



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي- الجزائر
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم: علوم التسيير



الموضوع

دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين
دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في المسار علوم التسيير
فرع: تسيير المنظمات
تخصص: تسيير الموارد البشرية

الأستاذ المشرف:

إعداد الطالب:

أقطى جوهرة

غول محمد عادل

| | |
|---------------|-----------------------------|
| رقم التسجيل: |/Master-GE/GO-GRH/2015 |
| تاريخ الإيداع | |

السنة الجامعية: 2014-2015

قسم علوم التسيير

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

دعاء

اللهم لك الحمد عدد خلقك ووزنة عرشك ومداد كلماتك ورضاء نفسك

..

إني

يا رب... كنت من المظلومين فيسر علي الأمور

يا رب... لا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت

اللهم إذا أعطيتني نجاحا فلا تأخذ تواضعي ، وإذا أعطيتني تواضعا فلا

تأخذ اعتزازي لكرامتي

إهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك

أزه لا يسعني في هذه اللحظات التي لا أملك أغلى منها أن

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى :

- ❖ من بلغ الرسالة و أدى الأمانة.. ونصح الأمة.. إلى نبي الرحمة و نور العالمين.. سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم.
- ❖ إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها من علمتني و عانت الصعاب لأصل ما أنا فيه .. والدتي الغالية.
- ❖ إلى سبب وجودي في الحياة .. والدي رحمه الله
- ❖ شعلة الذكاء و النور جدي رحمه الله
- ❖ إلى كل الإخوة و العائلة
- ❖ إلى كل الأصدقاء و الصديقات
- ❖ إلى كل طلبة جامعة محمد خيضر جميع التخصصات
- ❖ إلى كل من سقط من قلمي سموا
- ❖ إلى كل من فتح هذه الوريقات و تصفحها بعدنا

الطالب نول محمد عادل

شكر و عرفان

أحمد المولى العزيز حمدا يليق بعظمته وعلو مقامه أن أحاطني بعونه وهداه فيسر لي
أمري ووفقني لإنجاز هذا العمل، وبعد:

من الصعب اختزال كلمات الشكر في سطور لأنها تشعرني بمدى قصورها وعدم إيوائها
حق كانعيها.

في البداية يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من ساعدني ولم يبخل
علي من أصدقائي و زملائي وأفراد عائلتي وكل من ساهم معي ولو بكلمة في إنجاز
هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر إلى جميع أساتذتنا الكرام بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم
التسيير الذين لم يبخلوا علينا بتوجيهاتهم ونصائحهم و نخص بالذكر أستاذتي المشرفة
الدكتورة أقطي جوهرة .

وشكرا

الطالب نول محمد عادل

❖ الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر برامج الأمن المهني بأبعادها المختلفة (برنامج بيئة العمل، برنامج التثقيف والتوعية، برنامج الدعم والمتابعة الصحية) في تحسين أداء العاملين بأبعاده (كمية العمل، جودة العمل، المواظبة في العمل) ، و تم التطبيق على مؤسسة سوناتراك " مديرية الصيانة " بسكرة .و تم توزيع (40) استبانة و استرجاع (37) منها. و لتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

و توصلت الدراسة الى النتيجة التالية :

- وجود أثر ايجابي مباشر لبرامج الأمن المهني من حيث برنامج الدعم والمتابعة الصحية على أداء العاملين .
- كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات و التطبيقات النظرية و العملية.
- كلمات المفتاحية:** برامج الأمن المهني، برنامج بيئة العمل، برنامج التثقيف والتوعية، برنامج الدعم و المتابعة، أداء العاملين، مؤسسة سوناتراك مديرية الصيانة بسكرة .

Abstract :

This study aimed to investigated the impact of the job Security program in term of three dimensions(work climate program, employees consciousness program, support and **sustainability** program) on the employees performance in term of threedimensions (work quantity, work quality, work attendance). At SONATRACH enterprise, maintenance administration-Biskra. Through the convenience sample of 40 employees the researcher gathers the primary data by using the questionnaire tool. After analysis, through SPSS program, the study found a number of results, including:

- The results assure that there is a positive direct effect of job Security program in term of support and **sustainability** on employees' performance.
- The recommendations and theoretical application are also proposed.

Keywords: job Security program, work climate program, employees consciousness program, support and **sustainability** program,. Employees' performance, SONATRAC enterprise-maintenance administration-Biskra.

فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------|--|
| أ | مقدمة |
| ب | إشكالية الدراسة |
| ب | أهداف الدراسة |
| ج | أهمية الدراسة |
| ج | منهج الدراسة |
| ج-د | هيكل الدراسة |
| | الفصل الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة |
| 14 | تمهيد |
| 15 | المبحث الأول: أداء العاملين |
| 15 | المطلب الأول: ماهية أداء العاملين |
| 18 | المطلب الثاني: إدارة أداء العاملين |
| 20 | المطلب الثالث: تقييم أداء العاملين |
| 23 | المطلب الرابع: تحسين أداء العاملين |
| 26 | المبحث الثاني: برامج الأمن المهني |
| 26 | المطلب الأول: ظروف العمل ، الحوادث و الأمراض المهنية |
| 36 | المطلب الثاني: الصحة و السلامة المهنية |
| 50 | المطلب الثالث: ماهية الامن المهني |
| 58 | المطلب الرابع: ماهية برامج الأمن المهني |
| 65 | المبحث الثالث: دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين |
| 66 | المطلب الأول: دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين |
| 67 | المطلب الثاني: دور برنامج التثقيف و التوعية في تحسين أداء العاملين |
| 69 | المطلب الثالث: دور برنامج الدعم و المتابعة الصحية في تحسين أداء العاملين |
| 70 | المطلب الرابع: الدراسات السابقة |
| 79 | خلاصة الفصل |
| | الفصل الثاني: الإطار التطبيقي لمتغيرات الدراسة مؤسسة سوناظرك مديرية الصيانة بسكرة |
| 81 | تمهيد |
| 82 | المبحث الأول: منهجية الدراسة |
| 82 | المطلب الأول: مجتمع و عينة الدراسة |
| 92 | المطلب الثاني: أسلوب الدراسة |

فهرس المحتويات

| | |
|-----|---|
| 94 | المطلب الثالث: ثبات و صدق أداة الدراسة |
| 102 | المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة |
| 102 | المطلب الأول: وصف عينة الدراسة |
| 108 | المطلب الثاني: برامج الأمن المهني و تحسين أداء العاملين في مؤسسة سوناطراك |
| 110 | المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة |
| 113 | المبحث الثالث: تفسير نتائج الدراسة |
| 113 | المطلب الأول: تفسير النتائج |
| 113 | المطلب الثاني: التوصيات |
| 114 | المطلب الثالث: التطبيقات النظرية والعملية لنتائج الدراسة |
| 115 | خلاصة الفصل |
| 116 | خاتمة عامة |
| 118 | قائمة المراجع |
| 127 | قائمة الجداول |
| 130 | قائمة الملاحق |

حقبة علمة

مقدمة

إن الاهتمام بسلامة المورد البشري يحتل حيزا كبيرا في اهتمامات وطموحات العديد من المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث وإصابات العمل المتكررة، لأن هذا المورد هو أحد متطلبات قيام المؤسسات وأساس نجاحها على الصعيد العالمي لما يمتاز به من خبرات ومؤهلات أكاديمية وعملية.

إضافة إلى ذلك فإن أداء العاملين يعتبر من المواضيع المهمة والحيوية، لما له من أهمية بالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصبون جل اهتماماتهم وأفكارهم على كيفية تحسينه وتطويره داخل تلك المؤسسات بشكل خاص.

وسعى منها لتحسين أداء العاملين تلجا المؤسسات الصناعية إلى وضع برامج للأمن المهني وذلك للتقليل من الحوادث المهنية، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل غير الآمنة التي تتسبب في إصابتهم بالحوادث والأمراض المهنية.

والجزائر على غرار مثيلاتها من الدول النامية التي دخلت مرحلة التصنيع وتأثرها بالتحولات الاقتصادية والصناعية التي شهدتها الدول المتطورة، لم تسلم هي الأخرى مؤسساتها الصناعية من مشكلة الحوادث والأمراض المهنية رغم توفرها على خدمات الأمن المهني بكل إمكانياته المادية والبشرية.

حيث إن تفاقم نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والإصابات الكثيرة التي تخلفها، هو الشيء الذي دفعنا للقيام بهذا البحث كمشكلة لتقصي عن مشكلة الحوادث والأمراض المهنية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ومدى مساهمة برامج الأمن المهني في الوقاية منها. بالإضافة إلى معرفة مدى تحسين أداء العاملين من الخدمات التي توفرها.

أولاً: إشكالية الدراسة

موضوع الأمن المهني من بين المواضيع التي لقيت اهتماماً واسع النطاق من طرف المختصين وأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين، نتيجة التقدم التكنولوجي السريع الذي شهده العالم، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي. وذلك باعتباره إستراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية من جهة، وفي تحسين مستوى أداء العاملين من جهة أخرى وذلك بالعمل على التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كانهدام الثقة والاستقرار، الضغط، القلق... الخ. بالإضافة إلى وقايتهم من الحوادث والأمراض المهنية، لكن يا ترى أن هذا الوضع هو نفسه في المؤسسات الجزائرية، لذلك فإن هذه الدراسة تتمحور حول التساؤل الآتي:

"ما هو الدور الذي تلعبه برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الجزائرية؟"

و من خلال هذه الإشكالية يمكن طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ما هو واقع برامج الأمن المهني في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما هو مستوى تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل توجد علاقة بين برامج الأمن المهني وتحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

ثانياً: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف هي:

- توضيح العلاقة بين برامج الأمن المهني وأداء العاملين.
- إبراز الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة .
- تشخيص واقع المتغيرين في المؤسسة محل الدراسة.
- التعرف على مدى اعتبار المؤسسة محل الدراسة برامج الأمن المهني كركيزة أساسية لتحسين أداء العاملين.
- الخروج بنتائج وتوصيات للمؤسسة محل الدراسة.

ثالثا: أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الأهمية التي تتمتع بها المؤسسات الصناعية في الاقتصاديات والنظرة المتزايدة للموارد البشرية التي تعتبر المصدر الأساسي للمزايا التنافسية بهذه المؤسسات من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تسمح بزيادة وتحسين أداء العاملين.

و بصفة عامة فإن أهمية الدراسة تظهر في العناصر التالية:

- الاهتمام بالعاملين وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض المهنية ، حيث تمثل هذه الأخيرة مشكلة كبيرة تواجه الإدارة لكونها تتطوي على خسائر كبيرة في العنصرين المادي و البشري ، مما ينعكس سلبا على مستوى الأداء و كفاءته بسبب التوقفات و ما ينجم عنها من أضرار اقتصادية.
 - ضرورة وجود برامج للأمن المهني في المؤسسة للرفع والتحسين من أداء العاملين، و ذلك لتوفير بيئة عمل سليمة و الإمكانيات الصحية المطلوبة من خلال هذه البرامج ، لحماية المورد البشري و جعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة و الفعالية في أدائه من جهة، و الحفاظ على انتاجيته من جهة أخرى.
- رابعا: منهج الدراسة

لمعالجة مشكلة الدراسة وإثبات صحة الفرضيات من عدمها، يتم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري وذلك لشرح متغيرات الدراسة وتحديد العلاقة بين متغيراتها، حيث يتم التطرق الى برامج الأمن المهني، أداء العاملين، وكذا العلاقة بينهما.

و في الجانب التطبيقي يتم الاعتماد على المنهج الكمي، بحيث يتم جمع البيانات الأولية وتحويلها في شكل رقمي من أجل تحليلها فيما بعد.

خامسا: هيكل الدراسة

سيتم معالجة موضوع الدراسة وفق الخطة التالية:

الفصل الأول: ويتضمن الإطار النظري لمتغيرات الدراسة و تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث ،حيث تم التطرق في **المبحث الأول** إلى ماهية أداء العاملين من حيث توضيح الإطار الدلالي لهذا المصطلح و كذا أهميته ، أهدافه، إدارته،بالإضافة الى تقييمه و تحسينه.

أما بالنسبة **للمبحث الثاني** فقد اهتم بتحديد ماهية برامج الأمن المهني من خلال التطرق إلى ظروف العمل، الحوادث والأمراض المهنية ، الصحة والسلامة المهنية ، الأمن المهني و برامجه.

مقدمة

أما بالنسبة للمبحث الثالث فقد تناول دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين ، وكذا الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

الفصل الثاني: ويتضمن الإطار التطبيقي لمتغيرات الدراسة "دراسة حالة مؤسسة سوناپراك مديرية الصيانة- بسكرة، و في هذا الفصل تم التطرق إلى ثلاث مباحث ، فقد تناولنا في أول مبحث منهجية الدراسة، و في المبحث الثاني عرض نتائج الدراسة، أما في المبحث الثالث فقد تم التطرق لتفسير نتائج الدراسة.

الفصل الأول

الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

المبحث الأول: أداء العاملين.

المبحث الثاني: برامج الأمن المصني.

المبحث الثالث : دور برامج الأمن المصني في تحسين أداء العاملين.

تمهيد:

يحظى أداء العاملين بأهمية كبيرة في تسيير المؤسسات ، إذ نال أكبر اهتمام من طرف الباحثين و المفكرين و الممارسين في مجال الإدارة و التسيير ، و من هذا المنطلق فإن الأداء يمثل الدافع الأساسي لوجود أية مؤسسة من عدمها ، كما يعتبر العامل الأكثر إسهاماً في تحقيق الهدف الرئيسي للمؤسسة ألا و هو البقاء و الاستمرارية.

أدى التطور التقني الذي شهده العالم إلتظهور العديد من المخاطر التي ينبغي على العاملين إدراكها وتجنب الوقوع في مسبباتها، فأماكن العمل المتعددة تعتبر بيئات تكثر فيها العديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملين.

لذلك فإن توفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر وذلك من خلال برامج ترفع من مستوى كفاءة وسائل الوقاية. سيؤدي بلا شك إلى الحد من الحوادث والأمراض المهنية وحماية العاملين منها. وبالتالي تحسين أداؤهم.

و من خلال هذا الفصل سنقوم بدراسة أهم المفاهيم الأساسية حول برامج الأمن المهني وأداء العاملين من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: أداء العاملين

المبحث الثاني: برامج الأمن المهني

المبحث الثالث: دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين.

المبحث الأول: أداء العاملين

يعد أداء العاملين مفهوماً جوهرياً وهاماً بالنسبة للمؤسسة بشكل عام ولإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، ويكاد يمثل الظاهرة الشمولية لمجمل الفروع وحقول المعرفة الإدارية، حيث يعتبر العنصر الأساسي الذي تبحث فيه المؤسسة وتعمل على دراسة سبل تحسينه دوماً من خلال القيام بتقييمه والبحث عن سبل تطويره. فهو يعتبر العامل الأكثر إسهاماً في تحقيق البقاء والاستمرارية.

المطلب الأول: ماهية أداء العاملين

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

الفرع الأول: تعريف أداء العاملين

يعد مصطلح أداء العاملين مصطلحاً متعدد الجوانب والأبعاد لاقتترانه وتداخله مع عدة مصطلحات ومفاهيم مشابهة له كالمردودية والفعالية والانتاجية.⁽¹⁾

و قبل التطرق إلى تحديد مفهوم أداء العاملين، لا بد من أن نوضح بعض المفاهيم المرتبطة به ومن بين أهم هذه المفاهيم، مفهوم الكفاءة والفعالية والملائمة. فالكفاءة تعني انجاز الأشياء على النحو الصحيح.⁽²⁾ أما الفعالية فتشير إلى الأهداف المتحققة من قبل العامل.⁽³⁾ بينما الملائمة هي النسبة بين الهدف ومستوى الرضا المتوقع.⁽⁴⁾

و فيما يخص تعريف أداء العاملين فلقد أعطيت تعاريف متعددة منها:

"و عرف أداء العاملين أيضاً بأنه "النتيجة المتحصل عليها جراء القيام بعمل"⁽⁵⁾

كما "يعبر كذلك على المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله، من حيث كمية وجودة العمل المقدمة من طرفه"⁽¹⁾

¹⁾A.M.Firicelli, Sire B.Performance et Ressources Humaines, Economica, Paris, 1996, p4

²⁾خيري كتانة، مدخل إلى إدارة الأعمال (النظريات-العمليات الإدارية) منهج تحليلي، دار جرير، الأردن، 2008، ص31.

³⁾سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، ط1، دار وائل، عمان، 2003، صص171-172.

⁴⁾علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص129.

⁵⁾Bernard Martoy, Daniel Gozet, Gestion des ressources Humaines, 3^{ème} édition, Edition Nathan, Paris, 2000 p95.

وعليه يمكن تعريف أداء العاملين بأنه "درجة تحقيقاتهم المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها العامل".

الفرع الثاني: أهمية أداء العاملين

يمكن القول أن حياة المؤسسة أيا كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا قاموا بأعمالهم وانجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة فإن هذا سيقود المؤسسة نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع. وأما إذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فإنه سيشكل عائقاً كبيراً أمام المؤسسة في تحقيق أهدافها وعليه فإن أهمية أداء العاملين تتبلور في:²

- يعد الأداء مقياس لقدرة العامل على أداء عمله في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل وبالتالي يساعد في اتخاذ القرارات والنقل والترقية.

- غالباً ما يتم ربط الحوافز بأداء العامل وهذا يؤدي إلى إلهتمام العامل بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه.

- يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل فإذا حدثت تعديلات في أنظمة الإدارة فإن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

الفرع الثالث: مكونات أداء العاملين

لأداء العاملين مجموعة من المكونات والمتمثلة في الآتي:³

1- **نوعية العمل:** وتتمثل في ما يدركه العامل في عمله الذي يقوم به وما يمثله من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون أخطاء.

2- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.

3- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

4- **المثابرة والثوقية:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة العامل للإرشاد والتوعية من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

¹ حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، قسنطينة، 2004، ص156.

² فايز عبد الرحمان الفروخ، "التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي"، دار الجليس للنشر والتوزيع، الأردن 2011 ص 45

³ محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي، "أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة 2006 ص 38

الفرع الرابع: العوامل المؤثرة على أداء العاملين

إن النتائج التي أسفرت عنها الدراسات والأبحاث العلمية وعلى رأسها الدراسة التي أجريت في "هاوثورن" التابعة لشركة "وستن الكتريك" التي نبهت لأهمية أبحاث الأداء الوظيفي، أكدت أن ثمة عوامل تتعلق بالعمل تؤدي إلى اختلاف معدل الانتاج. وهذا ما دفع بالمهتمين إلى إيجاد نظريات تخص العوامل المسببة والمكونة للأداء الوظيفي وتحديد مدى تأثيرها على مستوى الأداء للعمال في وظائفهم التي يشغلونها في مؤسسة معينة ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربعة مجموعات:

- أولاً: العوامل المتعلقة بالعمال:

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

- ثانياً: العوامل المتعلقة بالوظيفة:

يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين:

أ- عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة: تتمثل في التكبير الوظيفي (التوسع الوظيفي) ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعة الوظيفة والسيطرة على الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرار والمستوى التنظيمي للوظيفة.

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

- ثالثاً: عوامل متعلقة بالمؤسسة:

مجموعة من العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى التنظيم أكبر هو المؤسسة التي يعمل بها. وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثيرها على أداء العاملين، ومن هذه العوامل مدة وتوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل ونظم الاتصال، التكنولوجيا المستخدمة ونمط الاشراف والقيادة، الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل. كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء الوظيفي. فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمح من تمكين العامل من إتاحة الفرصة لإطلاق قوته الكامنة والإحساس بفاعليته الذاتية كلما كان ذلك سبباً في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

- رابعاً: عوامل متعلقة بالبيئة:

أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه الوظيفي. ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع إلبالعامل في هذه المؤسسة، وكذا الانتماء الديموغرافي (الريفي أو الحضري)، والاختلاف في الجنسية بين العمال إلبجانب البيئة الاجتماعية والثقافية الخارجية.⁽¹⁾

المطلب الثاني: إدارة أداء العاملين

يعد مفهوم إدارة أداء العاملين أحد التطورات المهمة والايجابية في مجال إدارة الموارد البشرية في السنوات الاخيرة والذي نتج عن إدراك انه المدخل الأكثر استمرارية وتكاملا للإدارة والتي تمثل عملية طبيعية من الإداروقوانها ليست نظاما أو تقنية. وفي هذا المطلب سوف نتناول إدارة أداء العاملين من خلال العناصر التالية:

الفرع الأول: تعريف إدارة أداء العاملين

عرف **Lucas** إدارة أداء العاملين بأنها عملية إستراتيجية متكاملة تضمن وضع الأهداف وتقييم الأداء وتطويره على نحو يؤمن حالة التماسك بين أهداف الأداء على المستويين الفردي والجماعي. كما عرفها **السلمي** بأنها عملية مستمرة تبدأ بتخطيط الإدارة وتنتهي بالتحسين والتطوير في ضوء التقييم والتشخيص المستمر للأداء والقائمين عليه والظروف المحيطة بهم.

وبناء على ما تقدم يمكن إعطاء تعريف شامل لإدارة أداء العاملين بانها العملية الاستراتيجية المتكاملة كليا مع استراتيجية المؤسسة، كونها عملية تم تصميمها للربط بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين وذلك لمراقبة أداء العاملين واقتراح الطرق لتحسين أدائهم باستمرار عن طرق التخطيط والتنفيذ والقياس والمراجعة.

الفرع الثاني: أهمية إدارة أداء العاملين

تبرز أهمية إدارة أداء العاملين من خلال الدور الذي تؤديه في ربط ممارسات إدارة الموارد البشرية مع بعضها البعض وتوفير التطوير المستمر للمورد البشري وتضمن تقييم الأداء الذي يعد جزءا مهما من إدارة أداء العاملين، فضلا عن دورها في اكتساب الميزة التنافسية من خلال تطوير المهارات والخبرات وتعديل السلوك البشري وتنمية روح الابتكار والابداع والحث على العمل الجماعي وفرق العمل وذلك على المدى البعيد. و لوحظ أن السبب الأكثر أهمية للاهتمام المتزايد بإدارة أداء العاملين هو العولمة، إذ أن الأهمية المتزايدة لرأس المال البشري قد ركزت على نحو متزايد على كيف يدار هذا المورد، ولذلك سيكون من الصعب جدا إدارة هذا المورد بفعالية من دون الآلة التي تقيس تأثيره وقابليته.

و اتساقا مع ما تقدم تبرز أهمية إدارة الأداء في أنها الممارسة الجديدة لإدارة الموارد البشرية التي تمثل حلقة الوصل بين انشطتها الأخرى، وكونها تركز على تطوير وتحسين المورد البشري في القابليات والمهارات، وتوفير عمليات التقييم والتخطيط للأداء المستقبلي للعاملين بهدف تحسين الأداء المنظمي.

¹ نور الدين شنوفي، " تفعيل نظم تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص194.

الفرع الثالث: مكونات إدارة أداء العاملين

تشتمل إدارة أداء العاملين على مجموعة من المكونات المتكاملة والمتراصة والتي تستهدف استثمار العناصر المتاحة من الأعمال والموارد البشرية والتنظيمية في إعداد خطط الأداء وآليات توجيهه ومتابعته ومراجعتة وتقسيمة، والغرض النهائي توفير آليات لتصحيح أداء العاملين وتحسينه وتطويره، وعليه فقد تم اعتماد المكونات الآتية:

1- تخطيط الأداء:

ينصرف مفهوم تخطيط الأداء إلى انه عمليات لإرساء البنية الأساسية التي يقوم عليها الأداء الفعال لأي عمل أو مهمة. وهي تحديد هذا العمل وتوصيفه وفقا للتصميم التقني المناسب، آخذين بعين الاعتبار قدرات وطاقات الموارد البشرية التي يمكن توفيرها للعمل. وكذلك مع وصف ظروف المؤسسة وإمكانياتها والمناخ المحيط بها. ويعرف Kumar تخطيط الأداء على انه "اشترك المدراء والعاملين في وضع وتوضيح الأهداف والتوقعات للأداء، وطرائق التقييم ومعاييرها".

كما يشير Brumback and Mcfee لتخطيط الأداء على انه نشاط يتضمن النتائج المستهدفة وتخصيص الموارد ووضع الأولويات وتأسيس المعايير وتساهم بتوافق مع توقعات الأداء عالية المستوى.

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

2- تقويم الأداء:

يعد تقويم الأداء جزءا واحدا فقط من إدارة الأداء. وأن أهم الأخطاء التي يقع فيها المدراء هي الخطأ بين تقويم الأداء وإدارة الأداء.

عرفه السالم والصالح بأنه عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها العامل والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين من أجل تحقيق هدف معين خططت له المؤسسة مسبقا.

كما عرفه Mathis and Jackson بأنه عملية تقييم كيف يؤدي العاملون وظائفهم بشكل افضل عندما تقارن بمجموعة من المعايير وبعد ذلك إبلاغ تلك المعلومات. وتأسيسا على ما سبق يمكن التعبير عن تقويم الأداء بأنه:

عملية قياس وتقييم لأداء العاملين ونتائج انجاز وظائفهم وتحديد مستوى كفاءتهم على وفق التوقعات الموضوعية وتحديد احتياجات التطوير والتحسين على وفق نقاط القوة والضعف في أداء العاملين. كما يمكن تحديد أهمية تقييم الأداء من خلال منحنيين، أولهما إداري يفصح عن امكانية توظيف معلومات التقييم في عملية اتخاذ القرارات ذات الشأن بالعاملين (الترقية، النقل، الاستغناء)، أما ثانيهما فيتخذ الصفة التطويرية في ظل المعلومات الناجمة عنه وعلى نحو يؤشر إمكانات وحاجات العاملين مع الانتباه للجوانب الضعف لديهم سعيا لتطويرهم مستقلا.

3- التغذية العكسية:

يمكن تعريف التغذية العكسية حسب (Jones and George) بأنها "العملية التي يتم من خلالها اقرار المشاركة المعلوماتية بين المدراء والعاملين بشأن تقييم الأداء، وبما يمهد فرص التفكير وتطوير خطط الأداء.

كما يري (London) أن التغذية العكسية جزء مهم من عملية التعليم وعنصر مهم في دافعية العمل، من خلال إسهامها في تعزيز السلوك الجيد للعاملين وتصحيح سلوكهم السيئ، وتحسين الأداء. و يرى الباحثان أن للتغذية العكسية في عملية إدارة الأداء دورا مهما، يكمن في ربط ممارسات تقييم الأداء مع عملية التطوير والتخطيط لتحسين أداء العاملين من خلال ما توفره من كشف لنقاط القوة والضعف لدى العاملين، والعمل على تعزيز أو تصحيح السلوك من خلال خطط اجراءات التحسين وتوفير حوارات مفتوحة بين المدراء والعاملين بصورة مستمرة.⁽¹⁾

المطلب الثالث: تقييم أداء العاملين

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

الفرع الاول: تعريف تقييم أداء العاملين

نظرا للدور البارز والأهمية التي يكتسبها مصطلح تقييم أداء العاملين، نتعرف فيما يلي على هذا الأخير. ولقد وردت عدة تعريفات إختلفت في مضمون العملية والهدف من استخدامها، حيث عرفت عملية تقييم أداء

¹ د ناهد اسماعيل عبد الله الحمداني، علي أكرم عبد الله علي "رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين" دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء الأقسام

العاملين على انها: "تقرير دوري يبين مستوى أداء العامل ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به"⁽¹⁾

و يعرف آخرون تقييم أداء العاملين على أنه "العملية الإدارية التي تهدف إلى قياس الاختلافات الفردية بين العاملين من حيث مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء ومسؤوليات وظائفهم الحالية من ناحية، وكذلك فيما يتعلق بالوحدات التنظيمية لتحديد كفاءتها في تحقيق الأهداف"⁽²⁾

من التعريفات السابقة يمكن القول أن تقييم أداء العاملين يعني تقدير كفاءة العاملين، فهو نظام مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك العاملين أثناء العمل وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء من خلال فترات زمنية محددة ومعروفة.

الفرع الثاني: أهمية عملية تقييم أداء العاملين

إن عملية تقييم أداء العاملين كعملية تنظيمية يقاس من خلالها أداء العاملين للوقوف على نقاط القوة والضعف وتأثيراتها السلبية والإيجابية على إنتاجية العامل وفاعلية المؤسسة تظهِر أهميتها في ثلاث مستويات

1- على مستوى المؤسسة:

من بين الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية تحقيقها من خلال عملية التقييم على مستوى المؤسسة ما يلي:

- تهدف عملية تقييم الأداء إلى الربط والتكامل بين الأهداف التنظيمية (الاستراتيجية) ونشاطات العاملين، وخصائصهم المناسبة لتنفيذ الاستراتيجية التنظيمية والمتمثلة بالمنتجات المحددة مسبقاً، لذلك لا بد أن يكون نظام تقييم الأداء مرناً يستجيب لأي تغيير في استراتيجية المؤسسة.
- تحسين المحيط الاجتماعي للعمل وتحسين علاقات العمل.
- يساعد النظام الموضوعي لتقييم الموارد البشرية على إعداد سياسة جيدة للرقابة.
- تقويم برامج وأساليب إدارة الموارد (التدريب، الحوافز، الترقية، تخطيط القوى العاملة).
- توفير التوثيق الملائم للقرارات الإدارية والأسباب التي بنيت عليها والمساعدة في قياس الكفاءة الانتاجية.

2- على مستوى العاملين:

¹ محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن 2004، ص 137.

² مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر (2003-2004)، ص 317.

- تنمية الاحساس بروح المسؤولية من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم بأن الجهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق اهداف المنظمة تقع تحت عملية التقييم. الامر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل ليفوزوا بالمكافئات ويتجنبوا العقوبات.
- مقياساً أدائهم حيث تعتبر هذه الغاية الأكثر تبريراً في العديد من أنظمة التقييم الموجودة في العديد من المنظمات.
- تسيير وتطوير قدراتهم ومهاراتهم. حيث تساعد عملية التقييم على استثمار مهارات وقدرات العاملين بشكل افضل في المستقبل.
- تساعد عملية التقييم على اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك العاملين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب عملية وبصورة مستمرة.

3- على مستوى المديرين:

- تنمية قدرات المديرين في مجالات الاشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.
- مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين تحت اشرافهم لرفع الكفاءة والإنتاجية.
- التعرف على كيفية أداء العامل بشكل علمي وموضوعي.
- جذب الموارد البشرية الجيدة ذات المهارات والمعارف إلى المؤسسة والاحتفاظ بها.¹

الفرع الثالث: مراحل عملية تقييم أداء العاملين

تعد عملية تقييم أداء العاملين من العمليات الصعبة والمعقدة لأنه يتطلب من المسؤولين على تنفيذها التخطيط بشكل سليم ومبني على أسس منطقية ذات خطوات متسلسلة وذلك لأجل تحقيق الأهداف التي تنشدها المؤسسة ويمكن التطرق لتلك المراحل والخطوات على النحو التالي:²

1- مرحلة وضع توقعات الأداء:

تعد هذه الخطوة أولى خطوات عملية تقييم أداء العاملين ويتم فيها التعاون بين المؤسسة والعاملين على أساس وضع توقعات الأداء مما يؤدي إلى الاتفاق فيما بينهم حول وصف المهام المطلوبة والنتائج المتوقعة.

2- مرحلة مراقبة التقدم في الأداء :

¹ سعاد بعجي، "تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين" في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير في علوم الاقتصاد، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر 2007، ص 12.

² بطرس شكر، لؤي لطيف، "دور التدريب في تقويم كفاءة أداء العاملين ضمن القطاع الفندقي"، دراسة ميدانية لأراء عينة من المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين في فندق الرشيد أحد الفنادق الدرجة الممتازة بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الحادي والسبعون، العراق، 2008، ص 177.

