

جامعة مولود معمري - تيزي وزو.



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.



قسم العلوم الاجتماعية.

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

دور الأمن الصناعي في تحسين أداء العمال

دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات

الكهرو منزلية ENIEM وحدة التبريد بولاية تيزي وزو.

مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

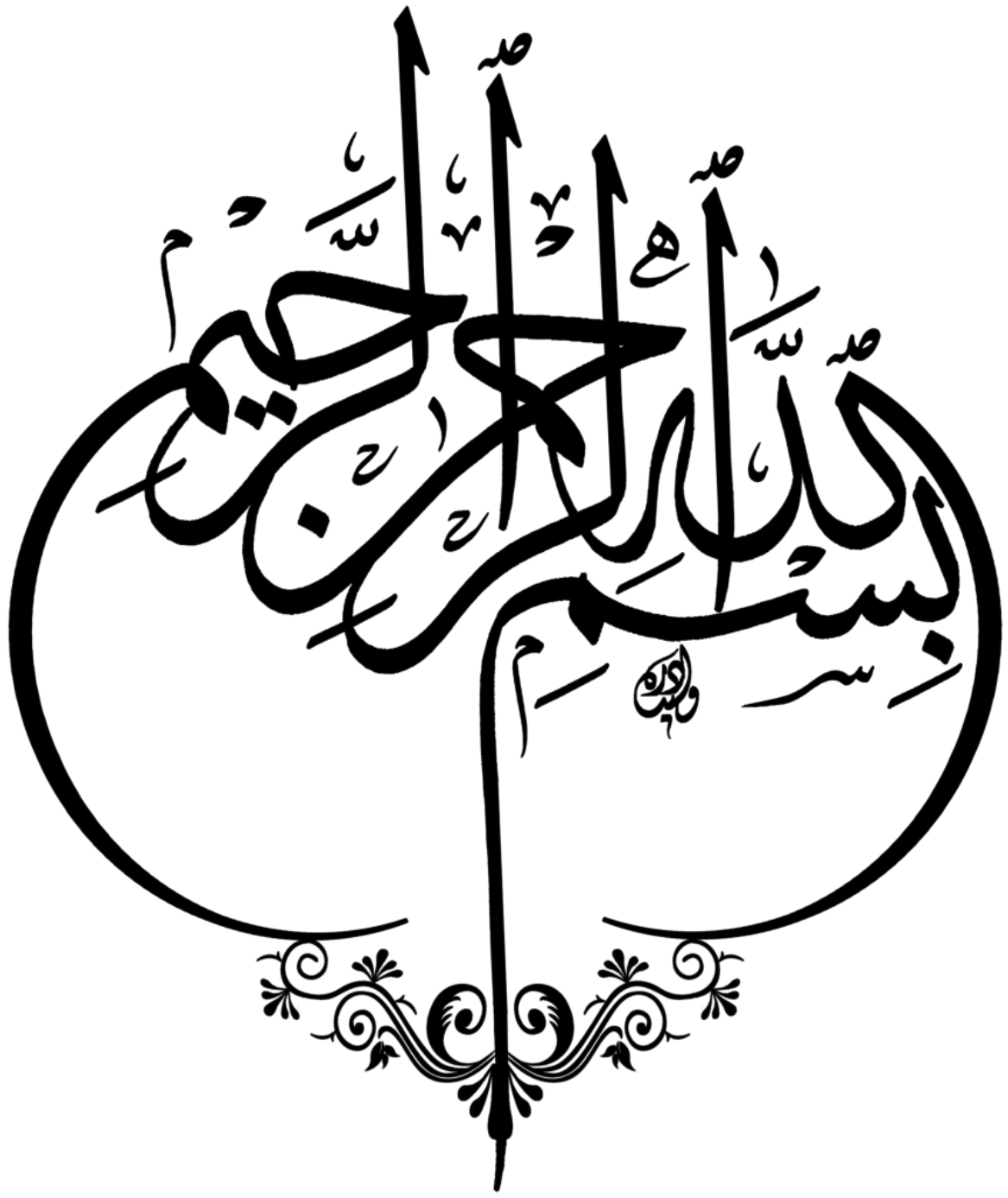
إشراف الأستاذ:

سمير يوسف خوجة

إعداد الطالب:

بن يعقوب مولود

السنة الجامعية: 2023/2022



وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا

أُوتِيتُمْ مِّنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا (85) (سورة الإسراء الآية: 85)

شكر وتقدير

بسم الله والصلاة والسلام على أفضل خلق الله محمد عليه الصلاة

و السلام.

أما بعد أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف "سمير

يوسف" خوجة الذي لم يبخل علينا بمساعداته ونصائحه وتوجيهاته في

سبيل إنجاز هذا البحث أسأل الله العظيم أن يحفظه إن شاء الله، كما

أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل عمال وموظفي مؤسسة ENIEM

للصناعات الكهرو منزلية بتيزي وزو الذين أفادوني بالمعلومات الكافية

لإنجاز الدراسة الميدانية.

إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أهدي هذا العمل المتواضع
إلى الأستاذ المشرف " سمير يوسف خوجة"، وإلى الأصدقاء والعائلة.
إلى مسؤولة الموارد البشرية بمؤسسة ENIEM بتيزي وزو "السيدة
خليفة".

إلى كل عمال مصنع ENIEM بما فيهم "السيد باشا".

إلى أبي الغالي رحمة الله عليه.

إلى الشهداء الأبرار والمجاهدين الأحرار.

الصفحة	الموضوع
.....	شكر وتقدير
.....	الإهداء
.....	فهرس المحتويات
.....	فهرس الجداول
.....	فهرس الأشكال
.....	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
الباب النظري: الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
7	1- إشكالية الدراسة
9	2- صياغة الفرضيات
9	3- أسباب اختيار الموضوع
10	4- أهمية البحث
11	5- أهداف البحث
12	6- تحديد المفاهيم الأساسية
15	7- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: ماهية الأمن الصناعي	
25	تمهيد:
26	1- تعريف الأمن الصناعي
27	2- مراحل الأمن الصناعي
29	3- أهداف الأمن الصناعي

30	4-إجراءات الأمن الصناعي.
34	5--عوامل تحقق الأمن الصناعي
35	6-معوقات الأمن الصناعي
38	7-أساليب ووسائل الأمن الصناعي
40	8-أهمية الأمن الصناعي
41	9-الأمن الصناعي وأثره على مقومات الإنتاج الأساسية
45	خلاصة
الفصل الثالث: ماهية الأداء	
47	تمهيد
48	1-تعريف الأداء
59	2-العوامل المؤثرة على الأداء
51	3-عناصر و مكونات الأداء
53	4-طرق تقييم الأداء
59	5-أنواع الأداء
60	6-معايير تقييم الأداء
61	7-أهمية تقييم الأداء
62	8-مقترحات لتطوير مستوى عملية تقييم الأداء
64	خلاصة
الفصل الرابع: الحوادث المهنية	
66	تمهيد
67	1-تعريف الحوادث المهنية
67	2- أسباب الحوادث المهنية

69	3- تصنيفات الحوادث المهنية
70	4- تكاليف الحوادث المهنية
72	5- إستراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية
74	6- النظريات المفسرة للحوادث المهنية
76	خلاصة
الفصل الخامس: المقاربات النظرية للموضوع	
78	تمهيد
79	أولاً: النظريات المفسرة للأمن الصناعي.
79	1- النظرية البنائية الوظيفية.
83	2- نظرية الإدارة العلمية.
84	3- نظرية العلوم السلوكية.
85	4- نظرية العلاقات الإنسانية.
86	ثانياً: النظريات المفسرة للأداء.
86	1- النظرية البيروقراطية لماكس فيبر.
88	2- نظرية الإدارة العلمية.
88	3- نظرية العلاقات الإنسانية.
89	4- النظرية البيانية.
91	خلاصة.
الباب الميداني: الجانب الميداني	
الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
94	تمهيد

95	أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
95	1/ تقديم المؤسسة ENIEM.
96	2/ الدراسة الاستطلاعية.
97	3/ التعريف بمجتمع البحث.
98	4/ العينة.
99	5/ المجال المكاني و الزماني للبحث
99	6/ المنهج المستخدم في الدراسة.
100	7/ أدوات جمع المعلومات.
103	8/ أساليب معالجة وتحليل البيانات
103	ثانياً: خصائص العينة
109	خلاصة
الفصل السابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
111	تمهيد:
112	1- تحليل بيانات الدراسة
142	2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية
144	3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة
145	4- النتائج العامة
146	5- اقتراحات وتوصيات
147	خاتمة
.....	قائمة المراجع
.....	الملاحق

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب السن	103
2	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	104
3	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	105
4	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	106
5	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	107
6	توزيع إجابات المبحوثين حول إمكانية المؤسسة الصناعية من توفير وسائل الحماية داخل محيط العمل.	112
7	توزيع إجابات المبحوثين حول وجود رقابة من طرف المؤسسة على مدى استعمال العمال لأدوات السلامة المهنية.	113
8	توزيع إجابات المبحوثين حول تقييم العمال لأدوات السلامة المهنية المستعملة أثناء تأدية الأعمال وعلاقتها بالمستوى الدراسي.	115
9	توزيع إجابات المبحوثين حول مدى جودة الآلات المتوفرة في المؤسسة على ضمان سلامة العمال.	117
10	توزيع إجابات المبحوثين حول مدى التزام العمال بارتداء وسائل الحماية والوقاية في العمل وعلاقتها بالأقدمية في العمل.	118
11	توزيع إجابات المبحوثين حول مدى تعرضهم للعقوبات بسبب عدم التزامهم بوسائل الحماية الشخصية وعلاقتها بالأقدمية في العمل.	120
12	توزيع إجابات المبحوثين حول تطبيق الأمن الصناعي ومدى مساعدته على تحسين الأداء.	122

123	توزيع إجابات المبحوثين حول وجود دورات تدريبية من أجل تحسين الأداء.	13
124	توزيع إجابات المبحوثين حول تقييم مستوى الأداء.	14
125	توزيع إجابات المبحوثين حول إمكانية وجود مشاكل تعيق الأداء والسبب الذي وراء ذلك.	15
126	توزيع إجابات المبحوثين حول مدى وجود لوحات إرشادية في أماكن العمل لإرشاد العمل نحو الطريقة الصحيحة للعمل.	16
127	توزيع إجابات المبحوثين حول مدى وجود إعلانات وملصقات في أماكن العمل.	17
128	توزيع إجابات المبحوثين حول توفر المصنع على الإسعافات الأولية.	18
130	توزيع إجابات المبحوثين حول العلاقة بين استخدام أدوات السلامة المهنية والمستوى الدراسي.	19
132	توزيع إجابات المبحوثين حول الهدف من توفير وسائل الحماية والوقاية من طرف المسؤولين بالمصنع.	20
133	توزيع إجابات المبحوثين حول العوامل التي تحسن أداء العمال في المؤسسة.	21
135	توزيع إجابات المبحوثين حول تعرض العمال لحادث مهني.	22
136	توزيع إجابات المبحوثين حول سبب تعرض العمال لحوادث مهنية وعلاقتها بالأقدمية في العمل.	23
138	توزيع إجابات المبحوثين حول مدى قيام المؤسسة بحملات تحسيسية لتجنب حوادث العمل.	24
140	توزيع إجابات المبحوثين حول تقييم العمال لظروف العمل في المؤسسة علاقتها بالأقدمية في العمل.	25

الصفحة	العنوان	الشكل
56	درجات التوزيع الإجابري	1

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة موضوع "دور الأمن الصناعي في تحسين أداء العمال"، حيث تم التركيز على العامل وعلى إجراءات الأمن الصناعي التي تعمل على توفير السلامة المهنية في محيط العمل وحماية العامل من الأخطار. كما انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده : كيف يساهم الأمن الصناعي في تحسين أداء عمال وحدة التبريد بمؤسسة ENIEM بتييزي وزو؟. وحاولنا الإجابة على هذا التساؤل من خلال صياغة فرضية رئيسية وفرضيتين جزئيتين كالتالي :

_ لإجراءات الأمن الصناعي دور في تحسين الأداء لدى عمال وحدة التبريد بمؤسسة ENIEM بتييزي وزو.
-مؤسسة ENIEM بتييزي وزو تعطي أهمية كبيرة لوسائل الحماية و الوقاية، من أجل حماية العاملين من المخاطر في وحدة التبريد وتقوم بتوفير كل المعدات من أجل حماية العاملين من المخاطر في وحدة التبريد.
-تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين أداء العمال في المؤسسة الصناعية بتييزي وزو "وحدة التبريد".

بحيث تم إجراء هذه الدراسة الميدانية بمؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو وقد تم توزيع استبيان أعد خصيصا لهذا الغرض باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة على 51 عامل، وقد تم اتباع في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات المتعلقة بالدراسة ومعالجتها، وفي الأخير توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

-تساهم خطط وإجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية والدورات التدريبية وبرامج التوعية بالمؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية في حماية ووقاية العمال من الحوادث المهنية.
- تطبيق المؤسسة الإجراءات العقابية ضد العمال الغير ملتزمين باستخدام وسائل الحماية الشخصية.

- يلعب الحافز المادي المتمثل في زيادة الراتب الشهري دور في تحسين أداء العمال في المؤسسة ويرفع من معنوياتهم وشعورهم بالرضا الوظيفي اتجاه عملهم.
- تطبيق نظام رقابي فعال في المؤسسة ساعد على توجيه العمال وحثهم على احترام القوانين الخاصة بالسلامة المهنية.
- يحرص المسؤولون بمصنع ENIEM للصناعات الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو على توفير وسائل الوقاية والحماية من أجل تحسين أداء العمال.
- التزام العاملين بأداء أعمالهم حسب الخطط والسياسات الموضوعة من قبل المؤسسة.
- الآلات المتوفرة في المؤسسة مصممة بشكل آمن تضمن سلامة العمال الذين يشتغلون فيها وهذا يسهل من تأديتهم لمهامهم وبالتالي مستوى أدائهم يتحسن.
- من الأسباب الرئيسية التي تثير المشاكل في المصنع وتؤدي إلى عرقلة المهام هي عدم توفير الظروف المناسبة للعمل سواءا المادية أو المالية، مما تدفع بالعامل إلى عدم الرضا الوظيفي عن المحيط الذي يشتغل به والقيام بسلوكيات غير عقلانية كالتخريب الصراعات،النزاعات مع العمال الآخرين.
- قيام المؤسسة بتوفير كل الإسعافات الأولية ضد الحوادث المهنية لأن طب العمل هو أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة ويهدف بدرجة أولية إلى وقاية العمال من الحوادث وبالتالي أداء العمال يتحسن.
- المؤسسة الصناعية بتيزي وزو تقوم بتوفير وسائل الحماية و الوقاية داخل محيط العمل وهذا ما يجعل العمال يشعرون بالراحة والطمأنينة وبالتالي يتحسن أدائهم.

مقدمة:

يشهد العالم تقدماً تكنولوجياً هائلاً في شتى مجالات الحياة خاصة في مجال الصناعة نظراً لأهميتها، وقد فرض هذا التطور الهائل إدخال التكنولوجيا وأساليب العمل الحديثة إلى المؤسسات الصناعية لمواكبة هذا التقدم من ناحية ولتلبية حاجات ورغبات الأفراد والمجتمعات من ناحية أخرى، وبالرغم من تحقيق التقدم في مجال الصناعة والتكنولوجيا إلا أن بيئة وظروف العمل لا زالت محاطة بالمخاطر التي تهدد أمن وسلامة العاملين.