هذه المرحلة تأتي ضمن إطار التعرف على الكيفية التي يعمل بها الفرد العامل وفق المعايير الموضوعية مسبقا ومن خلالها يمكن اتخاذ الإجراءات الصحيحة وتوفير المعلومات عن كيفية انجاز العمل إمكانية تنفيذه بشكل أفضل، ثم تحديد الانحرافات الحاصلة بالعمل ومحاولة تصحيحها وبالتالي تفادي الوقوع فيها مستقبلا.

3-مرحلة تقييم الأداء:

تقضي هذه المرحلة تقييم أداء جميع العاملين بالمؤسسة ومعرفة مستوى أدائهم.

4- التغذية العكسية:

العامل يحتاج تحديد مستوى أدائه بالعمل الذي يزاوله لكي يتمكن من معرفة مدى تقدمه في أداء عمله وبلوغ الأهداف المراد بلوغها بموجب ما تحدده الإدارة من معايير، والتغذية العكسية نافعة ومفيدة يجب أن يفهمها العامل وما هي المعلومات التي تحملها ليستوعبها حيث تساعده في اتخاذ القرارات الإدارية ومن بين القرارات ما يتعلق بالترقية والنقل والتعيين.....الخ

5-وضع الخطة الخاصة بتطوير الأداء:

هذه الخطوة تمثل المرحلة الأخيرة من مراحل عملية تقييم أداء العاملين، حيث يتم بموجبها وضع الخطط التطويرية التي يكون بمقدورها أن تنعكس بشكل ايجابي على تقييم أداء العاملين عن طريق معرفة المهارات والقدرات والقابليات التي يحملها الفرد العامل.

المطلب الرابع: تحسين أداء العاملين

يعتبر تحسين أداء العاملين من أهم مخرجات إدارة الأداء. حيث أصبح نجاح المؤسسة محكوم بقدرات موظفيها وكفاءاتهم وحسن أدائهم لأعمالهم. لذا وفي ظل الظروف الراهنة فإن الحاجة إلى التطوير وتحسين أداء العاملين والإنتاجية بطريقة تقنية ومنظمة أصبح حاجة ضرورية وضمانا لمنافسة قوية في عالم متغير ومتقلب. وفي هذا المطلب سوف نتناول عملية تحسين أداء العاملين من خلال العناصر التالية:

الفرع الأول: تعريف عملية تحسين أداء العاملين

يعني التحسين محاولة النهوض بالشيء إلى الحالة أفضل إذا كان رديئا أو المحافظة عليه وتطويره إذا كان جيدا مع التعرف على أسباب الضعف في محاولة للتوصل إلى السبل المعالجتة أو الحد منه. ويمكن تعريف التحسين بأنه النظام الذي يحدد الأداء الجيد مع إمكانية الترقية والتشجيع بحيث يكون بإمكان المؤسسة تحديد الأشخاص وأعدادهم للمناصب المهمة وبطرق متعددة. وأن نظام تحسين أداء العاملين يعتمد على مقاييس لقياس

الأداء الحالي وقياس مدى تطابق النتائج المتحققة مع الهدف المخطط ثم قياس مستوى الانحراف الحاصل عن الأداء المرغوب به. بالاعتماد على تغذية عكسية دقيقة لتوافر هذه المعلومات وعرضها على العاملين لغرض تصحيح الانحرافات ثم تطبيق مدخلات تحسين الأداء.

إن عملية تحسين أداء العاملين تتطلب نظرة شمولية وعند اتخاذ إجراء أو قرار ما بشأن تحسين وتطوير أداء العاملين يجب أن يبدأ من الجذور، وهذا أمر بديهي لأنه إذا قامت المؤسسة بمعالجة ظواهر المشكلة وقشورها الخارجية فستظهر من جديد، لذا الحل المنطقي والمطلوب البدء من الأساس والبناء عليه، وبالتأكيد فإن البناء على أساس قوي ومتمين ما سينتج عنه سيكون قوي ومتمين.

و عملية تحسين أداء العاملين تستلزم وجود أمور أساسية، فقبل البدء بتحسين الأداء يجب التأكد من جدوى هذه العملية وهل هي لازمة وعلى أي مستوى. فعلى سبيل المثال بالنسبة للتدريب لا يمكننا أن نقوم بتطوير أداء العامل ونترك الأمور الأخرى في بيئة العمل التي يمكن أن تعيق من تطبيقه للمهارات الجديدة. ولا يمكن أن ندرّب العاملين على مستوى معين والمستوى الأعلى من المسؤولين لا نهتم بهم، فهذا سيخلق نوع من الصعوبة في تطبيق ما تم تعلمه من مهارات وبالتالي ظهور عوائق أخرى تزيد من العبء على المؤسسة.

و على الرغم من أهمية التعليم والتدريب لزيادة الانتاجية وتحسين الأداء إلا أنه يبقى جزءاً من المطلوب، لأن الصورة تتكامل عندما نركز على كل الموارد الممكنة لتحسين الأداء. لذا فإن عملية تحسين الأداء تعتبر نوعاً من أنواع التعليم المستمر لأنها تهدف إلى تطوير المهارات اللازمة بما يتناسب مع التطورات السريعة الحاصلة في البيئة المحيطة.

و تسمى عملية تحسين أداء العاملين أيضاً بتكنولوجيا الأداء الإنساني ويمكن تعريفها بأنها طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها المؤسسة على مستوى العاملين، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب لأداء العامل ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء، وهنا يأتي تحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل على الأداء.¹

¹ م د فؤاد يوسف عبد الرحمن، م سمية عباس مجيد " بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين " دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربية، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الخامسة والثلاثون، العدد واحد وتسعون، بغداد، العراق، 2012، ص ص 190-191.

الفرع الثاني: أهداف عملية تحسين الأداء

يمكن أن يستخدم المدراء والمشرفون وقادة فرق العمل وأعضائها عملية تحسين الأداء لتحقيق الآتي:⁽¹⁾

- تخطيط أداء العامل.
- وضع الاهداف بشكل ينظم ويتفق مع الاهداف التنظيمية.
- وضع توقعات الأداء.
- قياس الأداء الحقيقي للعامل مقابل الأداء المرغوب
- توفير الأسس لتمييز أداء العامل.
- توفير معلومات عن أداء العامل للعمل.
- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- تحديد الأجور والمكافأة والرواتب والتغيرات في منصب وموقع العمل.
- توجيه وتبادل الاستشارة فيما يتعلق بتحسين الأداء.

الفرع الثالث: خطوات عملية تحسين أداء العاملين

تمر عملية تحسين أداء العاملين وتطويره بخمس خطوات مهمة متمثلة في:

الخطوة الأولى: تحليل الأداء

يتم تحليل الأداء باختبار أداء المؤسسة ضمن اولوياتها وقدراتها، وهو تعريف وتحليل الوضع الحالي والمتوقع للمشاكل في أداء العمل والمنافسة، حيث يرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين هما:

1- الوضع المرغوب:

و يصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللازمة لتحقيق إستراتيجية وأهداف المؤسسة.

2- الوضع الحالي/الفعلي:

يصف مستوى أداء العمل والإمكانات والقدرات المتاحة كما هي موجودة فعليا. وينتج عن هذين المفهومين ادراك الفجوة في الأداء، ومن خلالها يمكن ادراك المشاكل المتعلقة بالأداء والعمل على ايجاد الحلول لها ومحاولة توقع المشاكل التي قد تحدث مستقبلا.

الخطوة الثانية: البحث من جذور المسببات

يجب عند تحليل اي مشكلة أن تبدأ من جذورها، وهنا نبدأ بالسؤال لماذا توجد هذه الفجوة في الأداء ونبدأ بجمع المعلومات الممكنة لتحديد وتعريف سبب ضعف الأداء قبل اختيار وسيلة المعالجة.

¹فؤاد يوسف عبد الرحمن، سمية عباس مجيد، نفس المرجع ص192.

الخطوة الثالثة: اختيار وسيلة التدخل أو المعالجة:

لابد من اختيار وتصميم الطريقة المناسبة التي يمكن بها معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء. ويمكن أن تكون عدة طرق مع ملاحظة أنه لا يمكن تطبيق أكثر من طريقة في نفس الوقت.

الخطوة الرابعة: تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة:

بعد اختيار الطريقة الملائمة يتم وضعها حيز التنفيذ، وتصميم نظام للمتابعة، مع محاولة تحليل أوتضمين مفاهيم التغيير التي تريدها في الاعمال اليومية ومحاولة الاهتمام بتأثير الأمور المباشرة، وغير المباشرة لضمان تحقيق فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

الخطوة الخامسة: مراقبة وتقييم الأداء:

يجب أن تكون هذه العملية مستمرة، لأن بعض الأساليب والحلول يكون لها آثار مباشرة على تحسين وتطوير الأداء، ولا يتم هذا إلا من خلال توفير وسائل مراقبة ومتابعة تركز على قياس التغيير الحاصل لتوفير تغذية راجعة ومبكرة لنتيجة هذه الوسائل.⁽¹⁾

المبحث الثاني: برامج الأمن المهني

المطلب الأول : ظروف العمل، الحوادث والأمراض المهنية

في هذا المطلب سوف يتم التطرق لكل من ظروف العمل، بالإضافة إلى الحوادث والأمراض المهنية وذلك من خلال العناصر التالية :

الفرع الأول: ظروف العمل

أصبح الاهتمام بظروف العمل الجيدة داخل المصنع من الأمور المسلم بها. حيث تساعد على تحسين الكفاية وزيادة الانتاجية، ورفع الروح المعنوية بين الأفراد، وتقليل حوادث العمل، وتخفيض تكاليف الانتاج.

و يقصد بظروف العمل "كل ما يحيط ببيئة الأعمال والذي يؤثر على الصحة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال"⁽²⁾. وتشمل ظروف العمل نواحي متعددة منها ما هو مادي (الاضاءة، الحرارة، الرطوبة، الضجيج، الغبار والأتربة...) وأخرى اجتماعية (الإدارة، القيادة والإشراف وكذا جماعات العمل...). وهناك أيضا الظروف التنظيمية التي تتعلق أساسا بترتيب وتنظيم مكان العمل وتنظيم وقت العمل.

⁽¹⁾ عبد الكريم الطيف، واقع وآفاق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير (غير منشورة)

جامعة الجزائر (2002/2003)، ص 04.

⁽²⁾ Sekiou et al, Gestion des ressources humaines, 2^{ème} edition De boeck université, Bruxelles, 2001, p585.

و تعد ظروف العمل من اهم مجالات الاهتمام الخاصة بميدان الصحة والسلامة المهنية، ومن المهم معرفة مكونات هذه الظروف في المؤسسة الصناعية، لفهم المخاطر التي تتعرض لها عناصر الانتاج وعلى رأسها العنصر البشري.

أولا : ظروف العمل المادية

تعتبر ظروف العمل المادية من بين اهم المكونات الاساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد بها البيئة الفيزيكية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، كالإضاءة ودرجة الحرارة والتهوية والرطوبة السائدة، والضجيج المنبعث من الآلات والأدوات الانتاجية والغبار والروائح والهواء المنتشر وغيرها من العناصر المادية التي تواجه العامل اثناء تأديته لمهامه الانتاجية.⁽¹⁾

1-الإضاءة:

تعرف الإضاءة بانها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة، وغالبا ما تتم باستعمال الإضاءة الطبيعية بواسطة ضوء النهار الطبيعي، والإضاءة الاصطناعية والتي تستمد من المصابيح الكهربائية.

و الإضاءة المناسبة والكافية عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط أساسي لإمكان العمل والانتاج، ذلك أن رؤية عناصر بيئة العمل امر ضروري لمعالجتها على النحو الذي يرفع الأداء.⁽²⁾

و عليه فإن الإضاءة المناسبة لبيئة العمل تقتضي أن تصل في شدتها إلى درجة معينة. وأن تنتزع توزيعا متجانسا على جميع اجزاء بيئة العمل، وأن يقترب لونها قدر الإمكان من لون الضوء الطبيعي للنهار. وغالبا ما نحتاج لتحديد شدة الإضاءة المناسبة لعمل معين لإجراء دراسة تجريبية تحدد لنا ذلك. و ينبغي أن نذكر أن الإضاءة المناسبة على النحو السابق تساعد على سهولة الرؤية ودقتها، وتقلل اجهاد العينين في نفس الوقت.

2 الضوضاء:

يعرف الضجيج أو الضوضاء بأنه ذلك النوع من الاصوات غير المرغوب فيه أو المزعج، ويضم هذا التعريف جميع الاصوات التي تسبب الازعاج.⁽³⁾ ومما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والانتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الاصوات

⁽¹⁾توفيق برياش، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة حالة وحدة اللوالب والبراغي والصنابير لعين الكبيرة سطيف، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة سطيف (1996/1997)، ص06.

⁽²⁾فرح عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ط9، القاهرة، 2001، ص250.

⁽³⁾بوحفص مباركي، العمل البشري، ط2، دار العرب للنشر والتوزيع، وهران، 2004، ص245.

المرتفعة الإنتشيتية الذهن وعدم تركيزه وبالاجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والاصابات. (1)

3- التهوية:

و يقصد بها تغيير وتجديد الهواء اثناء العمل وهذا من شأنه ازالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب والذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير الآمن ومن ثمة الوقوع في شبح الحوادث. (2)

4- درجة الحرارة:

ينبغي أن يعمل المورد البشري في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، وسواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فان كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب، ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل تسبب ضيقا لدى العامل كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفيسيولوجية للعامل مما يزيد احساس العامل بالضيق، وبالتالي بالتعب والملل. وتقل كفاءته في العمل. (3)

5 الرطوبة:

الرطوبة هي درجة الضغط الناتج عن الحرارة السائدة، وترتفع درجاتها كلما ارتفعت درجة الحرارة، فلو كانت درجة الرطوبة عالية فهذا يعني أن الهواء به نسبة عالية من بخار الماء.

و تتطلب بعض الصناعات درجات منخفضة من الرطوبة، فيما تتطلب صناعات أخرى درجات مرتفعة من الرطوبة، كما هناك صناعات تتطلب التحكم في درجات الرطوبة بحيث لا تكون عالية أو منخفضة. (4)

6 الغبار والأترية:

الغبار والأترية هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية كالطحن، الطرق، الغرلة وغيرها. ولا شك انها تشبه في خواصها المادة الأصلية التي نتجت عنها. وتنتشر تلك الأترية والغبار في جو العمل حيث تؤثر على العاملين فنقل من انتاجهم كما تصيبهم بالأمراض المختلفة. (5)

(1) عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص 349.

(2) حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999، ص ص 204، 206.

(3) فرح عبد القادر طه، مرجع سابق، ص 254.

(4) اشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي واسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001، ص 374.

(5) مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص 384.

ثانيا: ظروف العمل الاجتماعية

بالرغم من اهمية ظروف العمل المادية لما لها من تأثير مباشر على أداء العاملين، والذي يستوجب ضرورة مراقبتها وتحسينها بصفة دائمة، وبقدر الاهتمام بالظروف المادية لابد من اعطاء اهمية ايضا للظروف الاجتماعية السائدة في المؤسسة فالإدارة، جماعة العمل، المشرفين والقادة، كل هؤلاء عناصر فاعلة في المؤسسة ولها بطبيعة الحال آثارها اما بالسلب أو الايجاب على أداء العاملين في المؤسسة.

1 الإدارة:

أن احد الأسباب التي تولد ظاهرة الاستياء لدى العمال وما يتبعها من سلوك سلبي وضعف الأداء ونقص الانتاجية واللامبالاة، اذ لا يمكن أن تتكرر ما تفعله الإدارة للتأثير على بيئة العمل بما تقدمه من طرق واساليب صحيحة للعمل، وما تدخله للحركة التي تتطلبها وما تقدمه من تحسينات لظروف العمل، شريطة أن تكون تلك الجهود المادية مقرونة بجهود إنسانية يشعر الفرد بإنسانيتها وإقرار حتمية تعاونه مع الإدارة في انجاح اهدافها المشتركة.⁽¹⁾

2 جماعة العمل:

و هي العامل الرئيسي الآخر المؤثر في بيئة العمل، ويتصل ذلك بحجم الجماعة، ودرجة التمسك بينها، وأهداف الجماعة. فالفرد أو العامل ما هو الا جزء من الجماعة التي تنتمي اليها، وتتعامل الإدارة مع البشر كأفراد وجماعات، لذلك من الضروري التعرف على سلوك الجماعة وتصرف الفرد داخل الجماعة التي ينتمي اليها.

و يقصد بها تجمع الأفراد مع بعضهم البعض في أماكن العمل، بحيث يتصرفون كجماعة ويحدث تفاعل فيما بينهم لأسباب وأغراض معينة.⁽²⁾

3 أسلوب القيادة والإشراف:

تعتبر عمليات القيادة من أكثر العمليات تأثيرا على دافعية الافراد للأداء وأيضا باتجاهاتهم النفسية ورضاهم عن العمل، والقيادة بصفة عامة هي المحور الرئيسي للعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، كما تلعب القيادة الإدارية الدور الاساسي والهام في العمليات الإدارية، اذ انها هي الرأس المفكر للمؤسسة حيث أن انتاجية أو انجاز اي عمل يتأثر بنوعية القيادة ذلك لما لها من تأثير في العاملين بها.⁽³⁾

⁽¹⁾توفيق برياش، مرجع سابق، ص19.

⁽²⁾ Stephen Robbins et Timothy Judge, comportements organisationnels, 12^{ème} édition pearson éducation Paris 2006, p306.

⁽³⁾ علي محمود علي وآخرون، قضايا العلاقات الانسانية في المنشآت، مكتبة عين شمس، القاهرة، دون سنة نشر، ص44.

إن القيادة الجيدة هي التي تسعى إليّيبث روح الانتماء والولاء للمؤسسة من قبل العاملين، وبالتالي تقود المؤسسة إلى تحقيق أهدافها. و أن القيادة في جوهرها هي عملية تأثير باستخدام وسائل متعددة يمارسها القائد داخل المؤسسة من أجل التأثير على المرؤوسين بما يحقق أهداف المؤسسة، وعلى ذلك فإن القيادة أسلوبها هي أحد العناصر المكونة لبيئة العمل الداخلي نظرا لانعكاس أثرها على أداء العاملين. وبالتالي الكفاءة الانتاجية للمؤسسة بصفة عامة.

والقيادة هي أحد الأنشطة الايجابية في المؤسسات والتي يمارسها القائد الإداري في مجال إشرافه على المرؤوسين لتحقيق أهداف محددة، ويتم ذلك باختيار الوسيلة الملائمة لتحقيق هذا الغرض والذي تسعى الإدارة لتحقيقه، وبالطبع فإن هذا الغرض أو الهدف يتنوع بتنوع الأعمال الإدارية، حيث أن الأعمال الإدارية ليست نمطية وإنما يختلف بعضها عن البعض الآخر نظرا لاختلاف طبيعة عمل المؤسسات وظروف العمل السائدة.

إن أسلوب القيادة من خلال الطرح السابق يمثل بعدا حيويا من ابعاد بيئة العمل الداخلية في المؤسسة، كما أنها تعمل على التأثير على سلوك العاملين وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف المؤسسة لذا فإن تناول هذا العنصر من عناصر بيئة العمل الداخلية يأخذ جانبا كبيرا من الأهمية للتعرف على مدى مناسبة بيئة العمل لأداء العاملين وتأثيرها عليه في المؤسسات.

ثالثا: ظروف العمل التنظيمية

نتطرق إلى هذا العنصر الذي لا يقل أهمية عن الظروف المادية والاجتماعية من خلال تنظيم المكان والزمان في بيئة العمل.

1. ترتيب وتنظيم مكان العمل:

إن تنظيم وترتيب مكان العمل لإنجاز مختلف العمليات الإنتاجية يجب أن يأخذ بعين الاعتبار وبالدرجة الأولى أمن وسلامة العمال.

كما أن تنظيم الورشات وترتيب الآلات، وأن كانا يعتمدان أساسا على تنظيم العملية الإنتاجية ومدى ترابط مراحلها المختلفة، فإنهما في كثير من الحالات ساعدا على خلق ظروف عمل لا تشجع القوى العاملة على أداء مهامها الإنتاجية ثم أن تجميل المكاتب بالوسائل المختلفة كالزهور ونباتات الزينة له أثار ايجابية على نفوس العاملين، فمنظرها مريح للنفس وحافز على النشاط وراحة للأعصاب، وتعمل على طرد الملل من نفس الموظف.

2. تنظيم وقت العمل:

يؤثر عدد الساعات التي يقضيها العامل في عمله على أدائه أيضا على مدى رضاه عن عمله، فكما كانت المدة التي يقضيها العامل في عمله طويلة كلما كان لذلك تأثير سلبي على أدائه وإنتاجيته حيث يشعر بالملل والنفور والإرهاق وخاصة في الساعات الاخيرة التي يقضيها في العمل.

أما إذا كانت ساعات العمل التي يقضيها الفرد في عمله مناسبة اي تتماشى مع قدرته الذهنية والبدنية وايضا مع مقتضيات العمل فانه يكون أكثر نشاطا.

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

الفرع الثاني: الحوادث المهنية

تعد الحوادث المهنية من ابرز المواضيع التي تحظى باهتمام المؤسسات، المجتمع، الهيئات الرسمية على السواء لما تمثله من تحدي إنساني، إقتصادي، أخلاقي.

و لعل الدافع وراء هذا الاهتمام المتزايد مجموعة من العوامل تعد القوانين والتشريعات أهمها حيث أصبحت هذه القوانين أكثر تشددا اتجاه الحوادث المهنية، بالإضافة إلى النشاط النقابي والاهتمام الكبير الذي أصبح يحيط بالموارد البشرية في ظل ما يعرف باقتصاد المعرفة. كل هذه العوامل ادت إلى المحو الاعتقاد بتلازم الحوادث المهنية مع النشاط وارتباطها الحتمي به. بل اصبحت اليوم علامة فارقة للاختلال في أداء المؤسسات وسيرها الطبيعي.

أولاً: تعريف الحوادث المهنية

تعددت التعاريف المقدمة للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب ارتباطها بالجانب التشريعي لمختلف الدول. فالتشريع الجزائري مثلا يعرف الحادث المهني في المادة السادسة من القانون **13/83** الصادر بالجريدة الرسمية رقم **28** المؤرخة بـ **5 جويلية 1983** بكونه "كل حادث خلف إصابة بدنية ناتج عن مسبب مفاجئ وخارجي في اطار تأدية علاقة العمل".⁽²⁾

(¹) توفيق برباش، مرجع سابق، ص10.

(²) الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم28.

أما القانون الفرنسي فيعرف الحادث المهني في المادة 1/441L من قانون الحماية الاجتماعية بكونها "كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير أو مجموعة منهم مهما كان منصبه أثناء أو بسبب العمل، مهما كانت الأسباب وبغض النظر عن المكان التي وقعت فيه"⁽¹⁾

اعتمادا على ما سبق ذكره، يمكن تقديم التعريف التالي للحادث المهني:

يعد الحادث المهني كل حدث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب أو الإياب منه، نتيجة تفاعل عدة عوامل انسانية ومادية، تؤدي إلصاابة العامل، والحاق الضرر بالمنشآت والآلات والمواد... الخ، كما تلحق الضرر بالبيئة العامة.

ثانياً: تصنيف الحوادث المهنية

يتم تصنيف وتبويب الحوادث المهنية حسب عدة أسس، أما على اساس مسببات الحادث، والآثار الناجمة أو طبيعته... الخ، على أن ينبغي مقارنة الحوادث التي من نفس النوع حتى تكون المقارنة دقيقة، وتصنيفات الحوادث المهنية تساعد على فهم ظاهرة حوادث العمل، وبالتالي التقليل منها.⁽²⁾

1- التصنيف حسب المسببات: وتنقسم إلى:⁽³⁾

أ- حوادث عمل نتيجة أسباب انسانية:

وهي التي يكون العامل الإنساني سببا مباشرا في وقوعها. سواء المرتبطة بأداء العمل أو الخارجة عنه، وأهمها سوء الاختيار، نقص التدريب، إهمال القواعد والتعليمات الوقائية، علاقات العمل... الخ.

ب- حوادث عمل نتيجة أسباب تقنية:

و يرتبط سببها مباشرة اما بجوانب تقنية راجعة لطبيعة الآلات والمعدات، وألنوعية المواد المستعملة، أو لعدم كفاءة اعمال الصيانة... الخ.

ت- حوادث عمل نتيجة أسباب بيئية:

و هي المتعلقة بظروف العمل، كالإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، ساعات العمل، عبء العمل... الخ والتي تؤدي إلىوقوع حوادث وإصابات.

2- التصنيف حسب الاثر الناتج: وتنقسم إلى:⁽⁴⁾

(¹) Royer Vincentimi, Les insques professionnels, edition d'organization, Paris, 2004, p571.

(²) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2002، ص587.

(³) احمد ناجي، حوادث العمل، مجلة العمل العربية، العدد21، بغداد، اكتوبر 1981، ص47.

(⁴) محمود جواد كاظم، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي، اهمية دراسة حوادث واصابات العمل والاحصائيات الخاصة بذلك، ط1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981 ص ص110، 111.

أ- حوادث تضر باستمرارية العمل:

و تنقسم بدورها إلحوادث تؤدي إلتوقف العمل، وحوادث لا تؤدي إلتوقف العمل.

ب-حوادث العمل التي تصيب العاملين:

و الاصابة يمكن أن تكون عبارة عن عجز كلي مؤقت، وهو العجز الذي يؤثر على قابلية العامل في الاستمرار بالعمل لفترة قصيرة ومن ثم العودة إبالعمل. عجز جزئي دائم وينتج عنه عدم المقدرة على استعمال عضو أوجزء من عضو مثل: رجل، أصبع، يد...الخ، ويمكن للعامل أن يؤدي بعض الاعمال دون الأخرى. ويمكن للحادث أن يؤدي إبالوفاة نتيجة الإصابات الخطيرة كالانفجارات، الانهيارات، الحرائق...الخ

ت-حوادث العمل التي تصيب العناصر التقنية:

و تنقسم إلى: حوادث تلحق الضرر بالمنشآت، الآلات، معدات الانتاج. حوادث تلحق الضرر بالمواد والمنتجات، وتقع اثناء نقل المواد الاولية أوالمنتجات النهائية، أوأثناء تخزينها، أوأثناء العملية الانتاجية.

أو حوادث تلحق الضرر بالبيئة، سواء كانت بيئة العمل الداخلية أوالخارجية، كمخلفات الحرائق، الانفجاريات...الخ، الناتجة عن حوادث العمل، لها أثر كبير على الجوار وعلى البيئة العامة.

ث-حوادث عمل بسيطة:

ويكون معظمها غير مسجلة، لكونها اصابات بسيطة سطحية، لا تستدعي التسجيل، غير أن الكثير من الباحثين يرى انه بالرغم من بساطتها الا انها تلحق ضررا بالمؤسسة، نتيجة ارتفاع عدد الاجازات المرضية، التي يطلبها المصابين، وبالتالي تأثيرها على انتاجية العمل.

الفرع الثالث: الأمراض المهنية

تتعدد أنواع الأمراض المهنية وتختلف درجة خطورتها بتعدد واختلاف النشاطاتوالأعمال التي يمارسها العامل. وفيما يلي تفصيل لهذه الظاهرة.

أولاً: تعريف الأمراض المهنية

كما هو الشأن بالنسبة لحوادث العمل، فقد تباينت واختلفت التشريعات الدولية في تعريف المرض المهني، إذ يعرف حالياً عن طريق الجداول التي تحدد الأمراض المهنية الخاصة بكل بلد⁽¹⁾. ومن تعريفات الأمراض المهنية نذكر ما يلي:

عرفت منظمة العمل الدولية المرض المهني بأنه: "كل مرض تكثر الإصابات به بين المشتغلين في مهنة ما "

(¹) A.Haray, Accident de travail et maladie professionnels, 2^{ème} edition, Masson, Paris, 1998, p71

و حسب تعريف ولاية واشنطن حيث عرفت المرض المهني بأنه "المرض أو العدوى التي تنشأ نتيجة لمزاولة عمل مادي تتفق طبيعته مع ذلك المرض، وأن يكون هذا العمل ذا مخاطر زائدة"⁽¹⁾

وإضافة إلى التعاريف السابقة هناك محاولات من طرف الباحثين وكتاب لتعريف المرض المهني ومن بينها ما يلي:

الأمراض المهنية هي تلك الأمراض التي تنتج من مزاولة مهنة معينة مدة من الزمن، قد تطول وقد تقصر وتظهر هذه الأمراض في صورة أعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل"⁽²⁾.

من التعريفات السابقة يمكن تقديم التعريف التالي:

المرض المهني هو المرض الذي يكثر انتشاره بين الأفراد العاملين الذي يمارسون مهنة معينة، حيث تظهر عليهم مجموعة من الاعراض بعد مدة زمنية من ممارسة العمل.

ثانياً: تصنيف الأمراض المهنية

تطرق الباحثون والمختصون في مجال طب العمل والأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية فمنهم من صنفها حسب طبيعة العمل ومنهم من صنفها حسب طبيعة مسبباتها ومن التصنيفات الشائعة والمتداولة نذكر ما يلي:⁽³⁾

1- حسب طبيعة المهنة: وعلى سبيل المثال:

- الأمراض المهنية للعاملين في المصانع البتروكيماوية.
- الأمراض المهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج.
- الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الاغذية.
- الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الزجاج.
- الأمراض المهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات... الخ

2- حسب اجهزة الجسم: وتشمل:

- أمراض الجهاز التنفسي.
- أمراض الجهاز الدوراني والدم.
- أمراض الجهاز الحركي والعصبي.
- أمراض المسالك البولية.

⁽¹⁾ محمد عبد لسمع علي، الامن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، 1973، ص 15، 16.

⁽²⁾ نادية محمد السيد عمر، علم الاجتماع الطبي "المفهوم والمجالات"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص 287.

⁽³⁾ محمود ذياب العقابله، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء، عمان، 2002، ص 161، 164.

- أمراض الجلد، العيون، الأنف، الحنجرة...
- إصابة أكثر من جهاز (حالات العدوى)...
- 3- حسب العوامل المسببة للمرض: وتنقسم إلى:
 - أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية: وتشمل تغيرات درجات الحرارة، التعرض لإضاءة غير مناسبة، أو ضوضاء مزعجة ومضرة، وألتغيرات الضغط الجوي...الخ.
 - أمراض مهنية ناجمة عن عوامل بيولوجية: وتنتج عن عدوى الميكروبات أو الفيروسات المتواجدة في جو العمل وتنتقل من انسان لآخر.
 - أمراض مهنية ناتجة عن عوامل نفسية: ومن امثلة ذلك تقلصات العضلات، وكذا جنون العزلة في الاماكن النائية والبعيدة عن ديناميكية الافراد.
 - أمراض مهنية ناجمة عن عوامل كيميائية: وينتج الضرر هنا بسبب تعامل هذه المواد مع انسجة الجسم المختلفة للعامل ودرجة الخطورة هنا تعتمد على عدة عوامل منها درجة تركيز هذه المادة، نوعها، كميتها...الخ.

ثالثاً: أسباب الأمراض المهنية:

تقع الأمراض المهنية بسبب عوامل فيزيقية، أو كيمياوية، أو حيوية كما يلي: (1)

1- العوامل الطبيعية (فيزيقية):

وهي العوامل التي توجد في بيئة العمل، وتؤثر على العاملين نتيجة خواصها الطبيعية وليس نتيجة التفاعل الكيماوي، بين هذه العوامل وأنسجة الإنسان وأهم هذه العوامل: الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، التهوية، الاهتزازات، الإشعاعات، الكهرباء...الخ، وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى ظهور اعراض وأمراض مختلفة خاصة إذا كانت بمستويات غير ملائمة، مع انعدام وسائل وتعليمات الوقاية.

2- العوامل الكيماوية:

(1) حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، الأمراض المهنية، ط1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981 ص 80.

معظم الأمراض المهنية تأتي بسبب كثرة استعمال المواد الكيماوية المختلفة في الصناعة والتي تعد خطرة على صحة العامل، والمواد الكيماوية المستعملة، قد تكون على شكل مواد صلبة كالمعادن، أو سائلة كالحوامض، أو على شكل أبخرة وغازات، أو في شكل أتربة. إن الضرر الذي تحدثه المواد الكيماوية على صحة الفرد تعتمد على عدة عوامل منها: تركيز ونوع المادة، كميتها، صفاتها... الخ.

3- العوامل الحيوية:

وتنتج عن البكتيريا والفيروسات، بانتقالها من مصادر عضوية إنساناً من إنساناً من حيوان إلى إنسان.

المطلب الثاني: الصحة والسلامة المهنية

سوف نتناول في هذا المطلب الصحة والسلامة المهنية وذلك من خلال العناصر التالية :

الفرع الأول: تطور الصحة والسلامة المهنية

سوف نتناول تطور الصحة والسلامة المهنية من خلال ثلاث نقاط جذورها التاريخية، التشريعية والنظريات الإدارية وهذا ما يبرز أكثر تطور هذا المجال وأهميته.

1- الجذور التاريخية:

على الرغم من أن مجال الصحة المهنية تطور مع التشريعات الحديثة، إلا أن الاهتمام به يعود إلى بداية قيام الإنسان بالعمل الانتاجي. فلقد ذكرت المراجع القديمة (470 - 260 ق م) قد قدم وصفا للعبيد الذين كانوا يؤجرهم الإقطاعيون، وهم يبتلعون الحصى ويعانون من آلام المغص كما وصف الأعراض المرضية التي كانت تحل بعمال استخراج المعادن والصياغة والحياسة، وتناول في وصفه ما كأن يصيب الفلاحين والصيادين من قروح في أيديهم.

وجاء (بليلي Beleliny) بعد الميلاد، ووصف نوعاً من الأقمعة الواقية، يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالغازات والأبخرة والأتربة، ووصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت¹.

وجاء بعده (جالينوس Galinous) ما بين (150 - 200 م) إذ قال في زيارته لمنجم النحاس بقبرص كأن العمال يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر، كي لا يدركهم الموت اختناقاً داخل المنجم.

¹ Shimon Dolan et Autres. Lageston des ressource humaines. Tendances en jeux et pratiques actuelles. 3eme édition. Renouveau pédagogique, Paris, 1995. 554.

وبمرور الزمن، جاء علماء وأطباء أضافوا حقائق كثيرة ودراسات عميقة، ففي أواخر القرن السابع عشر ذاع صيت الإيطالي (رامازيني Ramasiny) وكتابه القيم الذي كتبه عن طريق الأمراض الخاصة بشؤون الصناعة والتجارة والزراعة إضافة إلى الطبيب الألماني (جورج أجري كولا G.Ajricoola) الذي قدم وصفا للأخطار التي يتعرض لها عمال المناجم وعمال استخراج المعادن وغيرهم من الأطباء الذين اهتموا خاصة بالأمراض المهنية¹.

في القرن التاسع عشر جاء عصر الصناعة، حيث ظهرت الآلات والمخترعات وصاحب ذلك كثرة الإصابات والحوادث والأمراض، خاصة بالنسبة للفلاحين الذين انخرطوا في العمل داخل المصانع، دون معرفة أودرية أو تدريب سابق كما ظهرت في هذه الفترة طبقة أصحاب الأموال، الذين أصبحوا يتحكمون في طبقة العمال وكأن معروفا وقتئذ انها حدث للعامل إصابة وكأن هو سبب في ذلك، فانه لا يستحق تعويضا على إصابته وصاحب العمل لا يلتزم بأي شيء اتجاه ذلك.

بهذا ساء حال العمال في أوروبا، وانتشرت الأمراض وسوء التغذية، وارتفعت معدلات الحوادث، ما أدى إلى الظهور الحركات العمالية وانتشار المبادئ الاشتراكية وبدأت الدول في إصدار القوانين والتشريعات المحققة للعدالة.

2- الصحة والسلامة المهنية في التشريع:

نتيجة لارتفاع الحوادث والأمراض المهنية، سارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهن وأولى تشريعات تفتيش العمل كانت في النمسا سنة 1772، وفي بريطانيا، 1802 وفي بلجيكا سن قانون التفتيش على المصانع منذ احتلال نابليون للبلاد سنة 1810 بصورة دائمة واستمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها، إذا صدر عام 1841 بفرنسا قانون يهدف إلى حماية الأطفال ومنع تشغيل الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 08 سنوات، وظهر على إثره قانون آخر سنة 1982 يهدف لحماية الأطفال والنساء، والعمل على إيجاد هيئات رقابية تقوم بأعمال السلامة وإجراءات التفتيش.

كما صدر في فرنسا قانون " السلامة الجماعية" سنة 1945، وظهر صندوق جماعي يهدف إلى حماية العمال وعائلاتهم من جميع المخاطر، يمنح التعويضات المستحقة أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد صدر لأول مرة قانون سنة 1970 (ويليامز ستايجر WILIAMS STAGER) للصحة والسلامة المهنية وأصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية أو التجارية التي يعمل بها عامل أو أكثر.⁽²⁾

¹ عز الدين فرج الله، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة، دون تاريخ، ص ص 1-4.

² فهد بن محمد المدير، مدى فعالية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة والتقنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، الرياض، 2005، ص:

إضافة إلى الجهود المبذولة من طرف كل دولة، هناك جهود دولية برزت في انشاء الهيئات الدولية المتخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية مثل منظمة الصحة العالمية، الجمعية الدولية للضمان والتأمينات الاجتماعية، وكالة الطاقة الذرية، الاتحادات الدولية، ونخص بالذكر منظمة العمل الدولية، التي تهدف إلى حماية العمال عن طريق البحوث والدراسات وإقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية⁽¹⁾.

حيث أصدرت منظمة العمل الدولية رقم 31 لسنة 1929، وتتعلق بالوقاية من إصابات العمل والاتفاقية رقم 97 لسنة 1953، الخاصة بحماية صحة العمال في أماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية كما أصدرت الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة المهنية في مكان العمل، وكذا الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بمنع بيع وتأجير واستعمال الآلات التي تتوفر فيها أجهزة الوقاية، بالإضافة إلى ما صدر من اتفاقيات وتوصيات تتعلق بحماية صحة العمال وبيئة عمله.

إلى جانب ما ذكرنا من اتفاقيات وتوصيات على المستوى الدولي، فقد اهتمت منظمة العمل العربية - كذلك - بمجال الصحة والسلامة المهنية، وأهم ما قامت به هو إصدار اتفاقيتين وتوصيتين، الاتفاقية العربية لسنة 1966 بشأن الصحة والسلامة المهنية، وهي مكونة من 20 مادة، التوصية العربية رقم 01 بشأن الصحة والسلامة المهنية، وتتكون من 08 مواد، الاتفاقية العربية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل المكونة من 14 مادة، والتوصية العربية رقم 5 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل ومكونة من 6 مواد⁽²⁾.

3- الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية :

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة والسلامة المهنية، واختلف تحليلها لهذا الموضوع، حسب اختلاف وجهة نظر كل مفكر، وأهم هذه النظريات ما يلي³:

3-1 - نظرية سلم الحاجات (الماسلو Maslow) :

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الإنسان وأن عملية إشباع حاجة من حاجات يؤدي إلى السعي لإشباع حاجة أخرى، وقد قسم ماسلو هذه الحاجات إلى خمسة أقسام تتدرج حسب أهمية تبدأ بالحاجات الطبيعية كالطعام، اللباس، السكن،... الخ. ثم تليها في الأهمية احتياجات الأمن والحماية، فشعور الإنسان بالأمن والحماية

¹ وفيه أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية، الواقع ومقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة العدد 82، مارس 1994، ص 48.

² عدنان العابد، الصحة والسلامة المهنية في القانون الدولي والقوانين العربية، محاضرات الدورة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، ط1، دون ناشر، بغداد،

جوان 1981، ص 17-18.

³ دون نشر الاسم، مدى فاعلية تعليمات الأمن والسلامة المهنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، الرياض، دون نشر السنة، ص

ص : 13-16،

من المخاطر أيا كان نوعها يكون ضمانا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية وغيرهم، ثم تليها الحاجات الاجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء، ثم حاجات تأكيد الذات.

يرى بعض العلماء أن حاجات إشباع الأمن هي أهم دوافع الإنسان العامل وأقواها، إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة 70 % من هذا التقييم وبعض العلماء يرى أن التقسيم يقوم على أساسين هما حاجات أولية، تشتمل الحاجات الطبيعية وحاجات الأمن، وأخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات، مما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية.

3-2- نظرية العاملين (الهيرزبرغ Herzberg):

حسب هذه النظرية، تقسم حاجات الإنسان إلى:

(أ) - مجموعة العوامل الخارجية: وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه، وتسمى العوامل الصحية مثل: سياسة المؤسسة الإدارة، الاعتراف بالعامل، ظروف العمل، مستوى العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين، المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي والحياة الشخصية ويؤدي عدم وجود هذه العوامل إلي الاستياء وعدم رضا العاملين إذا نظرنا لهذه العوامل، نجدها جميعا تصب في إطار الصحة والسلامة النفسية والاجتماعية، إضافة إلى الصحة والسلامة الجسدية للعامل - خاصة في بند ظروف العمل-.

(ب) - مجموعة العوامل الدافعة: وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه، وتوفيرها يؤدي إلى الرضا العامل مثل: تحدي العمل، الإنجاز، الاعتراف بجهود الفرد، التقدم، النمو في العمل والمسؤولية. هذه العوامل كذلك لها تأثير على الصحة وسلامة الفرد وأن كانت بطريقة غير مباشرة طبقت هذه النظرية في كثير من الدراسات، وكانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا - أي الإطمئنان والأمان - وكانوا أكثر إنتاجية وأقل عرضة للحوادث.

3-3 - نظرية التنظيم الإداري (الفايول Fayol):

في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري، قسم فايول العمليات (les opérations) المختلفة للمؤسسة إلى ستة وظائف، يعتمد بعضها على بعض وهي الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية، الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية والوظيفة الإدارية.

وبعد فايول، أحد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى أهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في، حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة، يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية.

أن مساهمة فايول هذه، نقلت الوظيفة الأمنية، من اهتمام تدافع عنه التشريعات العمالية، إلى وظيفة فنية ضرورية في المؤسسة، لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى (الإنتاج، المالية).

3-4- النظريات الإنسانية:

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل، فقد كأن ينظر للعامل على انهالة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية غير أن هذه النظرة تغيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية والفلسفية، التي نادى باحترام إنسانية العامل ومن أهم روادها (ألتن مايو E.Mayo).

كانت دراسة إلتن مايو وفريقه في تجربة هاوثورن، منصبه على دراسة ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الانتاجية للعمال، وهذا الدليل على الاهتمام بصحة وسلامة العمال لأن ظروف العمل المادية تعد قسما من هذا المجال¹.

الفرع الثاني: تعريف الصحة والسلامة المهنية، أهميتها وأهدافها

أولاً: تعريف الصحة والسلامة المهنية

كانت الصحة والسلامة المهنية سابقا تعني الوقاية التقنية والحماية الصحية، ولكن ومع تطور المجتمعات ووسائل الانتاج أصبحت السلامة والصحة المهنية أكثر شمولية في مفهومها، حيث تعدت مفهومها السابق ليشمل جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية الفنية والطبية التي تهدف لإيجاد بيئة عمل آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر والأمراض التي تهدد حياة وصحة الأفراد في العمل.

تعرف الصحة والسلامة المهنية بأنها مجموعة من الإجراءات الهادفة لمنع وقوع حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية.

كما يمكن تعريفها أيضا بأنها تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية.⁽²⁾ وفي ضوء ما تقدم يمكن وضع تعريف شامل للسلامة والصحة المهنية كمجال اهتمام دائم ومستمر للمؤسسات ومسؤولية مشتركة لجميع العاملين لتهيئة مكان وأجواء عمل آمنة وصحية خالية من المخاطر والأمراض لتمكن العامل من أداء الأعمال على أحسن وجه والاحتفاظ بطاقة انتاجية كاملة بما يسهم في رفع انتاجية المكونات البشرية والمادية على حد سواء.

ثانياً: أهمية الصحة والسلامة المهنية

¹ عاطف محمد عبيد، حمدي فؤاد علي، التنظيم الصناعي وإدارة الانتاج، دار النهضة العربية، بيروت، 1974، ص ص 488، 489.
⁽²⁾ خالد فتحي ماضي، احمد راغب خطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2011، ص ص 10:9.

تتمثل أهمية الصحة والسلامة المهنية كالتالي: (1)

1- تقليل تكاليف العمل:

أن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم. وكذلك تكلفة تعطل العمل.

2- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:

أن إدارة المؤسسة مسئولة عن توفير المكان المناسب للحد من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم. وأن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة من الحوادث والأمراض المهنية وأن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها للمشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذلك الزائرين إليها.

3- توفير نظام العمل المناسب:

يتم توفير نظام العمل من خلال توفير الاجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

4- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين:

تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية السمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الفرد الكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

ثالثا: أهداف الصحة والسلامة المهنية

يكن الهدف الأساس في تطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية هو الوصول إلى إنتاج جيد من دون حوادث وإصابات عن طريق:

1- حماية العاملين: ويتمثل ذلك في:

أ- الحماية من المخاطر: وتشمل:

- إزالة الخطر من منطقة العمل نهائيا.
- تقليل الخطر إلى الحدود الدنيا إذا لم تتم إزالته.
- توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال عند استحالة تقليل الخطر.

(1) دوسيم اسماعيل الهابيل، اعلاء محمد حسن عايش، "تقييم مدى فعالية اجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين" دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، يونيو 2012، ص93.

ب- توفير جو مهني سليم من حيث الاضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة المريحة للعمل حتى ولو أن هذه الأمور لا تتجاوز الحد الذي يمكن اعتباره خطرا على العامل والمؤسسة.
ت- تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.

2- حماية المؤسسة بما في ذلك الآلات ومواد العمل من المخاطر الممكن حدوثها:

إلجانِب اهتمام السلامة والصحة المهنية بتحديد المخاطر المرتبطة ببيئة العمل المادية والمخاطر التكنولوجية والمادية والبيولوجية والكيميائية، إبالاضطرابات النفسية والاجتماعية مثل الاجهاد في العمل والسيطرة عليه. فأنما يجب معرفته هو أن الاهتمامات بالصحة والسلامة لم تعد مقصورة على مجالات العمل الصناعي فحسب، ففي مجالات عمل المعرفة يشعر العاملون في المكاتب والمديرون، والمحترفون بالقلق والإجهاد المتكرر، وأعراض المرض والتوتر المرتبط بالعمل والعنف في مكان العمل. وعليه فالعمال يطالبون جميعهم بالعمل في مؤسسة صحية وآمنة.⁽¹⁾

الفرع الثالث: إدارة الصحة والسلامة المهنية

أولاً: تعريف إدارة الصحة والسلامة المهنية

تعد إدارة الصحة والسلامة المهنية من إحدى الوحدات التنظيمية في المؤسسات الصناعية كونها تهتم بكيفية الحفاظ على الافراد العاملين من مخاطر وحوادث وإصابات العمل المتكررة.

لذا فإنها إحدى المسؤوليات التي يجب أن تتضمنها أي إستراتيجية لأي مؤسسة سواء أكانت صناعية أو زراعية أو تعليمية أو ترفيهية أو بيئية أو خدمية بأشكالها المختلفة، والسبب في ذلك لأنها ترتبط بكل مجالات الحياة وتولأهميتها البالغة في حماية الارواح والممتلكات والبيئة والقيادة والتوجيه والإرشاد، ووضع القواعد ونشر الوعي الوقائي. وتعرف إدارة الصحة والسلامة المهنية بأنها "الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات التخطيط والتنفيذ والتوجيه والرقابة لكل ما يتعلق بأنشطة وفعاليات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع الإستراتيجية المناسبة لبرامج التدريب والتتقيف والوعي والتي يمكن من خلالها زيادة إنتاجية المؤسسة". كما يمكن تعريفها بأنها: الوحدة التنظيمية التي

(1) بشري صبيح كاظم عبد الله، مدى توافر متطلبات سلسلة المواصفة ISO18001/2007، دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الجلدية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الإدارة الصناعية/جامعة بغداد، العراق، ص399.

تهتم بشكل رئيسي بالحفاظ على العنصر البشري من مخاطر وحوادث وإصابات العمل بهدف تمكينه من أداء أعماله على أفضل وجه، مما يترتب على ذلك الحفاظ على إنتاجية المعدات والعاملين على حد سواء.⁽¹⁾

ثانيا: مسؤوليات إدارة السلامة المهنية

لكي تتحقق الأهداف التي تسعى إليها إدارة الصحة والسلامة المهنية فأن هناك العديد من الواجبات والتي يجب على تلك الإدارة أن تهتم بها وتعمل على وضع قواعد لها، ولتتمكن من القيام بذلك يتوجب عليها الاهتمام بتلك الواجبات والمسؤوليات ومحاولة تطبيقها سواء من قبلها أو من قبل العاملين لديها، كما يتوجب على إدارة الصحة والسلامة المهنية بأن تضع خطة عمل تتمكن من خلالها من تحديد إستراتيجياتها وسياساتها ومسؤولياتها في بيئة العمل لتمكنها من تنظيم انشطتها وفعاليتها داخل إطار يلبي القوانين والتشريعات النافذة وتوفير كل متطلبات نشر الوعي الوقائي. إضافة إلى وضع برنامج عمل يشتمل على تدريب وتأهيل وإشراف وتوجيه ورقابة انشطتها وفعاليتها المختلفة وكيفية وضعها موضع التنفيذ من قبل الجميع. كما أن الغرض الرئيسي لبرامج الصحة والسلامة المهنية الفعالة في المؤسسات الصناعية يؤكد على كيفية السيطرة على حوادث وإصابات العمل المهنية وأولاد منها، إذ أن أنشطة الصحة والسلامة المهنية تركز على التفاعل الآتي بين العاملين وبيئة العمل، ولأن الكثير من جهود أرباب العمل في الماضي كانت تستثمر في توفير بيئات عمل سليمة وصحية كانت غير فعالة، فقد أقر مجلس الشيوخ الأمريكي في عام (1970) قانونا يقضي إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية بتطبيق الواجبات أدناه في مختلف قطاعاتها ومن بين تلك الواجبات مايلي :

- التخطيط لتحديد مصادر الخطر وتقييمه.
- وضع قواعد وإجراءات فنية وإرشادات بشأن تنفيذ سياسة الصحة والسلامة في العمل.
- العمل بأسس الأمن والسلامة والجودة والارتقاء بها إلى المعايير الموضوعة من قبل المؤسسة.
- العمل على منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى حدوث الإصابات أثناء العمل.
- تقييم وتخمين وتحليل لمخاطر العمل.
- الإشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات الصحة والسلامة المهنية.
- التأكد من تطبيق اشتراطات السلامة المهنية ومدى التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل.
- القيام بتفتيش دوري لمقرات العمل.
- وضع برامج عمل تدريبية للعاملين بهدف تعريفهم بأساسيات الصحة والسلامة المهنية في بيئة عملهم.

(1) احمد علي حسين، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ العلاقة والاثر، دراسة ميدانية لاراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مصطفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 12، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت 2009، ص74.

- إجراء تحقيقات في حوادث السلامة المهنية وعمل دراسات ميدانية عن أسباب الحوادث لغرض وضع التوصيات اللازمة للحد منها.
- متابعة التقارير والأبحاث سواء المحلية أو الاقليمية أو العالمية ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية لمواكبة تطورها وتحديث انشطتها.
- التأكد من أن إدارة الصحة والسلامة المهنية تطبق الأنظمة والتعليمات والقوانين الحكومية ذات الصلة بمجال عملها بشكل كامل، من خلال نشرها للوحات الارشادية والمنشورات في بيئة العمل والمفهومة من قبل العاملين والتي توضح لهم كافة أشكال المخاطر المحيطة بهم ضمن تلك البيئة.
- توعية وتشجيع العاملين على الالتزام بسلوكيات العمل الصحيحة والأمنة.¹

الفرع الرابع : نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

أولاً: ماهية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

يعتبر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية **ISO18000**، من أهم الانظمة الحديثة التي تسعى المؤسسة اعتمادها في سياساتها التنافسية، بضمان توفير أفضل الظروف العملية لأفرادها، وبالتالي تحسين أدائهم. هذا وترجع نشأة مواصفات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية **ISO18000** إلى سنة **1996** باقتراح من المنظمة العالمية للمواصفات **ISO**، وقد صاحب ذلك حدوث ضجة كبيرة في عالم المقايسة، إذ لقيت عملية التصويت على هذا النظام معارضة من الدول الأعضاء وقرر تأجيل ملفاته الخمس سنوات نتيجة لذلك، ولكن في المقابل انطلقت أشغال إعداد مواصفات ومرجعيات هذا النظام على شكل دليل توضيحي، التي تمت متابعتها في فرنسا من طرف المنظمة الفرنسية للمواصفات **AFNOR** سنة **1996**، وقد شملت مواصفات **(BS8800)** بالمملكة المتحدة **(ENE 819000)** بإسبانيا، و**(NPR- S001)** بالنرويج، و**(OHSAS 18001)** للمجموعة المشتركة (الولايات المتحدة الأمريكية، أيرلندا، إسبانيا، ماليزيا وبعض المؤسسات الخاصة) وفي سنة **1999** شرعت المنظمة العالمية للمواصفات **ISO** وبناء على إقتراح من المملكة المتحدة في إعداد معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

وفي سنة **2000** تمت إعادة التصويت على مواصفات هذا النظام، التي عرفت آراء مختلفة منها المؤيدة، ومنها المعارضة ليتم في سنة **2001** إصدار دليل لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وهكذا بدأت المؤسسات في اعتماد هذا النظام مهما اختلفت أحجامها ومجالات تخصصها.

ويتضح أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية عبارة عن نظام لتسيير الأمور المتعلقة بالمخاطر التي يتعرض لها العمال وكيفية تفاديها، وذلك من خلال القوانين التي يقوم عليها.

¹-Gomes,Luis Rand David,Galkin and Cardy,Robert L , 1998."Managng Human Resouce".Prntce-Hall in Ternationalinc.USA.P 491.

وتسعى المؤسسات بالاعتماد معايير النظام الاستفادة من الفوائد التي قد يحققها ومن بين هذه الفوائد:

- تحديد الأخطار المهنية وتقديرها.
- مساعدة المؤسسة على توفير إشارات قانونية، وتحديد الأخطار العملية ومسبباتها والعمل على تفاديها.
- حماية الأفراد العاملين من الحوادث المهنية، الأخطار المهنية بالتخفيض من نسبة حدوث هذه الأخطار، وضمان حقوقهم بتوفير إطار قانوني يقوم بمعالجة هذه الحوادث والأخطار المهنية.
- تحسين أداء المؤسسة في مجال الصحة والسلامة المهنية، بتوفير تعليمات وتوجيهات لإدماج مبادئ إدارة الصحة والسلامة في إدارة الجوانب الأخرى للأداء.
- مساعدة المؤسسة على تخفيض التكاليف التي قد تنشأ عن الخسائر المادية والبشرية الناجمة عن الأخطار والحوادث العملية.
- تعزيز ثقة العمال بالمؤسسة، مما يساعد في تحفيزهم على العمل بطريقة أفضل وتحقيق أحسن أداء، وبالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة وتحقيقها بذلك تميز تنافسي.¹

ثانياً: تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

1- مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية 2007: OHSAS:18001: Occupational Health and Safety Management System والتي تدمج نظام إدارة الجودة (ISO9001) ونظم إدارة البيئة (ISO 14001)، اجتمعت منظمة المواصفات الدولية ISO في عام 1997 للتصويت على تطوير مواصفة عالمية لإدارة الصحة والسلامة المهنية تحت عنوان (ISO: 18001)، وهي كمواصفة اتفق عليها دولياً، وقد طورت بشكل خاص لتسمح للمؤسسات بأن تسيطر بشكل نظامي على مخاطر الصحة والسلامة المهنية، وتحسين أدائها.² حيث تروج الموصفة لبيئة عمل تمتلك سلامة وصحة، وعن طريق توفير إطار يسمح للمؤسسة أن تحدد وتسيطر باتساق مخاطرها الصحية وتقلل احتمالات الحوادث وتساعد على المطابقة القانونية وتحسين الأداء الإجمالي.

¹ مليكة علالي، أهمية الجودة الشاملة ومواصفات الايزو في تنافسية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، ماجستير تخصص تسيير مؤسسات صناعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004، 2003. ص ص 72-73.

² د- ثائر أحمد سعدون السمان، اسلام يوسف شيت العبيدي، انعكسات الهندسة البشرية في متطلبات اقامة مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية، دراسة استطلاعية في مجمل الألبسة الوادية في الوصول، مجلة تنمية الراقدين، ملحق العدد 110 مجلد 34، كلية الإدارة والاقتصادية، جامعة الموصل، العراق 2012، ص ص 18.

وتمثل هذ المواصفة أحد الاستجابات الدولية المعاصرة لمواجهة المشكلات التي رافقت التطور الصناعي والتقني المتسارع في مؤسسات الأعمال، والتي تهدف إلى السيطرة على مخاطر بيئة العمل وتقليل الحوادث والإصابات.¹

1-1- تعريف المواصفة ISO:OHSAS:18001:2007

أن نظام إدارة الصحة المهنية **OHSAS:18001** الإصدار الثاني هو شبكة من عناصر مترابطة تتضمن المسؤوليات، والصلاحيات، والعلاقات، والوظائف والنشاطات، والعمليات والممارسات، والإجراءات، والموارد، وهذه العناصر يتم تطبيقها لوضع سياسات وخطط وأهداف وبرامج الصحة والسلامة المهنية.

فضلا عن ذلك فإن **OHSAS :18001** تحدد المتطلبات التي يجب توافرها في أي نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية لتمكين الجهات المطبقة لذلك النظام من التحكم في المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وتحسين الأداء.²

وتعرف المواصفة كذلك على انها معيار طوعي لتطوير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية قادر على جعل المؤسسات أكثر فاعلية في السيطرة على مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين الأداء.³

2-1. عناصر مواصفة ISO:OHSAS:18001:2007

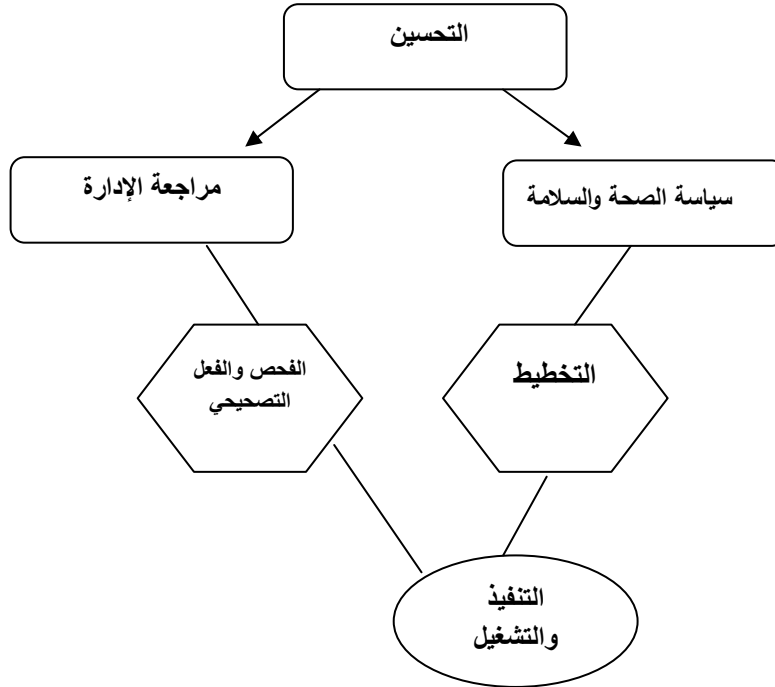
تغطي المواصفة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تمكن المؤسسة من ضبط مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين الأداء، ويمكن تطبيق هذه المواصفة على أي مؤسسة ترغب بتأسيس نظام للإدارة للحد من المخاطر التي قد تصيب العاملين الذين يمكن أن يتعرضوا للمخاطر المهنية المتعلقة

¹: م.م بشرى سبيح كاظم عبد الله، مرجع سابق، ص393.

²: م د- زهرة عبد محمد الشمري، تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001.2007، دراسة حالة في مصنع مأمون/ الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية. قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد لجامعة المستنصرية، مجلة، مجلد15. العدد 53. العراق 2009، ص 105.

³: د.ثائر أحمد سعدون السمان وآخرون، مرجع سابق، ص 19.

بفعاليات المؤسسة. ويوضح الشكل (1-1) ذلك:



شكل رقم (1-1): عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001

Source.-Occupational. Health and Safety MangementSystem – spcfication OHSAS 18001. 1990- Ahmendment 1- 2002. P 10.

وتشمل العناصر المتطلبات العامة لوجوب انشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والمحافظة عليه من أجل التحسين المستمر، وتشمل الآتي:

(أ) سياسة الصحة والسلامة المهنية:

إن أحد أهم أسس انشاء نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية توافر سياسة واضحة ومحددة الأهداف وتلتزم بتحسين الأداء ومصادق عليها قبل الإدارة العليا.

(ب) التخطيط : ويضم الخطوات التالية:

- التخطيط لتعريف الخطر وتقييم المخاطر وضبطها.
- المتطلبات القانونية.
- الأهداف.
- برنامج إدارة الصحة والسلامة المهنية.

(ت) التنفيذ والتشغيل: تتضمن هذه المرحلة عدداً من الخطوات الواجب على المؤسسة تنفيذها لتشغيل النظام كما يأتي:

- الهيكل والمسؤوليات.
- التدريب والوعي والكفاءة.
- الاستشارات والاتصالات.
- الاستعداد للطوارئ والاستجابة.

ث) الفحص والفعل التصحيحي:

يعد الفحص والفعل التصحيحي من العناصر المهمة للتأكد من تطبيق وتشغيل النظام والقيام بالفحص واكتشاف الانحرافات وتصحيحها وذلك من خلال القيام بالخطوات التالية:

- مراقبة وقياس أداء العاملين.
- الحوادث، الوقائع، حالات عدم المطابقة والفعل التصحيحي والوقائي.
- السجلات وإدارتها.
- التدقيق.

ج) مراجعة الإدارة

تلتزم المواصفة الإدارة العليا للمؤسسة بمراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق فترات زمنية تقوم بتحديد لها لضمان ملامته المستمرة ودقته وفاعليته. ويتوجب أن تضمن عملية مراجعة الإدارة صحة المعلومات، لتمكين الإدارة من القيام بهذا التنفيذ... الخ.

ويجب أن تكون المراجعة موثقة بحيث تمكن من تحديد الاحتياجات الممكنة لتغيير السياسة والأهداف والعناصر الأخرى للنظام، وكذلك ظروف التغيير والالتزام بالتحسين المستمر في ظل نتائج تدقيق النظام.¹

2. التحسين المستمر في مواصفة ISO:OHSAS:18001:2007

يبني مفهوم التحسين المستمر في المواصفة ISO:OHSAS:18001:2007 على نموذج دورة ديمنج وهي (خطط، عمل، أفض، عالج) (PDCA)، وهذا النموذج يتلائم مع العديد من النظم الإدارية: وفيما يلي شرح لمضمون كل مرحلة من مراحل دورة ديمنج:

- أ- **خطط Plan:** وفي هذه المرحلة يتم التخطيط لنظام إدارة الصحة المهنية والتي يجب أن تتضمن:
 - التزام الإدارة العليا.
 - تحدد الإدارة العليا الصلاحيات وسياسات الصحة والسلامة المهنية للمؤسسة.
 - وضع الإطار لتحديد وتقييم المخاطر وتنفيذ مقاييس الضبط الضرورية لها.