فلقد احتل موضوع الأمن الصناعي مكانة كبيرة في الأبحاث والدراسات، حيث تظهر أحدث الإحصائيات أن هناك نسب كبيرة تبين تعرض العمال لحوادث مهنية وللحرص على أمن وسلامة العنصر البشري يجب أن تحاط المراكز الصناعية وبيئة العمل بسياج الأمن والعناية، فلا بد من الاهتمام أكثر بسلامة العاملين وتوفير لهم كل المعدات للوقاية والحماية، بحيث أن المؤسسات الصناعية تسعى للحفاظ على أرواح العاملين وتجنب تعرضهم للحوادث والإصابات التي تؤدي إلى عواقب وخيمة على مستقبلهم، ولهذا تلجأ المؤسسات إلى إعداد ووضع برامج وخطط من أجل خفض من نسبة تعرض العمال للمخاطر وللمساهمة في تحسين أداء العمال بشكل خاص، وأداء المؤسسات بشكل عام.

إذ مع زيادة تعقد الأسباب و كثرة الأخطار عملت الكثير من المؤسسات على اتخاذ عدة إجراءات مناسبة للتقليل من نسبة حدوث الإصابات، ضمن ما يعرف بالأمن الصناعي، و هذا المصطلح يهدف إلى الحفاظ على سلامة و صحة العاملين و تقديم وسائل وقائية لهم، إضافة إلى توفير الظروف المناسبة للعمل حتى يشعر العامل بالراحة و الأمان الذي يمكن أن يساهم في الرفع من مستوى أدائه.

وعليه جاء اهتمامنا منصبا على دراسة إجراءات الأمن الصناعي والأداء الوظيفي والتي نسعى من خلالها إلى معرفة مدى دور إجراءات الأمن الصناعي في تحسين أداء العمال في مصنع ENIEM للصناعات الكهرو منزلية في "وحدة التبريد" فكانت هذه الدراسة مقسمة إلى جانبين جانب نظري يأتي بعد المقدمة ويحتوي على خمسة فصول وجانب ميداني يحتوي على فصلين ركزنا فيهم على كل الجوانب الخاصة بدراستنا الميدانية كما يلي:

الفصل الأول: والذي جاء تحت عنوان الفصل التمهيدي ويتضمن إشكالية البحث وصياغة الفرضيات، أسباب اختيار الموضوع، أهمية البحث، تحديد المفاهيم الأساسية، وأخيرا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: فقد جاء تحت عنوان ماهية الأمن الصناعي وتناولنا فيه كل من تعريف الأمن الصناعي، مراحل تطبيق الأمن الصناعي، أهداف الأمن الصناعي عوامل تحقيق الأمن الصناعي، معوقات الأمن الصناعي، أساليب ووسائل التوعية

الوقائية، أهمية الأمن الصناعي، الأمن الصناعي وأثره على مقومات الإنتاج الأساسية .

في حين تطرقنا في الفصل الثالث: الذي جاء تحت عنوان ماهية الأداء ويتضمن كل من تعريف الأداء، العوامل المؤثرة على الأداء، عناصر ومكونات الأداء، طرق تقييم الأداء، أنواع الأداء، معايير قياس الأداء، أهمية الأداء، وفي الأخير تقديم مقترحات لتطوير مستوى عملية تقييم الأداء.

أما الفصل الرابع فجاء تحت عنوان الحوادث المهنية والذي تضمن كل من تعريف الحوادث المهنية، أسباب الحوادث المهنية، تصنيفات الحوادث المهنية، تكاليف الحوادث المهنية، استراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية. النظريات المفسرة للحوادث المهنية.

في حين هناك فصل خامس: بعنوان المقاربات النظرية للموضوع والذي يتضمن كل من النظريات المفسرة للأمن الصناعي منها النظرية البنائية الوظيفية، نظرية الإدارة العلمية، النظرية السلوكية، نظرية العلاقات الإنسانية، وكذا النظريات المفسرة للأداء منها النظرية البيروقراطية، نظرية الإدارة العلمية، نظرية العلاقات الإنسانية والنظرية البيانية.

أما الجانب الميداني الذي يضم فصلين فقد تطرقنا في الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث يضم هذا الفصل كل من تقديم مؤسسة ENIEM

الدراسة الاستطلاعية، التعريف بمجتمع البحث، العينة، المجال المكاني و الزماني للدراسة المنهج المستعمل في الدراسة، أدوات جمع المعلومات، أساليب تحليل ومعالجة البيانات.

أما الفصل السابع: بعنوان عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة ويتضمن كل من تحليل بيانات الدراسة، مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية، مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة، النتائج العامة للدراسة، واقتراحات وتوصيات.

الباب النظري: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: الإشكالية.

ثانياً: صياغة الفرضيات

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.

رابعاً: أهمية البحث.

خامساً: أهداف البحث.

سادساً: تحديد المفاهيم.

سابعاً: الدراسات السابقة.

1-الإشكالية:

يعتبر العامل بصفته مورد بشري هام لأي مؤسسة المحرك الرئيسي لأي نشاط يتم على مستواها و ذلك لما له من تأثير مباشر و غير مباشر على العملية الإنتاجية و على مردودية المؤسسة، و هو الأمر الذي نتج عنه بل و وجب عنه الفهم الصحيح و الوعي الكامل لجميع العوامل المؤثرة في هذا العنصر و ذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة و مناخ ملائم من شأنه أن يساهم على الحفاظ على هذا العنصر و تحقيق أداء جيد لاسيما و أن توفر ظروف عمل ملائمة يكون انطلاقا من بيئة العمل المهنية التي من شأنها أن تساهم في الرفع من أداء العامل خاصة و المؤسسة ككل.

وتزامنا مع ممارسة العنصر البشري للمهام المخولة بل و وجب الأخذ بعين الاعتبار أنه أثناء قيامه بذلك قد يتعرض لبعض الحوادث أو الأمراض المهنية وبالأخص في المؤسسات الصناعية، وهو ما يتوجب على الجهات المسؤولة بالمؤسسة أخذها بعين الاعتبار عن طريق توفير الظروف المساعدة على تحقيق الأمن والسلامة للعاملين وعليه فإن ظاهرة حوادث العمل تعبر عن مستوى السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية والتي اختلف عنها الباحثون في تفسير أسبابها، فمنهم من أرجعها لأسباب وراثية، ومنهم من أرجعها للمناخ البيئي والظروف الاجتماعية و الاقتصادية للعامل، غير أن الأغلبية اجتمعت على أن العوامل الإنسانية هي السبب الرئيسي.

وبما أن الأداء يعد من بين أبرز العوامل المؤثرة في المردودية ويتطلب من المؤسسة الاهتمام والحرص عليه، فإنه من الضروري البحث عن العوامل المؤثرة عليه، وهو الأمر الذي أدى بنا إلى محاولة فهم عنصر الأمن الصناعي، والذي يعتبر من بين العناصر المهمة لابد من توفره خاصة في المؤسسات الصناعية ولا يمكن الاستغناء عنه فلما يكون الأمن الصناعي في المؤسسة يكون أداء العمال جيد، وتكون بيئة العمل خالية من المخاطر، ويمكن للعامل من إظهار كامل قدراته ومهاراته الفنية والعلمية في أداء وظائفه على مستوى جيد من الكفاءة والفعالية، كما ترى دراسة مشعلي بلال أن:

"ظروف العمل المادية السيئة تؤثر سلبا على أداء العمال، و أن تحسين مثل هذه الظروف سيؤدي إلي تحسين أداء العمال و بالتالي يتحسن الأداء الكلي للمؤسسة، كما أن حوادث العمل و بيئة العمل السيئة تشكل فعلا عاملا سلبيا على أداء العمال بصفة خاصة و على أداء المؤسسة بصفة عامة"¹

و عليه فإنه من خلال هذه الدراسة نحاول معرفة:

- كيف يساهم الأمن الصناعي في تحسين أداء عمال وحدة التبريد بمؤسسة

ENIEM بتيزي وزو ؟

و منه تتدرج التساؤلات الفرعية:

¹-مشعلي بلال: دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم و الاقتصاد و علوم التسيير، الجزائر، 2010، 2011، ص 149.

- هل تسهر مؤسسة ENIEM على توفير وسائل الحماية و الوقاية للعمال وكيف

ذلك؟

- هل تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين أداء العمال بالمصنع وكيف

ذلك؟

2- صياغة الفرضيات:

2-1 الفرضية العامة:

- لإجراءات الأمن الصناعي دور في تحسين الأداء لدى عمال وحدة التبريد بمؤسسة

ENIEM بتيزي وزو .

2-2 الفرضيات الجزئية:

- مؤسسة ENIEM بتيزي وزو تعطي أهمية كبيرة لوسائل الحماية والوقاية، وتقوم

بتوفير كل المعدات من أجل حماية العاملين من المخاطر في وحدة التبريد.

- تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين أداء العمال في المؤسسة

الصناعية بتيزي وزو "وحدة التبريد".

3- أسباب اختيار الموضوع:

- معرفة مدى توفير مؤسسة ENIEM لوسائل الحماية والوقاية للعاملين.

- تسليط الضوء على واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو "ENIEM".
- محاولة معرفة مدى تأثير الأمن الصناعي على أداء عمال مصنع "ENIEM" في وحدة التبريد.
- الرغبة الشخصية في دراسة موضوع الأمن الصناعي بحكم أنه موضوع هام يتعلق بحياة وسلامة لعاملين.
- محاولة زيادة شيء جديد للمكتبة وللطلبة.
- مساعدة الطلبة من خلال فتح المجال لبحوث أخرى لها علاقة بموضوع الدراسة.
- قلة الدراسات والمراجع في هذا الموضوع.
- لكثرة تعرض العمال للحوادث والأمراض المهنية في أماكن العمل.

4- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تلك الأهمية التي يكتسبها الأمن الصناعي في المؤسسات بمختلف أنواعها ونشاطاتها، وذلك من حيث ارتباط مفهوم الأمن الصناعي بأهم عنصر من عناصر الإنتاج ألا وهو العنصر البشري، ومدى اهتمام تلك المؤسسة بتوفير الحماية لجميع عمالها، هذا بالإضافة إلى كونها تبين نواحي القدرات في توفير المستلزمات المادية والتنظيمية التي تؤدي دورا هاما في تحسين أداء العمال.

- تساعد هذه الدراسة العاملين بمصنع "ENIEM" للتعرف على قواعد الأمن الصناعي.
- ضرورة وجود إدارة السلامة المهنية في المؤسسات لحماية العمال من المخاطر المهنية.
- الاهتمام بالمورد البشري وتوفير بيئة عمل آمنة له.
- تكمن أهمية هذه الدراسة في توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين في المصنع ووجود نظام الأمن الصناعي.
- توضيح الأهمية التي توليها المؤسسة لتنظيم العمل من أجل تطبيق قواعد الأمن الصناعي قصد تحقيق التوافق بين بيئة العمل الآمنة والأداء.
- أهمية مشروع الثقافة التوعوية خاصة لدى عمال المصانع وإبراز أهمية هذا الموضوع في تحقيق الأمن والسلامة.

5- أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مدى توفير مصنع "ENIEM" بولاية تيزي وزو لبرامج الأمن الصناعي.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين الأمن الصناعي والأداء.
- معرفه مدى التزام العامل والمؤسسة بمعايير السلامة المهنية.

- التعرف والتشخيص لواقع المتغيرين "الأمن الصناعي و الأداء" في المؤسسة محل الدراسة.
- معرفه آراء العمال حول ظروف العمل الصناعي المؤثرة سلبا أو إيجابا على أداء عملهم في المؤسسة الصناعية الكهرو منزلية "ENIEM" بولاية تيزي وزو.
- تحديد مفهوم شامل للأمن الصناعي و التعرف على برامجه وخططه.
- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من الوسائل الوقائية التي توفرها المؤسسة.
- الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

تعد المفاهيم و المصطلحات العلمية إحدى الطرق المنهجية العامة في البحث فالدقة و الموضوعية من خصائص العلم التي تميزه عن غيره من أنواع المعرفة، و من مستلزمات الدقة العلمية وضع تعاريف واضحة لكل مفهوم و مصطلح يستعمله الباحث.

6-1 الأمن الصناعي:

6.1.1 الأمن: و هو البعد عن الخوف، أي كان سبب هذا الخوف¹

6.1.2 الأمن الصناعي:

¹- اشرف عبد الغني: علم النفس الصناعي و أسسه و تطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص55.

عرفه "رستم لطفي" على أنه: "كل إجراء يتخذ لمنع أو التقليل من حوادث العمل و الأمراض المهنية و تقديم الوسائل الوقائية و العلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل"¹.
 - تعريف آخر: توفير ظروف عمل آمنة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة و هي: الإنسان، الآلة، المادة و إحاطتها بسياج من الأمن ضمن إشاعة جو من السلامة و الطمأنينة في بيئة العمل².

فالمقصود هنا أن الأمن الصناعي هو مجموعة من التدابير والإجراءات التي تتخذها مؤسسة "ENIEM" بولاية تيزي وزو لحماية عمالها من المخاطر، وضمان السلامة المهنية لهم وتجعلهم يشعرون بالراحة والطمأنينة وهذا يؤدي إلى تسهيل المهام الموكلة إليهم.

6. 2 مفهوم الأداء:

6. 2. 1 لغة: يشير المعنى اللغوي للفعل أدى إلى معنى المشي مشيا ليس بالسرير ولا بالبطيء، وأدى الشيء، قام به ويقال أدى فلان الصلاة أي قام بها لوقتها، أي أدى بها، وأدى إليه الشيء، أي أوصله إليه³.

6. 2. 2 اصطلاحا:

¹-العايب رابح: مدخل إلى النفس و العمل و التنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2005، ص110
²-أميمة صقر: واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص 14.
³-عبد الغفار حنفي:السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2002، ص327.

- يعرفه محمد سليمان العاميان بأنه: "الأداء هو قدرة الإدارة على تحويل المداخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المخرجات بمواصفات محدودة وبأقل تكلفة ممكنة¹.
 - أما وسيلة حمداوي فتري بأن: مفهوم الأداء يعبر على المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله، من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه².
 - يعرفها أيضا ألمير: "هو نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود المادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة³.
- فالمقصود هنا أن الأداء هو مجموعة من الأفعال والأعمال التي يقوم بها العمال داخل الورشات الصناعية بمؤسسة "ENIEM" بولاية تيزي وزو بحيث كل عامل يؤدي مهامه بأسلوب أو بطريقة معينة نسبة للأدوات والمعدات والوسائل المستخدمة بهدف إنتاج منتج معين.

6. 3 مفهوم العامل:

¹-محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص14.

²-وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004، ص123.

³-عبد الله بن سعيد بن محمد آل عبود القحطاني: مدى تطبيق أساليب تقويم الأداء على منسوبي دوريات السلامة والحماية المدنية، مذكرة قدمت لنيل شهادة الماجستير في العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية، المملكة العربية السعودية، 2006، ص26.

6. 3. 1 لغة: جمع عمال وعملة، كل من يعمل بيده، ومن يتولى أمور رجال في

ماله وملكه، وعمله، الرئيس والوالي¹.

6. 3. 2 اصطلاحاً: أي فرد يؤدي أعمالاً يدوية أو غير يدوية لقاء أجر في خدمة

صاحب العمل، تحت سلطته وتحت إشرافه وإذا وردت كلمة عامل منفذة فأنها تشمل

المستخدمين والعمال جميعاً².

فالمقصود هنا هو كل فرد يؤدي نشاطاً بدنياً أو فكرياً في المؤسسة الوطنية للصناعات

الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو من أجل إنتاج منتج معين مقابل الحصول على راتب.

7- الدراسات السابقة:

7-1 الدراسات المحلية:

7. 1. 1 الدراسة الأولى: دراسة "دوباخ قويدر" حول موضوع مدى مساهمة الأمن

الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، بمؤسسة

صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بسكرة 2008-2009، مذكرة لنيل شهادة

¹-احمد قبيعة الأسيل: القاموس العربي الوسيط، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت، 1997، ص96.