¹ أ.د. صباح مجيد النجار، أم نداء صالح مهدي، تقييم إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 18001، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، دون سنة نشر، ص ص 73.72.

ب- نفذ DO: تهتم هذه المرحلة بتنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة والمهنية من خلال:

- تحديد الأدوار والمسؤوليات للمعنيين بمهام ونشاطات الصحة والسلامة المهنية.
- تطوير الإجراءات للاستشارة والاتصالات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية للعاملين والأعضاء المهتمين.
- وضع خطط وإجراءات الطوارئ.
- وضع إجراءات التدريب والجدارة.

ج. افحص Check

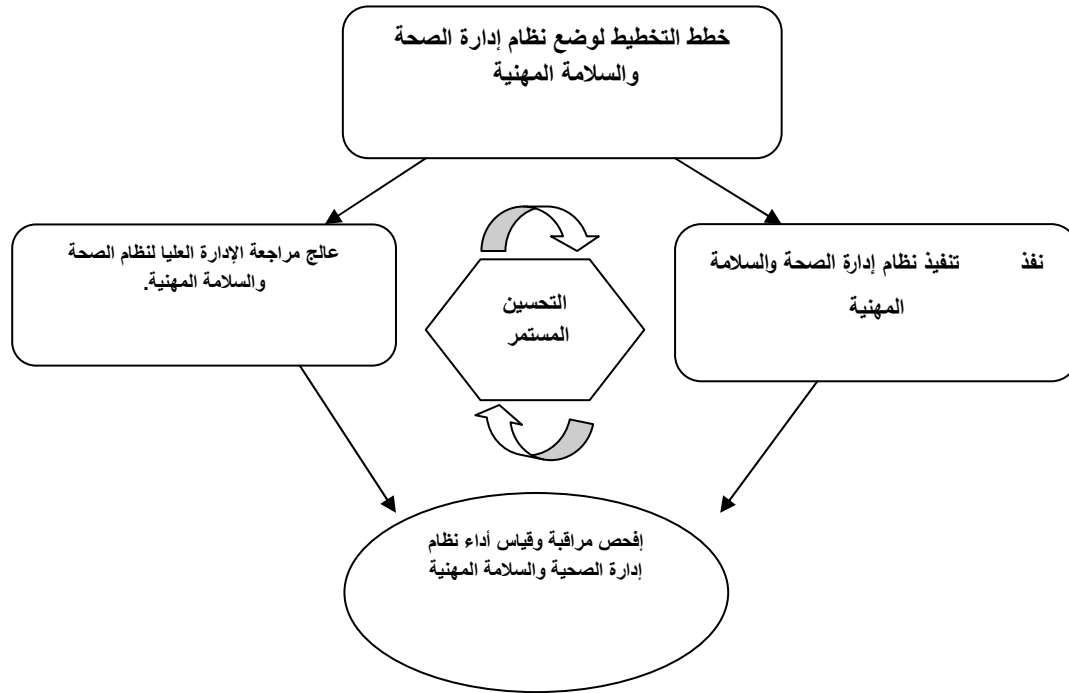
تركز هذه المرحلة على تفحص نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية واتخاذ أي إجراء تصحيحي ضروري من خلال:

- تقييم أداء نظام إدارة إدارة الصحة والسلامة والمهنية.
- تقييم ممارسات الأداء والقياس والمراقبة.
- تحديد وتوثيق المسؤولية والصلاحية للحوادث، والوقائع، وحالات عدم المطابقة واتخاذ الفعل الوقائي التصحيحي.

د. عالج Act

يتم في هذه المرحلة انجاز مراجعات الإدارة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بهدف التحسين المستمر للنظام، فعندما تحصل المؤسسة على الشهادة تقوم بتعزيز أعمالها من خلال المراجعة الدورية للسجلات للضمان بأن النظام مستمر بمطابقة متطلبات المواصفة. والشكل التالي يوضح توزيع عناصر نظام OHSAS:18001 في ضوء دورة ويمنع (PDCA)¹

¹مد.زهرة عبد محمد الشمري، مرجع سابق، ص 106.107.



الشكل (1-2) : عناصر نظام OHSAS:18001 في ضوء دورة ديمنج (PDCA)

المطلب الثالث: ماهية الأمن المهني

مما لا شك فيه أن المورد البشري يعتبر بمثابة منفعة في العمليات الانتاجية داخل المؤسسة، ومما لا شك فيه أيضاً أن المؤسسات تبذل كل مافي وسعها من خبرات لاستقطاب الأفراد وتدريبهم قصد الاستثمار فيهم، كما انها تعمل كل مافي وسعها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من الأخطار التي تواجههم أثناء مزاولتهم أعمالهم كالإصابة بحوادث العمل، والأمراض المهنية، التي قد تفقدهم أرواحهم في بعض الأحيان وبالعجز الكلي أحيانا أخرى.

ونظرا لأن المورد البشري داخل التنظيم يصعب تعويضه بعد فقدانه، فقد أولت المؤسسات من خلال إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للأعتناء به وذلك من خلال عدة اجراءات وتدابير اتخذتها للحد أوالتقليل من الأخطار التي تواجهه أثناء مزاولته لعمله، خصوصاً في المؤسسات الصناعية التي هو عرضة فيها للأخطار، فكان الأمن المهني وسيلة من الوسائل والتدابير اتخذتها للحفاظ على صحة وسلامة العمال.

الفرع الأول: تعريف الأمن المهني.

تعدد وتنوعت تعاريف الأمن المهني، وأختلف رجال الإدارة والباحثون والمهتمون بالأمن المهني، في تحديد تعريف شامل وموحد فيما بينهم.

فقد عرفة البعض على أنه توفير مايلزم من الشروط والمواصفات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل، لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أنها لاتقع فيها حوادث، ولا تنشأ عنها أمراض مهنية."

و عرفه محمد عبد السميع علي بأنها "تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ورقابتهم من الأخطار المهنية"¹

كما عرفه يوسف جسيم الطائي وآخرون بأنه " توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المؤسسات"²

إضافة إلى التعاريف السابقة للأمن المهني نذكر تعريف رستم لطفي والذي عرفه: " على أنه كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل، والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل."³

ونتيجة لذلك فإن الأمن المهني نظامين متكاملين معا:

(أ) - الأمن المهني الذي يوفر وقاية للعاملين من أخطار وحوادث العمل.

(ب) - التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطاء المختلفة التي يتعرض لها العامل في موقع العمل.⁴

وبشكل عام ومن خلال ما اتضح من التعاريف السابقة حول الأمن المهني يمكن بلورة تعريف للأمن المهني كما يلي: "بأنه مجموعة الإجراءات والتدابير الوقائية. وكذا مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المؤسسة بمشاركة العاملين فيها وتخفيفهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة والسلامة وتجنب وقوع حوادث وأمراض مهنية قد تكون عبء ثقيل فيما بعد على المؤسسة وما فيها."

الفرع الثاني : أهداف الأمن المهني

من بين الأهداف الأساسية التي يحققها الأمن المهني إذا كان فعالا وناجحا تلك الأهداف التي تتجسد من حيث: بيئة العمل، العامل نفسه، العلاج والتأهيل :

1- من حيث بيئة العمل:

وذلك من خلال ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تقي العاملين من أخطار العمل وظروفه. وتشير بيئة العمل للعوامل الإضاءة والضوضاء والرطوبة والتهوية والإشعاعات والغازات....إلخ.

¹ محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي بمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، مصر، 1973، ص 7.

² يوسف جسيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الوارث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص 454.

³ العايب رباح، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2005/2004، ص 110.

⁴ مهدي حسن زويلف، "إدارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الانسانية"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 356.

كل هاته العوامل إذا ما لم يتم السيطرة عليها من خلال توفير وسائل الأمن والوقاية فإنها من دون شك تصبح مهددة للعمل في الوقوع في مآزق الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي قد تفقد أرواحهم في بعض الأحيان، وتؤدي بهم إلى العجز الكلي أحيانا أخرى¹.

2- من حيث العامل نفسه:

ويشتمل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على انفسهم وإتباع شروط وتعليمات الأمن المهني للوقاية من الأخطار العمل².

وتشير التوعية الوقائية إلى انها عملية موضوعية خارجية تقع في عائق المؤسسة. وتتعلق بإشعار وتنبيه العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل، وبالحوادث التي تنجم عن ممارسته.

ويمكن القول أن التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العمال وتعطي لهم صورة كاملة عن فكرة الأمن المهني، كما تساعد في غرس الحيطة لديهم.

وهذا يمثل جزء الوعي الوقائي، كما تذكر عملية التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العمال وتعطي لهم صورة كاملة عن فكرة الأمن المهني، كما تساعد في غرس روح الحيطة لديهم، وهذا يمثل جزء من الوعي الوقائي. كما تذكر عملية التوعية الوقائية العمال بضرورة الالتزام بالقواعد والإجراءات المسطرة من طرف المؤسسة، وترمي إلى المحافظة على صحتهم وراحتهم في العمل أكثر مما تحافظ على المؤسسة وأنشطتها المختلفة³.

3- من حيث العلاج والتأهيل:

ويتمثل هذا الهدف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل المصاب وضمان عودته إلى العمل السابق كلما أمكن ذلك، كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان تدخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله⁴.

الفرع الثالث: إدارة الأمن المهني

من خلال تنوع واتساع أهداف نشاط الأمن المهني في المؤسسة، فلا بد عليه أن يكون لدى المؤسسة لجنة للأمن المهني وتعتبر اللجان الهيكل الرئيسي المسئول عن تنظيم الأمن المهني على المستوى المؤسسة الصناعية، وتتكون عادة من الأعضاء الممثلين للعمال وللأقسام المختلفة في المؤسسة، إلى جانب وجود طبيب لكي يزود

¹ Garay Dessler. Personnel Mangement. (Reston. VA- Raston Puli shngco Inc. 1984). P 630.

² يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 454.

³ دقيس خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص 21.

⁴ يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 455.

اللجنة بالخبرة الفنية وتعريفهم بالأمراض المهنية وأساليبها وملاحظاتها أثناء مراجعة العاملين له، ويفضل ارتباط هذه اللجنة إدارياً برئيس المؤسسة أو المدير الإداري الأعلى¹.

الفرع الرابع: تشريعات الأمن المهني

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

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

- إتفاقية رقم: 24 الخاصة بالتأمين الصحي لعمال الصناعة عام 1927.
- إتفاقية رقم: 97 الخاصة بعدم استخدام النساء تحت سطح الأرض.
- التوصية رقم: 69 الخاصة بالرعاية الطبية للعمال.
- التوصية رقم: 97 الخاصة بحماية العمال في أماكن².

إضافة لذلك فهناك العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولي، كانت تهدف في مجملها إلى حماية ووقاية العنصر البشري من الإصابات والمخاطر التي تهدده أثناء مزاولته للأعمال المنوطة إليه، خصوصاً في المؤسسات الصناعية التي تكثر فيها الحوادث والأمراض المهنية.

وبالنظر لتشريعات العمل والعمال والأمن المهني في الجمهورية العربية المتحدة، فكانت في مجملها قبل عام: 1952 مقتصرة على تشريعات تتعلق بمواصفات انشاء المصانع والكشف الطبي على العمال، وكذا ساعات العمل.

إضافة إلى الصناعات التي لايجوز تشغيل الفرد فيها إذا قل سنهم عن 17 سنة ومن بينها مايلي:

- ❖ العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع العمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- ❖ صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- ❖ اللحام بواسطة الأوكسجين والإستيلين والكهرباء.
- ❖ صنع الكحول وكافة المشروبات.

¹العايب رايح، مرجع سابق، ص ص119،118.

²عز الدين فراح وآخرون، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، الأهرام، القاهرة، 1979، ص 6.

- ❖ معالجة وتهيئة، أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاصواستخلاص الفضة.
- ❖ صنع القصدير، والمركبات المعدنية التي تحتوي على أكثر من 10% من الرصاص.
- ❖ صنع أول أكسيد الرصاص، كربونات الرصاص، سلفات وكروماتوسيليكات الرصاص، وأكسيد الرصاص الأصفر والبرتقالي.
- ❖ إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة.
- ❖ العمل في المدابغ.
- ❖ العمل في مستودعات السماد.
- ❖ صناعة الكاويتشو.
- ❖ صناعة الفحم.
- ❖ شحن وتفريغ البضائع في الموانئ ومخازن الاستيداع.

ثانياً : الإجراءات الخاصة بسلامة العمال

- لقد جاء قانون العمل، والقرارات المكملة له، ضرورة إتباع الأمور الآتية لوقاية العمال من أخطار العمل في المناجم والمحاجر:
- إضاءة مكان العمل خلال فترات العمل، كذلك الطرق والممرات التي يسمح فيها بمرور الأشخاص
 - تنظيم التهوية ودرجات الحرارة، سواء أكان صناعياً أو طبيعياً، بحيث يتجدد الهواء بمقدار كاف وطرده الهواء الفاسد.
 - إقامة وصيانة السقف والحواجز والنوافذ والمداخل، بطريقة تكفل حماية العمال الموجودين في الأماكن من الأحوال الجوية الضارة والمفاجأة.
 - تنفيذ كافة الاحتياطات لمنع إثارة وانتشار الغازات والتربة أثناء وجود العمال في مكان العمل.
 - حضر التجول أو المرور أو الاقتراب من الأمكنة التي يوجد فيها غازات أو دخنة بدرجة تجعل العمال الموجودين معرضين بخطر الإغماء أو الاختناق أو الشم.
 - توفير وسائل الوقاية المناسبة، الأقنعة، والأحذية، والخوذات، وغيرها من وسائل الوقاية للعمال.
 - عدم جواز الاحتفاظ بأماكن العمل بغازات قابلة للاشتعال أو وسائل تتجم عن اختلاط أبخرتها بالهواء بمواد متفجرة... الخ.

- الاحتفاظ بأجهزة إطفاء الحريق، وآلات الرش داخل الأماكن التي تحتوي على مواد قابلة للاشتعال، أو بالقرب منها على أن تكون في حالة صلاحية تامة للاستعمال.

- منع التدخين، وأدوات التدخين

- إعداد منافذ النجدة في المناجم، زيادة على منافذ الخروج وإعداد أمكنة العمل والمداخل والطرق المؤدية لأماكن العمل وذلك بطريقة تسهل لمن يعمل بها الخروج بسهولة في حالة نشوب حريق أو خطر كما لا يجوز غلق المنافذ.

- اتخاذ تدابير خاصة واقية للتنمية في حالة التفجير، للابتعاد عن أماكن الخطر وعدم السماح بالدخول لهذه الأماكن إلا بعد فحصها من طرف المختصين.

ثالثا: الحماية والأمن والوقاية في التشريع الجزائري:

لقد تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل، والأمراض المهنية، وأولها عناية كبيرة إذ خصص لها الباب الثالث من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص في المواد: 241 إلى: 302.

كما نظمتها المواد من 13 إلى: 15 من القانون الأساسي العام للعمال، ثم قانون التأمينات الاجتماعية رقم: 83/11 والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم: 83/13.

وأكد هذا الجانب المهم على حياة العامل الاجتماعية والمهنية، وكذلك دوره في القيام بعملية الإصلاحات الاقتصادية ليضمن مجموعة القوانين الصادرة بشأنها ويدعمها بمجموعة من التدابير الوقائية والأمنية، وحماية الصحة في محيط العمل.

فأصدر القانون 88/07 في تاريخ 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن، وطب العمل الذي تشير المادة الخامسة منه على انه يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها.

كما تضمنت المادة السابعة تدابير احتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل من أجل إلزام المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال واختيار التقنيات والتكنولوجيا لتكون مناسبة للأشغال الواجب انجازها.

كما درست الإصلاحات الجارية هذه التدابير في تشريعات العمل واعتبارها من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، فاعتبرت الفقرة الخامسة من المادة الخامسة من قانون علاقات العمل أن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، وبينت الفقرة الثانية من المادة السادسة من نفس القانون

أنه يحق للعامل في إطار علاقة العمل، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامته، تطبيقاً لأحكام هذا القانون لاسيما ما ورد في الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة السابعة منه، ثم أصدر المرسوم التنفيذي رقم: 1991/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، وخصصت المواد من 25 إلى: 66 منه، لوضع الترتيبات العملية والإجرائية لتدبير الأمن والوقاية في العمل حيث أوكلت عبء هذه المهمة إلى المؤسسة المستخدمة، وأصحاب العمل الذي يلتزم بإعلام العامل لينقيد بها لزاماً منه وسلامته، ومن جهتها نشرت الهيئة الرقابية على مدى تطبيق هذه القوانين والنظم سواء أكانت هذه الهيئات داخلية داخل المؤسسة على شكل لجان تقنية أو مصالح مختصة، ولجان متساوية الأعضاء أو كانت أجهزة خارجية عن المؤسسة تتمثل خصوصاً في مفتشية العمل التي تعلم الوالي أو رئيس البلدية بكل مخالفة في هذا الشأن.

كما تعتبر مصالح الضمان الاجتماعي الجهاز الثالث الذي يتكفل بصحة العامل بمقتضى أحكام القوانين الاجتماعية الصادرة سنة: 1983.¹

رابعاً: بعض الهيئات الوصية على الأمن المهني:

1. - على المستوى الدولي:

1.1- منظمة العمل الدولية : وتتركز وظيفتها الأساسية على ما يلي:

- * إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
- * جمع الدراسات الفنية والعمل على نشرها.
- * تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدتها بالخبراء والأجهزة والمعدات.
- * تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية، والنقابات في البلدان المختلفة.
- * إدارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالصحة والسلامة المهنية.

2.1 - هيئة الصحة العالمية: ويرتكز نشاطها على:

* إصدار النشرات التي تعني بالصحة والسلامة المهنية.

* اتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول.

* إمداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية، وتشمل على سبيل المثال: بعثات الخبراء المعدات،... الخ وذلك عن طريق نظام المعونة الذي تقدره هيئة الأمم المتحدة.

3.1 - الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية: وتتلخص أهدافها جميعة فيما يلي:

¹: عز الدين فراح وآخرون، مرجع سابق، ص ص 33-35.

* تحقيق التعاون الدولي.

* بذل جهود لنشر انظمة الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية.

* تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات.

* إصدار نشرات نصف شهرية، تتضمن أحدث المعلومات في مجال الصحة والسلامة المهنية.

4.1-وكالة الطاقة الذرية: ومن المهام الموكلة إليها:

* العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الإشعاعات الذرية

* التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة في أمور الوقاية والأمن.

5.1- الهيئات والمؤتمرات المهنية (طب هندسة، علوم): ومن وظائفها الأساسية نذكر مايلي:

* وضع الأسس العلمية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية.

* البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية، لواقع العمل المؤثرة على المجتمع.

* البحث في المخاطر الشائعة في مجالي: طب الصناعات الصحة المهنية.¹

2. - على المستوى المحلي:

1.2- المعهد الوطني للنظافة والأمن: ومن بين مهامه نذكر:

* العمل على توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات.

* توعية الإطارات المختصة في الأمن والوقاية، وذلك بتنظيم ملتقيات وندوات.

2.2- المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة: ومن بين وظائفه الأساسية العمل على تقديم

تعليمات هامة حول الأمن المهني والوقاية من حوادث العمل، عن طريق المجلات والدوريات، التي تبعثها
إلى المؤسسات الموجودة على مستوى القطر الجزائري.

3.2- وزارة الصناعة: والتي تهتم بما يلي:

* المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن المهني داخل المؤسسات.

¹ عماد الطيب كشرود، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، مفاهيم ونظريات، منشورات جامعة قار يونس، المجلد الأول، الطبعة الأولى، ليبيا

* إصدار مجالات خاصة بمجال الأمن المهني.

* القيام بدورات تدريبية، تهدف لتعليم وإرشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الأمن المهنية، للتخفيض من الحوادث والأمراض المهنية.

4.2- **النقابات:** وذلك من خلال التنسيق مع عدة هيئات كوزارة الصحة ووزارة العمل، رجال الحماية المدنية، وزارة الإعلام والاتصال، وزارة الثقافة بهدف توعية وتنقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن المهني لتجنب الأخطار المهنية.

بالإضافة لذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات أخرى كوزارة الصحة، الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات،... الخ وكلها ترمي إلى الهدف واحد هو العمل على توعية العمال على ثقافة الأمن المهني ووسائله لتجنبهم فقداناً واحدهم بسبب حوادث وأمراض مهنية، وتجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق أضراراً بعناصر العملية الانتاجية.¹

المطلب الرابع: ماهية برامج الأمن المهني

الفرع الأول مفهوم برامج الأمن المهني

يعمل برنامج الأمن المهني على الإحاطة بكل حوادث العمل التي تخلق خسائر بالنسبة للعاملين أو الآلات أو المعدات مما يتسبب في عرقلة العمل الجزئي أو الكلي، ولتفعيل هذه البرامج لابد من التخطيط المسبق له بالأخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية:

(أ) - تحديد أسباب الحوادث الصناعية :

قد تكون أسباب الحوادث الصناعية العامل نفسه، المعدات، أو الإدارة نفسها بالإضافة إلى البيئة العمل.

(ب) - تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية:

إن تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية في العمل ذا أهمية كبيرة في معرفة درجة تأثير الحادث على العمل وقياس شدة التأثير لتحديد العناصر الرئيسية التي لابد من التركيز عليها في خطة البرنامج الأمني.

(ج) - تحديد المؤشرات الأساسية المستخدمة في التنبؤ بحوادث العمل:

ومن بين هذه المؤشرات ما يلي :

1- **محتويات التغيرات في حياة الفرد:** نقصد بها الحوادث التي يوجهها الفرد في حياته وتؤثر سلباً على

أدائه في العمل أو التعرض بسببها الحوادث العمل.

¹ زكرياء طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس عابدين للنشر والتوزيع، 2006، ص ص 2725.

ولقد تم بناء قائمة بالأحداث المؤثرة في الإصابة بالحوادث المهنية وقد سميت هذه القائمة بوحداث تغيير الحياة وتساعد هذه القائمة في عملية التنبؤ بوقوع حوادث العمل والعمل على تفاديها.

2- طريقة تشخيص الانتباه:

تعتمد هذه الطريقة في التنبؤ بحوادث العمل على فكرة أساسية، وهي أن العاملين الذين يرتكبون الحوادث أويتسبون في حصول حادث معين يعانون في الغالب من قلة الانتباه، ولقد تم إختيار عدد من الأفراد العاملين لمعرفة مدى وجود علاقة بين درجة الانتباه والحوادث في العمل حيث أشارت النتائج الاختباري إلى أن هناك أخطاء تحصل في العمل وقد تكون أكثر ارتباطا بحصول الحوادث، هذه الأخطاء ناجمة عن ضعف الانتباه¹.

من خلال ما سبق يمكن اعطاء تعريف لبرامج الامن المهني بأنها " البرامج المناسبة لتلاقي مايمكن أن يؤثر بطريقة أوبأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسيرة العملية الانتاجية وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال، تتوفر لديهم الخبرة وكافة أساليب الحماية الوقائية².

الفرع الثاني : برامج الأمن المهني

من إعادة التدقيق في أهداف الأمن المهني نجد أن الإدارة الناجحة للأمن المهني، لا بد أن تمتلك برنامج للأمن والسلامة يجسد تلك الأهداف في برنامج فرعية كما يلي:

(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 التوصيلات، والتهوية السليمة، والتأكد من وجود وسلامة الأدوات ووسائل الأمن المهني (ملابس، خوذة، أحذية، نظارات،... إلخ).إلجانب التأكد من التخزين السليم للموارد الكيماوية الخطرة.

(2)- برنامج تثقيف العاملين:إن تعليم وتثقيف العمال القدامى على مخاطر العمل، واستخدام الأدوات والموارد يمثل عنصرا هاما في التقليل من الحوادث والإصابات. ويمكن دعم هذه البرامج ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث وتشير الدراسات إنالأهمية إشراك العاملين انفسهم في تصميم برنامج الوقاية من الأخطار، وإذ أن إشراك العامل في هذه الأمور يمكن أن يكون عنصرا فعالا في تجنب المخاطر.

¹سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، ط3، 2007، ص ص 352،350

²:علي غربي، بلقاسم سلطانية، إسماعيل قبرة، "تنمية الموارد البشرية"دار الهدى للطباعة والنشر، عينالمليحة.الجزائر، بدون طبعة،2002،ص 134.

3- برنامج الدعم والمتابعة: يمثل إلتزام جميع العاملين ببرامج الأمن عنصرا أساسا في التقليل من الأخطاء أو التخفيف من نتائجها. وتقع على لجنة الأمن المهني المسؤولية كبيرة في هذا المجال من حيث تنبيه العاملين بالأخطار وإلزامهم وحتى فرض عقوبات عليهم عند تجاهلهم القواعد الخاصة بتقادي الحوادث والإصابات¹.

الفرع الثالث: أهداف برامج الأمن المهني

مما لا شك فيه أن برنامج الأمن المهني وضعت بقصد تحقيق أهداف تخص الحفاظ على صحة وسلامة العاملين، وكذا وسائل الانتاج الأخرى وذلك بهدف تجنب من العواقب الوخيمة التي قد تدفع المؤسسة ضرائب كبيرة فيها، ومن بين الأهداف الرئيسية لهذه البرامج نذكر ما يلي:

- تهيئة أفراد عاملين ذو قابلية صحية وجسمية تتناسب ومتطلبات التطور الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي
- تهيئة وتوفير الخدمات الصحية اللازمة لبناء الأفراد العاملين.لما يتوقفومتطلبات وأعباء العمل
- التقليل من أثار السلبية الناجمة عن إصابات العاملين بالأمراض والحوادث المهنية أثناء العمل، والتي تؤثر على أدائهم والأداء التنظيمي
- الاهتمام والتركيز على الفرد العامل، باعتباره عنصرا أساسيا في العمل ومن العناصر النادرة حيث لا تحدد قيمة بشكل مادي وانما بجوانب نفسية متعددة.
- التقليل من عدم الاستقرار النفسي للعاملين، نظرا لارتباط الظروف المادية المحيطة بالفرد العامل، وكذا الظواهر النفسية كالقلق، التوتر وعدم الرضا عن العمل....
- تمثين وتطوير العلاقات بين الفرد العامل والإدارة، من خلال شعور العامل بأنه موضع اهتمام من قبل الإدارة.
- التقليل من التكاليف التي تتحملها المؤسسة من جراء الأمراض والحوادث المهنية التي تقع أثناء العمل².

الفرع الرابع: عناصر برنامج الأمن المهني.

إن أي برنامج للأمن المهني لا بد أن يتضمن العناصر الأساسية التالية:³

¹ Gray Dessler، مرجع سابق، ص 630.

² سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، مرجع سابق، ص 347.

³ سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، نفس المرجع، ص 352، 354.

1- الدعم من قبل الإدارة العليا:

- وذلك فإن أي برنامج للأمن المهني لا يلقى دعماً من قبل الإدارة العليا فإن مآله اللافعالية، وبالتالي الفشل في التقليل من حوادث ويتمثل دعم الإدارة العليا في عدة جوانب نذكر منها ما يلي:
- حضور اجتماعات ولقاءات التي يعقدها القائمون على هاته البرامج بحيث تكون الإدارة على دراية لما يحصل. وما يحدد من ضوابط عمل في هذه اللقاءات.
 - التأكد من قبل الإدارة على التقارير الدورية للأمن المهني.
 - التفثيش المتكرر والفحص المستمر لأماكن العمل.
 - إمداد العون لمسؤولي الأمن المهني، فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من الحوادث الصناعية.

2- تحديد مسؤولية الأمن المهني:

و ذلك من خلال ضرورة تحديد شخص مسئول عن الأمن المهني، ووقاية العاملين بغض النظر عن حجم المؤسسة، ففي المؤسسة الصغيرة من الممكن إحاطة هذه المهمة لشخص إداري، بالإضافة إليهمه الإدارية. أما في المؤسسات الكبيرة الحجم، فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصياغة والأمن المهني للمهندس الأمن الصناعي.

أوتعيين مدير كمستشار للأمن المهني، حيث كلما كانت علاقة مدير الأمن المهني بالأفراد العاملين، وفي كافة الوحدات والأقسام الإدارية علاقة وظيفية فإن بإمكانه إصدار الأوامر فيما يتعلق بمتطلبات الأمن المهني¹.

3- هندسة العمل:

ومن المستلزمات والشروط الهندسية في العمل والتي يجب الالتزام بها والتمثلة في توفير النظافة في أماكن العمل وتحديد الاجراءات الضرورية لاستخدام الأجهزة والمعدات الوقائية أثناء العمل، بالإضافة إلى استخدام الموارد ذات الخطورة².

4- التعليم والتدريب:

يعتبر عنصر التدريب والتعليم من العناصر الأساسية التي لا بد من توفرها للأفراد العاملين وبصورة خاصة الأفراد الجدد حول طبيعة العمل ودرجة المخاطر فيه وكيفية الوقاية من الحوادث الصناعية في المؤسسة لتنمية وعي الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية وذلك من خلال التركيز على الإجراءات التصحيحية في العمل، وإرشاد الأفراد وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن المهني. ومن بين الوسائل التوعوية الوقائية اللوائح وملصقات الأمن، المطبوعات، المحاضرات، المناقشة، اللجنة، المؤتمر،

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 455.

² سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، مرجع سابق، 353.

الإرشادات.... إلخ. وكافة الوسائل السمعية والبصرية من الممكن أن تساهم في توعية الأفراد العاملين لتجنب مخاطر العمل والحوادث الصناعية¹.

5- تسجيل الحوادث :

إنه من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل مؤسسة، وهذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل والإصابات والأمراض الناجمة عن العمل، ومن الممكن أن تنظم السجلات وفقا لدرجة خطورة الحادث².

6- تحليل الحوادث:

إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث، كما وأن تحليل أسباب الحوادث يؤدي إلى التشخيص الحوادث التي نتجم عن الأفراد العاملين وكذلك الحوادث التي يكون سببها ميكانيكي، حيث أن الحوادث التي يتسبب فيها العامل لا بد أن تلقي عناية كبيرة من طرف الإدارة، فهذا يكشف عدة متغيرات بسبب وقوع الحوادث منها: قلة الخبرة، قلة المعرفة بالإجراءات وطرق العمل، انخفاض واقع ورضا الأفراد عن العمل³.

الفرع الخامس : إجراءات برامج الأمن المهني

من أجل تحسين الإدارة وتوفير الصحة والسلامة المهنية يستوجب الأمر العناية ببرامج الأمن المهني في المؤسسات الصناعية، بحيث تكون برامج سليمة لتحقيق الأهداف السابقة، ويتم ذلك بإتباع إجراءات متعددة يكون في نتائجها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال، تحمي العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم في المؤسسات التي يعملون بها وعلى اختلاف طبيعتها وبخصوص الإجراءات فيمكن حصرها كما يلي:

أولاً: تخطيط برامج الأمن المهني

يمكن تلخيص الأسس أو القواعد الأساسية التي تضمنها القوانين والانظمة المشار إليها والتي يمكن إعتبرها من أسس التخطيط لبرامج الأمن المهني ومنها :

- النظافة، التهوية، الإضاءة، الحرارة.
- الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية، الوقاية من الحرائق.
- تبليغ الإصابات بضرر جسدي.