²-احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1986، ص 448.

الماجستير في علم النفس، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية

بجامعة الإخوة منتوري، بقسنطينة.

حيث انطلق البحث من إشكالية هي: هل يستفيد العمال من برامج الأمن الصناعي

لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؟

وتفرعت عنه عدة تساؤلات فرعية التالية:

- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة

لوقايتهم من إصابات العمل؟

- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة

لوقايتها من الأمراض المهنية؟

وقد اعتمد على الفرضيات التالية:

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم

من إصابات حوادث العمل.

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم

من الأمراض المهنية.

وقام الباحث باختيار المنهج الوصفي التحليلي، والذي رآه أكثر تناسبا مع دراسته كما اعتمد على أدوات جمع البيانات، والمتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، الوثائق والسجلات، معتمدا كذلك على الآليات البحثية في التحليل.

وقد انتهت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.
- المشاركة في التدريب في مجال الأمن الصناعي يقلل من حوادث العمل والأمراض المهنية.

7.1.2 الدراسة الثانية: دراسة "مشعلي بلال": 2010-2011

عنوان المذكرة: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة سطيف وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، وكذا إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في هذه المؤسسات، تم جمع المعلومات والبيانات من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية باستخدام الأدوات، الاستمارة، الملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث توصلت إلى النتائج التالية:

- نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة.
- ظروف العمل السيئة من أهم الأسباب المؤدية لوقوع حوادث العمل.
- المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، يرجع ذلك على عدم اللامبالاة للمسؤولين.
- المؤسسة لا تشدد على ضرورة التزام العمال على استعمال وسائل الحماية الشخصية، ويظهر ذلك من خلال عدم تعرض العمال لعقوبات لسبب عدم استخدامهم لوسائل الحماية الشخصية.
- تؤثر ظروف العمل المادية السيئة سلبا على أداء العمال، وأن تحسين مثل هذه الظروف سيؤدي إلى تحسين أداء العمال، وبالتالي يتحسن الأداء الكلي للمؤسسة.

2-7 الدراسات العربية:

1-2-7-1 الدراسة الأولى: "عباس أبو شامة" 1999م.

عنوان الكتاب: الأمن الصناعي، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 1419-1999.

- أكدت الدراسات العربية في هذا المجال للأمن الصناعي، إلى أن هذه الدراسة تناولت في هذا الكتاب مفصل في مجال الأمن الصناعي مركزة فيه على فصوله السبعة التي اختصت هذه الدراسة المكتبية بالتركيز على القضايا الأربعة للأمن

الصناعي بمفهومه الشامل والحديث، حيث يتم دراسة قضيه مكافحة تلوث البيئة وهو موضوع لم يتم الإشارة إليه، كما اهتمت الدراسة بموضوع الأنظمة والتعليمات الخاصة بالأمن الصناعي في هذه المجالات الأربعة وتم التطرق إلى الأمن والسلامة ومكافحة الحرائق ومكافحة تلوث البيئة كما قامت بمسح الوضع عامة في العالم العربي بخصوص اهتماماته معوقاته (الأمن الصناعي) وذلك في إطار الأنظمة والتعليمات الخاصة بالأمن الصناعي.

نتائج الدراسة:

- حماية العامل العربي من مخاطر بعض المهن الصناعية.
- الاهتمام بقضايا التخلص من النفايات الصناعية وكيفية التصرف فيها.
- تنشيط الدور الإعلامي في التعريف بالمخاطر والتصدي لها.
- أن تقوم المنظمة العربية للحماية المدنية المختصة بالأمن الصناعي.
- اتخاذ كافة الإجراءات للتصدي من محاولات بعض الدول الغربية دفن نفاياتها الصناعية والكيميائية في بعض الدول العربية عن طريق تصديرها.

7-2-2 الدراسة الثانية:

دراسة "خلود ديب العويري" حول موضوع واقع الأمن الصناعي وماده تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص بمنطقة جنوب الضفة الغربية، وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) 2008.

استهلت الباحثة دراستها بإشكالية:

- ما واقع الأمن الصناعي داخل منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب

الضفة الغربية؟ و ما هي آراء العاملين حول هذا الواقع؟

ووضعت مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما آراء العاملين في عوامل الأمن التي تؤثر في أدائهم في منشآت القطاع الخاص

الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية؟

- هل هناك خطط وسياسات تتبعها منشآت القطاع الخاص الصناعية خاصة بالأمن

الصناعي؟

- ما هي معايير تطبيق برامج الأمن والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية؟

كما اعتمدت في البحث على فرضية واحدة شملت عدة متغيرات:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر عوامل الأمن الصناعي على أداء

العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية، من

وجهة نظر العاملين، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت

على أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، إضافة إلى إجراء

مقابلات لجمع المعلومات.

توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- إن وسائل وأدوات السلامة العامة في منشآت القطاع الخاص توفرت من حيث الأهمية بالتدريب.
- عوامل الأمن الصناعي التي تؤثر على أداء العاملين من حيث الأهمية، هي ظروف العمل المناسبة وتوفر أدوات السلامة.
- التزام العاملين في منشآت القطاع الخاص بمعدات السلامة أثناء العمل، جاء بالترتيب كالتالي: أحذية السلامة، كامامات التنفس، ملابس واقية، خوذة أو غطاء للرأس، نظرات وقائية للعيون.

3-7 الدراسات الأجنبية:

1-3-7 الدراسة الأولى: دراسة "دجوي وآخرون" (2003):

بعنوان "خلق مكان عمل آمن في مواقع في الولايات المتحدة الأمريكية" هدفت إلى التعرف على العوامل التي تساعد على خلق بيئة عمل سليمة وآمنة، بلغت عينة الدراسة 21 موقع عمل بلغ عدد العاملين الذين شملتهم الدراسة 2207، حيث أظهرت الدراسة أن هناك عدة عوامل تساعد في خلق بيئة عمل آمنة منها ما يلي:

- قدرة الإدارة على وضع خطط وبرامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية السلامة المهنية.

- التزام الإدارة العليا في تحديد إجراءات السلامة المهنية والاهتمام بها سوف يؤدي إلى اهتمام العمال في تطبيق إجراءات وبرامج السلامة المهنية في الواقع.

7-2-3 الدراسة الثانية: دراسة "WALKER & TAIT" (2003)

- بعنوان إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعات في بريطانيا:
- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل إنتاج العمال، والتعرف على الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة حيث بلغت عينة الدراسة 50 مدير إنتاج.

وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها:

- إن هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة وضوضاء.
- هناك نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة
- إن الإدارة ليس لها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون.
- هناك قلة في مهارات أداء العمال وهناك نقص في التدريب.

7-4 التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال ما تم التطرق إليه سابقا من الدراسات السابقة اتضح أن لهذه الدراسات أهمية كبيرة في إثراء وتعزيز الجانب النظري وتسهيل للباحث على اختيار المكان

المناسب لإجراء الدراسة والذي يناسب الموضوع، ويفضلها الباحث يجد سهوله في بناء خطة الدراسة والتعرف على المنهجية المتبعة.

تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث مكان وزمان التطبيق، حيث تم تطبيق هذه الدراسة في مصنع "ENIEM" بولاية تيزي وزو. أما الدراسات السابقة طبقت في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، إضافة إلى مناطق أخرى خارج الجزائر على غرار الضفة الغربية، الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا.

- اتضح أن كل هذه الدراسات السابقة تعطي أهمية كبيرة لمعدات الوقاية والسلامة المهنية وتعتبر من أهم الحلول لتجنب الحوادث والمخاطر.

- أفادت الدراسات السابقة من خلال التعمق في مشكلة الدراسة والتمكين من تحقيق الأهداف بدقة ومن خلال استعراضنا للدراسات السابقة تمكننا من تحديد الخطوات المنهجية المناسبة لموضوعنا وكذلك أهميتها في البناء النظري لهذه الدراسة من خلال تحديد الفصول النظرية و العناصر المهمة.

الفصل الثاني: ماهية الأمن الصناعي

تمهيد

أولاً: تعريف الأمن الصناعي.

ثانياً: مراحل تطبيق الأمن الصناعي.

ثالثاً: أهداف الأمن الصناعي.

رابعاً: إجراءات الأمن الصناعي.

خامساً: عوامل تحقق الأمن الصناعي.

سادساً: معوقات الأمن الصناعي.

سابعاً: أساليب ووسائل الأمن الصناعي.

ثامناً: أهمية الأمن الصناعي.

تاسعاً: الأمن الصناعي وأثره على مقومات الإنتاج الأساسية.

خلاصة.

تمهيد:

تسعى المؤسسات الصناعية والاقتصادية إلى تحقيق أعلى معدلات الأداء والإنتاجية وهذا يتطلب اختيار واهتمام كبير للمورد البشري العامل بها، إذ يعد محور العملية الإنتاجية لذلك تحاول على توفير كافة الجوانب التي تجعله يشعر بارتياح في العمل، ويسعى جاهدا للرفع من أدائه، ولهذا تخصص مصالح للأمن الصناعي، وهو الذي يعني بتوفير ظروف عمل آمنة وصحية و مناسبة في مكان العمل نظرا للدور البارز الذي يلعبه في مساعدتها في تحقيق أهدافها و بأقل التكاليف تفاديا للإصابات والمخاطر في مكان العمل، وقد جاء هذا الفصل موضحا كل ما يتعلق بالأمن الصناعي من خلال: تعريفه، مراحل تطبيقه أهدافه إجراءاته، عوامل تحقيقه، معوقاته، أساليب ووسائل التوعية الوقائية، أهميته، وأخيرا أثره على مقومات الإنتاج الأساسية.

1- تعريف الأمن الصناعي:

- هو مجموعة من الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية أرواح الأفراد و الممتلكات في المنشآت الصناعية.¹
- يعرفه السيد رمضان بأنه: هو فرع أو ميدان يستهدف الكفاية الإنتاجية للعمال ويحرص على راحة العامل وكرامته، وعلى زيادة إنتاجه أو بعبارة أخرى فهو يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والاجتماعية والنفسية التي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله.²
- وقد عرفه البعض على أنه سياجات أمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات التي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلاقيها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج، التي يجب الحد منها و لما تسببه من فقدان بعض اليد الماهرة والمدربين في حوادث العمل والأمراض المهنية.³

¹-نبيل عبد العزيز: التخطيط لمواجهة أخطار التهديد بالقنابل، الندوة السابقة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجيل الصناعية، السعودية، 1408هـ، ص5.

²-السيد رمضان:حوادث العمل والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، ص56.

³-عز الدين فراج وآخرون:الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، والأهرام، القاهرة، 1979، ص6.

-وهناك من عرفه أيضا على أنه: "الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف عن عمله فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل وحل مشكلات الصناعة حلا علميا."¹

2- مراحل تطبيق الأمن الصناعي:

يقسم تحقيق الأمن الصناعي إلى ثلاث مراحل رئيسية:

1.2 المرحلة الأولى: لدى تصميم أو اختيار الآلات و مواد العمل الأكثر أمانا، وإنشاء

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

2.2 المرحلة الثانية: في أثناء الاستثمار والتشغيل والإنتاج، عن طريق وضع تعليمات

التشغيل الآمنة، وتنظيم مكان العمل، وتخطيط سير المواد وحركة العمال، وتحديد مصادر الخطر، والتعريف بطرائق الوقاية من الحوادث والإصابات، وتوظيف معدات الوقاية بما يتناسب مع طبيعة العمل ومواده (للرأس والوجه والعيون و الأذن والمجاري التنفسية واليدين والقدمين وسائر الجسم)، وتحديد مخارج النجدة والتنبيه لأماكن الخطر، والتحذير من الحوادث قبل وقوعها وكيفية تفاديها، و كذلك تجهيز أماكن العمل بوسائل الوقاية و الإسعاف

¹ نفس المرجع، ص 6-

والطوارئ وإطفاء الحريق وتشغيلها تلقائياً، وحصر أماكن الخطر وإغلاقها منعاً لتفاقم الأضرار.

3.2 المرحلة الثالثة: عند وقوع الحوادث، وتشمل إجراءات الإسعافات الأولية وعمليات

الإنقاذ بفرق إسعاف متخصصة ومؤهلة للتعامل مع الإصابات والجروح الأكثر احتمالاً بحسب مجال العمل و طبيعة مواد العمل، كما يجب تعليق لوحات تعليمات حول كيفية إجراء الإسعافات الأولية و إخلاء المصابين، و أسماء و عناوين الأطباء و المستشفيات المختصة بمعالجة الإصابات الأكثر احتمالاً (حروق، مواد كيميائية، جروح و كسور) وعند التعامل مع المواد الخطرة السامة لابد من مراجعة مراكز الإسعاف المتخصصة مع ضرورة ذكر أسماء أو رقم المادة الخطرة للطبيب المعالج، و عند اللزوم الاستعانة بفرق الإطفاء والدفاع المدني والشرطة للتغلب على الحوادث الطارئة.

تسعى المرحلتين الأولى والثانية إلى التنبيه للمخاطر والحوادث قبل وقوعها، واتخاذ التدابير والاحتياطات الوقائية كافة لمنع وقوع الحوادث، واستخدام ما يلزم لتلاقي تطورها في حال وقوعها، أما المرحلة الثالثة فتسعى لإنقاذ ما يمكن إنقاذه بعد وقوع الحوادث والإصابات.¹

¹-سفيان عز الكايد:الأمن الصناعي، ط1، دار الريبة للنشر و التوزيع، عمان، 2015، ص ص14/12

3- أهداف الأمن الصناعي

هناك عدة أهداف من بينها:

1-المحافظة على صحة وسلامة العاملين من الأخطار والحوادث الصناعية والاهتمام

بتوفير كل الوسائل للحصول على أكبر قدر ممكن من الإنتاجية.

2-حماية مباني المنشآت الصناعية ومرافقها من الأخطار والجرائم، ومحاولة التقليل من

فرص حدوثها والتخطيط الفعال لمواجهة الطوارئ والكوارث والاهتمام برفع مستوى

الوعي والتفكير لدى الأشخاص العاملين بالمنشأة بأهمية التقدير ببرامج الأمن

والسلامة المهنية.

3- تقليل تكاليف الإنتاج ومنها التكاليف المباشرة كنفقات العلاج الطبي للمصابين

ونفقات التعويض والتأمين ومنها التكاليف الغير المباشرة كالوقت الضائع جراء

الحوادث و الوقت الذي تخصصه الإدارة للاستقصاء و التحقيق، إضافة إلى تكاليف

تدريب الأفراد الجدد للعمل في مواقع الأفراد المصابين كذلك تكاليف استبدال الآلات

والمعدات والمواد التي تتعرض إلى التلف بسبب وقوع الحادث.

4- رفع الإنتاجية البشرية في إطار السلامة والصحة داخل الوحدة الصناعية والعمل

على حماية الأفراد من الإصابات وتنمية شعورهم بالأمان والطمأنينة وولائهم للوحدة

الصناعية ورفع المعنوية لهم.

5- العمل على تحقيق علاقات جيدة مع الأفراد العاملين من خلال العمل على تعزيز

الثقة بين الأفراد والوحدة الصناعية وذلك بتطبيق برامج الأمن الصناعي، وتوفير كافة

المتطلبات والمستلزمات التي تمنع من وقوع الحادث وتأمين السلامة للأفراد.