¹ Institut National d'hygiène et de sécurité. Article N° 9. statut général du travailleur et prévention des risques professionnels. Algerien. 1985. p 1.

² يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 355.

³ سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، مرجع سابق، ص 355.

- تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية والعطل والإجازات السنوية.
- فترات الاستراحة، صيانة الآلات وأجهزتها المختلفة.
- تقديم صاحب العمل للأدوات والمعدات الواقية...إلخ.

وهناك العديد من الأمور التي لا بد من مراعاتها عند القيام بتخطيط برنامج الأمن المهني، وهي ما يمكن أن يتضمنه قانون خاص بالأمن في أي بلد من البلدان العالم إلا أن نذكر هذه القواعد والأسس في القوانين والأنظمة لا يكفي، لأنهم لم تقم إدارة المؤسسة بصياغتها في شكل خطة متكاملة، يقوم العاملون بتنفيذ حماية ورقابة لهم من أي أخطار قد يتعرضون لها.

و بذلك يمكن القول أن في مرحلة التخطيط لأعداد برنامج للأمن المهني لمنع الحوادث فإنه لا بد من :

1- اقتناع الإدارة بأهمية البرنامج

إن أي محاولة لتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالأمن المهني ووضع التعليمات المنفذة لها، لا بد أن تصدر من الإدارة، وتتم عملية إقناع الإدارة بأن إعداد البرنامج وأي عملية متعلقة بالتنفيذ، عن طريق إبراز أهمية هذا البرنامج من النواحي الاقتصادية والقانونية والإنسانية، وذلك عن طريق بيان تكلفة البرامج التي يمكن أن تتحقق إذا ما تم تطبيقه وتنفيذه بالشكل الصحيح، ثم بيان الالتزامات التي تفرضها القوانين والأنظمة المتمثلة بالعمل والتأمينات الاجتماعية.

2- توعية العاملين والحصول على تعاونهم

أن أي برنامج للأمن المهني يوضع من أجل توفير الأمن والسلامة للعاملين، بحيث يجب أن يخصص جزء منه لتوعية وتدريب العاملين، ثم وضع مجموعة من التعليمات والقواعد التي يلتزم بها العامل بتنفيذها، ثم لا بد أن تشمل على مجموعة من العقوبات التي يتم تطبيقها في حالة إهمال التنفيذ سواء كان الإهمال متعمد أو غير متعمد، وتتم توعية العاملين عن طريق صور واقعية توضح أهم أسباب الحوادث ووسائل الوقاية منها، وكذلك عن طريق عرض أفلام بواسطة أجهزة العرض أوتلك المصورة على أشرطة الفيديو...إلخ. كذلك يمكن توعية العاملين عن طريق المعلومات التي يتم نشرها في نشرات أو كتيبات خاصة والتي تهدف إلى شرح الأساليب التي تهدف إلى شرح الطرق التي تضمن للعامل المحافظة على سلامته.

3- تحديد مصدر الخطر

بمجرد أن يتم إعداد الإدارة والعاملين لتقبل برنامج الأمن المهني تبدأ مرحلة تحديد ومعرفة مصادر الخطر. والتي يمكن أن يكون مصدرها:

- بيئة العمل النفسية والاجتماعية. وأنيكون مصدرها الفرد نفسه، وذلك بسبب قلة خبرته أضعفه لقواعد الأمن المهني... الخ. وأن يكون مصدر الخطر في عملية اكتشافه ساعد كثيرا في تحديد السبل الكفيلة من أجل منع حدوثه أو التخفيف منه. وذلك في حالة استحالة منع الخطر نهائيا.

4- تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوب جمعها

حيث لا بد في مراحل التخطيط لوضع وإعداد برنامج للأمن المهني، من تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث، وكذلك لا بد من تحديد البيانات التي يكون من الواجب الحصول عليها، إذ أن نجاح مثل هذا البرنامج يعتمد على سلامة اجراءات التحقيق والدقة في البيانات التي تم جمعها بمجرد وقوع الحادث.

5- إعداد لائحة منع الحوادث - التنظيمات والإرشادات الخاصة بمنع الحوادث :

من الأمور الهامة في مرحلة التخطيط لبرنامج الأمن المهني، إعداد ووضع قواعد وتعليمات وإرشادات يتوجب على كل عامل إتباعها مع النص على العقوبات لأي مخالفة لهذه التعليمات وتطبيق هذه العقوبات على المخالفين فوراً، ونشرها وتوثيقها بالتعاون مع جهات مختصة داخل وخارج المؤسسة.¹

ثانياً: تنفيذ برامج الأمن المهني

بعد الانتهاء من مرحلة تخطيط برنامج الأمن المهني يصبح البرنامج جاهزا للتنفيذ، حيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها لتنفيذ، ولاشك أن هناك جهات متعددة من خارج المؤسسة ومن داخلها تتولى القيام بذلك.

فالبرجوع إلى مواد قانون العمل والأنظمة الصادرة بموجبه أن هناك أشخاص وجهات نص القانون عليها، وتكون ملزمة بالقيام بتنفيذ المطلوب منها وعلى سبيل المثال:

1- لجنة السلامة العمالية في المؤسسة الصناعية والمشكلة بموجب تشكيل أجهزة السلامة العمالية في

المؤسسات الصناعية رقم 74/61.

ولقد جاء في هذا النظام كما سبق انه على المؤسسات الصناعية أوفرع لها تستخدم من 20-99 عامل، أن العاملين تعهدوا فيها بالإشراف على السلامة العمالية، وذلك للوقاية من حوادث العمل ويكون هذا الإشراف تابعا لصاحب العمل أو مدير المؤسسة مباشرة ومن اختصاص هذا المشرف وعلى سبيل المثال كما يلي:

¹ مصطفى نجيب شاوشي، إدارة الموارد البشرية. (إدارة الأفراد)، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، ص 350.

- التفتيش الدوري في كافة أماكن العمل وعلى حالة أوضاع وسائل الوقاية من المخاطر وأضراره، وتصحيح الوضع الغير الآمن.
 - معاينة الحوادث وتسجيلها وكتابة تقارير عنها متضمنة الوسائل والاحتياطات الواقية المتخذة لتلافي تكرارها.
 - إعداد الاحصائيات الخاصة بحوادث العمل والإصابات كل ثلاثة أشهر.
 - متابعة وتوفير وسائل الوقاية من الحريق وأجهزة الاسعافات الأولية.
 - متابعة وملاحظة الترتيب الجيد والنظافة الجيدة في المؤسسة.
- 2- المؤسسات الصناعية التي يزيد عدد العاملين فيها عن 100 عامل**

فيتم تشكيل لجنة للسلامة العمالية تتولى تنفيذ ومتابعة كل ما يتعلق بأمور الصحة والسلامة المهنية فيها.

ومن مهام اللجنة على سبيل المثال وليس الحصر مايلي:

- تختص اللجنة ببحث ظروف العمل التي تنشأ بسببها الحوادث والإصابات والأمراض المهنية ووضع شروط الاحتياط الكفيلة بمنعها.
- مناقشة الحوادث والإصابات التي وقعت والإجراءات التي قام بها المشرف.
- العمل على عقد ندوات دورية للبحث في دراسة أسباب الحوادث والإصابات العمالية ووسائل الوقاية منها، وإرشاد العمال لضمانتعاونهم في هذا الشأن عن طريق النشرات أو الملصقات أو الأشرطة وذلك لشرح كل مايتعلق بالسلامة العمالية.
- تنظيم وسائل الاسعاف الاولية ووسائل نقل المصابين إلبالعيادات الطبية أوالمستشفيات إنلزم الأمر.¹

المبحث الثالث: دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين

مايهم المؤسسات في الوقت الحالي هو تحسين أداء العمال، وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معوقات تمنع تقدم الانتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعية.

وأحد هذه المعوقات الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العاملين ومن عدة نواحي بالإضافةإلبأثرها على حجم الانتاج وتكلفته، وتعتبر الإدارة مسئولة من الناحية الإنسانية في المحافظة على أرواح العاملين وسلامتهم داخل مكانالعمل، ولذلك لجأت معظم الدول إلبوضع القوانين واتخاذ الاجراءات الكفيلة لمنع وقوع الحوادث داخل المؤسسات.

¹:Sutermeister·robet a people and production·MC- Graw- hill.bookcompany· new york.1967.p 6-7

و بما أن الانتاجية تمثل أداة لقياس الأداء، فانه لمعرفة تأثير حوادث العمل على أداء العمال فإن الاهتمام يكون منصب على انتاجية العامل¹.

إضافة لذلك فان إنتاجية العاملين تعتبر من المواضيع المهمة والحيوية في مجال إدارة الانتاج والعمليات والتي كانت ولا زالت محور اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في هذا المجال بشكل عام، وأهمية البالغة لدى مدراء المؤسسات الصناعية الذين يصيرون جل اهتمامهم وأفكارهم على كيفية تحسينها وتطويرها داخل تلك المؤسسات بشكل خاص²، ومن هذا المنطلق يمكن لنا أن ندرس علاقة برامج الأمن المهني في تلك المؤسسات الصناعية بأداء العاملين فيها:

المطلب الأول: دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين

إن توفير مناخ عمل صحي. و بيئة عمل مناسبة للعاملين قد يحسن من أدائهم وذلك من خلال برنامج يتجسد في كل من الظروف العمل المادية والتي تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المؤسسات الصناعية كالإضاءة. الضوضاء. التهوية. درجة الحرارة. الرطوبة، الغبار والأتربة... إلخ. هذه الظروف ذات انعكاسات وتأثير في سلامة وصحة العاملين في العمل وفاعلية أدائهم.

ومن جانب آخر فتوجد ظروف العمل الاجتماعية والتي تشمل على الإدارة، جماعة العمل والعلاقات، أسلوب القيادة والإشراف... إلخ، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المؤسسة.

كما نجد ظروف العمل التنظيمية من ترتيب وتنظيم لمكان العمل، تنظيم وقت العمل... إلخ. وهذه الجوانب تركز على كيفية تنظيم عمل العمال في الورشات الصناعية، بمعنى كيفية يؤدون مهامهم الانتاجية، وبأي طريقة، وبأي حجم من المسؤولية وبأي قدرة من الإثبياع النفسي.

وبذلك فإن توفير برنامج لبيئة العمل ورفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلإلحد من الحوادث والأمراض المهنية، حيث كلما كانت بيئة العمل آمنة أدى ذلك إليزيادة أداء العاملين وتحسينه والعكس صحيح وتتأكد أهمية البرنامج من خلال علاقته بالانتاج لأن تحقيق معدلات عالية من الانتاج يعتمد على توفير

¹ مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية- دراسة حالة: SAT PAPALIF لتحويل الورق والبلاستيك، عنابة، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية علوم الإقتصاد والتسيير، قسم الإقتصاد، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011، ص 115.

² أحمد علي حسين، "إدارة الصحة والسلامة المهنية وإنتاجية العاملين"، العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مصطفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد الخامس، العدد 12، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت 2009، ص 71.

بيئة عمل آمنة وذلك لتشجيع ودفع العاملين لبذل أقصى جهودهم في تقديم الانتاج دون عناء ودون التعرض للحوادث والأمراض المهنية¹.

و يعتبر توفير برنامج لبيئة العمل يهتم بالظروف المادية والاجتماعية. والتنظيمية بتوفيرها وتحسينها، فانه يكون بذلك قد ساهم في تحسين أداء العاملين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ويكون أيضا قد نجح في تسيير إدارتها، وبالتالي نخلص إلى أن عناصر بيئة العمل الداخلية إذا كانت متوافقة ومتكاملة فإنها تساهم في جعل الإدارة في المؤسسة الصناعية تملك بيئة ملائمة تساعد على أداء وظائفها بشكل فعال، وبالتالي الأداء الوظيفي للعاملين يكون فعال وسليم. بمعنى أن العمال سيؤدون مهامهم بشكل صحيح بحيث يجعل من أدائهم في المستوى المطلوب وبالتالي تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الصناعية².

المطلب الثاني: دور برنامج تثقيف العاملين في تحسين أداء العاملين

يلعب برنامج تثقيف العاملين دورا مهما في نجاح أو فشل نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الصناعية، كما يسعى إلى تحديد مستوى أداء العامل ورغبته في العمل³.

ويرتكز هذا البرنامج على الإجراءات الصحيحة في العمل. وإرشادات العاملين وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالأمن المهني، وللمشرف المباشر دور كبير في توجيه العاملين وبصورة خاصة الجدد حول طبيعة العمل، ودرجة المخاطرة فيه، وكيفية الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية وذلك لتنمية الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية ومن بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي :

1- اللوائح وملصقات الأمن :

عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضيح الخطر الواجب الإحتراس منه، كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الإعتبار، ولكي تكون هذه اللوائح والملصقات فعالة وناجحة لا بد أن تكون كبيرة وواضحة، ومثبتة على الجدران ومن الأحسن بجانب مناصب العمل، كما يجب أن تكون ذات أشكال ورسومات جذابة وعباراتها مكتوبة بخط كبير وسهلة كي يسهل على الجميع قرائتها⁴.

¹ م. عبد جهاد الكبيسي، السلامة المهنية في شركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارة، المجلد 4، العدد 7، المعهد الفني، الانبار، العراق، 2011، ص ص 335-336.

² : سهام بن رحمون، " بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء الوظيفي للإدريين"، دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة، مجلة علوم الانسأوالإجتماع، العدد 08، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ديسمبر 2013، ص ص 2015.

³ المفتشية العامة للعمال، الوقاية من الأخطار المهنية (الكتب الثاني) طب العمل، ص ص 2، 3.

⁴ Institut national d'hygiène et de sécurité Article 9.01، ص ص 1، مرجع سابق، ص ص 1، 2، 3.

2- المطبوعات :

وتتضمن آراء وأفكار يود المختصون والتقنيون نقلها إلبالعمال وقد تكون في صورة منشورات، أو جرائد، أو مذكرات أو مجلدات، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا قيما، وسجلا هاما للإجتماعات والندوات والمؤتمرات.

وتتضمن هذه المطبوعات مواضيع وإرشادات مختصرة حول الوقاية والأمن، كما يمكن أن تتخذ المطبوعات صورة سجلات للإقتراحات تسجل فيها إقتراحات وآراء العمال التي يقدمونها في هذا الإطار¹.

3- المحاضرات :

يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءات وخبرة في ميدان الأمن المهني. ويلقونها على مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على تجنب المخاطر أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

4- المناقشة :

تعتمد هذه الوسيلة على تبادل للأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على هذه المناقشات، وذلك بالتطرق إلىعدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.

5- الندوة:

عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها، ويدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر، على أن تقدم وسائل الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة².

6- اللجنة :

عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتجون ليقوموا بتهمة التوعية الوقائية، ويعين للجنة رئيس وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، وقد تهدف اللجنة إلى التخطيط للنشاط، أو تقييم برامج الأمن المهني، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين.

7- المؤتمر :

إجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن المهني، وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلىقرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

¹-A R Fancoise , manuel d organisation , edition de l organisation du travail , France,1997,p 267

²Jakie Boisselier et Geraadboué.pratique de securité dans l'entreprise. Les edition d'organisation.FRANCE. 1997.P 24.

8- الإرشادات :

- يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أن أدوه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارهم.
- بالإضافة إلى وسائل توعية وتثقيف أخرى : كالدوريات، الحلقات الدراسية، الوسائل السمعية البصرية كالتلفزيون، الأفلام التحسيسية، الأفلام المعلوماتية، والتكوين،... إلخ.
- وبشكل عام يمكن القول أن هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المؤسسات في هذا البرنامج. كما يمكن دعمها كذلك ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث والأمراض المهنية، وقد تؤثر هذه العوامل بطريقة إيجابية فيؤدي ذلك إلى تحسين أداء العاملين¹.
- كما يشير هذا البرنامج كذلك إلى أهمية إشراك العاملين في البرنامج الأمن المهني، حيث تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد على أهمية إشراك العمال في إثارة إهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم. وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أننا إذا شجعنا العمال في الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن المهني لوظائفهم فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها نابعة منهم وهذا ما ينعكس بالإيجاب على أدائهم².

المطلب الثالث: دور برنامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين

يعتبر برنامج الدعم والمتابعة أحد المقومات الأساسية لبرنامج الأمن المهني في المؤسسات الصناعية، وذلك انه يهدف بالدرجة الأولى إلى الوقاية العمال من الحوادث والأمراض المهنية وذلك بتهيئة الظروف الصحية والمؤمنة في موقع العمل. ثم أن إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاية الانتاجية يعتبر كذلك كهدف أول لهذا البرنامج. فهو وسيلة لتجديد قوة العمل وتنميتها. من خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل وتنظيمها بطريقة سلبية ومأمونة تحول دون وقوع حوادث وأمراض مهنية تصيب العاملين في المؤسسة. حيث إذا كان العامل بصحة جيدة من خلال الدعم والمتابعة فإن ذلك ينعكس على أدائه ويساهم أيضا في رفع الكفاءة الانتاجية بشكل فعال.

ويهدف البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:

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

¹ دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص 27-28.

² العايب رابع، المرجع السابق، ص 118، 119.

- الحفاظ على الصحة الجسمية والعقلية للعامل قصد رفع مستوى قدرات العمل والإبتكار... إلخ.¹

و عموما يعتمد هذا البرنامج على مجموعة من المهام يقوم بها طبيب العمل في المؤسسة وهي كالتالي :

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

2- المراقبة : حيث يقوم طبيب العمل بمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة مختلف العوامل المسببة لحوادث والأمراض المهنية، وهو مطالب بالبحث عن الأخطار ومقدمات النصائح اللازمة لمشرفي العمل ومهندس السلامة ومسؤولي المؤسسة.

3- الاستشارة : يكون طبيب العمل كمستشار لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية من عمال ومشرفين، وحتى ملاك المؤسسة. حيث يساهم في كافة مسائل التنظيم العامة للأمن المهني، كما يدلي بملاحظات بشأن إعداد كل تقنية جديدة للإنتاج. وإبداء اقتراحاته في كيفية تحسين ظروف الصحية العامة بالمؤسسة، بالإضافة لذلك يقدم استشارة فيما يخص شراء المواد والأجهزة الجديدة أو تعيين عمال جدد... إلخ.

ومن خلال ما سبق نجد انها إذا تم تنفيذ واحترام القوانين المتعلقة ببرامج الدعم والمتابعة فنتيجة ذلك التقليل من المخاطر ومختلف الأمراض المهنية، كذلك يجعل العامل يشعر باهتمام المؤسسة وذلك من خلال توفير له حماية الصحية، مما يسمح له برفع وتحسين أدائه في العمل².

المطلب الرابع: الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة منها:

1- دراسة بختة هدار: 'دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة'، دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم علوم التسيير، كلية الاقتصاد، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012/2011: هدفت هذه الدراسة إلى التسلية الضوء على معايير السلامة والصحة المهنية وعلاقتها بتحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال البحث في مفاهيم الصحة والسلامة المهنية، حوادث العمل، الأمن الصناعي، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وكذا مفاهيم تحسين أداء العاملين. وتبين أن الانظمة التي تعمل على تفعيل أداء العاملين نجد

¹TayebBelloula.,Droitdu Travail.Alger.Dahleb. 1994.P 201

²عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر 2002، ص 630.

نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية **ISO18000**، حيث تهدف المؤسسة بالحصول على هذا النظام تحقيق زيادة في ولاء العاملين للمؤسسة ورضاهم عن العمل، وبالتالي تحسين أدائهم في المؤسسة.

كما تناولت الدراسة أيضا إسقاط الجانب النظري على مؤسسة ليند غاز الجزائر-وحدة ورقلة وذلك من خلال دراسة اثر معايير السلامة والصحة المهنية على تحسين أداء العاملين.

و قد استنتجت الباحثة ما يأتي:

- 1- أنها تمام المؤسسة بالعاملين يكسبهم الثقة والولاء للمؤسسة.
- 2- أنتوفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل (بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر) يجعل العاملين قادرين على العمل بارتياح والرفع من أدائهم.
- 3- أن تشكيل إدارة الصحة والسلامة المهنية من قبل المؤسسة تعني غرس ثقافة الوقاية والأمن في العمل لدى العمال.

2-دراسة مشعلي بلال: "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALTF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد وتسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم الاقتصاد، كلية الاقتصاد والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010/2011.

هدفت الدراسة إليإبراز مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. بالإضافة إليإبراز مدى أهمية تطبيق هذه البرامج ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، كما تناولت الدراسة أيضا محاولة للإلمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأداء، حوادث العمل، برامج السلامة المهنية.

و يكتسي موضوع الدراسة أهمية كبيرة لارتباطه بموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أضحت تلعب دورا كبيرا في تحقيق التنمية الاقتصادية، كما تبرز أهميته أيضا في ظل الاهتمام البالغ الذي أصبح يحيط بالموارد البشرية على اعتبارها أهم الأسس التي يبنى عليها حاضر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومستقبلها، والمكانة التي أصبحت تحتلها المعارف والمهارات ضمن مجموعة العوامل الأساسية لنجاح أي مؤسسة.

كما تمثل هذه الدراسة بالإضافة إليأهميتها الاقتصادية، أهمية انسانية واجتماعية بالغة، فحوادث العمل، برامج السلامة المهنية، الأمراض المهنية، كلها مصطلحات تحمل أكثر من دلالة.

و توصلت الدراسة أيضا إلى إمكانية اعتماد نتائجها من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتطبيق برامج السلامة المهنية التي تقلل من حوادث العمل وبالتالي قد يتحسن مستوى أداء العاملين، ومن بين النتائج التي توصل إليها الباحث:

- 1- أن ظروف العمل البيئية تعتبر أهم الأسباب المؤدية لوقوع حوادث العمل. إلا أن معظم العمال يؤكدون انه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.
- 2- أن المؤسسة المقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، يرجع ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.
- 3- التأثير الكبير والسلبى للحوادث المهنية على نفسية وأداء العاملين، ينعكس على الأداء الكلي للمؤسسة.
- 4- أن وضع برامج السلامة المهنية وتطبيقها فعلا سيكون لها الأثر الإيجابي في تحسين أداء العمال.

3-دراسة علي موسى حنان: "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية"، دراسة حالة مؤسسة: هنكل-الجزائر مركب شلفوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007/2006.

هدفت هذه الدراسة للتأكد من أن الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بالعنصر البشري من أخطار الحوادث والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، حيث تؤثر الحوادث والأمراض المهنية سلبا على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية بسبب التكاليف المباشرة وغير المباشرة المترتبة عنها، وهذا ما أكدته الدراسة الميدانية بالمركب التابع لمؤسسة هنكل الجزائر.

و توصلت الدراسة إلى انه لرفع الكفاءة الانتاجية والأداء يجب الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية وتوفير ظروف عمل مناسبة للتقليل من الأخطار المهنية.

كما توصلت الباحثة لمجموعة من النتائج والتي من بينها:

- 1- أن العاملين بالمؤسسة الصناعية يعملون في مجموعة من الظروف. تنقسم الظروف مادية، اجتماعية، تنظيمية، وإذا كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية.
- 2- أن حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، ظاهرة اجتماعية اختلف الباحثون في تفسير أسبابها. وهناك من أرجعها لأسباب مادية، وهناك من أرجعها لأسباب إنسانية، وهناك من يرى انها تقع لتفاعل أسباب إنسانية ومادية.
- 3- أن تحقيق وتحليل حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، يمكن من اكتشاف أسبابها الحقيقية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة للتقليل منها.

4- أن الأمراض المهنية هي الأمراض التي تحدث بسبب العمل وظروفه، وأن تشخيص وإثبات المرض المهني ليس بالأمر السهل، لذا من المهم تحليل الأخطار المحتملة في المؤسسة الصناعية، وإجراء الفحوص الطبية الابتدائية والدورية للعمال.

4- دراسة دويخ قويدر: "دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية"، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008.

جاءت هذه الدراسة لإبراز مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية، عن طريق حفاظه على العناصر العملية الانتاجية وخصوصا العنصر البشري.

كما أكدت الباحثة على الدور البارز الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفوءة، وكذا التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال العمل على الحد أو التقليل من السلوكيات الخاطئة للعاملين.

و عن واقع الأمن الصناعي ودوره في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية الجزائرية، أكدت الباحثة من خلال المعطيات والمعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، أن هذا الأخير وبالرغم من الخدمات التي يقدمها إلا انه يبقى يتطلب المزيد من الدعم والاهتمام من طرف أصحاب القرار، وكذا القائمين على وضع وتطبيق برامجهم، وذلك بإشراك العاملين فعليا في وضع برامجهم وتحفيزهم وتشجيعهم ماديا ومعنويا على إتباعها، إضافة لضرورة إقحام أخصائي العمل والتنظيم ضمن لجنة الأمن الصناعي نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل النفسية التي تحول دون قيام العامل بعمله على أحسن وجه. كما أكدت أيضا على ضرورة تكثيف البرامج التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي، وكذا العمل على إتباع معايير واضحة وبسيطة في وضع واستخدام التوعية الوقائية لكي تعم الفائدة على جميع العمال. ومن خلال ذلك استنتجت الباحثة ما يأتي:

- 1- انه من الضروري وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال وإعطاء النصائح والإرشادات.
- 2- انه يجب وضع أساليب ردية لغير الملزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق تعليمات الأمن الصناعي.
- 3- انه من الضروري العمل على خلق بيئة عمل نظيفة وآمنة تساعد العمال على أداء أفضل مع ضرورة معالجة مشاكلهم وانشغالاتهم واقتراحاتهم التي يبدها عن سير العمل.

5-دراسة ش حسين: "السلامة وعلاقتها بأداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعي بمدينة الدمام"، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية 2001،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 02، غزة،فلسطين، يونيو 2012.

هدفت هذه الدراسة إلىتحليل جدوى استخدام برامج الأمن وعلاقتها برفع مستوى أداء العاملين في المؤسسات الصناعية من خلال القيام بدراسة مسحية على المدينتين الصناعيتين بالدمام. كما أوضحت الدراسة أنواع المخاطر الصناعية، ووسائل السلامة المهنية المطلوبة في المؤسسات محل الدراسة، ومدى قيام المؤسسات الصناعية بإتباع وسائل السلامة وتجهيزها، والتدريب عليها. كما أظهرت مدى الدور الرقابي في تطبيق وسائل الأمن المهني في المؤسسات الصناعية.

كما أظهرت النتائج أن غالبية المؤسسات الصناعية (75%) تهتم بإيجاد قسم مسؤول متخصص في الأمن المهني، كما أن هناك توجهها مناسباً لمعظم هذه المؤسسات في أن يكون ارتباط ذلك بأعلى سلطة في المؤسسة وأن نسبة كبيرة من عينة مدراء المؤسسات الصناعية يركزون في تدريبهم للعاملين في مجالات الأمن المهني على تحسين الأداء.

6-دراسة أحمد علي حسين: " إدارة الصحة والسلامة المهنية ونتاجية العاملين " العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية (مصفيبيجي، محافظة صلاح الدين)، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 05، العدد 12. كلية الإدارة والاقتصادية، جامعة تكريت، العراق 2009.

جاءت هذه الدراسة لإظهار العلاقة والأثر بين إدارة الصحة وسلامة المهنية ونتاجية العاملين في المؤسسات الصناعية، بالإضافة إلىدورها الأساسي كوحدة تنظيمية داخل تلك المؤسسات في زيادة انتاجية العاملين من خلال الحفاظ عليهم من الأخطار المهنية.

قام الباحث بالدراسة الميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية (مصفى بيجي)، حيث وزعت (60) استماراً واسترجع منها (55) استمارة.

وأهم ما توصل إليه الباحث من خلال هذه الدراسة هو وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير معنوي لإدارة الصحة والسلامة المهنية في انتاجية العاملين داخل المؤسسة المبحوثة.حيثأن توفير بيئة عمل سليمة والإمكانيات الصحية المطلوبة لحماية العاملين وجعلهم يتمتعون بكل المقومات،يؤدي هذا بالضرورة إلىالارتقاء بمستوى جودة الخدمات وتحسينها وزيادة انتاجية العاملين.

7-دراسةRWalker D and Talit: "انتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعة" بريطانيا 2003،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 02، غزة،فلسطين، يونيو 2012.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل أداء العمال والتعرف على الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة، حيث بلغت عينة الدراسة "50مدير انتاج"، حيث أوضحت الدراسة أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على أداء العمال منها وجود بيئة حارة وضوضاء، كذلك اتضح أن هناك نقصا في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما أن المدراء تسلموا شكاوى من العمال تتعلق بما يلحق بهم من اعباء، والم ظهر، صداع...الخ

و قد أوضحت نتائج الدراسة أن الإدارة ليس لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون، كما اتضح أن هناك قلة في المهارات لدى العاملين. وهناك نقص في التدريب، وعليه أوصت الدراسة بضرورة توعية العمال بإجراءات وبرامج الامن المهني وكيفية الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، وذلك للوصول إلى المستوى عال من الأداء.

8-دراسة م.د. فؤاد يوسف عبد الرحمان، م. سمية عباس مجيد : " بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين"،دراسة استطلاعية في شركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارةوالاقتصاد، السنة 35، العدد 91، كلية الإدارةوالاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2012.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر بيئة العمل المادية في تحسين أداء العاملين، حيث تسعى الدراسة إلى تحقيق الموائمة بين خصائص والمواصفات العاملين مع بيئة العمل المادية وذلك من خلال تصميم انظمة عمل وفقا للمقاييس والمواصفات الدولية، للمساهمة في تحسين أداء العاملين وتقديم أفضل عمل ممكن للوصول إلىأفضل انتاجية.

حيث قام الباحثان بالدراسة الميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، من خلال الوقوف على واقع عملها وذلك بالاستعانة بالاستمارة، التي وزعت على (30)مابين مدير ومسؤول شعبه وقسم والتي مثلت عينة الدراسة

وأهم ما توصل إليه الباحثان وجود ارتباط وتأثير معنوي لبيئة العمل المادية على تحسين أداء العاملين من خلال تطبيق لقواعد الهندسية البشرية ضمن المواصفات القياسية الدولية وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها وأهمها بيئة العمل المادية وإعادة ترتيب وصياغة أعمالها بما يساهم في رفع فاعلية الأداء لعاملها.

9-دراسة سهام بن رحمون: "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي". دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة، مجلة علوم الإنسان والاجتماع، العدد 8 . جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ديسمبر 2013.

جاءت هذه الدراسة، لإظهار أثر بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية، وذلك لمعرفة مدى التأثير الحاصل بين المتغيرين ومعرفة الإيجابيات والسلبيات التي تنعكس على الأداء الوظيفي للإداريين في ظل تلك البيئة. باعتبار بيئة العمل الداخلية تتضمن جوانب إيجابية ترفع من مستوى الأداء الوظيفي سواء كان ذلك في الجانب الإداري (القيادة والإشراف، طبيعة العمل، الرقابة، الإتصال،... إلخ (أوالجانب المادي (الإضاءة، التهوية، الحرارة، الضوضاء،... إلخ).

حيث قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي في الدراسة الميدانية، بغرض وصف واقع بيئة العمل الداخلية في الإدارة الجامعية، وأثرها على الأداء الوظيفي للعمال الإداريين، من خلال تحليل بيئة العمل الداخلية إلى عناصر تتكون منها، وإبراز العلاقة الموجودة بين المتغيرات باعتماد الأسلوب الكمي والكيفي اللذان يهدفان إلى الحصول على بيانات كمية وكيفية تساعد على فهم الظاهرة المدروسة والوقوف على ما سطر من أهداف.