6- تدريب العمال على استخدام أجهزة الأمن الصناعي وتشجيعهم على اقتنائها.¹

4- إجراءات الأمن الصناعي:

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بسلامة العمال، وذلك من خلال إجبار كل

من أرباب العمل والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات واضحة في مجال الأمن

الصناعي:

4-1 تحسين ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها و الحد من

مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات الأمن الصناعي أو السلامة الصناعية حيث هذا الاهتمام

يساعد على تقليل حوادث العمل و حصر أثارها و ذلك عن طريق:

¹ - عباس أبو شامة: الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربي للعلوم الأمنية، ط1، الرياض، 1999، ص31.

4-1-1 تعديل الوظيفة وبيئتها:

يتعلق بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث آثارا أو نتائج ملموسة، ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت الذي اعتمد في أساسه على مبدأ تراكم المعرفة والمهارات لدى شاغلي الوظيفة، واستغلال ذلك في عملية تصميم المهام، اختيار الوسائل والآلات وكذا أنظمة الإنتاج، من أجل الحصول على أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم بين العمال والآلة، لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على تحقيق متطلبات المنصب تلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء والمتطلبات عن طريق:

- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل والتقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.
- تخفيف الأعباء النفسية للمناصب بإعداد فترات للراحة، وتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة.

ومن جهة أخرى يوجد الاهتمام نحو تحسين الظروف المادية والتنظيمية، التي تمارس من خلالها الوظيفة من خلال العمل على:

4-1-2 توفير الإضاءة المناسبة: إذ يجب على الخبراء المتخصصون تحمل

مسؤولية تصميم نظام الإضاءة سواء كان طبيعيا أو اصطناعيا، وذلك بزيادة نوافذ

الضوء الطبيعي واستخدام وقائيات و أقنعة في مواقع العمل للتقليل من وهج الإضاءة و توزيع متساوي و منتظم للإضاءة على مكان العمل.¹

4-2 استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، معنية بتوفير المعدات و الوسائل الخاصة للسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات كذلك توفير مستلزمات الحرائق و صيانة المعدات و تتمثل معدات الوسائل الوقائية الشخصية في الآتي:

4-2-1 الملابس الوقائية: يعتمد نوع الملابس الوقائية على نوع العمل المطلوب

مثل المنزر، الغرض من استعماله هو حماية ووقاية الجزء الأمامي من الجسم (الصدر، البطن، الساقين) من المخاطر المحتملة مثل الاحتراق بالمواد الملتهبة أثناء وعملية الحداد باللحام و المواد الكيميائية أو المواد المشعة كما تستعمل ضد البلل و الزيوت.²

4-2-2 أدوات حماية الوجه و العينين: توجد أدوات حماية الوجه و العينين

على هيئة أقنعة، نظارات، تصنع عادة من المعادن.

¹- معن يحيى الحمداني: الأمن و السلامة الصناعية، ط1، دار الصفاء، الأردن، 2008، ص35،34.

²-مشعلي بلال: دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم و الاقتصاد و علوم التسيير، الجزائر، 2010، 2011، ص104.

3-2-4 أدوات حماية اليدين: تتعرض أيادي العاملين أثناء العمليات الصناعية إلى الجروح و درجات الحرارة المرتفعة و التلوث بالمواد الكيميائية و الصدمات الكهربائية لذلك قد صممت القفازات المختلفة الأشكال و الأنواع لحماية العاملين من الإصابات المحتمل حدوثها أثناء تأدية المهام.

4-2-4 أدوات حماية الرأس: و هي التي تتمثل في الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك و المعادن و القماش و الألياف الصناعية، و هي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل.

5-2-4 أدوات حماية القدمين: تستخدم الأحذية الأمنية الواقية المصنوعة لمواصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام بالمواد.

6-2-4 أدوات حماية السمع: يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء مما ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني، تستخدم أدوات حماية السمع من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي و على الجسم بشكل عام.

7-2-4 توفير درجات الحرارة المناسبة: ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل تكون درجة الحرارة معتدلة سواء كان العمل عضليا أو ذهنيا، فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت على المعدل المناسب.

4-2-8 معالجة الضجيج: يشكل الضجيج عنصراً أساسياً في الأعمال ذات

المخاطر المرتفعة لذا يجب على المسؤولين الحرص على سلامة العمال و معالجته من خلال:

- تزويد العاملين المتعرضين للضوضاء بكاتمات الصوت حيث تؤمن للعامل أي أصوات ضمن الحدود المسموح بها وبالتالي تعتبر طبيعية.
- فحص المكائن و المعدات و تحديد مسببات الضوضاء و معالجتها.
- إعداد تصاميم متكاملة معتمدة على حجم وشكل وطبيعة حالة وعدد المكائن الموجودة.¹

4-3 الصيانة الدورية للأجهزة و الآلات: وذلك بتشحيح الأجهزة والآلات

و إصلاح و استبدال الأجزاء التالفة والإسهام في تخطيط و ترتيب هذه الأجهزة بطريقة ملائمة و تعديلهم لتشغيل مساحة أقل وللمحافظة على القوى العاملة وبذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث من أجل تحسين و توفير الأماكن يستوجب إتباع إجراءات متعددة يكون في نتائجها الوصول إلى برنامج سليم في هذا المجال تحمي أفراد العاملين أثناء تأديتهم لعملهم.²

5- عوامل تحقق الأمن الصناعي:

¹-مشعلي بلال، نفس المرجع السابق، ص109،108.

²-عبد الرحمان العيسروي: سيكولوجيا العمل و العمال، بدون طبعة، دار راتب الجماعية، لبنان، 1978، ص124.

لا بد من تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية و النفسية، ووقاية العمال من التعرض لحوادث العمل و من المخاطر المهنية الأخرى من جهة و رفع مستوى الإنتاج و صيانة الآلات و الأدوات و المحافظة عليها من التحطيم من جهة أخرى، و ذلك من خلال عدة عوامل ووسائل و عناصر ندرجها كالتالي:

- تحقيق العلاقات الإنسانية.
- تدريب العمال الجدد على يد الخبراء.
- نظافة المصنع، و التقييد بقواعد السلامة المهنية في المصنع.
- اختيار العاملين في ضوء القواعد العلمية الثابتة.
- عمل دورات تدريبية مستمرة و متقدمة في المجال.
- حصر الحوادث التي وقعت و الوقوف على أسبابها و معرفة الخطأ و ذلك بغرض التنبؤ بها و التحكم في عدم وقوعها ثانية.
- تصميم الآلات و تكييفها و لإمكانيات و قدرات العامل بحيث يستطيع الفرد التعامل مع الآلة و السيطرة عليها تجنباً للإصابة.
- تصميم البرامج العلاجية النفسية للتقليل من مشكلات العاملين و زيادة توافقه المهني.¹

6- معوقات الأمن الصناعي:

¹ - حمدي ياسين، علي عسكر: علم النفس الصناعي التنظيمي، دار الكتب الحديث، القاهرة، ط1، (1999)، ص21، 211

رغم التفاوت بين الدول العربية في الأخذ بمبادئ وتطبيق قواعد الأمن الصناعي لكننا نجد بعض معوقات الأمن الصناعي ومنها:¹

6-1 نقص أو تعدد التشريعات الخاصة بالأمن الصناعي:

وهناك نقص في بعض التشريعات في بعض الدول العربية التي تحتاج إلى الارتقاء بتشريعاتها لتكون مكتملة تعكس ما يقابلها من اهتمام ملحوظ إننا نجد أن بعض التشريعات قد صدرت في زمان مستقل ولحاجة معية وقد يكون هنالك تنسيق من عدة تشريعات تعمل في مجال واحد، الأمر قد يؤدي إلى الاضطراب والتضارب في بعض الأحيان وقد يؤثر سلبا على مسيرة الأمن الصناعي، وربما يكون سبب ذلك هو تعدد الأجهزة المعنية لموضوع الأمن الصناعي، الأمر الذي سيدعي توحيد الجهات العاملة في هذا المجال منعا لأي تضارب في التشريع والتنفيذ.

ثم إن تعدد التشريعات قد يعكس درجات اهتمام متفاوتة من بعض الجهات ذات العلاقة بالأمن الصناعي، فيأتي تشريع عاكس لتلك الأسبقية في الاهتمامات ولا شك أن تعدد التشريعات وتعدد جهات الاختصاص ربما يعتبر من معوقات أعمال الأمن الصناعي، زيادة على ما تمت الإشارة إليه أعلاه فربما يقتضي الأمر تجميع التشريعات مبعثرة ذات التوجه الواحد في مجال الأمن الصناعي وإعادة إصدارها في قوانين موحدة ويكون بداخلها تحديد الاختصاصات لكل جهة معينة بتشريع معين.

¹ - عباس أبو شامة، مرجع سبق ذكره، ص38.

2-6 عدم وجود قناعة كافية بأهمية الأمن الصناعي:

تفاوتت قناعة المسؤولين بأهمية الأمن الصناعي وأسبقيته وهذه قناعة مطلوبة للقيادات الإدارية المختصة حتى تسري هذه القناعات إلى المستويات الأخرى، وهذه القناعة هي التي تعطي الأسبقية لقضايا الأمن الصناعي وتقنيه وتنظيمه.

3-6 عدم الالتزام الجاد والصارم بتنفيذ تعليمات الأمن الصناعي:

قد ينتج من عدم القناعة المشار إليها أعلاه وهو عدم الالتزام الجاد و الصارم بتنفيذ تعليمات الأمن الصناعي، أو قد يكون عدم الالتزام بهذه التعليمات قد يعود إلى تعدد وتنوع هذه التعليمات وغموض بعضها أو الجهل بمقاصدها وما تتطلبه.

4-6 عدم الأخذ بما هو جديد في التقنية:

هناك تسارع علمي في مجال الأمن الصناعي فهو من العلوم الحديثة والتي تتطور بمرور الزمن نتيجة التقنيات المستخدمة في هذا المجال، و قد نجد ذلك واضحا في الدول الغربية حيث أخذت التكنولوجيا مكانها في مجال الأمن الصناعي، لذلك فإن الأمر يتطلب من القائمين على أمر الأمن الصناعي العربي الاهتمام بكل ما هو جديد في عالم التقنيات في ساحة الأمن الصناعي.

5-6 عدم تنمية الوعي بالأمن الصناعي:

في المناخ العربي حيث الأخذ بالأمن الصناعي يعتبر من الأمور المعاصرة، فإن الأمر يحتاج إلى تنمية الوعي بالأمن الصناعي والاهتمام بهذا الموضوع، والعناية بكل الوسائل بزيادة الوعي ثم الاهتمام بالتدريب في هذا الجانب للعاملين وغيرهم من المتطوعين إن كان هنالك ما يستدعي.¹

7-أساليب ووسائل الأمن الصناعي:

إن من بين الوسائل الوقائية نذكر ما يلي:

7-1 اللوائح وملصقات الأمن: عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضح

الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الاعتبار ولكي تكون هاته اللوائح والملصقات فعالة وناجعة، لابد أن تكون كبيرة وواضحة ومثبتة على الجدران، ومن الأحسن بجانب مناصب العمل، كما يجب أن تكون أشكال ورسوم جذابة وعباراتها مكتوبة بخط كبير وسهلة كي يسهل على الجميع قراءتها.

7-2 المطبوعات: تضمن آراء وأفكار يود المختصون و التقنيون نقلها إلى العمال وقد

تكون في صور المنشورات أو جرائد أو مذكرات أو مجلدات، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا قيما وسجلا هاما للاجتماعات والندوات والمؤتمرات وتتضمن أن تتخذ المطبوعات صورة سجلات للاقتراحات تسجل فيها اقتراحات وآراء العمال التي يقدمونها في هذا الإطار.

¹-عباس أبو شامة، مرجع سابق، ص ص40/39

3-7 المحاضرات: يقوم بإعدادها الشخص ذو كفاءة وخبرة في ميدان الأمن الصناعي

ويلقونها على مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على معرفه المخاطر أثناء مزاولتهم لإعمالهم.

4-7 المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال

والقائم على المناقشات وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.

5-7 الندوة: عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض موضوع

الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها ويدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص، بعضهم يمثل المحاضرين والأخر يمثل الخبراء و المختصين، لتبادل وجهات النظر على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة.

6-7 اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقدموا بمهمة

التوعية الوقائية ويعين اللجنة رئيس وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي أو إعداد تقرير معين، تتميز اللجنة بقله أعضائها مما يتيح فرص أكبر للنجاح أمام المشاركين فيها.

7-7 المؤتمر: اجتماع ينظم لعدة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن الصناعي وسبل

الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال وممثلهم للوصول إلى قرار يجدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

7-8 الإرشادات: يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمل قيد شروعاتهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها ويمكن أن تتميز هذه الوظيفة بمباشرتها على الحالة في وقتها وسد حاجة العاملين عند حاجتهم لذلك خاصة أثناء المناقشات التي تتبع المحاضرات والاجتماعات واللقاءات والندوات وغيرها.¹

8- أهمية الأمن الصناعي:

تكم أهمية الأمن الصناعي أساسا في حماية عناصر الإنتاج المادية و البشرية على حد سواء، حيث تعود بالفائدة لكل من العمال و المؤسسة و كذا للكفاءة الإنتاجية.

8-1 بالنسبة للعامل:

- منع حدوث الإصابات الجسدية التي قد تسبب الموت في بعض الأحيان.
- حماية الادخار المادي للعمال.
- تعزيز مكانة العامل داخل المؤسسة بالسمعة الجيدة إذ أن العامل و صحته يعتبران رأس مالها، فإذا ما اعترضه المرض أو العجز ضعفت قوته و قدرته و تضاعف رزقه

¹ -دوباخ قويدر: (دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية) مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسنطينة، 2009، 2008، ص30، 29.

و هذا يؤثر على حالته المعيشية و في نفس الوقت على إنتاجية المؤسسة، إذ أن كفاءة العمال تؤدي إلي زيادة و نمو المنفعة الاقتصادية و ارتفاع المستوى المعيشي.

8-2 بالنسبة للمؤسسة:

- تقليل الخسائر المادية و البشرية داخل المؤسسة و هذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما و نوعا للمؤسسة.
- الحد من التكاليف المباشرة و غير مباشرة للإنتاج.
- تحسين سمعة المؤسسة بين أوساط المجتمع الخارجي.
- كما أن الاهتمام بالعامل يزيد من شعوره بالانتماء إلى المؤسسة و يحسن مستوى أدائه، و يضمن استمراره في المؤسسة و بالتالي استمرار الإنتاج دون توقف.¹

8-3 بالنسبة للكفاءة الإنتاجية:

- على الإدارة الرشيدة التي تسعى إلى رفع الكفاءة الإنتاجية يجب العمل على تهيئة كافة الظروف المناسبة للعمل و العمال، فالحوادث تؤثر على أدائهم و قدرتهم، و تعيق نمو الإنتاج، و تطور المؤسسة إضافة إلى التأثيرات النفسية و الاجتماعية التي تصيب العامل.

9- الأمن الصناعي و أثره على مقومات الإنتاج الأساسي:

¹ - محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2004، ص19، 18.

للإنتاج خمس مقومات أساسية و متشابكة مع بعضها البعض، مشكلة نظام متكامل مبني على أسس، نلقي حولها الضوء و هي:

1-القوة العاملة.

2-الماكينات و الآلات.

3-المواد و الخامات.

4-الوقت.

5-بيئة العمل.

9-1 القوة العاملة: هي دعامة المستوى الصناعي، الذي جعل من القائمون على أمر الصناعة تحمل مسؤولية إعدادها و المحافظة عليها و حمايتها من مخاطر إصابات العمل و الأمراض المهنية بقدر المستطاع، إذا ما تمت إصابة العامل و إعاقته عن العمل، فهذا يؤثر عليه نفسيا و اجتماعيا، و تأثير ذلك يكون اقتصاديا على المجتمع عامة و محيط العمل خاصة، فالتأثير النفسي للعامل يترتب عليه اختلال الميزان الأسري من معيشة و تعليم و صحة و علاج و ملبس وغيره، أما الأثر الاجتماعي قد يترتب عليه فقد المجتمع لأحد أقطابه، فالأثر الاقتصادي يتمثل في تردي و تأخر الإنتاج.

9-2 الماكينات و الآلات: أهمية هذا العنصر بالنسبة للإنتاج لا يقل عن أي عنصر لذا يجب المحافظة عليها من تعرضها للحوادث التي قد تسبب في تلفها أو دمارها أو تقليل

كفايتها الإنتاجية، و من وسائل المحافظة و الحد من الأخطار على هذه الآلات و الماكينات بتسوير أو حجب الأجزاء الدوارة، كما أن نظافتها و حمايتها من الأوساخ كالتربة و الصدأ عاملا مهم للمحافظة وإطالة العمر التشغيلي لها و بالتالي زيادة العمر الإنتاجي برفع مستوى الاعتماد لها، كما يجب تدريب العاملين على الطرق التشغيلية السليمة و المأمونة لتفادي المخاطر المحتمل حدوثها أو السيطرة عليها، في حالة تزويد الآلات و الماكينات بأجهزة التحكم و الحماية يفي بالغرض المطلوب مع عمل برنامج للصيانة الوقائية لها.

9-3 المواد والخامات:

أهميته في الإنتاج، حيث يمثلون الشكل الأولي للسلعة فيجب صيانتها بالآتي:

- إتباع طرق التخزين السليمة التي تكفل المحافظة على خواصها الطبيعية من التلف و النفاذ، و إتباع الطرق المأمونة في مداولة المواد الخام أثناء العمليات الإنتاجية، تدبير المساحة الكافية التي تسمح بحركة المواد حول الماكينات في جميع المراحل و الخطوات و توفير معدات و أجهزة الحماية من الأخطار كالحريق و غيره.

9-4 الوقت: إن الاهتمام بالوقت ووضعه في الحسبان يزيد من إنتاجية العامل وهذا

بدوره يدعم الاقتصاد مع الالتزام باللوائح و القوانين و الطرق الصحيحة في أداء الأعمال كما يتسبب أحيانا في نشوب الحرائق و ذلك في نظام الأجر بالساعة أو الإنتاج بالقطعة لأن العامل كلما أنتج وفي زمن أقل يزيد رصيده و دخله المادي دون مراعاة لحالته

الصحية أو دون مراعاة لقوانين السلامة أو دون الاهتمام بارتداء ملابس الوقاية الشخصية، يفهم أنها مضيعة للزمن، وأنها معيقة لحركته، وهذا بدوره يقلل من إنتاجية العامل حين وقوع الضرر، وبالتالي يكلف الدولة كثيرا ويخفض الإنتاج و يؤخر الاقتصاد.

9-5 بيئة العمل: يجب أن تصمم بيئة العمل بالمنشآت الصناعية حسب طبيعة ونوع الأعمال، بحيث توزع الآلات والمعدات بطريقة تجعل تعامل العامل معها بطريقة سهلة سواء للتشغيل أو إجراء أعمال الصيانة، ومراعاة لحقوقية العامل للآلات والمعدات. كما يجب الاهتمام بنظافة بيئة العمل بالتخلص من النفايات والمخلفات أول بأول، ومنع تكديس الأشياء وتوفير أماكن لتخزين المواد الخام والمنتجات بالطريقة التي تحميها من التلف، يجب الاهتمام بالأرضية بنظافتها وصيانتها من التلف، وصنعها بطريقة تسهل حركة العامل والآلات ومناولة المواد، وأن تكون متساوية خاليه من التعرجات والارتفاعات. كما يجب الاهتمام بالسلاالم والممرات لتسهيل حركة العاملين والمواد والآلات وإدخال السيور الناقلة للمواد والأجزاء بغرض ربط الوحدات الإنتاجية أو تقريب المسافات مع بعضها البعض لتقليل الزمن.¹

¹ - سفيان عز الكايد: مرجع سابق، ص 28/25.

خلاصة :

من خلال ما جاء في الفصل الثاني يتبين لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها الأمن الصناعي بالمؤسسات الصناعية، حيث يمكنها من الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية والمادية والمالية أيضا، وتوفير بيئة خالية من أسباب الخطر، ولقد لقي قبولا كبيرا من طرف الإدارات والنقابات العمالية، والدولة التي سنت قوانين ألزمت المسيرين و المسؤولين على العمل بها للحفاظ على أهم عناصر العملية الإنتاجية باستغلال قدراته وخبراته استغلالا أمثل خاصة في ظل التطور التكنولوجي وما يتطلبه العمل حاليا من السرعة والجودة في أداء المهام.

إضافة إلى ذلك فإن دور الأمن الصناعي لا يعد حد للوقاية فحسب بل يتعدى أيضا إلى توعية العمال وتشجيعهم على الحفاظ على أنفسهم، ويهتم بالخصوص بالذين أصيبوا وذلك من خلال تأهيلهم ورعايتهم حتى يسترجعوا عافيتهم و يعودوا إلى أعمالهم السابقة كلما سمح الأمر لهم.

الفصل الثالث: ماهية الأداء.

تمهيد.

أولاً: تعريف الأداء.

ثانياً: العوامل المؤثرة على الأداء.

ثالثاً: عناصر و مكونات الأداء.

رابعاً: طرق تقييم الأداء.

خامساً: أنواع الأداء.

سادساً: معايير قياس الأداء.

سابعاً: أهمية الأداء.

ثامناً: مقترحات لتطوير مستوى عملية تقييم الأداء.

خلاصة.

تمهيد:

حظي موضوع الأداء بإهتمام بالغ من طرف المسيرين إن لم نقل على أنه يعتبر الهدف الأول داخل أي مؤسسة اقتصادية باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد أو المؤسسة، ذلك لأن المؤسسة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء، ولهذا سعت المؤسسات إلى معرفة وتحليل مختلف العوامل المؤثرة في الأداء، والبحث عن الأساليب والطرق الفعالة من أجل تحسينه و تفعيله، وذلك بعد قياسه و تقييمه.

في هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية الأداء من حيث تعريفه، العوامل المؤثرة عليه عناصره ومكوناته وطرق تقييمه، إضافة إلى معايير قياسه وأهميته ومقترحات لتطوير مستوى عملية تقييم الأداء.

1- تعريف الأداء:

1-1 **التعريف اللغوي:** يعني إيصال الشيء و إتمامه و قضاؤه.¹

1-2 **التعريف الاصطلاحي:** يعبر الأداء على المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه، والأداء هو المجهود الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منضمين و مهندسين.²

- عرف جمال الأداء بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجازه للمهمة أو الهدف المخصص له بنجاح و يتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة.³
- كما يرى أيضا حمادي أن الأداء هو تصور مخرجات أو أهداف ظهورها هو نتاج لمدخلات معطاة لكن هذه المدخلات تنوي بها تفجير وتجنيد الطاقات الموجودة داخل المنظمة بتسليط الضوء عليها من أجل إحراز هذا التصور الذي تسعى المنظمة إليه.⁴
- حسب "christion batal": هو نتيجة تفاعل ثلاثة عناصر أساسية وهي: المهارات مستوى التحفيز، مستوى تنظيم العمل و الوسائل المتاحة.⁵

¹ - جبران مسعود: معجم ألفبائي في اللغة و الإعلام، دار العلم للملايين، 2003، ص45.

² - حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالم، الجزائر، 2004، ص123.

³ - عيسى إبراهيم المعشر: أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.

⁴ - h.m, hamady, administrative, reform in developing countries with special reference to regypte and lydia, PHS, this is university of strathclyde, glasgow, 1975, p215-216.

⁵ - Batal Christian, la gestion des ressources humaines dans le secteur public, 2eme edition d'organisation, paris, 2000.

2- العوامل المؤثرة على الأداء:

تختلف العوامل المؤثرة في أداء العاملين باختلاف مصادرها و كذا مدى التأثير الذي تلعبه و تتمثل هذه العوامل في:

1-2 عوامل شخصية: يدخل أفراد المؤسسة وهم يحملون خصائص وصفات شخصية وهذه الخصائص يكون لها ارتباط قوي بالفرد حين دخوله المؤسسة وبالتالي فلها تأثير واضح على سلوكهم وفي أغلب الأحيان لا يتمكن المديرون من التعامل مع هذه الاختلافات وتوجيهها الواجهة الصحيحة ومن أبرز العوامل الشخصية نجد:

1-1-2 الشخصية: عرف هذا الموضوع اهتمام كبير لدى العلماء خصوصا في السنوات الأخيرة ولقد كان الاهتمام بالشخصية الإنسانية لأجل تحقيق التوافق بين الأفراد وأعمال معينة، وشخصية الفرد، يمكن أن تكون لها تأثير على الجهد ونوعية الأداء وقرار قبول العمل أو رفضه، وتتدخل الشخصية في اتخاذ الفرد لقرار ترك العمل أو البقاء.

2-1-2 الدوافع: هي عوامل داخلية تؤثر في الأعمال والسلوك، ودوافع الفرد هي التي تحدد أفعاله وسلوكياته وتحدد إيقافه أو استمراره وتقوم البيئة من زاوية مصلحة الفرد وهناك العديد من الدوافع أو الحاجات المرتبطة بالعمل على اختلاف أنها مكتسبة، أو غير مكتسبة والتي يسعى العاملون لإشباعها من خلال عملهم، والدوافع تعمل كعوامل نفسية.¹

3-1-2 التعلم: هو أي تغيير نسبي في السلوك الذي يظهر نتيجة للخبرة وذلك يمكن القول أن التغييرات في السلوك، فالتعلم يضمن التغيير الذي قد يكون جيدا أو سلبيا من جهة

¹ -سويسي أحمد:الثقافة التنظيمية، وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة زيان عاشور بالحلفة، الجزائر، 2012 ، 2013 ، ص93.

نظر المنظمة، فقد يتعلم العاملون سلوكيات مرغوبة فيها بالإضافة إلى أخرى غير مرغوب فيها.

2-1-4 الإدراك: يتعرض الأفراد في المنظمات دوماً لأنواع معقدة ومختلفة من الآثار الحسية مثل: أوامر شفوية، أو رسائل مكتوبة وألوان وروائح وأشياء تلمس ومعادلات رياضية وإعلانات الأجهزة العامة ومن المستحيل في الواقع حصر كل الإثارات الحسية التي يتعرض لها العاملون خلال يوم عمل عادي.

2-1-5 العمر: العلاقة بين العمر وأداء العمل كانت من القضايا التي زاد الاهتمام بها في العقد الأخير والسبب في ذلك يعود لعدة عوامل أهمها هناك اعتقاد شائع أن أداء العمل ينخفض بالتقدم في العمر، وذلك لحرصه على العمل وعدم التفريط فيه.

2-1-6 الجنس: الواقع أثبت أنه لا توجد فروق واضحة بين أداء وإنتاجية ورضا النساء عن العمل مقارنة بالرجال، غير أن معدلات الغياب بالنسبة للمرأة أكثر منها عند الرجل وهذا راجع إلى بعض العوامل مثل إطلاع المرأة بمسؤولية اجتماعية أكثر من الرجل والاهتمام بالمنزل والأبناء.¹

2-2 عوامل خاصة بالعمل:

2-2-1 الرضا عن العمل: نظراً لأهمية الرضا عن العمل وتأثيره على العمل، أجريت العديد من الدراسات حول الرضا وتأثيره على أداء العمال وعلى الغياب ودوران العمل، وقد أوضحت نتائج العديد من الدراسات أن لعدم الرضا تأثير كبير على نسبة تغيبه عن العمل وزادت قابليته لتترك العمل في المؤسسة.

¹سويسي أحمد، نفس المرجع السابق، ص94.

2-2-2 ضغوط العمل: هناك العديد من الدراسات التي حاولت اكتشاف العلاقة بين الضغوطات والأداء، حيث أن مستويات الضغط المنخفضة و المتوسطة تؤدي إلى ارتياح الجسم وبالتالي زيادة القابلية للعمل وغالبا ما يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الأداء ويصبح الفرد أكثر قوة وأكثر سرعة.

2-2-3 الإشراف: هو عملية تهدف إلى مساعدة العاملين لتحقيق فهمهم لأنفسهم وبيئتهم ليحسنوا استغلالها وبذلك يتم أداء العمل بنجاح، والمشرف لديه عدة مهام يقوم بها وذلك لضمان السير الحسن للعمل، فعليه إمداد العمال وذلك لأن التأخي والاتصال الجيد بين المشرف والعمال يخلق جو يبعث على الرضا والارتياح في محيط العمل.

2-3 عوامل تنظيمية:

2-3-1 القيادة: تعتبر القيادة عامل مهم داخل المؤسسة فهي تؤثر على العاملين وأدائهم خاصة إذا كان القائد يتحلى بصفات ومميزات تعطي للعامل الرغبة والقابلية في تحسين أدائهم، وتعد القيادة من أهم العناصر التي يجب توفرها في الشخص الإداري، لتكون سبب في تحقيق أهداف المؤسسات بأعلى درجات الكفاءة والفعالية.¹

2-3-2 تصميم الوظائف: الغرض من هذه العملية هو وضع تصميم ملائم بالنسبة لمحتوى المنصب ومتطلبات مهام العمل من مهارات وقدرات واحتياجات العامل حيث يمكن تحقيق مستوى مرضي من الأداء التنظيمي.

2-3-3 نظام الحوافز: إن الحوافز لها تأثير كبير على أداء العاملين ودافعيتهم للعمل وربط المكافآت بالأداء مسلمة أساسية للمؤسسات، ولا تمثل هذه العلاقة أهمية على مستوى المنظمات فقط لكنها تتمثل أيضا على المستوى الفردي.

¹ - نفس المرجع، ص 96، 95.

3- عناصر و مكونات الأداء:**3-1 عناصر الأداء:**

لقد سعى الباحثون للتعرف على عناصر الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية أداء المنظمات، ومن هذه المساهمات ما ذكره عاشور في إبراز عناصر الأداء من خلال النقاط التالية:

3-1-1 أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة فيها: إن تحديد أنشطة العمل

والأهداف التي تخدمها وأهميتها النسبية من حيث الوقت الذي يستغرقه، والآثار المترتبة عليها هي البداية في تحليل مكونات العمل، وتحاول الدراسات تحديد المكونات المستقرة نسبت في أداء العمل، إضافة إلى تحديد الأنشطة والمهام التي تتغير بتغيير الزمن الذي يؤدي فيه العمل، أو بتغيير الأفراد الذين يؤدون العمل أو بتغيير الظروف أو المواقف المحيطة بالأداء التي تعطي للأداء حركته.

3-1-2 العلاقات بين أنشطة ومهام العمل والتصميم المناسب للعمل: يؤكد

عاشور أن معرفة الأنشطة يكون عن طريق تجميع هذه الأنشطة إلى مهام، والمهام إلى أعمال، ويقوم هذا على أساس تحديد علاقات التجانس أو التكامل أو القدرات بين هذه الأنشطة ليس فقط على الأنشطة والمهام التي تنتمي إلى عمل معين بل إلى العلاقات بين الأعمال المختلفة ومعرفة العلاقات الداخلية والخارجية بين الأنشطة مما قد يترتب على ذلك إعادة تصميم التنظيم ككل.¹

3-1-3 المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل: يؤكد عاشور أن هذا

العنصر يعتبر بمثابة همزة وصل التي تربط بين بحوث تحليل الأداء ومكوناته و بحوث

¹ -خديجة كاملة خالدي: علاقة المناخ التنظيمي بأداء الموظفين الإداريين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2010، 2009، ص 47/49

الاختيار فعلى ضوء أنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة، وهذه المواصفات تعتبر أساس لبحوث الاختبار التي يجب أن تقوم على دراسة شاملة متأنية لمختلف جوانب الأداء وربط هذه الجوانب المتعلقة بالأداء بالمواصفات الفردية.¹

3-2 مكونات الأداء:

يتكون مصطلح الأداء من مكونين رئيسيين هما الفعالية والكفاءة، أي أن المؤسسة التي تتميز بالأداء هي التي تجمع بين عاملي الفعالية والكفاءة.