واستخدمت الباحثة الإستمارة لجمع المعلومات والبيانات الميدانية والتي تم تصميمها في ضوء الدراسة النظرية، وزعت على عينة الدراسة من العمال الإداريين، وأهم نتيجة توصلت إليها الباحثة هو أن مستوى الأداء الوظيفي في ظل العناصر بيئة العمل الداخلية نسبي باتجاه الإيجاب، لأن رضا العاملين الإداريين عن بيئة عملهم الداخلية نسبي، ومن خلال هذه النتيجة توصلت الباحثة إلى استنتاج آخر، هو أن تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في الإدارة الجامعية للكليات والمعاهد هو تأثير قوي ومرتفع جدا، لأنها أثرت في كفاءة ودافعية ورغبة العمال الإداريين في العمل مما أدى إلى التأثير في مستوى أدائهم لوظائفهم بالشكل المطلوب والمحقق لأهداف الجامعة.

10- دراسة م - أثير عبد الله محمد: "تأثير الإضاءة الطبيعية في راحة ورضا العاملين في الشركات الصناعية"، دراسة حالة في شركتي الصناعات القطنية (معمل التكملة والنسيج) / الفداء (موقع الشركة). قسم الإدارة الصناعية، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية. المجلد 19، العدد 74، جامعة بغداد، العراق.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الإضاءة الطبيعية داخل الشركات الصناعية القطنية، وذلك من خلال توزيع الضوء الطبيعي، وأساليب السيطرة على الإشعاع النافذ من خلاله، بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة للوصول إلى أفضل توزيع منتظم ومتجانس لفضاءات العمل.

وقام الباحث بدراسة مختلف الجوانب الفسيولوجية والسيكولوجية لمستخدمي الفضاءات الصناعية بعد تحقيق الراحة البصرية، ولتوضيح ما يترك الضوء الطبيعي من تأثيرات في العمل ومعدلات الإنتاج، وإطالة مدة

مكوّن العامل في فضاءات العمل بوصفها مجال البحث، استخدام الباحث عدد من الأدوات لجمع البيانات وتحليلها مثل : قائمة الفحص، المشاهدات الميدانية، الانحدار الخطي البسيط، وتوصل الباحث من خلال الأدوات الوجود مستوى مقبول من رضا العمال، ولا تؤثر الإضاءة الطبيعية معنويًا على العاملين ويرجع ذلك لوجود تصميم، حيث يعمل هذا التصميم على إضاءة توازن ضوئي مريح للرؤية في مواقع العمل، ويعمل على إزالة حالات التأثير السلبية للضوء وبالتالي تحسين أداء العاملين.

و أهم النتائج التي توصل إليها الباحث أن للإضاءة الطبيعية دورًا نفسيًا وبيئيًا على العاملين في المصنع، فمن الناحية النفسية يميل العامل إلى الاتصال البصري بالبيئة الخارجية عن طريق منافذ الإضاءة الموجودة في الجدران أو سقف الأبنية، إذ أن انعدام هذه المنافذ أو صغر حجمها يولد شعورًا بالعزلة والضيق والإجهاد، أما بالنسبة للعامل البيئي فمنافذ الإضاءة كثيرة في توفير الإضاءة الطبيعية واكتساب حرارة الشمس والتهوية الطبيعية..... إلخ.

11- دراسة د- وسيم إسماعيل الهابيل: أ - علاء محمد حسن عايش، " تقييم مدى فاعلية إجراء السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين ". دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 02، غزة، فلسطين، يونيو 2012.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية، وقاما الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية، وإعداد مقابلات مع أصحاب الاختصاص الممثلين في فني المختبر وأعضاء هيئة التدريس الذين يتعاملون مع المختبر بشكل دائم، بالإضافة إلى المعاينة المكان والتعرف على مدى توفر وسائل الوقاية والسلامة المهنية، وقد وجد الباحثان العديد من إصابات العمال والأمراض المهنية في المختبرات العلمية، ولكن لم توثق هذه الإصابات في تقارير مفصلة، بالإضافة إلى عدم وجود سجلات طبية للعاملين.

واستخدم الباحثان في هذه الدراسة الإستمارة، وقد تكون مجتمع البحث من العاملين في المختبرات العلمية، ولقد تم استخدام العينة الطبيعية العشوائية في جمع البيانات الميدانية، حيث بلغ حجم العينة (218) شخص وبلغت نسبة الإسترداد (80 %) من الذين شاركوا في هذه الدراسة.

وتوصل الباحثان إلى أن التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، كما أن توفير قواعد ووسائل السلامة والوقاية في البيئة العمل يؤثر كذلك بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وعليه أوصى الباحثان بضرورة انشاء قسم متخصص

لإدارة الصحة والسلامة المهنية. مع ضرورة الاهتمام بتدريب العاملين لتعزيز الوعي وتطوير المهارات لديهم، والعمل على تطبيق كافة القوانين واللوائح المتعلقة بسلامة وحماية العاملين داخل المختبرات العلمية.

انطلاقاً مما سبق يمكن صياغة فرضيات الدراسة كما يلي:

❖ فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الأولى:

H0: يوجد أثر مباشر لبرنامج الأمن المهني بأبعادها المختلفة في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

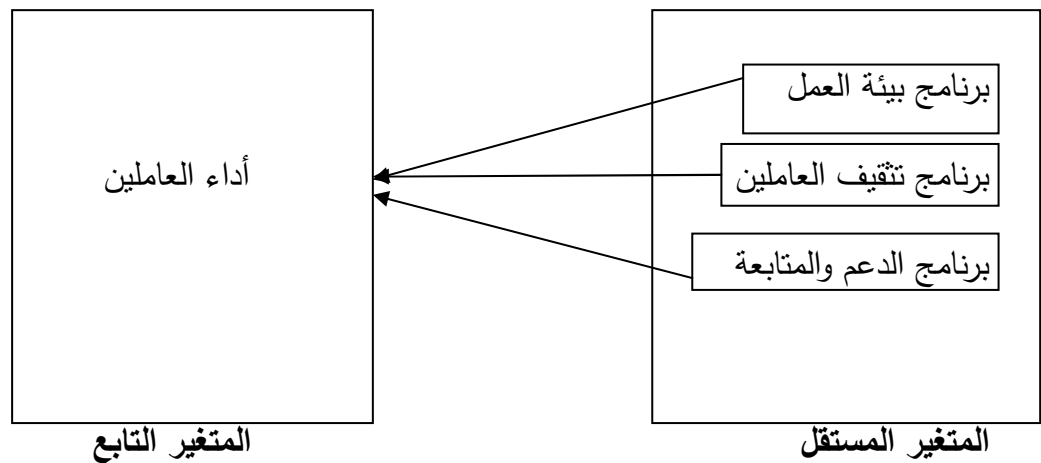
و من خلال هذه الفرضية يمكن استنباط الفرضيات الفرعية التالية:

H1: يوجد أثر مباشر لبرنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

H2: يوجد أثر مباشر لبرنامج التثقيف و التوعية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

H3: يوجد أثر مباشر لبرنامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة

وعليه يمكن عرض نموذج الدراسة في الشكل الموالي: **الشكل (1-3):** نموذج الدراسة المقترح



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة

خلاصة:

في هذا الفصل تم التعرف على ماهية برامج الأمن المهني، من خلال التطرق إلى الإطار الدلالي لهذا المصطلح، بالإضافة إلى التعرف على أهم أبعادها وكيفية تطبيقها داخل المؤسسة

و كذلك تم التعرف في هذا الفصل على ماهية أداء العاملين حيث تم التطرق إلى إلمائته وإدارته و كذلك تقييمه وتحسينه.

كما تم التعرف على الدور الفعال لبرامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصناعية، حيث تمت الدراسة الميدانية على مؤسسة سوناپراك مديرية الصيانة بسكرة وهذا ما سيتم دراسته في الفصل الثاني والأخير

الفصل الثاني

الإطار التطبيقي لمتغيرات الدراسة

المبحث الأول: منهجية الدراسة

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة

المبحث الثالث : تفسير نتائج الدراسة

تمهيد

يعد ما قمنا به في الجانب النظري من خلال الفصل الأول إيضاحاً لكل من ماهية أداء العاملين، وبرامج الأمن المهني في المؤسسة الصناعية، سوف نتناول في الجانب التطبيقي لهذا الموضوع من خلال قيامنا بدراسة ميدانية في مؤسسة سوناطراك. مديرية الصيانة بسكرة، والتي تتضمن دراسة مختلف الجوانب المتعلقة ببرامج الأمن المهني ودورها في تحسين أداء العاملين لهذه المؤسسة. حيث تم الاعتماد على الاستبيان في جميع المعلومات حول الأبعاد التي لها علاقة بالمتغير المستقل برامج الأمن المهني، وكذا المتغير التابع أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة، من حيث أسلوب الدراسة وتصميمها، وطرق جمع البيانات وتحديد مجتمع الدراسة. وكذلك مراحل تطور الاستبانة وإجراءات توزيعها، ومن ثم تحديد أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

و قد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث. المبحث الأول يتعلق بمنهجية الدراسة. أما المبحث الثاني فنتناول فيه عرض نتائج الدراسة. بينما المبحث الثالث فقد خصص لتفسير نتائج الدراسة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

يحتوي هذا المبحث على ثلاثة مطالب، الأول يتعلق بمجتمع وعينة الدراسة، أما الثاني فيتعلق بأداة الدراسة وأساليب التحليل بينما الثالث فنعرض فيه ثبات وصدق أداة الدراسة.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة.

. الفرع الأول : مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث. ويتمثل مجتمع الدراسة في موظفي مؤسسة سوناطراك " مديرية الصيانة بسكرة " ويمكن تقديم لمحة بسيطة حول المؤسسة كما يلي :

أولاً: عرض عام للمؤسسة الوطنية سوناطراك

تسمى سوناطراك بالشركة الوطنية للبحث، الإنتاج، النقل تحويل المحروقات وتسويقه، يوجد مقرها بمدينة الجزائر العاصمة (جنان الملك) بحيدرة، ويرجع معنى كلمة SONATRACH بالغة العربية إلى:

❖ So: Société شركة

❖ Na: Nationale وطنية

❖ Tra: Transport نقل

❖ C: Commercialisation تسويق

❖ H: Hyhocarbures المحروقات

المؤسسة الوطنية للنقل وتسويق المواد الهيدروكربونية (سوناطراك) هي الشركة الأولى في الجزائر وفي إفريقيا تشارك في الاستكشاف، الإنتاج، النقل بالأنابيب، تحويل وتسويق المواد الهيدروكربونية ومشتقاتها، تعتمد إستراتيجية التنوع كما تطور في توليد الكهرباء الجديدة كذلك في تحلية مياه البحر وبحوث استغلال الطاقة المعدنية وأنشطة التعدين.

وللسعي لتحقيق إستراتيجيتها للتدويل تعمل سوناطراك في حيز كبير ومناطق عدة من العالم، بنحو رقم أعمال 64.975 مليار دولار محقق في سنة 2010، واحتلت المرتبة الأولى في إفريقيا وتأتي في المرتبة 12 بين شركات النفط العالمية، وثاني أكبر شركة مصدرة للغاز الطبيعي المسال وغاز البترول المسال، إنتاجها الإجمالي (جميع المنتجات) هو 222 مليون طن من النفط في عام 2004، أنشطته تشكل حوالي 30 % من الناتج القومي الإجمالي للجزائر.

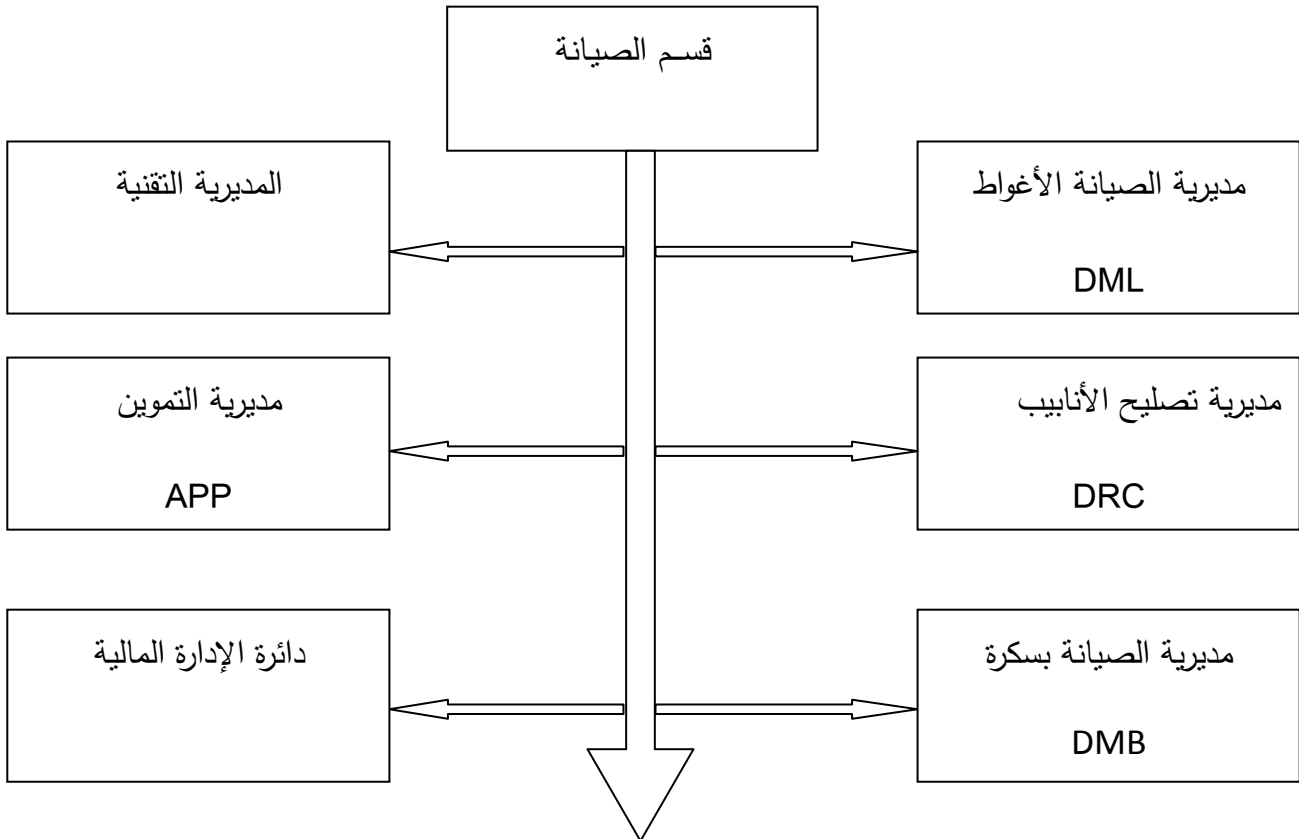
تعد المؤسسة الوطنية سوناطراك إحدى أهم المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر، ومن أنجح المؤسسات الوطنية، فلها تاريخها ومكانتها على المستوى الوطني، لذلك سنحاول التعرف على مؤسسة سوناطراك وعلى الخصوص وحدة الصيانة ببسكرة وعلى نشاطها الاقتصادي.

وتعمل مؤسسة سوناطراك في مجال المحروقات، بحيث ينقسم عملها إلى عدة أنشطة:

- ❖ نشاط الإنتاج
- ❖ نشاط التوزيع
- ❖ نشاط النقل بالأنابيب.

ويضمن نشاط النقل بالأنابيب نقل المحروقات بواسطة شبكة للبترول والغاز على امتداد 16000 كم، وهذه الشبكة تستخدم تجهيزات مهمة ومتطورة، وتعتبر الصيانة إحدى أهم الوظائف التي تضمن استغلال هذه الشبكة بدون أخطار، والمكلف بها حاليا قسم خاص هو قسم الصيانة بالنسبة للعمليات المهمة وقسم الاستغلال للعمليات العادية والبسيطة، حيث ينقسم قسم الصيانة إلى عدة مديريات، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (1-2): الهيكل التنظيمي لقسم الصيانة سوناطراك - فرع النقل بالأنابيب - للشركة الأم.



المصدر: وثائق الوحدة: Présentation : les activités de la Direction Maintenance Biskra

يلاحظ من الشكل السابق أن إحدى المديرية التابعة لقسم الصيانة هي مديرية الصيانة بسكرة، وتقع هذه المديرية في المنطقة الصناعية بسكرة، وقد مرت في تطورها بالمراحل التالية:

❖ سنة 1977: حيث بدأ في بنائها في أكتوبر من سنة 1977، وكان الاستلام النهائي لها في مارس 1980، وكانت آنذاك المديرية الجهوية بسكيكدة مكلفة ببنائها ضمن مشروع يهدف إلى صيانة الآلات الموجهة للصناعة البترولية.

❖ من 1979 – 1989: تم إنشاء قسم الصيانة بسكرة سنة 1982 بهدف صيانة تجهيزات المنشآت التابعة للمديرية الجهوية بسكيكدة، وكذا التمويل بقطع الغيار.

❖ سنة 1989: تم إنشاء مديرية الصيانة الأغواط (DML)، التي تقوم بتسيير 3 قواعد هي: قاعدة الأغواط وقاعدة حوض الحمراء وقاعدة بسكرة.

❖ من 1990-2002: قاعدة الصيانة بسكرة كان هدفها مركزا على تنفيذ عمليات الصيانة.

❖ جوان 2002: تم إنشاء مديرية الصيانة بسكرة (Direction Maintenance Biskra (DMB،

حيث أصبحت مؤسسة مستقلة بانفصالها عن مديرية الصيانة الأغواط، وذلك بالقرار رقم 206/DG، مرجع A- 589 المؤرخ في 2002/06/12.

وتقع مديرية الصيانة بسكرة على مساحة إجمالية قدرها 8793م²، في شكل مباني موزعة كمايلي:

❖ ورشات تقنية.

❖ مخزن.

❖ مبنى إداري.

❖ مبنى إداري تقني.

❖ مبنى للحماية.

❖ مستودع.

وقد تحصلت مديرية الصيانة بسكرة على شهادة الجودة العالمية (ISO 9001)، وهذا لمواكبة التطورات التي تحدث في الاقتصاد الجزائري، حيث بدأت في مشروع الحصول على شهادة الجودة في 15 ماي 2004، وتحصلت عليها في جويلية 2005.

وتعتمد الوحدة في تسييرها على شبكة داخلية وعلى الإعلام الآلي وعلى برنامج متخصص في التسيير من أجل تسيير أكثر عقلانية.

كما يقدر عمال مديرية الصيانة بسكرة ب157 عامل دائم، منهم 92 تقنيين و65 إداريين، بالإضافة إلى 41 عامل مؤقت، وهم موزعين على النحو التالي:

جدول رقم (1-2): توزيع عدد العمال حسب التخصصات في مديرية الصيانة بسكرة.

| البيان | العدد | النسبة |
|-----------------|-------|--------|
| الإطارات العليا | 07 | 3 % |
| الإطارات | 63 | 32 % |
| أعوان التحكم | 70 | 35 % |
| أعوان التنفيذ | 17 | 9 % |
| المتعاقدين | 41 | 21 % |
| المجموع | 198 | 100 % |

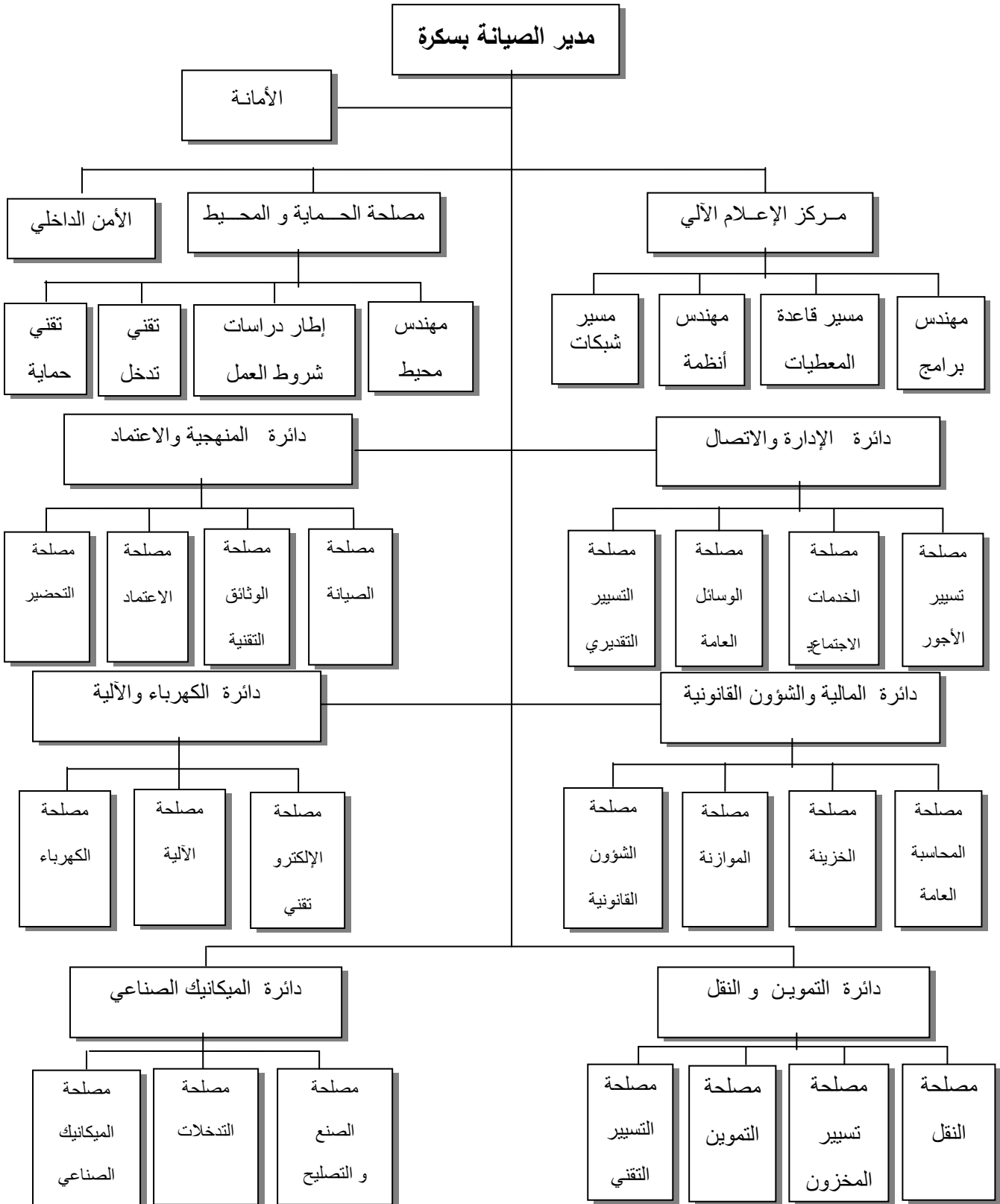
المصدر: وثائق الوحدة: Rapport D'effectif Globale De L'entreprise

ونلاحظ من الجدول أن الإطارات وأعوان التحكم هم الأغلبية، وهذا لكون المهندسين والتقنيين هم أساس نشاط الوحدة، حيث يعتبر 92 من 157 عامل هم تقنيين أي بنسبة 58% من اليد العاملة الدائمة، وهذا ما يفسر كون مديرية الصيانة، قاعدتها الأساسية هي اليد العاملة.

ثانيا: الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناپراك - مديرية الصيانة - بسكرة

إن الهيكل التنظيمي ما هو إلا عبارة عن البناء الذي يبين مختلف المستويات الإدارية والوحدات التنظيمية الرئيسية والفرعية والوظائف، ويبين أشكال الاتصالات وشبكات العلاقات القائمة داخل الوحدة، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (2-2): الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناطراك -مديرية الصيانة- بسكرة



المصدر: وثائق الوحدة: L'organigramme de détail de la Direction Maintenance Biskra

وتتبع مديرية الصيانة بسكرة في تنظيمها أسلوب المديرية، حيث يتدرج الهيكل التنظيمي للمؤسسة كالتالي:

1. مدير الصيانة: هو المشرف على مديرية الصيانة بسكرة، والمسؤول على:

- إعداد وتحديث سياسة وأهداف المؤسسة.
- التخطيط الاستراتيجي ورقابة أهداف المؤسسة.
- توزيع الموارد والوسائل بالمؤسسة.
- وضع حيز التنفيذ نظام اتصال داخل المؤسسة.
- تحسين نظام إدارة الجودة بالمؤسسة.

2. الأمانة: تهتم بتسجيل الرسائل الصادرة والواردة من وإلى المؤسسة، والتي لها علاقة مباشرة بمدير الصيانة، كما تهتم بالصادر والوارد من مدير المؤسسة إلى مختلف الدوائر التابعة للمؤسسة.

3. دائرة التموين والنقل: وهي المسؤولة عن:

- تموين المؤسسة بالمواد الأولية، قطع الغيار، الآلات، والتجهيزات الضرورية للنشاط مع احترام الجودة والوقت.

- تسيير المخزون والجرد المادي في المؤسسة، مع احترام الإجراءات والقوانين المطبقة.

- تسيير وصيانة مستودع النقل: السيارات، الآلات، الشاحنات... إلخ.

- خدمات النقل الضرورية لمختلف هياكل المؤسسة.

- ضمان تحسين عمليات التموين.

4. دائرة الإدارة والاتصال: هي المسؤولة عن:

- تقييم احتياجات المؤسسة للعمال وإعداد خطط التعيين والتكوين في إطار الموازنات المعتمدة.

- تسيير ملفات العمال في المؤسسة.

- تضمن الخدمات الاجتماعية، طب العمل، التنشيط الاجتماعي والرياضي... إلخ.

- تسيير ومتابعة النشاطات المرتبطة بالفندقة، الإطعام، صيانة التجهيزات... إلخ.

- تسيير وسائل الاتصالات بالمؤسسة (هاتف، فاكس، تليكس... إلخ).
 - التكفل بمهام النقل والإطعام والمبيت للعمال في إطار المهام التي يقومون بها خارج المؤسسة، وكذلك إجراءات الحصول على تأشيرات السفر للعمال الذين يقومون بمهام أو تكوين خارج الوطن.
 - تحسين إجراءات الاتصال بالمؤسسة.
 - تحسين العمليات المتعلقة بالموارد البشرية.
 - تطبيق سياسة المؤسسة فيما يتعلق بمعالجة المشاكل.
- 5. دائرة المالية والشؤون القانونية: هي المسؤولة عن:**
- التسيير المالي والمحاسبي للمؤسسة في إطار الموازنات المعتمدة واحترام الإجراءات والنصوص القانونية حيز التنفيذ.
 - إعداد المخطط السنوي على المدى المتوسط للمؤسسة مع احترام مختلف هياكل المؤسسة ومتابعة تنفيذها.
 - تسجيل جميع العمليات اليومية مع الغير كالزبائن والموردين.
 - إعداد الميزانيات المالية والمحاسبية للمؤسسة.
 - إعداد العقود والاتصال مع الإدارة القانونية المركزية.
 - تسيير تأمينات المؤسسة بالاتصال مع الإدارة القانونية المركزية.
 - إعداد ومتابعة الملفات القانونية للمؤسسة وذلك بالاتصال مع الإدارة القانونية المركزية.
 - تسيير ومتابعة ممتلكات المؤسسة.
 - متابعة الاحترام القانوني لكل العقود المنفذة على مستوى المؤسسة.

6. دائرة الكهرباء والآلية: هي المسؤولة عن:

- القيام بالصيانة فيما يخص فرعي الكهرباء والآلية.
- الإشراف على عمليات الصيانة للألات الدوارة.
- المساعدة في عمليات تحديث التجهيزات.
- القيام بأعمال حول نظام الحماية.
- القيام بأعمال الكهرباء الصناعية والإلكترونية.
- المشاركة في إعداد دفاتر الشروط المرتبطة بالتجهيزات.
- تحسين عمليات الصيانة في الورشات والخدمات المقدمة للزبائن.

7. دائرة المنهجية والاعتماد: هي المسؤولة عن:

- إعداد مخطط العمل السنوي والأكثر من سنوي بمساعدة المديريات الجهوية لسوناتراك لضمان صيانة الآلات الدوارة.
- استقبال طلبات العمل وبرمجتها وتقسيمها على هياكل المؤسسة المسؤولة عن التنفيذ.
- تسيير وتحديث برنامج وإجراءات الصيانة.
- تنظيم مجموعات من العمال لإعداد فرق عملية للصيانة.
- إعداد وتحليل نسب الصيانة.
- تحليل وتحديث تكاليف الصيانة.
- إجراء دراسات خاصة على الصيانة.
- تسيير الوثائق التقنية للتجهيزات الصناعية.
- تحسين العمليات التجارية والخدمات المقدمة للزبائن.
- قياس ومتابعة رضا الزبائن، والمعالجة الفعالة لاحتياجاتهم.

8. دائرة الميكانيك الصناعي: هي المسؤولة عن:

- القيام والإشراف على عمليات الآلات الدوارة.
- الصيانة في الورشات لآلات الضغط (المضخات، المحركات، الآلات الضاغطة...إلخ).
- المساهمة في عمليات تحديث التجهيزات.
- صنع قطع الغيار المرتبطة باحتياجات نشاط النقل بالأنايب.
- تصليح القطع الخاصة بالآلات الدوارة.
- مراقبة مطابقة القطع المصنعة.
- القيام بتشخيص، تحليل، قياس وخبرة القطع الثمينة (Pièces nobles).
- تحسين التدخلات الميدانية والخدمات المقدمة للزبائن.

9. مركز الإعلام الآلي: هو المسؤول عن:

- تسيير، إدارة وصيانة أنظمة الإعلام الآلي في المؤسسة.
- الصيانة القبلية والبعديّة لأنظمة الإعلام الآلي.
- تسيير، إدارة واستغلال قواعد معطيات البرامج.
- تسيير، إدارة واستغلال المراسلات الآلية في المؤسسة.
- تسيير واستغلال شبكة الإعلام الآلي.
- مساعدة وتكوين مستعملي أدوات الإعلام الآلي.
- الاستغلال الأمثل لوسائل الإعلام الآلي على مستوى المؤسسة.
- تحسين عمليات تسيير أنظمة الإعلام الآلي.

10. مصلحة الحماية والمحيط : وهي المسؤولة عن:

- تطبيق سياسة الحماية والمحيط والأمن لمجمع سوناطراك.
- توضيح وظيفة الحماية، المحيط والأمن في المؤسسة من خلال التوعية والتكوين.

- حماية الممتلكات البشرية والمادية من خلال برامج وقاية.
- الوقاية من الحوادث والحرائق من خلال مراقبة الشروط التقنية، وتصرفات العمال وطرق العمل الخطيرة والتوصيات الضرورية.
- مراقبة ومتابعة برامج نشاط النقل بالأنابيب لحماية المحيط.

إن ما نلاحظه من الهيكل التنظيمي لمديرية الصيانة بسكرة هو تعدد المستويات التنظيمية، حيث يضم 3 مستويات، وبالتالي هناك درجة عالية من التعقيد، وهذا ما يوضحه الشكل السابق.

ورغم أن مديرية الصيانة بسكرة مؤسسة تتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية حيث يعود اتخاذ القرار فيها إلى مسيرها ومديرها على الخصوص، إلا أنها تبقى خاضعة للمستويات الأعلى منها فيما يتعلق بالقرارات الهامة والمتعلقة بالاستثمار واعتماد الميزانيات المالية والموازنات السنوية والتعيينات...إلخ.

ثالثا: النشاط الاقتصادي لمديرية الصيانة بسكرة

إن النشاط الأساسي لمديرية الصيانة بسكرة هو صيانة الهياكل التالية:

- ❖ "GK1/GK2/40 : حاسي الرمل / سكيكدة.
 - ❖ "OK1/34 : حوض الحمراء / سكيكدة.
 - ❖ "GO1/GO2/48 : حاسي الرمل / واد الصفصاف / تبسة نحو ايطاليا.
- وهذا ما يعطيها وضعية استراتيجية للقيام بالعمليات المختلفة للصيانة (مراجعات دورية، تدخلات ميدانية، تصليح الأجهزة والآلات التقنية) في مختلف المنشآت وعلى الخطوط التالية:
- ❖ نشاط النقل بالأنابيب.
 - ❖ أنشطة المحروقات (إنتاج، توزيع).
- هذا وكما يوجد للمديرية مهام فرعية أخرى نذكر منها:
- ❖ تشخيص وصيانة قطع الغيار وتجديد الهياكل الأساسية للآلات.
 - ❖ صنع قطع الغيار لاحتياجات نشاط النقل بالأنابيب.
 - ❖ المساهمة في التجديد المستمر لتجهيزات مختلف هياكل النشاط.