3-2-1 الفعالية: ينظر الباحثون في علم التسيير على أنه أداة من أدوات مراقبة التسيير في المؤسسة وهذا من منطلق أن الفعالية هي معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف المسطرة وتجدر الإشارة من جهة أخرى إلى أنه توجد إسهامات كثيرة مختلفة حاولت تحديد ماهية هذا المصطلح، فقد اعتبر المفكرون الكلاسيكيون الفعالية بمثابة الأرباح المحققة، ومن ثم حسب نظرهم تقاس فعالية المؤسسة بكمية الأرباح المحققة.²

3-2-2 الكفاءة: حيث ركز بعض الباحثون على أن الكفاءة هي علاقة نسبية بين مداخلات ومخرجات معينة للوصول إلى أكبر مخرجات بأقل مداخلات ممكنة فالكفاءة هي الطريقة الاقتصادية التي يتم بها إنجاز العمليات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف ويعبر بنسبة المداخلات للمخرجات، أما الفعالية فهي العلاقة بين الموارد المخصصة والنتائج المحققة.

4- طرق تقييم الأداء:

¹ - حاتم على حسن رضا: الإبداع الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص57.

² - سويسي احمد: مرجع سابق، ص97.

من الممكن تحديد طرق تقييم الأداء إلى مجموعتين، المجموعة الأولى الطرق التقليدية المعتمدة على أحكام المقيمين سواء المشرف المباشر أو الإدارة، أما المجموعة الثانية فتشمل الطرق الحديثة التي صممت لتجنب الأخطاء الواردة في الطرق التقليدية.

4-1 طرق التقييم التقليدية:

تعتمد طرق التقييم التقليدية في عملية تقييم الأداء على الحكم الشخصي للرؤساء على أداء مرؤوسهم وإن اختلفت كل طريقة عن الطرق الأخرى من حيث المحتوى والأسلوب المتبع في التقييم، ومن هذه الطرق طريقة الترتيب البسيط والمقارنة الزوجية وطريقه التدرج وطريقه التوزيع الإجباري.¹

4-1-1 طريقة الترتيب البسيط:

تعد هذه الطريقة من أقدم طرق تقييم الأداء، وتعتمد هذه النظرية على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، حيث يضع المقيم كل فرد عامل في ترتيب يبدأ من الأحسن إلى الأسوأ من حيث الأداء، لكن ما يعاب على هذه الطريقة هو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل، أي ما هي درجة الأفضلية كما أن هذه الطريقة عرضة للتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل، ولذلك فإن الإعتماد على أكثر من مقيم من الممكن أن يقلل من التغييرات ومن مزاياها سهولتها من حيث التطبيق والوضوح.

4-1-2 طريقة المقارنة المزدوجة:

يقوم المقيم وفقا لهذه الطريقة بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين الذين يخضعوا هم أيضا للتقييم في المجموعة نفسها، فإذا كان لديه مثلا 05 أفراد عاملين فيتم

¹ - سهيلة محمد عباس و علي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص248.

تقييم الفرد الأول (ا) مع الفرد الثاني (ب)، ومن ثم تتم مقارنة الفرد الأول (ا) مع كل من (ج) و(د) و(هـ) لمعرفة أيهما أفضل، لذلك فإن استخدام هذه الطريقة لخمسـة أفراد عاملين يتضمن عشرة قرارات حيث كل قرار يأخذ في الحسبان شخصين فقط، أي أن:

$$\text{عدد القرارات المتخذة} = \frac{\text{عدد الأفراد العاملين} * \text{عدد العاملين} - 1}{2}$$

$$\frac{5 * 4}{2}$$

والصيغة الرياضية لتلك المعادلة وهي:

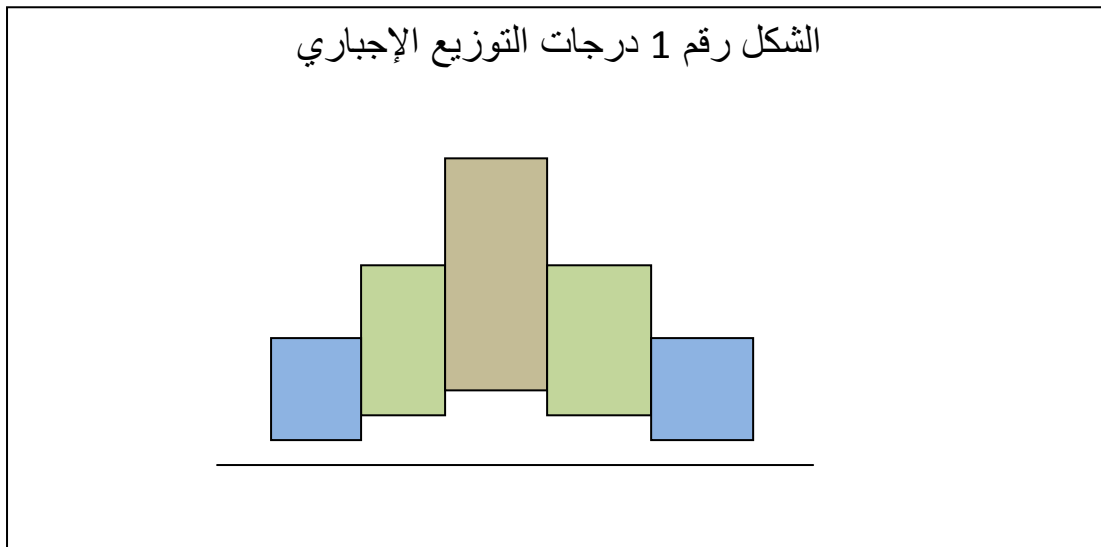
حيث n يشير إلى عدد الأفراد العاملين

$$\frac{N * (n-1)}{2}$$

ومما يعاب على هذه الطريقة في التقييم أنها تأخذ وقت طويلا خاصة إذا كان عدد العمال الخاضعين للتقييم كبيرا، فمثلا إذا كان عدد العمال الخاضعين للتقييم 15 عامل فالمقيم في هذه الحالة يجبر على إجراء 105 مقارنة أي (2/14*15).

3-1-4 طريقة التوزيع الإجمالي:

في هذه الطريقة يكون كل رئيس مجبر على توزيع مرؤوسيه على درجات قياس الكفاءة بشكل تحدده المؤسسة، ويأخذ هذا الشكل ما يطلق عليه بالتوزيع الطبيعي، وهو توزيع يرى أن غالبية الناس يأخذون درجة وسيطة من المقياس، وتأخذ نسبة الناس في الانخفاض كلما بعدنا عن هذه الدرجة الوسيطة، سواء بالارتفاع أو بالانخفاض، ويوضح الشكل رقم 1 نظاما تتبعه كثير من المنظمات عند استخدام طريقة التوزيع الإجمالي:



من هذا الشكل يمكن أن نلاحظ أن على المشرف المباشر أن يوزع عدد الأفراد المتاحين لديه في القسم أو الوحدة على هذه الدرجات، فإذا فرض أن لديه 20 من العاملين فإنه سيعطي 2 منهم تقديرا ممتاز، و4 منهم تقدير جيد جدا و8 منهم تقدير جيد، ثم 4 تقدير متوسط، و2 تقدير أقل من المتوسط وقد تسأل نفسك ماذا يحدث لو لدينا 15 من العاملين هل سنعطي 1.5 فرد تقدير ممتاز هنا تكمن صعوبة الطريقة ولكن المنظمات تحل هذه المشكلة بعد الإعتماد على هذه النسبة بشكل تقريبي، وأنه لا يجب التقيد بشدة بهذه النسب.

4-1-4 طريقة التدرج:

وفقا لهذه الطريقة يتم وضع تصنيفات للأفراد العاملين يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء، فمثلا قد تكون هناك ثلاثة تصنيفات كالتالي: الأداء المرضي، والأداء الغير المرضي، والأداء المتميز، توضع هذه التصنيفات من قبل إدارة الموارد البشرية أو المقيم ومن ثم تتم مقارنة أداء الأفراد وفقا لهذه التصنيفات المحددة مسبقا، حيث يوضع كل فرد وفقا لدرجة أدائه، لذلك وحسب المثال السابق فإن كل فرد من الأفراد العاملين إما أن يتسلم درجة متميزة أو مرضي أو غير مرضي، كما وأنه بالإمكان وضع أكثر من ثلاث تصنيفات.

4-2 طرق التقييم الحديثة:

ظهرت هذه الأساليب نتيجة للتطورات الفلسفية التي طرأت على العملية الإدارية في المنظمة ونظرة الإدارة وثقتها بالعاملين، هذا بالإضافة إلى كون هذه الأساليب تستخدم لغرض تنمية وتطوير قدرات وطاقت أفرادها باتجاه تحقيق الأهداف المنشودة ومن بين أبرز تلك الأساليب ما يلي:

4-2-1 طريقة الاختيار الإيجابي:

يعتبر أسلوب الاختيار الإيجابي من الطرق الحديثة في تقييم الأداء وتعد هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعا واستخداما في التقييم، وتهدف هذه الطريقة إلى تخفيض عنصر التحيز البشري في التقييم بالإيجاب أو النفي، وتتكون استمارة التقييم في هذه الطريقة من مجموعة العبارات مقسمة إلى مجموعات، بحيث تحتوي كل مجموعة على أربع عبارات، فيها عبارتان تمثلان الصفات المرغوبة، واثنان تمثلان الصفات الغير مرغوبة في أداء العامل

ويقوم المشرف باختيار عبارتين منها فقط، واحدة تعبر عن الصفة المرغوبة في أداء العامل والثانية تعبر عن الصفة الغير المرغوبة في أدائه.¹

ويعاب على هذه الطريقة أنها صعبة بسبب تقييدها والحاجة الكبيرة للمهارة والخبرة في إعدادها، كما لا يمكن ضمان عدم تسرب الأوزان إلى المقيمين، فضلا عن استياء بعض المقيمين من عملية إجبارهم على الاختيار بين العبارات، إلا أنها بشكل عام تعتبر من الوسائل الشائعة والحديثة في الاستخدام في تقييم أداء العاملين.

4-2-2 طريقة الأحداث الحرجة:

يتطلب هذا الأسلوب من المقيم حفظ سجل العاملين، يخصص صفحة لكل منهم يدون فيها المواقف والإنجازات المميزة من جهة والمخالفات والقصور في الأداء من جهة أخرى حسب تواريخ وقوعها، وكذا تكرارها، ويعتبر هذا السجل قاعدة وأساس عادل وواقعي لمراجعة أداء العاملين خلال الفترة (عادة ما تكون سنة) التي سيقوم أدائهم خلالها، إلا أن هذا الأسلوب قد يشكل عبئا على المقيم (المشرف) حيث يتعين عليه تسجيل الأحداث حسب وقوعها في كل مرة، كما قد يثير هذا الأسلوب امتعاض العاملين وحساسية ضد المشرفين.

4-2-3 طريقة التقرير المكتوب:

تشابه هذه الطريقة طريقة الأحداث الحرجة إلى حد كبير حيث يقوم المشرف بكتابة تقرير في نهاية الفترة يذكر فيه حكمه عن أداء مرؤوسيه وملاحظته على هذا الأداء وحكمه على مستواهم معتمدا على ذاكرته ودون الاستناد إلى أجنده أو قائمة يسجل فيها الأحداث الجوهرية، كما هو الحال في حالة طريقة الأحداث الحرجة، وتقوم الإدارة بجمع تعليقات

¹ -خضير كاضم حمود و ياسين كاسب الخرشنة:إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2007، ص165.

وملاحظات المشرف وتصنيفها طبقا لعناصر معينة، كتقبل النقد، وتحمل المسؤولية والتعاون مع الزملاء، وحاجة المرؤوس للتدريب الخ.

ويشترط لنجاح هذه الطريقة أن يكون المشرف يقضا ومنتبها لكل ما يتعلق بأداء مرؤوسيه حتى يستطيع ملاحظة مواطن القوة ومواطن الضعف في أدائهم، ويعاب على هذه الطريقة أنها تحتاج إلى مهارات عالية من جانب المشرف في إعداد وكتابة التقرير، كما تحتاج إلى وقت طويل في كتابة التقرير، خاصة إذا كان عدد المرؤوسين كبيرا.

5- أنواع الأداء:

إن تصنيف الأداء كغيره من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق والعملي في الوقت ذاته الذي يمكن الإعتماد عليه لتحديد مختلف الأنواع والعناصر الأساسية له والتي بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال والذي يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المنظمات.

5-1 حسب معيار الشمولية: ينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى قسمين:

5-1-1 الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها كالأستمرارية، الأرباح، الشمولية، والنمو.

5-1-2 الأداء الجزئي: هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف حسب المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المنظمة حيث يمكن أن

ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء وظيفة التموين، وأداء وظيفة الموارد البشرية، أداء الوظيفة المالية، أداء وظيفة الإنتاج، وأداء وظيفة التسويق.¹

5-2 حسب معيار الطبيعة: حسب هذا المعيار الذي يقسم الأهداف إلى اقتصادية اجتماعية، تقنية، سياسية، فإنه يمكن تصنيف الأداء إلى اقتصادية، اجتماعية، تقني سياسي، وفي إشارة إلى هذا التصنيف يقول احد الباحثين: "لا يمكن للمؤسسة أن تحسن صورتها بالاعتماد على الأداء الاقتصادي أو التكنولوجي فحسب بل أن الأداء الاجتماعي له وزنه الثقيل على المستوى مؤسسة في الخارج".

إذا وبناء على هذه المقابلة بين طبيعة الأهداف وأنواع الأداء، يمكن القول بأن الأهداف الاقتصادية تدل على وجود الأداء الاقتصادي الذي تحقيقه للمهمة الأساسية للمؤسسة أما الأهداف الاجتماعية، وإن كانت في الحقيقة تمثل قيودا مفروضة على المؤسسة يلزمها بها كل من مجتمعها الداخلي والخارجي، فيعبر سعي المؤسسة إلى بلوغها على الأداء الاجتماعي لها، وبغض النظر عن كونها أهداف أم قيود، فإن تحقيقها يجب أن يكون بالتزامن مع الأهداف الاقتصادية لأن "الاجتماع مشروط بالاقتصاد" وبذلك يتلائم الأداء الاقتصادي والاجتماعي، والمؤسسة الناجحة هي التي تعرف كيفية الوصول إلى تحقيق أكبر مستوى من النوعين معا.²

5- معاير تقييم الأداء:

اختلف الباحثون في تحديد هذه المعايير فمنهم من لجا إلى تخصيص مجموعة معايير لكل مستوى إداري، ومنهم من قدم مجموعة معايير توصف بإمكانية تطبيقها على جميع الوظائف.

¹ - عبد المالك مزهودة: الأداء بين الكفاءة و الفعالية مفهوم و تقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 1، جامعة محمد

خيضر، بسكرة، الجزائر نوفمبر، 2001، ص 89.

² - سويسي احمد، مرجع سابق، ص 89، 90.

و بصورة عامة فإن هذه المعايير على جانبين أساسيين هما:

أ. **موضوعي:** ويعبر عن المقومات الأساسية التي تحتاجها طبيعة العمل وتتمثل

تلك المقومات في الآتي:

- **المعرفة بالعمل ومطالبه:** ويقصد بها درجة إلمام العامل بتفاصيل وإجراءات العمل وكيفية أدائه.