❖ إعداد ووضع حيز التنفيذ نظام وإجراءات الصيانة ومعايير الآلات والتجهيزات المرتبطة بالنشاط.

الفرع الثاني : عينة الدراسة

بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم اختيار مجموعة من عمال المؤسسة محل الدراسة وقد تم توزيع (40) استمارة عليهم عبر الزيارة الميدانية، واسترد منها (37) وبعد فحصها وتحليلها تبين أن الاستبيانات صالحة للتحليل

الفرع الثالث : طرق جمع البيانات والمعلومات

أولاً : البيانات الأولية

تم الحصول عليها من خلال تصميم الاستبيان وتوزيعها على عينة من مجتمع الدراسة . ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي Spss.V17 بالإضافة إلى استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة لهدف الوصول إلى الدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة .

ثانياً : البيانات الثانوية

قمنا بمراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الورقية والالكترونية والرسائل الجامعية والتقارير المتعلقة بموضوع البحث سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي ساعدتنا في جميع مراحل الدراسة

المطلب الثاني :أسلوب الدراسة

الفرع الأول: تصميم الدراسة

المنهج هو طريقة موضوعية يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر بقصد تشخيصها وتحديد أبعادها ومعرفة أسبابها وطرق علاجها والوصول إلى نتائج عامة يمكن تطبيقها، أي أنه ترتيب منسق للمبتدئ والعمليات العقلية التي تقوم بها ونحن بصدد الكشف عن الحقيقة والبرهنة عليها⁽¹⁾، حيث أن المنهج البحثي المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي إذ يهدف إلى شرح الموضوع المراد دراسته بحيادية وموضوعية دون تدخل الباحث، حيث يتسم المنهج الوصفي بالواقع لأنه يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، ويستخدم مختلف الأساليب المناسبة من كمية وكيفية للتعبير عن الظاهرة وتفسيرها من أجل التوصل إلى فهم وتحليل الظاهرة المبحوثة، وهذه الدراسة عبارة عن بحث كمي باعتبار أن جميع البيانات الأولية التي تم جمعها حولت إلى شكل رقمي تحرياً للدقة والوضوح والتبسيط.

الفرع الثاني : أداة الدراسة

¹ محمد محمد قاسم "المدخل إلى مناهج البحث العلمي"، ط1، دار النهضة العربية لنشر والتوزيع، بيروت، 1999، ص52.

من أجل جمع المعلومات الأولية تم الاعتماد على أداة الاستبيان والتي تقوم على أساس إعداد الأسئلة المرتبطة والمكملة لبعضها البعض حول مشكلة الدراسة وفروضها ليجيب عليها المستقضي، ل يتم بعد ذلك تفريغها وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتائج منها للوصول إلى أهداف الدراسة والاستبيان المستخدم هنا مكون من ثلاث اجزاء :

- الجزء الاول :

يتمثل في المعلومات الديمغرافية اللازمة عن المستجيب وهي : (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، وحدة الارتباط، الشهادة، التخصص الوظيفي) .

- الجزء الثاني:

متغير أداء العاملين وتم صياغة وبناء فقرات هذا المتغير استرشادا بالدراسات السابقة، ويتضمن ثلاثة أبعاد (جودة العمل، كمية العمل، المواظبة في العمل) .

- الجزء الثالث:

متغير برامج الأمن المهني وتم صياغة وبناء فقرات هذا المتغير ومتضمن ثلاثة أبعاد وتمثلة في : (برنامج بيئة العمل، برنامج تثقيف العاملين، برنامج الدعم والمتابعة الصحية) .

و قد تم تكوين جميع مقاييس الاستجابات لفقرات المقياس وفقا لسلم ليكرت كما يلي:

| | | | | |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

بعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي المرجح لتحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح كما يلي :

| المستوى | المتوسط المرجح |
|---------|-----------------|
| 1 | من 1 الى 1.79 |
| 2 | من 1.8 الى 2.59 |
| 3 | من 2.6 الى 3.39 |
| 4 | من 3.4 الى 4.19 |
| 5 | من 4.25 الى 5 |

الفرع الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V 17 وهو من الأنظمة الإحصائية التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة ومنها التطبيقات الإحصائية، حيث يستخدم هذا في إجراء التعديلات الإحصائية المختلفة من إدخال البيانات وتلخيصها وعرضها بأشكال هندسية وبيانات وحسابات ومقاييس النزعة المركزية من التشتت والالتواء والتقاطع ومعدلات الانحدار والتقدير الفتري واختبارات الفروض الإحصائية، بالإضافة إلى تحليلات إحصائية متقدمة .

و في دراستنا تم استخدام الأساليب التالية :

1- النسب المئوية والتكرارات : وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات.

2- معامل الارتباط : ألفا كرونباخ : وذلك لقياس ثبات أداة الدراسة

3- معامل الالتواء: ويستخدم للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات

4- المتوسطات الحسابية: لتحديد معدل استجابة أفراد العينة لمتغيرات الدراسة

5- الانحرافات المعيارية : لقياس درجة التشتت المطبق لقيم الاجابات عن وسطها الحسابي

6- تحليل التباين الأحادي One way Anova لحساب قيمة (F) المحسوبة و (R)

المطلب الثالث : ثبات وصدق أداة الدراسة

الفرع الاول : ثبات اداة الدراسة

للتحقق من ثبات الدراسة تم حساب معامل الثبات طبقا لكرونباخ ألفا الداخلي بصيغته النهائية الكلية . ولكل متغير بجميع أبعاده وتم قبول الفقرات التي يكون معامل ثباتها يفوق (70 %) و قد كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

1-برامج الأمن المهني:

1-1 برنامج بيئة العمل

الجدول (2-2) : معامل الثبات لفقرات بعد برنامج بيئة العمل

| عدد الفقرات | كرونباخ ألفا |
|-------------|--------------|
| 4 | 0,854 |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

تشير البيانات في الجدول إلى أن معامل الثبات لفقرات بعد برنامج بيئة العمل يفوق (70%). حيث كانت نسبة (85%). وبالتالي فإن الثبات بالنسبة لفقرات هذا البعد مقبول .

21 برنامج تثقيف العاملين:

الجدول (2-3) معامل الثبات لفقرات بعد برنامج تثقيف العاملين

| عدد الفقرات | كرونباخ ألفا |
|-------------|--------------|
| 4 | 0,699 |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

تشير البيانات في الجدول الى ان معامل الثبات لفقرات بعد برنامج تثقيف العاملين يقترب من (70%)، حيث كانت نسبة (69, 9%)، وبالتالي فإن الثبات بالنسبة لفقرات هذا البعد مقبول .

31 برنامج الدعم والمتابعة:

الجدول (2-4) : معامل الثبات لفقرات بعد برنامج الدعم والمتابعة.

| عدد الفقرات | كرونباخ ألفا |
|-------------|--------------|
| 4 | 0,813 |

المصدر بالاعتماد على نتائج الspss

تشير البيانات في الجدول الى ان معامل الثبات لفقرات بعد برنامج الدعم والمتابعة يفوق (70%) . حيث كانت نسبته (81%) وبالتالي فان الثبات بالنسبة لفقرات هذا البعد مقبول .

2- أداء العاملين:

الجدول (5-2): معامل الثبات لفقرات بعد كمية العمل.

1- 2 كمية العمل

| عدد الفقرات | كرونباخ ألفا |
|-------------|--------------|
| 4 | 0,742 |

المصدر بالاعتماد على نتائج الـ spss

تشير البيانات في الجدول الى ان معامل الثبات لفقرات بعد برامج الأمن المهني يفوق (70%) . حيث كانت نسبته (74%) وبالتالي فان الثبات بالنسبة لفقرات هذا البعد مقبول .

2-2 جودة العمل

الجدول (6-2): معامل الثبات لفقرات بعد جودة العمل.

| عدد الفقرات | كرونباخ ألفا |
|-------------|--------------|
| 4 | 0,896 |

المصدر بالاعتماد على نتائج الـ spss

تشير البيانات في الجدول الى ان معامل الثبات لفقرات بعد أداء العاملين يفوق (70%) . حيث كانت نسبته (89%) وبالتالي فان الثبات بالنسبة لفقرات هذا البعد مقبول .

3-2 المواظبة في العمل

الجدول (7-2): معامل الثبات لفقرات بعد المواظبة في العمل.

| عدد الفقرات | كرونباخ ألفا |
|-------------|--------------|
| 5 | 0,867 |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

تشير البيانات في الجدول الى ان معامل الثبات لفقرات بعد أداء العاملين يفوق (70%) . حيث كانت نسبته (86%) وبالتالي فان الثبات بالنسبة لفقرات هذا البعد مقبول

الفرع الثاني : صدق أداة الدراسة

اولا : الصدق الظاهري

للتحقق من صدق محتوى الأداة المستخدمة وللتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة. ثم عرضها على هيئة من الأساتذة المحكمين الذين يعملون في كلية العلوم الاقتصادية. التسيير والعلوم التجارية بجامعة بسكرة وطلب منهم إبداء رأيهم حول الأداة المستخدمة من حيث مدى مناسبة العبارات للمحتوى. ومدى كفاية أداة الدراسة من حيث عدد العبارات، وشموليتها، وتنوع محتواها، وتقييم مستوى الصيانة اللغوية، والإخراج أو أية ملاحظات أخرى يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير. او الحذف وفق ما يراه المحكم لازما.

وقمنا بأخذ ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم، ومن ثم أجريت التعديلات المطلوبة وهو ما يحقق الصدق الظاهري، وبذلك اعتبرنا أنها صالحة لقياس ما وضعت له .

ثانيا : الصدق البنائي

يمكن قياس الصدق البنائي من خلال معامل بيرسون والذي يقيس قدرة فقرات الدراسة على قياس المعنى المقصود للمتغير من خلال علاقة كل فقرة مع البعد الذي يحتويها، بحيث يتم قبول الفقرات التي يكون معامل بيرسون الخاص بها (50 %)، فيما تضع دراسات اخرى (70 %) كقيمة مرجعية.

1- برامج الأمن المهني :

1-1 برنامج بيئة العمل :

الجدول (8-2) : الصدق البنائي لبعء برنامج بيئة العمل .

| الفقرات | الاحصائيات | برنامج بيئة العمل | الدالة الاحصائية |
|-----------|-----------------|-------------------|------------------|
| الفقرة 01 | - معامل بيرسون | 0,781** | دالة احصائيا |
| | - مستوى الدلالة | 0,000 | |
| | - حجم العينة | 37 | |
| الفقرة 02 | - معامل بيرسون | 0,835** | دالة احصائيا |
| | - مستوى الدلالة | 0,000 | |
| | - حجم العينة | 37 | |
| الفقرة 03 | - معامل بيرسون | 0,792** | دالة احصائيا |
| | - مستوى الدلالة | 0,000 | |
| | - حجم العينة | 37 | |
| الفقرة 04 | - معامل بيرسون | 0,927** | دالة احصائيا |
| | - مستوى الدلالة | 0,000 | |
| | - حجم العينة | 37 | |

++ conelation is significant at the 0.01 .level (2- Tailed)

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

يتضح من الجدول أن أغلبية معاملات الارتباط كانت محصورة بين 0,781 و 0,927 وهي اكبر من (70 %) وهذا ما يدل على صدق فقرات الاستبانة لقياس الهدف التي وضعت من اجله وهو ما يؤكد على الصدق البنائي لبعء برنامج بيئة العمل .

2-1 برنامج تثقيف العاملين :

الجدول (9-2) : الصدق البنائي لبعء برنامج تثقيف العاملين .

| الفقرات | الإحصائيات | برنامج تثقيف العاملين | الدالة الإحصائية |
|-----------|---|-------------------------|------------------|
| الفقرة 01 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,628** 0,000 37 | دالة احصائيا |
| الفقرة 02 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,794** 0,000 37 | دالة احصائيا |
| الفقرة 03 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,746** ,0000 37 | دالة احصائيا |
| الفقرة 04 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,792** 0,0 00 37 | دالة احصائيا |

++ conelation is significant at the 0.01 .level (2- Tailed)

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

يتضح من الجدول أن أغلبية معاملات الارتباط كانت محصورة بين 0,628 و 0,792 وهي اكبر من (70 %) وهذا ما يدل على صدق فقرات الاستبانة لقياس الهدف التي وضعت من اجله . ومما يؤكد على الصدق البنائي لبعء برنامج تثقيف العاملين .

3-1 برنامج الدعم والمتابعة :

الجدول (10-2) : الصدق البنائي لبعء برنامج الدعم والمتابعة .

| الفقرات | الإحصائيات | برنامج الدعم والمتابعة | الدالة الإحصائية |
|-----------|-----------------|------------------------|------------------|
| الفقرة 01 | - معامل بيرسون | 0,849** | دالة احصائيا |
| | - مستوى الدلالة | 0,000 | |
| | - حجم العينة | 37 | |
| الفقرة 02 | - معامل بيرسون | 0,861** | دالة احصائيا |
| | - مستوى الدلالة | 0,000 | |
| | - حجم العينة | 37 | |
| الفقرة 03 | - معامل بيرسون | 0,670** | دالة احصائيا |
| | - مستوى الدلالة | 0,000 | |
| | - حجم العينة | 37 | |
| الفقرة 04 | - معامل بيرسون | 0,849** | دالة احصائيا |
| | - مستوى الدلالة | 0,000 | |
| | - حجم العينة | 37 | |

++ conelation is significant at the 0.01 .level (2- Tailed)

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

يتضح من الجدول ان اغلبية معاملات الارتباط كانت محصورة بين 0,670 و0,861 وهي اكبر من (70 %) وهذا ما يدل على صدق فقرات الاستبانة لقياس الهدف التي وضعت من اجله . ومما يؤكد على الصدق البنائي لبعء برنامج الدعم والمتابعة .

2- أداء العاملين :

الجدول (11-2) : الصدق البنائي لبعد أداء العاملين .

| الفقرات | الإحصائيات | أداء العاملين | الدالة الإحصائية |
|----------|---|-------------------------|------------------|
| الفقرة 1 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,866** 0,0 00 37 | دالة إحصائية |
| الفقرة 2 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,741** 0,0 00 37 | دالة إحصائية |
| الفقرة 3 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,795** 0,0 00 37 | دالة إحصائية |
| الفقرة 4 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,609** 0,0 00 37 | دالة إحصائية |
| الفقرة 5 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,758** 0,0 00 37 | دالة إحصائية |
| الفقرة 6 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,894** 0,0 00 37 | دالة إحصائية |
| الفقرة 7 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,931** 0,0 00 37 | دالة إحصائية |
| الفقرة 8 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | 0,906** 0,0 00 37 | دالة إحصائية |
| الفقرة 9 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | ,880**0 0,0 00 37 | دالة إحصائية |

| | | | |
|--------------|-------------------------|---|------------------|
| دالة إحصائية | 0,835** 0,0 00 37 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | الفقرة 10 |
| دالة إحصائية | 0,728** 0,0 00 37 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | الفقرة 11 |
| دالة إحصائية | 0,774** 0,0 00 37 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | الفقرة 12 |
| دالة إحصائية | 0,836** 0,0 00 37 | - معامل بيرسون - مستوى الدلالة - حجم العينة | الفقرة 13 |

++ conelation is significant at the 0.01 .level (2- Tailed)

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

يتضح من الجدول أن أغلبية معاملات الارتباط كانت محصورة بين 0,609 و 0,906 وهي أكبر من (70 %) وهذا ما يدل على صدق فقرات الاستبانة لقياس الهدف التي وضعت من اجله . ومما يؤكد على الصدق البنائي لبعء أداء العاملين.

المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة

المطلب الاول : وصف عينة الدراسة

وفيما يلي عرض لخصائص أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية .

الفرع الأول : المتغيرات الشخصية

في هذا الجزء سيتم عرض توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب خصائصهم الشخصية والمتمثلة في النوع، المستوى التعليمي، العمر.

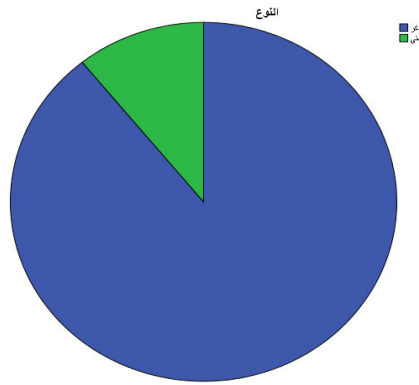
1- النوع :

الجدول : (2-3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع

| النوع | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكور | 33 | 89,2% |
| اناث | 4 | 10,8% |
| المجموع | 37 | 100,0% |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

الشكل (3) :توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع



المصدر بالاعتماد على نتائج spss

يوضح الجدول (2-3) أن عدد الذكور أكبر من عدد الإناث حيث بلغت نسبة الذكور 89,2% في حين بلغت نسبة الإناث 10,8% من مجموع عينة الدراسة.

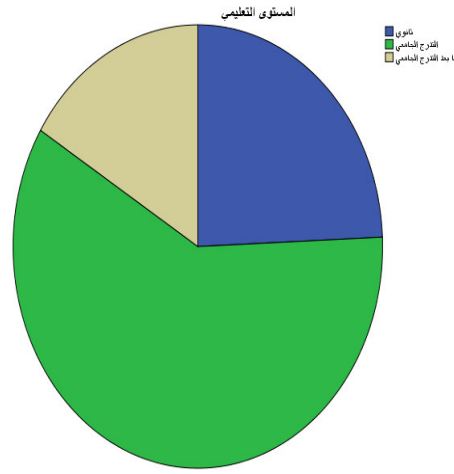
2- المستوى التعليمي

الجدول (2-13) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

| المستوى التعليمي | التكرارات | النسبة المئوية |
|-----------------------|-----------|----------------|
| الثانوي | 9 | 24,3% |
| التدرج الجامعي | 22 | 59,5% |
| ما بعد التدرج الجامعي | 6 | 16,2% |
| المجموع | 37 | 100,0% |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

الشكل : (4-2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي .



المصدر بالاعتماد على نتائج spss

في هذا الجدول الخاص بالمستوى التعليمي كانت أعلى نسبة لفئة التدرج الجامعي حيث بلغت نسبتها (59,5%) وتلتها فئة الثانوي بنسبة (24,3%) في حين كانت نسبة (16,2%) من نصيب لما بعد التدرج الجامعي.

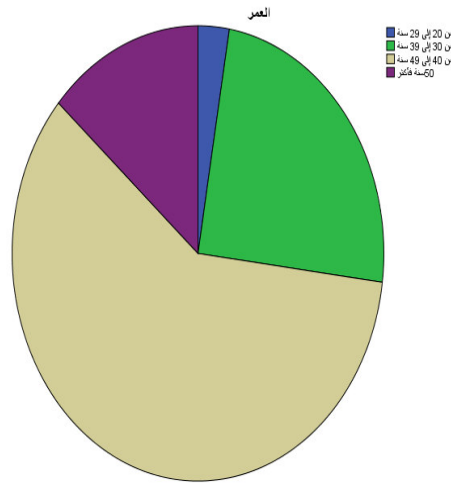
3- العمر :

الجدول (14-2) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

| الفئة | التكرارات | النسبة المئوية |
|--------------|-----------|----------------|
| 20 - 29 سنة | 1 | 2,7% |
| 30 - 39 سنة | 9 | 24,3% |
| 40 - 49 سنة | 22 | 59,5% |
| 50 سنة فأكثر | 5 | 13,5% |
| المجموع | 37 | 100,0% |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

الشكل (2-5) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر .



المصدر بالاعتماد على نتائج spss

يمكننا أن نقول ان الفئة الغالبة هي (40 - 49) سنة، فقد شكلت نسبة (59,5%) من عينة الدراسة وتلتها فئة (30 - 39) سنة بنسبة (24,3%) من عينة الدراسة. أما باقي الفئات فقد تم تقسيمها على النحو التالي : فبالنسبة للفئة (50 سنة فأكثر) فقد كانت نسبتها (13,5%). أما اصغر نسبة فكانت من نصيب فئة (20 - 29) سنة ب (2,7%).

الفرع الثاني : المتغيرات الوظيفية

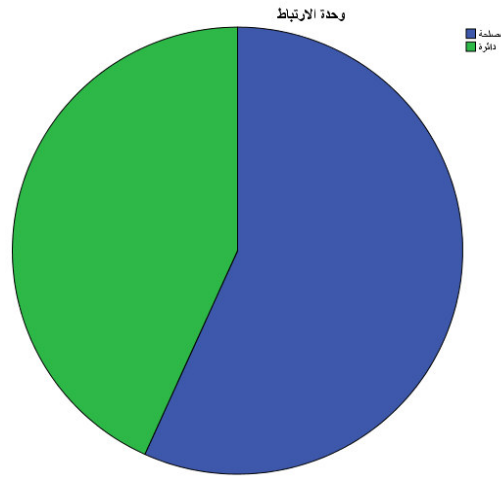
1- وحدة الارتباط :

الجدول (2-15) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير وحدة الارتباط .

| وحدة الارتباط | التكرارات | النسبة |
|---------------|-----------|--------|
| مصلحة | 21 | 56,8% |
| دائرة | 16 | 43,2% |
| المجموع | 37 | 100,0% |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

الشكل (6-2) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير وحدة الارتباط



المصدر بالاعتماد على نتائج spss

يوضح الجدول أن وحدة الارتباط الأكثر تكرار هي المصلحة فقد شكلت نسبة (56,8%) من عينة الدراسة . ثم تأتي الدائرة بنسبة (43,2%) من عينة الدراسة .

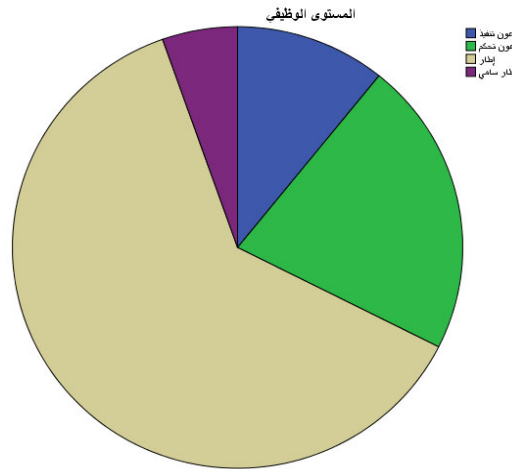
2- المستوى الوظيفي

الجدول (16-2) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي .

| النسبة | التكرارات | المستوى الوظيفي |
|--------|-----------|-----------------|
| 10,8% | 4 | عون تنفيذ |
| 21,6% | 8 | عون تحكم |
| 62,2% | 23 | إطار |
| 5,4% | 2 | إطار سامي |
| 100,0% | 37 | المجموع |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

الشكل (7-2) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي



المصدر بالاعتماد على نتائج spss

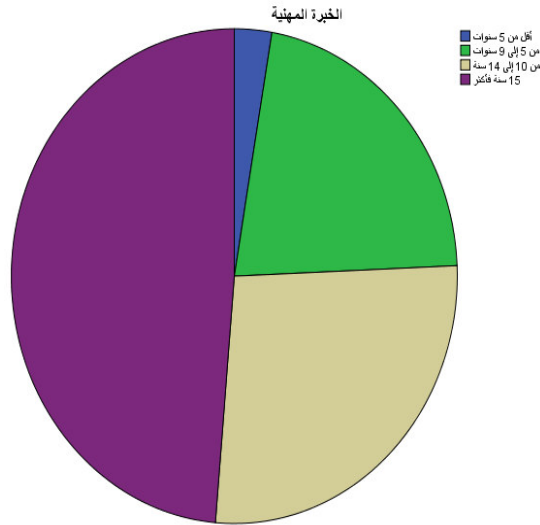
فيما يتعلق بجدول المستوى الوظيفي فان اكبر نسبة هي فئة (إطار) والمتمثلة في نسبة (62,2%) . وتليها الفئة الثانية فئة (عون تحكم) بنسبة (21,6%) اما الفئة (عون تنفيذ) كانت بنسبة (10,8%) . وفئة (إطار سامي) فكانت بنسبة (5,4%) . والملاحظ أن هناك تفوق كبير بالنسبة للموظفين الحاصلين في مستوى إطار.

3-الخبرة المهنية :

الجدول (17-2) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية .

| الفئة | التكرار | النسبة |
|------------------|---------|--------|
| اقل من 5 سنوات | 1 | 2,7% |
| من 5 – 10 سنوات | 8 | 21,6% |
| من 10 – 15 سنوات | 10 | 27,0% |
| اكثر من 15 سنة | 18 | 48,6% |
| المجموع | 37 | 100,0% |

الشكل (2-8) : توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية .



المصدر بالاعتماد على نتائج spss

فيما يتعلق بجدول الخبرة المهنية فان اكبر نسبة هي فئة (اكثر من 15 سنة) والتمثلة في نسبة (48,6%) . وتليها الفئة الثانية فئة (من 10 - 15 سنة) بنسبة (27,0%) اما الفئة (من 5 - 10 سنوات) كانت بنسبة (21,6%) . وفئة (اقل من 5 سنوات) فكانت بنسبة (2,7%) . والملاحظ أن الموظفون ليسو في مرحلة اكتساب خبرة.

المطلب الثاني : برامج الأمن المهني وأداء العاملين لمؤسسة سوناطراك " مديرية الصيانة بسكرة "

فيما يلي حساب قيمة المتوسطات الحسابية ومعامل التواء للإجابات حول الفقرات المكونة لكل بعد مع تقييم متغيرات الدراسة :

الجدول (2-18) : المتوسط الحسابي لإجابات المستقيين .

| | | المتوسط | حد اعلى | حد ادنى | الابعاد |
|---------------|---------|---------|---------|---------|------------------------|
| درجة الموافقة | احصائيا | احصائيا | احصائيا | احصائيا | |
| موافق | ,66540 | 2,0405 | 4,00 | 1,00 | برنامج بيئة العمل |
| موافق | ,54602 | 2,1757 | 3,25 | 1,00 | برنامج تثقيف العاملين |
| موافق | ,57065 | 1,9730 | 3,25 | 1,00 | برنامج الدعم والمتابعة |

| | | | | | |
|--------------------|------|------|--------|--------|-------|
| برامج الأمن المهني | 1,00 | 3,17 | 2,0631 | 53590, | موافق |
| كمية العمل | 1,00 | 4,50 | 2,3581 | 63064, | موافق |
| جودة العمل | 1,00 | 5,00 | 2,0878 | 67756, | موافق |
| المواظبة في العمل | 1,00 | 3,80 | 2,2054 | 62269, | موافق |
| أداء العاملين | 1,00 | 4,38 | 2,2162 | 58914, | موافق |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

❖ تحليل أبعاد برامج الأمن المهني

1- برنامج بيئة العمل :

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ ان متوسط إجابات المستقصين حول هذا البعد هو (2,0405) وهذا يعني أن اغلب الإجابات كانت (موافق). وهو ما يؤكد أن مستوى التوجه نحو برنامج بيئة العمل عالي 2- برنامج تثقيف العاملين :

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ ان متوسط إجابات المستقصين حول هذا البعد هو (2,1757) وهذا يعني أن اغلب الإجابات كانت (موافق) وهو ما يؤكد أن مستوى التوجه نحو برنامج بيئة العمل عالي.

3- برنامج الدعم والمتابعة : من خلال الجدول المبين اعلاه نلاحظ ان متوسط اجابات المستقصين حول هذا البعد هو (1,9730) هذا يعني ان اغلب الإجابات كانت (موافق) وهو ما يؤكد أن مستوى التوجه نحو برنامج الدعم والمتابعة عالي .

❖ تحليل فقرة بعد برامج الأمن المهني:

من خلال الجدول المبين اعلاه نلاحظ ان متوسط اجابات المستقصين حول هذا البعد هو (2,0631) . هذا يعني أن اغلب الإجابات كانت (موافق) وهو ما يعني أن مستوى التوجه نحو برامج الأمن المهني عالي.

❖ تحليل أبعاد أداء العاملين :

1- كمية العمل :

من خلال الجدول المبين اعلاه نلاحظ ان متوسط اجابات المستقصين حول هذا البعد هو (2,3581) . هذا يعني ان اغلب الإجابات كانت (موافق) وهو ما يعني ان مستوى التوجه نحو كمية العمل عالي.

2- جودة العمل :

من خلال الجدول المبين اعلاه نلاحظ ان متوسط اجابات المستقصين حول هذا البعد هو (2,0878) . هذا يعني ان اغلب الإجابات كانت (موافق) وهو ما يعني ان مستوى التوجه نحو جودة العمل عالي.

3- المواظبة في العمل :

من خلال الجدول المبين اعلاه نلاحظ ان متوسط اجابات المستقصين حول هذا البعد هو (2,2054) . هذا يعني ان اغلب الإجابات كانت (موافق) وهو ما يعني ان مستوى التوجه نحو المواظبة في العمل عالي.

❖ أداء العاملين :

من خلال الجدول المبين اعلاه نلاحظ ان متوسط اجابات المستقصين حول هذا البعد هو (2,2162) . هذا يعني أن اغلب الإجابات كانت (موافق) وهو ما يعني أن مستوى التوجه نحو أداء العاملين عالي.

المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات الدراسية

قبل القيام بتحليل النموذج، فإننا أولاً سنقوم باختيار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة وهو ضروري في حالة اختبار الفرضيات وسنقوم بحسابه من خلال معامل الالتواء ومن بين الدراسات في هذا المجال نجد دراسات تقول أن Skewness يجب ان يكون محصور بين (-1.1)، (Kurtosis) محصور بين (-3.3) و دراسات أخرى تقول أن Skewness يجب أن يكون محصور بين (-3.3) و (Kurtosis) أقل من 10 وسوف نأخذ بالدراسة الأخيرة.

الجدول (2-19) التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

| kurtosis | | Skewness | | الأبعاد |
|----------|---------|----------|---------|------------------------|
| الخطأ | احصائيا | الخطأ | احصائيا | |
| ,759 | ,949 | ,388 | 0,741 | برنامج بيئة العمل |
| ,759 | ,357 | ,388 | -,442 | برنامج تثقيف العاملين |
| ,759 | -,175 | ,388 | -,097 | برنامج الدعم والمتابعة |
| ,759 | ,029 | ,388 | -,143 | برامج الامن المهني |
| ,759 | 2,755 | ,388 | ,786 | كمية العمل |
| ,759 | 8,844 | ,388 | 2,101 | جودة العمل |
| ,759 | 1,368 | ,388 | ,335 | المواظبة في العمل |
| ,759 | 4,452 | ,388 | 1,198 | أداء العاملين |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

بالنسبة لتوزيع البيانات كما هو موضح بالجدول فهي موزعة توزيع طبيعي بحيث أن **Skewness** محصور بين -3 و 3 وهذا مقبول، وكذلك معامل التفلطح **kurtosis** أقل من 10.

بما أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وذلك من خلال احتساب معامل الإلتواء للمتغير المستقل والمتمثل في برامج الأمن المهني، واحتساب معامل الإلتواء للمتغير التابع أداء العاملين، فهذا يعني أن النموذج صالح للاختبار.

الجدول (20-2): نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variances)

| معامل الارتباط (R) | معامل التحديد R ² | مستوى دلالة F | قيمة F المحسوبة | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | النموذج |
|--------------------|------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|--------------|----------------|---------------|
| ,377 ^a | ,142 | ,021 ^b | 5,797 | 1,776 | 1 | 1,776 | 1 الانحدار |
| | | | | ,306 | 35 | 10,720 | الخطأ المتبقي |
| | | | | | 36 | 12,495 | المجموع |

المصدر بالاعتماد على نتائج sps

كما هو موضح في الجدول (20-2)، معامل التحديد يساوي (0.377)، هذا يعني أن (37.7%) من التباين في المتغير التابع (أداء العاملين) مفسر بالتغير في المتغيرات المستقلة (برنامج بيئة العمل، برنامج تثقيف العاملين، برنامج الدعم والمتابعة الصحية). عند مستوى دلالة F يساوي 0.021، وهذا دليل بأن النموذج ذو أهمية إحصائية.

الجدول (21-2): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة

| مستوى | قيمة T | المعاملات النمطية | المعاملات غير النمطية | | النموذج |
|---------|----------|-------------------|-----------------------|----------------|-------------------------|
| | | | B | الخطأ المعياري | |
| دلالة T | المحسوبة | Beta | الخطأ المعياري | B | Model |
| ,988 | ,015 | ,003 ^b | ,494 | ,988 | 1 ثابت Constant |
| ,601 | ,528 | ,121 ^b | ,477 | ,601 | برنامج بيئة العمل |
| | | | | | برنامج التوعية والتثقيف |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

طبقاً للنتائج الموضحة بالجدول، بما أن مستوى الدلالة $T < 0.05$ يعني أن X_1 و X_2 ليس لهما تأثير على Y ، وهذا يعني أن كل من برنامج بيئة العمل وبرنامج التوعية والتثقيف ليس لهما تأثير في أداء العاملين.

الجدول (22-2): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة

| مستوى | قيمة T | المعاملات النمطية | المعاملات غير النمطية | | النموذج |
|---------|----------|-------------------|-----------------------|----------------|-----------------|
| | | | B | الخطأ المعياري | |
| دلالة T | المحسوبة | Beta | الخطأ المعياري | B | Model |
| ,000 | 4,367 | | ,332 | 1,448 | 1 ثابت Constant |
| ,021 | 2,408 | ,377 | ,162 | ,389 | X3 |

المصدر بالاعتماد على نتائج spss

طبقاً للنتائج الموضحة بالجدول، بما أن مستوى الدلالة $T > 0.05$ يعني أن X_3 له تأثير على Y . هذا يعني أن لبرنامج الدعم والمتابعة أثر في أداء العاملين.

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة.

المطلب الأول: تفسير نتائج الدراسة

- العلاقة بين برنامج بيئة العمل وأداء العاملين: إن المؤسسة تهتم بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض المهنية وذلك باتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها، من خلال هذا البرنامج الذي يعمل على تهيئة بيئة العمل من كل الجوانب سواء التنظيمية، أو الاجتماعية وخاصة المادية. وهذا يساعد في تحسين أداء العاملين مما يؤدي الى تقديم خدمات بأعلى جودة وفي الوقت المناسب.
- العلاقة بين برنامج التوعية والتثقيف وأداء العاملين أن توعية المؤسسة للعاملين في مجال الأمن المهني، وتدريبهم على أساليب الوقاية هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث. وهذا النوع من البرنامج بالغ الأهمية، لأنه يعرف العامل بالأخطار المحتملة في العمل وكيفية تجنب هذه المخاطر قدر الإمكان كما يعرفه أيضا بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، والاستجابة السريعة للحالات الطارئة، وهذا ما يمكن العامل من فهم كل الجوانب المحيطة ببيئة العمل ، مما يسمح بتفادي جميع المخاطر المهنية وهذا ما يؤدي الى زيادة في أداء العامل.
- العلاقة بين برنامج الدعم والمتابعة الصحية وأداء العاملين. أن المؤسسة تراعي في أسلوبها الوقائي الموجه للعاملين ، تقديم كل الدعم والنصائح والمتابعة الصحية بشكل مستمر ، لتساهم بذلك في تحسين ظروف العمل وتنظيمها بطريقة سليمة ، تحول دون الوقوع في الحوادث والأمراض المهنية، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على صحة العامل ، مما يسمح له برفع وتحسين أدائه في العمل.
- عموما فإن توجه المؤسسة نحو برامج الأمن المهني يمكنها من تفادي الأخطار المهنية من حوادث وأمراض، كما يمكنها من تحسين أداء عاملها وزيادة الإنتاجية.

المطلب الثاني : التوصيات

انطلاقا من نتائج الدراسة نقترح التوصيات التالية:

- الاهتمام أكثر بموضوع أداء العاملين وإدراك نتائجه الايجابية في المؤسسة ، إذ تعتمد المؤسسات بشكل عام في نجاحها على مدى فاعلية العاملين في أدائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على درجة حماسهم في العمل، الأمر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري ومن ثم ضرورة الاهتمام به والحفاظ عليه .

- يجب على العاملين في المؤسسة الالتزام بمعايير الأمن المهني وذلك من خلال احترام وإتباع سياسات الإدارة في مجال السلامة المهنية واحترام القواعد الخاصة بتفادي الحوادث والأمراض المهنية .
- يجب على المؤسسة أن تحرص على توفير كل متطلبات العمل والظروف المناسبة سواء من الناحية المادية بتوفير درجة حرارة معتدلة ، الإضاءة ، التهوية...الخ ، أو من الناحية الاجتماعية من قيادة وإشراف لما لها من أهمية على نفسية العامل ، بالإضافة إلى الجانب التنظيمي من خلال تنظيم مكان وتوقيت العمل .
- العمل على معرفة المعلومات اللازمة حول العاملين وظروف العمل وذلك لتفهم حاجاتهم ورغباتهم وتقدير ظروفهم ومساعدتهم على حل مشاكلهم والحرص على إرضائهم ولو في أبسط الأمور .
- تعزيز استعمال برامج الأمن المهني في كل الجوانب المحيطة بالعمل وذلك لتفادي الأخطار المهنية المحتملة والتي تؤثر على أداء العاملين مما ينعكس بالسلب على الإنتاجية .
- أن يكون لدى المؤسسة الرغبة والحافز للحصول على شهادة الايزو 18000، و OHSAS18001 وذلك لبناء موقع تنافسي ريادي في السوق.

المطلب الثالث: التطبيقات النظرية والعملية.

- أخذنا في هذه الدراسة أداء العاملين كمتغير تابع نظرا لأهميته الكبيرة في الوقت الحالي لكل مؤسسة ، وأخذنا برامج الأمن المهني كمتغير مستقل والهدف الرئيسي هو دراسة الدور الذي تلعبه هذه البرامج في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- كما يمكن مستقبلا توسيع دراسة برامج الأمن المهني إلى أكثر من مؤسسة.
- كما يمكن استعمال طرق أخرى في جمع البيانات من اجل الحصول على معلومات أوفر وأكثر دقة.
- كما يمكن مستقبلا أخذ أداء العاملين بأبعاد أخرى كونه لم يتفق الباحثين في أبعاده وهذا يساعد في الحصول على نتائج أكثر دقة.
- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات في هذا الموضوع

خلاصة

من خلال الدراسة التي قمنا بها في المؤسسة محل الدراسة، تعرضنا إلى برامج الأمن المهني وأداء العاملين في المؤسسة، من خلال استخدام معامل الارتباط، حيث تم الاعتماد على الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من إطارات المؤسسة محل الدراسة، وبعدها قمنا بعرض وتفسير النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل أسئلة الدراسة والتي من بينها أن برامج الأمن المهني لها دور في تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، والذي يتمثل في توفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض المهنية وهذا ما يساهم في تحسين أداء العاملين.

خطة الدراسة

مقدمة

إشكالية الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

منهج الدراسة

هيكل الدراسة

الفصل الأول : الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

تمهيد

المبحث الأول : أداء العاملين

المطلب الأول: ماهية أداء العاملين

المطلب الثاني: إدارة أداء العاملين

المطلب الثالث: تقييم أداء العاملين

المطلب الرابع: تحسين أداء العاملين

المبحث الثاني: برامج الأمن المهني

المطلب الأول: ظروف العمل، الحوادث والأمراض المهنية

المطلب الثاني: الصحة والسلامة المهنية

المطلب الثالث: ماهية الأمن المهني

المطلب الرابع: ماهية برامج الأمن المهني

المبحث الثالث: دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين

المطلب الأول: دور برنامج بيئة العمل في تحسين أداء العاملين

المطلب الثاني : دور برنامج التثقيف و التوعية في تحسين أداء العاملين

المطلب الثالث: دور برنامج الدعم والمتابعة في تحسين أداء العاملين

المطلب الرابع: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي لمتغيرات الدراسة

دراسة حالة مؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة بسكرة

تمهيد

المبحث الأول منهجية الدراسة

المطلب الأول: مجتمع الدراسة وعينتها

المطلب الثاني: أسلوب الدراسة

المطلب الثالث: ثبات وصدق أداة الدراسة

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة

المطلب الأول: وصف عينة الدراسة

المطلب الثاني: برامج الأمن المهني وتحسين أداء العاملين لمؤسسة سوناطراك

المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الثالث: تفسير نتائج الدراسة

المطلب الأول: تفسير النتائج

المطلب الثاني: التوصيات

المطلب الثالث: التطبيقات النظرية والعملية لنتائج الدراسة

خلاصة الفصل

الخاتمة

قائمة المراجع

❖ المراجع باللغة العربية

✓ الكتب

- اشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي و اسسه و تطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001
- بوحفص مباركي، العمل البشري، ط2، دار العرب للنشر و التوزيع، وهران، 2004
- حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، قسنطينة، 2004
- حمدي ياسين و آخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999
- خالد فتحي ماضي، احمد راغب خطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر و التوزيع، الاردن، ط1، 2011
- خيرى كتانة، مدخل الى ادارة الاعمال (النظريات-العمليات الادارية) منهج تحليلي، دار جرير، الاردن، 2008
- زكرياء طاحون ، السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل ، شركة ناس عابدين للنشر و التوزيع ،2006
- سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط3 ، 2007
- سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، ط1، دار وائل، عمان، 2003
- عاطف محمد عبيد،حمدي فؤاد علي، التنظيم الصناعي و إدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت، 1974
- العايب رابح، مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2005/2004
- عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية، مصر 2002

قائمة المراجع

- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2002
- عز الدين فراح وآخرون، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، الأهرام، القاهرة، 1979
- عز الدين فرج الله، الصحة المهنية و الأمن الصناعي والإسعافات الأولية ، دار الفكر العربي، القاهرة ، دون تاريخ
- علي غربي و آخرون، تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2007
- علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قبيرة، "تنمية الموارد البشرية"، دار الهدى للطباعة والنشر، عين المليلة. الجزائر، بدون طبعة، 2002
- علي محمود علي و آخرون، قضايا العلاقات الانسانية في المنشآت، مكتبة عين شمس، القاهرة، دون سنة نشر
- عماد الطيب كشرود ، علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث ، مفاهيم و نظريات ، منشورات جامعة قار يونس ، المجلد الأول ، الطبعة الاولى ، ، ليبيا 1995
- عمر وصفي عقيلي، ادارة القوى العاملة، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان، 1996
- فايز عبد الرحمان الفروخ، "التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي،" دار الجليس للنشر و التوزيع، الأردن 2011
- فرح عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، ط9، القاهرة، 2001
- مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004
- محمد عبد السميع علي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي بمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، ، مصر، 1973

قائمة المراجع

- محمد عبد لسمع علي، الامن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه و نشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، 1973
- محمد فالح صالح، ادارة الموارد البشرية، عرض و تحليل، ، دار حامد للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الأردن2004
- محمد محمد قاسم "المدخل إلى مناهج البحث العلمي"، ط1، دار النهضة العربية لنشر والتوزيع، بيروت، 1999
- محمود زياب العقابله، الادارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء، عمان، 2002
- مصطفى محمود ابو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر(2003-2004)
- مصطفى نجيب شاوشي، إدارة الموارد البشرية.(ادارة الأفراد)،كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية
- المفتشية العامة للعمال ، الوقاية من الأخطار المهنية (الكتب الثاني) طب العمل
- مهدي حسن زويلف،"إدارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الانسانية"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 1993، عمان، الأردن
- نادية محمد السيد عمر، علم الاجتماع الطبي "المفهوم و المجالات"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003
- يوسف حجيم الطائي و آخرون ،إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل،الوارق للنشر و التوزيع،عمان، الأردن ، ط1، 2006
- ✓ الرسائل و الاطروحات الجامعية
- أحمد علي حسين ، "إدارة الصحة و السلامة المهنية و إنتاجية العاملين"، العلاقة و الأثر ،دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية ، مصطفى بيجي محافظة صلاح الدين ،مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية ،المجلد الخامس ،العدد 12،كلية الادارة و الاقتصاد ،جامعة تكريت 2009

- أ.د. صباح مجيد النجار، أم نداء صالح مهدي، تقييم ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة OHSAS 18001 ، ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، دون سنة نشر
- بشرى صبيح كاظم عبد الله، مدى توافر متطلبات سلسلة المواصفة ISO18001/2007، دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الجلدية، كلية الادارة و الاقتصاد، قسم الادارة الصناعية/ جامعة بغداد ، العراق
- دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين و علاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006
- دقيش خندودة ، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين و علاقته بحوادث العمل رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علم النفس و علوم التربية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006
- دون نشر الإسم ، مدى فاعلية تعليمات الأمن و السلامة المهنية، رسالة ماخستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية ، الرياض، دون نشر السنة
- سعاد بعجي، "تقييم فعالية نظام تقييم اداء العاملين" في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير في علوم الاقتصاد، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر 2007
- عبد الكريم الطيف، واقع و آفاق المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في ظل سياسة الاصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر (2002/2003)
- فهد بن محمد المديفر، مدى فعالية تطبيق أنظمة الأمن و السلامة و التقنية ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية ، الرياض، 2005 ،
- رسالة ماجستير في ادارة الاعمال بكلية التجارة في الجامعة الاسلامية ، غزة 2006
- مشعلي بلال: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية- دراسة حالة: SAT PAPALIF

لتحويل الورق و البلاستيك، عناية ، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص إقتصاد و تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كلية علوم الإقتصاد و التسيير ، قسم الإقتصاد ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، 2011/2010

- مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، ماجستير تخصص تسيير مؤسسات صناعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2004، 2003
- دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء و الغاز، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2005/2004

✓ المجلات

- احمد علي حسين، ادارة السلامة و الصحة المهنية و انتاجية العاملين/ العلاقة و الاثر، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية، مصطفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية، المجلد 5، العدد 12، كلية الادارة و الاقتصاد، جامعة تكريت، 2009
- احمد ناجي، حوادث العمل، مجلة العمل العربية، العدد 21، بغداد، اكتوبر 1981
- بطرس شكر ،لؤي لطيف ، "دور التدريب في تقويم كفاءة أداء العاملين ضمن القطاع الفندقي"، دراسة ميدانية لأراء عينة من المديرين و رؤساء الأقسام و العاملين في فندق الرشيد أحد الفنادق الدرجة الممتازة بغداد ، مجلة الادارة و الاقتصاد ، العدد الحادي و السبعون ، العراق ، 2008
- توفيق برياش، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة حالة وحدة اللوالب و البراغي و الصنابير لعين الكبيرة سطيف، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة سطيف (1997/1996)

- ثائر أحمد سعدون السمان، اسلام يوسف شيت العبيدي، انعكسات الهندسة البشرية في متطلبات اقامة مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية، دراسة استطلاعية في مجمل الألبسة الوادية في الوصول، مجلة تنمية الرافدين، ملحق العدد 110 مجلد34،، كلية الادارة والاقتصادية، جامعة الموصل، العراق2012
- د وسيم اسماعيل الهابيل، اعلاء محمد حسن عايش، "تقييم مدى فعالية اجراءات السلامة و الصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين" دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الادارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، يونيو 2012
- زهرة عبد محمد الشمري، تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدوليةOHSAS 18001.2007، دراسة حالة في مصنع مأمون/ الشركة العامة لصناعة الزيتون النباتية.قسم ادارة الأعمال، كلية الادارة والاقتصاد لجامعة المستنصرية،مجلة، مجلد15.العدد 53.العراق 2009
- سهام بن رحمون ، " بيئة العمل الداخلية و أثرها على أداء الوظيفي للإداريين "، دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة ، مجلة علوم الإنسان و الإجتماع ، العدد 08، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، ديسمبر 2013
- م د فؤاد يوسف عبد الرحمان ، م سمية عباس مجيد " بيئة العمل المادية و أثرها في تحسين اداء العاملين " دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية ، مجلة الإدارة و الاقتصاد ، السنة الخامسة و الثلاثون العدد واحد و تسعون ، بغداد ، العراق ، 2012
- م م . عبد جهاد الكبيسي ، السلامة المهنية في شركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية و الإدارة، المجلد 4 ، العدد 7، المعهد الفني ، الأنبار ، العراق ، 2011
- ناهد اسماعيل عبد الله الحمداني ، علي أكرم عبد الله علي "رأس المال الفكري وأثره في ادارة أداء العاملين" دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء

الأقسام العلمية في جامعة الموصل كلية الادارة و الاقتصاد مجلة تنمية

الرافدين العدد 98 مجلد 32 جامعة الموصل 2010

✓ الجرائد الرسمية

• الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 28

✓ المحاضرات

-حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية و الكيمائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة
بالسلامة و الصحة المهنية، الأمراض المهنية ط1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981

-عدنان العابد، الصحة و السلامة المهنية في القانون الدولي و القوانين العربية، محاضرات
الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية، ط1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981

- محمود جواد كاظم، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية في الوطن العربي،
اهمية دراسة حوادث و اصابات العمل و الإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدورة الخاصة
بالسلامة و الصحة المهنية، ط1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981

✓ المراجع باللغة الأجنبية

- A R Fancoise , manuel d organisation , edition de l organisation
du travail , France,1997

A.Haray, Accident de travail et maladie professionnels, 2^{ème}
edition, Masson, Paris, 1998

- A.M.Firicelli, Sire B.Performance et Ressources Humaines,
Economica, Paris, 1996

-Bernard Martoy, Daniel Gozet, Gestion des ressources Humaines,
3^{ème} édition, Edition Nathan, Paris, 2000

-Garay Dessler.Personnel Mangement.(Reston.VA- Raston Puli
shng co Inc.1984).

-Gomes,Luis Rand David,Galkin and Cardy,Robert L ,

."Managng Human Resouce".Prntce-Hall in Ternational
1998inc.USA

- Institut National d'hygiène et de sécurité.Article N° 9.statu général du travailleur et prévient des risque professionnel. Algerien.1985
- Jakie Boisselier et Geraad boué . pratique de securité dans l'entreprise. Les edition d'organisation . FRANCE . 1997
- Occupational. Health and Safety Mangeement System – spcfication OHSAS 18001. 19990- Ahmendement 1- 2002
- Royer Vincentimi, Les insques professionnels, edition d'organization, Paris, 2004
- Sekiou et al, Gestion des ressources humaines, 2^{ème} edition De boeck université, Bruxelles, 2001
- Shimon Dolan et Autres .La geston des ressoures humaines .Tendances.en jeux etpratiques actuelles.3 em edition.ed.Renouveaux pédagogique. Paris.1995
- Stephen Robbins et Timothy Judge, comportements organisationnels, 12^{ème} edition pearson éducation, Paris, 2006
- Sutermeister, robet a people and production,MC- Graw-hill.book com pany, new york.1967
- Tayeb Belloula.,Droit du Travail .Alger . Dahleb . 1994

قائمة الملاحق

استمارة بحث



عزيزي الموظف:-

تحية طيبة..

أضع بين يديك استمارة خاصة بدراسة: **دور برامج الأمن المموني في تحسين أداء العاملين** دراسة حالة مؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة بسكرة ، أرجو منك الإجابة على الأسئلة الواردة فيها بهدف اعتمادها كمصدر للبيانات اللازمة لإعداد بحث علمي كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية/جامعة بسكرة. لذا أرجو التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عنها بموضوعية علماً بأن هذه البيانات لن تستخدم إلا لإغراض البحث العلمي. وستكون دقة إجاباتكم ومساهمتم عوناً كبيراً لي في التوصل إلى نتائج موضوعية وعملية.

الطالب: غول محمد عادل

إشراف الدكتورة : أقطي جوهرة

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير..

الجزء الأول: البيانات الشخصية

أرجو تعبئة البيانات التالية :

أولاً-النوع:

ذكر أنثى

ثانياً-العمر:

من 29-20 سنة من 39-30 سنة

من 49-40 سنة من 50 - 59 سنة

60 سنة فأكثر

ثالثاً-المستوى التعليمي: الثانوي التدرج الجامعي ما بعد التدرج الجامعي

رابعاً- وحدة الارتباط: مصلحة دائرة

خامساً- المستوى الوظيفي: عون تنفيذ عون تحكم إطار إطار سامي

سادساً- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات من 10-15 سنة

أكثر من 15 سنة

الملاحق

الجزء الثاني: الرجاء وضع إشارة (✓) في المربع الذي يعبر (من وجهة نظرك) عن مدى موافقتك عن كل عامل من هذه العوامل (فيما يخص المؤسسة التي تعمل بها)

| المتغير | | | | | الرقم | العبارة القياسية | التقييم | | | | | |
|---------------------------------------|--|---|-----------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------|--|---|-----------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| أولاً: برامج الأمن المهني | | | | | | 1 | توفر المؤسسة وسائل السلامة المهنية لكافة العاملين في محيط العمل. | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| | | | | | | برنامج بيئة العمل | | | | | | 2 |
| 3 | تضع المؤسسة خطط وإجراءات للحوادث المهنية والحالات الطارئة. | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | | | | | | | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| 4 | توفر المؤسسة بيئة عمل آمنة لجميع المستويات الوظيفية. | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | | | | | | | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| برنامج توعية و تثقيف العاملين | | | | | | 5 | تقدم المؤسسة برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية . | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| | | | | | | 6 | تقوم المؤسسة بإرشاد و توجيه العاملين من خلال وسائل التوعية الوقائية . | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| | | | | | | 7 | تقوم المؤسسة بتقديم النصائح و تنبيه العاملين لتجنب الحوادث و الأمراض المهنية . | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| | | | | | | 8 | تقوم المؤسسة بإشراك العاملين في وضع برامج السلامة المهنية. | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| برنامج الدعم و المتابعة الصحية | | | | | | 9 | تحرص المؤسسة على المتابعة المستمرة لصحة العاملين. | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| | | | | | | 10 | تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل و التعرف على مسببات الحوادث و الأمراض المهنية. | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| | | | | | | 11 | تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم للحوادث المهنية . | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |
| | | | | | | 12 | توفر المؤسسة الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية. | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> |

الملاحق

| | | | | | ثانياً: أداء العاملين | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--|-----------------------|--|
| | | | | | | |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 13 | أنجز العمل وفق الكمية المطلوبة. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 14 | أنجز العمل بالسرعة المناسبة. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 15 | لدي استعداد لتحمل مسؤوليات أعلى. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 16 | تعتمد المؤسسة على تطوير طرق و أساليب العمل لتعظيم الإنتاجية. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 17 | ترضي منتوجات المؤسسة احتياجات الزبائن. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 18 | أنجز العمل بالدقة و الإتقان. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 19 | أحرص بالمؤسسة على تجنب ارتكاب الأخطاء. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 20 | أتعامل بكل وعي مع مشاكل العمل. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 21 | يتميز العامل في المؤسسة بالجدية في انجاز عمله. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 22 | أنجز العمل في الوقت المحدد. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 23 | أتحمل بالمؤسسة مسؤولية انجاز العمل. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | غير موافق <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 24 | ألتزم بالعمل نتيجة وجود عملية الرقابة المستمرة. |
| غير موافق بشدة <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | محايد <input type="checkbox"/> | موافق <input type="checkbox"/> | موافق بشدة <input type="checkbox"/> | 25 | أدرك الدور الذي ينبغي القيام به. |

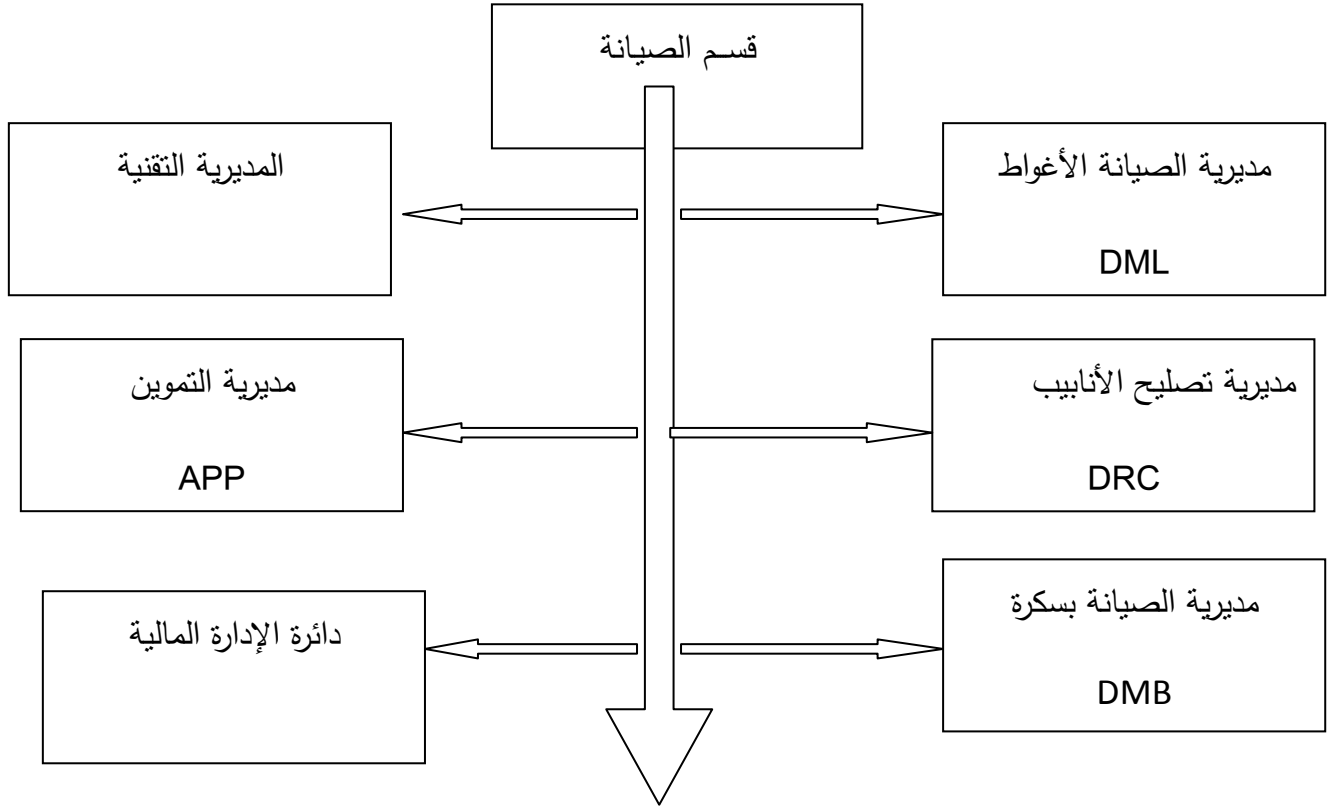
شكرا على حسن تعاونك

الملحق رقم: (04) قائمة محكمي الاستبانة.

| الرقم | الأستاذ | |
|-------|-----------------|---|
| 1 | أ د شنشونة محمد | رئيس قسم LMD كلية علوم التسيير و الاقتصاد و العلوم التجارية |
| 2 | أ خان أحلام | كلية علوم التسيير و الاقتصاد و العلوم التجارية |

الملاحق

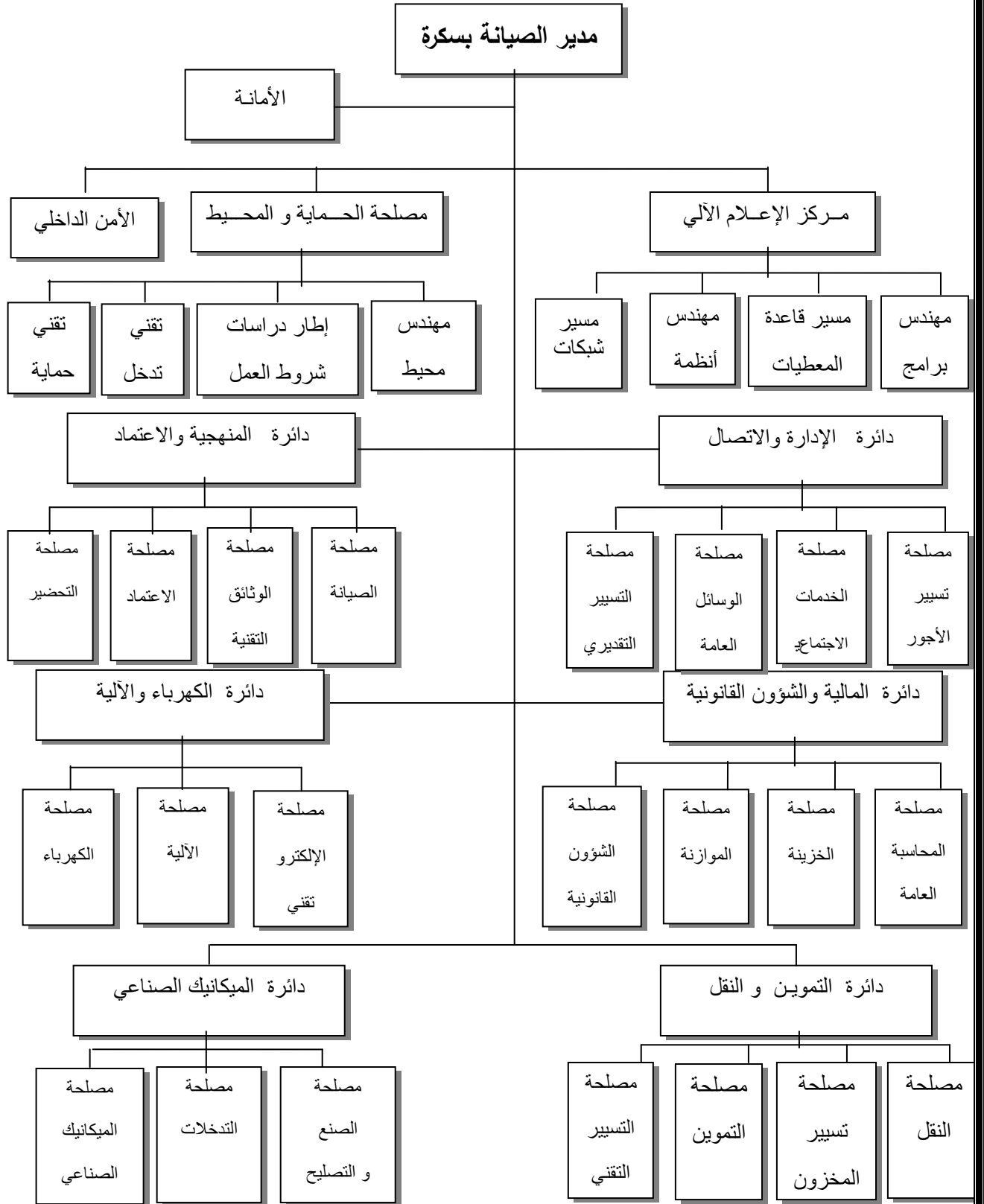
الملحق رقم(2): الهيكل التنظيمي لقسم الصيانة سوناطراك - فرع النقل بالأنابيب - للشركة الأم.



المصدر: وثائق الوحدة: Présentation : les activités de la Direction Maintenance Biskra

الملاحق

الملحق رقم (3): الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناطراك - مديرية الصيانة - بسكرة



المصدر: وثائق الوحدة: L'organigramme de détail de la Direction Maintenance Biskra