- **كمية الإنتاج:** وتشمل مدام تغطية العامل للمسؤوليات عملة من حيث كمية الإنتاج مع الأخذ في عين الاعتبار ظروف العمل المتاحة.

- **جودة الإنتاج:** وهنا يتم تقييم مدى إتقان العامل لعمله ومدى سلامة إنتاجه مع مراعاة قواعد السلامة المهنية وظروف العمل المتاحة.

ب. **سلوكي:** ويكشف عن صفات الفرد الشخصية ويشمل:

- **التعاون:** حيث يقيم هذا العنصر مدى تقدير العامل لمسؤولياته ومدى حاجته للمتابعة.

- **الحرص على الآلات والأدوات والمواد:** حيث يقيم هذا العنصر مدى حرص العامل على سلامة الآلات والمعدات واستخدامها بكفاية مع تجنب الإشراف في المواد.

- **المواظبة:** ويقيم هذا العنصر مدى محافظة العامل على مواعيد الحضور والانصراف.

- **استغلال وقت العمل:** وهنا يتم تقييم مدى محافظة العامل على وقت عمله ومدى تخصيص هذا الوقت للأداء الفعال.

- **السلوك الشخصي:** ويقيم هذا العنصر الصفات الأخلاقية داخل العمل فقط إلا إذا أثر السلوك الخارجي على سمعة المنظمة فيؤخذ حينئذ في الاعتبار عند التقييم.

6- أهمية تقييم الأداء:

يتضح من مفهوم تقييم الأداء بأنه يلعب دورا كبيرا في زيادة الكفاءة لأنه يحقق الفوائد التالية:

- رفع الروح المعنوية لدى الموظفين: وخاصة عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم موضع تقدير من قبل الإدارة، فإن جوا من العلاقات الحسنة سيسود بينهم وبين الإدارة.
- إشعار الموظفين بمسئولياتهم: عندما يشعر الموظف بأن نتائج التقييم سترتب عليها اتخاذ مجموعة من القرارات التي ستؤثر على مستقبله المهني فإنه سوف يبذل قصارى جهده في عمله.
- تحديد مناسبة الوظيفة الحالية للفرد وتحديد إمكانية نقله إلى وظيفة أخرى.
- تقديم معلومات للموظفين تتعلق بدرجة كفاءتهم في أداء العمل.
- تحديد نقاط الضعف في أداء الفرد مما يساعد في تحديد احتياجاته التدريبية.
- الرقابة على الرؤساء: ويتم ذلك من خلال مراقبة قدرات الرؤساء الإشرافية من خلال نتائج التقارير الإدارية التي يرفعونها إلى الإدارة العليا.
- يزود الإدارة بمؤشرات تساعد في التنبؤ بأعداد الموظفين المطلوبة خلال فترة معينة.
- يمثل أداة اتصال بين الموظفين من جهة وبين رؤسائهم من جهة أخرى.¹

7- مقترحات لتطوير مستوى عملية تقييم الأداء:

هناك أكثر من اقتراح يمكن تطبيقه لتحسين عملية تقييم الأداء بالمؤسسة منها:

7-1 استخدام نظام القوائم السلوكية المتدرجة:

¹- نزار عوني اللبدي: تنمية الأداء الوظيفي و الإداري، ط1، دار دجلة ناشرون و موزعون، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، شارع الملك حسين، مجمع الفحيص التجاري، 2015، ص29.

يجمع هذا الأسلوب من الأساليب قياس الأداء بين أسلوب الحوادث الحرجة والمقاييس المتدرجة معا، يتميز هذا المقياس بتكاليفه العالية الناتجة عن الوقت اللازم بإعداده وتطويره. يتميز هذا الأسلوب بدرجة عالية من الموضوعية عن طريق تخفيض التحيز الشخصي في عملية التقييم في هذه الحالة.

7-2 التقييم الاختياري: حيث يقوم أكثر من مقيم بتقييم الفرد، لآكن لكل مقيم يقيم جانب معين في الفرد متخصص به أو أدرى به.

7-3 تدريب المقيمين: حين دلت دراسات أن تدريب المقيمين يزيد من صدق عملية التقييم و يخفف من التحيز الشخصي فيها.¹

¹-كمال بربر: إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1997، ص 135.

خلاصة :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل تبين لنا أن الأداء ذو أهمية بالغة في تثبيت العاملين في وظائفهم، كما أنه الركيزة الأساسية في المؤسسة التي يعمل فيها العاملين، ويكشف عن فعالية الأفراد في العمل، لذا فإنه من الضروري عند تعيين العاملين لابد من التأكد من مدى قيامهم بأعمالهم الموكلة إليهم على الوجه المطلوب من خلال تقييم أدائهم قبل كل شيء، وذلك بالاستعانة بمختلف الطرق والمعايير التي تطرقنا إليها للكشف عن مستوى أداء العاملين من جهة وتحقيق أهداف المؤسسة التي تسعى إليها من جهة أخرى.

الفصل الرابع: الحوادث المهنية

تمهيد

أولاً: تعريف الحوادث المهنية.

ثانياً: أسباب الحوادث المهنية.

ثالثاً: تصنيفات الحوادث المهنية.

رابعاً: تكاليف الحوادث المهنية.

خامساً: استراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية.

سادساً: النظريات المفسرة للحوادث المهنية.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر موضوع الحوادث المهنية من المواضيع الهامة التي يجب إعطائها الأهمية اللازمة نظرا لما تسببه من مخاطر ومآسي تهدد الفئة المنتجة في المجتمع، لقد أولت العديد من الهيئات والمنظمات العالمية والمحلية مسألة حماية العمال والمحافظة على سلامتهم وصحتهم، إن مسألة حوادث العمل ليست جديدة على قطاعات العمل المختلفة، فقد ظهرت مع بدأ النشاط الإنساني عبر العصور المختلفة، إلا أن الاهتمام بهذه المشكلة بدأ يظهر بشكل متزايد مع التطور التكنولوجي وما رافقه من استخدام للآلات والمعدات في العملية الإنتاجية وتداول العديد من المواد الكيميائية.

في هذا الفصل سنحاول التطرق لموضوع الحوادث المهنية من خلال: التعريف، النظريات المفسرة لهذا الموضوع، الأسباب، التصنيفات، التكاليف، استراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية.

1- تعريف الحوادث المهنية:

يعرفها محمد شحاته ربيع هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب ركز على آثار الحوادث الأفراد أو تصيب الآخرين.¹

كما أن المشرع الجزائري عرف حادث العمل على أنه كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل.² و يفسر كل حادث عمل الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بعمل استثنائي، أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.³

كما أن المشرع الفرنسي عرف الحادثة المهنية في قانون الحماية الاجتماعية بكونه "كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير أو مجموعة منهم، مهما كان منصبه أثناء أو بسبب العمل مهما كانت الأسباب بغض النظر عن المكان الذي وقعت فيه."⁴

2 أسباب الحوادث المهنية:

كأول خطوة للوقاية من الحوادث المهنية ومنع تكرارها يجب البحث في الأسباب، لأن تحديد الأسباب يعتبر من أهم عوامل نجاح أي برنامج للوقاية، أو بصفة عامة يمكن إرجاع أسباب الحوادث المهنية إلى مجموعة من العوامل منها ما هو متعلق بالفرد نفسه، أو بيئة العمل، إضافة إلى أسباب وعوامل فنية، وفيما يلي إيراد لبعض هذه الأسباب والعوامل:

¹ محمد شحاته ربيع: أصول علم النفس الصناعي، ط3، دار غريب للنشر و الطباعة، القاهرة، 2007، ص22.
² المادة 6 من القانون 13/83، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل24 جويلية 1983 المتعلق بالأمراض المهنية و حوادث العمل، الجريدة الرسمية العدد 28.
³ المادة 07، نفس المرجع.
⁴ وفاء برهان برقايوي: إدارة الموارد البشرية، المفهوم و الوظائف و الإستراتيجيات، ط1، دار البازوري، عمان، 2013، ص407.

1-2 أسباب مرتبطة بالفرد العامل: هي مجموعة الخصائص والسمات المرتبطة بالفرد العامل ويمكن لهذه الخصائص والسمات أن تكون سببا رئيسيا في الحوادث المهنية ومن هذه الخصائص نذكر:

- الموقف والاتجاه الغير السليم والذي يتضمن:
- الإهمال المتعمد وعدم الاكتراث عند تأدية العمل.
- عدم الولاء والتفاني في العمل.
- سرعة الانفعال في المواقف المحرجة.
- النفور والخوف من تأدية العمل.
- نقص المعرفة والمهارة.
- نقص وانعدام الخبرة.
- سوء فهم الأوامر والتعليمات.¹

2-2 أسباب وعوامل فنية: هي تلك الأسباب الناتجة عن عدم إتباع السياسات في اختيار موقع المشروع لتصميمه و عدم الاختيار السليم للأجهزة والمعدات وغيرها و يمكن إدراج هذه الأسباب في:²

3-2 أسباب مرتبطة بمكان العمل: تضم كل من:³

1-3-2 أسباب فيزيقية: تشمل أي نقص أو قصور في تهيئة ظروف العمل الفيزيقيه من درجة حرارة، التهوية، الرطوبة، الضوضاء، النظافة، ترتيب المكان.

2-3-2 أسباب آلية: هذه الأسباب ناتجة عن سوء استخدام الآلات والمعدات.

¹ - سلمى لحر: تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الإستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحيى، جيجل، مذكر لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، كلية التسيير والاقتصاد وعلوم التجارة، قسم علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2012، 2013، ص 89.

² - محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، ب، ن، مصر، 2008، 2009، ص 412.

³ - يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي متكامل، ط1، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 460.

4-2 أسباب تنظيمية: التنظيم لا يعد هدف في حد ذاته، بل هو أداة لتحقيق الأهداف التنظيمية، وكل تنظيم لا يسعى لتحقيق أهداف العاملين مآله الفشل لا محالة، وكثيرا ما يكون البناء التنظيمي سببا رئيسيا في زيادة حالة التوتر والصراع، وما يتسبب عن ذلك من حوادث وإصابات تصل لحد الوفاة أحيانا، و من بين الأسباب التنظيمية التي تؤدي إلى حوادث العمل نذكر:¹

- اختلال الهيكل التنظيمي وعدم وضوح العلاقات التنظيمية.

- الإهمال واللامبالاة في عملية الاختيار والتعيين.

- الإفتقار إلى الأمن الوظيفي خاصة في ظل إتباع سياسات التشغيل المؤقت.

5-2 الأسباب الشخصية: تنقسم إلى:

- عيوب في الحواس وقصور مثل ضعف البصر، ضعف السمع.

- الحالة النفسية: التوتر، القلق.

- أسباب مهنية: الخبرة والمهارة وطبيعة الوظيفة.

3 - تصنيفات الحوادث المهنية:

1-3 من حيث خطورتها: وفقا لهذا المعيار تنقسم الحوادث إلى بسيطة وأخرى خطيرة

استنادا إلى درجة التلف وحجم الضرر اللاحق بالأشياء المختلفة أو بالعامل فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية في حين ينشأ عن الإصابة الخطيرة عجز مؤقت أو دائم وقد تؤدي إلى وفاة العامل.

2-3 من حيث سبب الوقوع: فقد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه لإهماله أو لنقص خبرته أو لحالته الصحية وقد يكون السبب هو سوء تنظيم مواقع الآلات، وكذلك قد

¹- رمضان عمومن وحزمة معمري:الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية، عدد خاص، ص5.

يرجع السبب هنا إلى عدم ملائمة ظروف العمل، وبالرغم من تعدد أسباب وقوع الحوادث فإن العامل يبقى هو العنصر الحاسم في ذلك.

3-3 من حيث إمكانية التجنب: بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث إلى حوادث يمكن

تجنبها وأخرى لا يمكن تجنبها فإنها ترفض وجود سياسات للسلامة المهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو طرق العمل أو المواد المستخدمة.

3-4 من حيث نتائجها: إلى حوادث تتلف الآلات، أو المنتجات، أو تصيب الأشخاص

بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور، أو فقدان الحواس أو الأعضاء، أو التشوهات المختلفة أو الموت.

3-5 حسب نوع الحادث: حوادث المرور، حوادث المناجم، حوادث الطائرات، أو أي

حوادث أخرى خطيرة أو غير خطيرة.¹

4- تكاليف الحوادث المهنية:

تخلف الحوادث المهنية أضراراً بليغة تمس عناصر الإنتاج سواء المادية أو البشرية وبالتالي تتعدد الأطراف التي تتحمل تكاليف هذه الأضرار، وهي المؤسسة، العامل الاقتصاد الوطني ويمكن إيراد ذلك فيما يلي:²

4-1 تكلفة الحوادث بالنسبة للمؤسسة:

تعتبر حوادث العمل مصدر أساسياً من مصادر التكلفة الحقيقية في العملية الإنتاجية وتظهر آثارها على عناصر الإنتاج في شكل إصابات يتعرض لها العامل إضافة إلى خسائر وأضرار تصيب وسائل الإنتاج المادية، هذه الأضرار تؤدي إلى توقف العملية الإنتاجية.

¹ - السيد رمضان: حوادث الصناعة والأمن الصناعي، دار المعارف، مصر، 1984، ص21.
² - شعلال مختار: دور التكوين في التخفيض من الحوادث المهنية، دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008، ص75، 76.

كما وأن الخسائر والأمراض التي تنتج عن الحوادث المهنية تؤدي إلى زيادة تكاليف الإنتاج وتدني الإنتاجية مما يؤثر سلباً على ميزانية المؤسسة، عموماً تحمل حوادث العمل المؤسسة الإنتاجية مجموعة من التكاليف سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة

1-1-4 الحوادث المهنية المباشرة: تتمثل في:

- التعويضات المدفوعة للعمال المصابين.
- تكلفة استبدال وإصلاح معدات الإنتاج المتضررة.
- تكلفة المواد و المنتجات التالفة.

2-1-4 التكاليف الغير المباشرة: تتمثل في:

- تكاليف ناتجة عن غياب عامل مصاب أو نتيجة لتعرضه لعقوبة
- الفقد في وقت المشرفين والمسؤولين وذلك بسبب التحقيق في الحادث.
- الاضطرار لدفع أجور إضافية لضمان استمرارية المستوى المطلوب من الإنتاجية
- إضافة إلى تكاليف أخرى مرتبطة مثلًا بالجانب التجاري، بسبب تدني صورة المؤسسة التي وقع فيها الحادث.

3-1-4 تكاليف الإنتاج: وتشمل:¹

- تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة.
- تكلفة المواد التالفة و مواد التنظيف والتسوية بعد الحادث.
- تكلفة المعدات التالفة.
- تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة التأخر في التسليم.
- تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب.

2-4 تكلفة الحادث بالنسبة للعامل: تشمل ما يلي:

¹- عادل حرغوش وصالح مؤيد السالم: إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط2، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص254.

- عجز جزئي يقلل من إنتاج العامل ويؤثر على صحته.
- عجز كلي يقعه نهائياً.
- الوفاة حيث تقضي على حياته نهائياً.

3-4 تكاليف الحوادث المهنية بالنسبة للاقتصاد الوطني: تتمثل في:

- تكلفة فقدان اليد العاملة والمدرّبة سواء بسبب الوفاة أو العجز عن أداء العمل على أكمل وجه.
- التعويضات التي تنفقها المؤسسات و تدفع للعمال المصابين كنفقات تعويض الأجر أو نفقات العلاج.
- تكلفة الخسائر المادية التي تخلفها الحوادث وخاصة تلك السلعة المستوردة من الخارج.
- تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الإنتاج.

5- إستراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية:

ينطبق الممثل العربي القائل: "درهم وقاية خير من قنطار علاج"، تساهم استراتيجيات الوقاية المتبعة في المؤسسات على تحسين السلامة والصحة المهنية، ومن بين هذه الاستراتيجيات والوسائل المستخدمة في إدارة السلامة المهنية ما يلي:

1-5 الأمور المتعلقة بالآلات والمعدات:

- يجب توفير كل مستلزمات السلامة في الأجهزة والمعدات.
- القيام بصيانة دورية على كل الأجهزة والمعدات لضمان عدم اشتغال أي آلة أو جهاز غير آمن.
- وجوب وضع علامات تحذير على الأجهزة والآلات التي تحمل خطورة لجلب انتباه الأفراد على وجود الخطر.

2-5 الأمور المتعلقة بالعاملين أنفسهم:

- تكيف طبيعة العامل، بحيث تكون له القدرة والدراية الكافية للقيام بالعمل.
- الاعتماد على وسائل الأمن والوقاية.
- الاختيار المناسب للعاملين على المستوى الجسدي والذهني.
- التدريب والتأهيل المستمر، حيث يشتمل مهارات العمل الفنية والبشرية، ومخاطر العمل، وأساليب الوقاية، وكيفية التصرف في حال الحادث.
- التوعية المستمرة: تقي من مخاطر العمل وأساليب تلافها واستخدام الوسائل السمعية والبصرية والاهتمام بها.
- معالجة الضغوط النفسية التي تشكل عبئا على الموظف، كالتوتر، ضغوط العمل و التي تؤثر على انتباه للعامل والتزامه بالتعليمات وبالتالي على الإدارة أن تعمل على التخفيف من هذه الضغوط تفاديا لآثارها السلبية.

3-5 الأمور المتعلقة بالعمل:

- الاهتمام ببرنامج الهندسة البشرية، حيث تعني هذه البرامج بملائمة أجواء العمل وتقانيه ومستلزماته للأفراد العاملين¹.
- توفير بيئة عمل صحيحة مثل: التهوية، الإنارة الجيدة ودرجة الحرارة الثابتة، إلى غير ذلك من الأمور.
- توفير مساهمة عمل واسعة بحيث يمكن وضع الأجهزة بشكل نظامي لا يؤثر على حرمة العاملين بين الأجهزة².

4-5 أمور متفرقة أخرى:

- على إدارة المنظمة تأمين قسم السلامة المهنية لضمان خدمات الصحة والسلامة داخل المنظمة بعد تشكيل لجنة للصحة والسلامة.
- قيام المشرفين والعمال بدورات لرفع الوعي الوقائي لدى العمال.

¹ - جودة محفوظ أحمد: (2010) إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ص 381، 382.

² - الوليد بشار يزيد: (2009)، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، عمان، دار الراية للنشر والتوزيع، ص 238.

- تسجيل وتحليل الحوادث وإصابات العمل وإصدار الإحصائيات لمنع تكرار حدوثها، واتخاذ التدابير الاحترازية لتفاديها.¹

6- النظريات المفسرة للحوادث المهنية:

اختلفت النظريات المفسرة لحوادث العمل باختلاف منطلقات و أبعاد الدراسة المعتمدة من طرف الباحثين، و أهم هذه النظريات ما يلي:

6-1 نظرية الدومينو:

وضع "هينرتش" هذه النظرية منطلقات من كون أن هناك مجموعة من الحوادث المتتالية، حيث يؤدي وقوع الحادث الأول إلى وقوع الحادث الموالي و هكذا حتى تؤدي في الأخير إلى وقوع الخسائر.²

لقد توصل "هينرتش" الى تحديد خمسة محاور تشكل في مجملها أهم مسببات الحوادث المهنية، و كما في لعبة "الدومينو" حيث يؤدي سقوط إحدى القطع إلى سقوط البقية، فإن هذه المحاور حسب "هينرتش" تؤثر على بعضها البعض ضمن ترتيب معين، إذ أن حدوث أحدها يؤدي إلى حدوث الذي يليه، و هذه المحاور أو العوامل هي:

- البيئة الاجتماعية السيئة (آليات التسيير) والتي تقود إلى:
 - الأخطاء الفردية (الأخطاء الإدارية) والتي تسبب في:
 - التصرفات الخطيرة (الأخطاء التقنية) والتي ينتج عنها:
 - الحوادث وبدورها يقود إلى:
 - وقوع خسائر مادية/ بشرية.
- و مثلما يحول نزع وحدة "الدومينو" دون سقوط البقية في الصف فإن تحييد العامل الأكثر تأثيرا يحول دون وقوع الحوادث المهنية.

6-2 النظرية الاجتماعية:

¹- نفس المرجع السابق، ص239.

²-John ridley and john changing, softy at work, sixth redition, Butterworth, Heinemann, burlington,2003,p199.

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت الحوادث المهنية التي يتعرض لها العامل بظروفها الغير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي، تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة والتي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية والتنظيمية تكون سببا في وقوع الحوادث وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعامل ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.¹

3-6 نظرية التحليل النفسي:

ترى هذه النظرية من خلال صاحبها سيغموند فرويد إن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصبية وأسباب غير شعورية كالهفوات.²

4-6 نظرية الضغط والتكيف:

ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث، ومن خلال النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المحررين من الضغوط والتوترات، كما أن الظروف الفيزيائية الجيدة من إضاءة، حرارة، من شأنها أن تساعد على تكيف العامل ومن ثمة تجنبه من الوقوع في الحوادث.³

5-6 النظرية الطبية:

ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي بهم للوقوع في الحوادث والإصابات.⁴

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

² - دويدار عبد الفاتح محمد: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995، ص 262.

³ - عباس محمود عوض، مرجع سابق، ص 29.

⁴ - سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكومة للطباعة والنشر والتوزيع ، سوريا، ص 27.

خلاصة:

يتضح مما سبق أن الحوادث المهنية من بين المشكلات التي تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والأطراف المعنية الاهتمام بها، وبذل المزيد من الجهود مع إشراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها والحقيقة أن مشكلة حوادث العمل ظاهرة معقدة تتفاعل فيها الأسباب الإنسانية والمادية و لمعرفة الأسباب الحقيقية لحوادث العمل لا بد من التحقيق فيها وإعداد تقارير وسجلات خاصة بها من أجل إمكانية قياسها والذي يسهل على المؤسسة معرفة مستوى الأمن الذي يدل عليه معدل تكرار و خطورة حوادث العمل.

كما أن توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر الصناعية المختلفة، ورفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية سيؤدي دون شك إلى الحد من الإصابات والحوادث، ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتعويض، وكل هذا سينعكس على مستوى الإنتاج و رفع عجلة التنمية الاقتصادية إلى الأمام.

الفصل الخامس: المقاربات النظرية للموضوع.

تمهيد.

أولاً: النظريات المفسرة للأمن الصناعي.

- 1- النظرية البنائية الوظيفية.
- 2- نظرية الإدارة العلمية.
- 3- نظرية العلوم السلوكية.
- 4- نظرية العلاقات الإنسانية.

ثانياً: النظريات المفسرة للأداء.

- 1- النظرية البيروقراطية لماكس فيبر.
- 2- نظرية الإدارة العلمية.
- 3- نظرية العلاقات الإنسانية.
- 4- النظرية البيانية.

خلاصة.

تمهيد:

يسعى كل باحث في تناول موضوع سوسيولوجي معين إلى إدراج بحثه ضمن نظرية علمية معينة تتيح له فرص معالجته بدقة، فالبحث العلمي بحاجة إلى الدعامة النظرية التي توفر له النسق المفاهيمي الذي يؤدي به للوصول إلى نتائج صادقة ومضبوطة، بحيث تؤكد خبرات البحث العلمي، أن جميع البيانات بلا نظرية موجهة يسلمنا إلى بيانات صماء فاقدة المعنى والوظيفة، "وبنفس القدر تعد النظرية العلمية بلا معطيات وبيانات عملا ناقصا ومحض يتضمن مفاهيم ومصطلحات مجردة، ومن ثم يؤكد معظم المشتغلين بالبحث العلمي عامة وفي مجال العلوم الاجتماعية بالتخصيص على أهمية العلاقة الجدلية بين النظرية العلمية والبحث، حيث تعددت المقاربات النظرية المفسرة للأمن الصناعي والأداء منهم نظريات الأمن الصناعي أهمها: النظرية البنائية الوظيفية، نظرية الإدارة العلمية، النظرية السلوكية، إضافة إلى نظرية العلاقات الإنسانية، ثم بعد ذلك تطرقنا إلى النظريات المفسرة للأداء، ومن بينها: النظرية البيروقراطية، نظرية الإدارة العلمية، نظرية العلاقات الإنسانية، النظرية البيانية.

1- النظريات المفسرة للأمن الصناعي:

1-1 النظرية البنائية الوظيفية:

يُميز رواد النظرية البنائية الوظيفية أمثال ميرتون، سيلزنيك، بارسونز، جولدنزر ثلاث مستويات موجودة في المجتمع، الفرد، الأسرة، الاتحادات الاجتماعية، هذه المستويات الثلاثة تمثل البناء الاجتماعي، أما ما يصطلح عليه بالبناء فيشير إلى الإسهام الذي يقدمه الجزء إلى الكل، وهذا الكل قد يكون المجتمع، كما تشير النظرية إلى إسهامات الكل في الجزء كإسهامات المجتمع في مؤسساته، وهذه الأخيرة تقدم جملة من الإسهامات في سبيل الإبقاء على أفرادها المحافظة عليهم.

- ميرتون: عند الرجوع إلى ما ورد في نظرية ميرتون عن اهتمامه بدراسة المتطلبات الوظيفية، نجد ضمناً على أنه تطرق إلى حماية العامل، فموضوع الترقية يتم حسب الإنجاز والتوظيف، ويتم في ضوء المؤهلات المهنية والعلمية وتدعيم وتحقيق هذه المتطلبات يقترن بزيادة قدرة الأفراد على الدفاع عن تصرفاتهم وأعمالهم وإغفال هذا الجانب سيؤدي لمحاولات إلى ظهور المعوقات الوظيفية.

فما اصطلح عليه في هذا المدخل بالوظائف الظاهرة والوظائف المستترة يرتبط مباشرة بمسألة الرقابة التنظيمية التي تؤدي إلى جهود السلوك الوظيفي الذي يحقق أهداف التنظيم من جهة، وعدم استقرار العامل وأمنه من جهة أخرى وذلك من خلال بعض المظاهر كتقليل من مدى العلاقات الشخصية بين أعضاء التنظيم إذ تصبح تلك العلاقات أساساً بين الوظائف وليس بين الأفراد شاغلي تلك الوظائف، وبالتالي فإن الإشراف الدقيق والرقابة التامة على أعمال وسلوك التنظيم، وتطبيق القواعد والتعليمات يؤدي حتماً إلى استقرار سلوك العمال، لذلك قام "ميرتون" بتعديل النموذج الفيبري، وأهم ما نستنتج أنه قد أوضح بصورة جلية ما ينجم عن

تطبيق النموذج المثالي لماكس فيبر، حيث أبرز أنه يترتب عن ذلك جمود السلوك التنظيمي، وصعوبة التعامل مع العملاء، كما تنشأ عملية تأدية المهام المطلوبة من العامل وتصبح غاية في حد ذاتها وخوفاً من صرامة القواعد البيروقراطية، أو بصيغة أخرى ينتج عن تطبيق مثالية فيبر نوع من عدم الأمن والحماية، لهذا ألح "ميرثون" على ضرورة وضوح القواعد البيروقراطية، وإحلال السلوك الغير الرشيد الذي قام عليه النموذج المثالي.¹

-فيليب سيلنزنيك: ركز سيلنزنيك على تفويض السلطة، وأن الرغبة في الرقابة واستخدام أساليب رقابية حازمة تؤدي إلى ظهور نتائج غير متوقعة للتنظيم، تنشأ من المشاكل المتعلقة بوجود علاقات إنسانية متداخلة في التنظيم البيروقراطي ويسير نموذج سيلنزنيك على النحو التالي:

إن هناك طلب متزايد من قبل الإدارة العليا لأحكام الرقابة على التنظيم، وكنتيجة لهذا الطلب يتم تفويض السلطة بما تؤدي إلى زيادة تدريب الأفراد الذين فوضت لهم السلطة على أعمال متخصصة وبالتالي قلة المشاكل، واكتساب خبرة أعلى في مجال العمل، وهذا على الأساس، فإن تفويض السلطة يساعد على تخفيض الفروق بين أهداف التنظيم والإنجازات الفعلية، الأمر الذي يشجع على مزيد من التفويض للسلطة سعياً وراء من يد من الكفاءة في العمل من جهة، ومن جهة أخرى فإن التفويض السلطة قد يؤدي إلى تجزئة التنظيم، وبالتالي تغطي المصلحة المباشرة للوحدة التنظيمية على المصلحة العامة ككل، إذ أن كثير من رغبات الشخصية للأفراد كتقدير، والرقي ترتبط بنجاح وكفاءة الوحدة المباشرة أكثر من ارتباطها بنجاح تنظيم ككل.

ومن ذلك خرج سيلنزنيك بنتيجة أساسية هي أن تفويض السلطة، وقد قصد به أن يكون أداة رقابية لتحقيق أهداف التنظيم العامة، يترتب عليه بعض النتائج المتوقعة، مثل زيادة خبرة

¹-عمر وصفي عقيلي: إدارة القوى العاملة، دار الزهراء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1999، ص41، 40.

وتدريب الأفراد على موضوعات عمل محددة، إلا انه من ناحية أخرى تؤدي إلى حدوث نتائج غير متوقعة تؤدي إلى عدم تحقيق أهداف التنظيم العامة.

- **تالكوت بارسونز:** يوضح بارسونز في نطاق التحليلية التنظيمية، إنه وفي عديد من الأعراض نستخدم مفهوم التنظيم على البناءات الصناعية في المجتمع الحديث وهذا ما يطلق عليه بمصطلح البيروقراطية، فدراسة التنظيم في الوقت الحالي يعتبر جزء من دراسة البناء الاجتماعي، و يعرف التنظيم على أنه جزء أساسي نحو تحقيق هدف محدد، ويقوم على عدة متغيرات وظيفية ومنها:

- مبدأ تقسيم العمل، حيث له جذور تاريخية منذ القدم.

- عملية اتخاذ القرار: كوظيفة ميكانيكية تعبر عن تغييرات داخلية وخارجية للتنظيم، ومن ذلك أن التنظيم موجود من أجل تحقيق هدف مميز، ويكون ذلك في إطار متبادل ما بين النسق الأكبر، والأنساق الفرعية الأخرى ويعالج التنظيم نسق اجتماعي من ناحيتين:

الأولى: يعتبر التنظيم نسق له صفاته وخصائصه أكبر من إي اجتماعي آخر.

الثانية: تحدي العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية، والنسق الاجتماعي الأكبر، حتى يتلاءم الموقف التنظيمي مع متطلبات البيئة، ويؤكد بارسونز أن التنظيم نسق اجتماعي يعمل من خلال البناء التنظيمي الذي يقوم على عنصرين هامين، لهما طابع وظيفي يكمل كل منها الآخر، وهما ضرورة وجود القيم في الأنساق الثقافية، حيث لها دور وظيفي هم يعمل على استمرار التنظيم وأهمية كل من الجماعة والدور التنظيمي نظرا للمشاركة الأفراد في وظائف التنظيم باعتبار تنظيم نسق اجتماعي تظهر نتيجتين هامتين هما:

يعتبر نسق القيم هام للموافقة والقبول للتنظيم والتي تعدد قيمة شرعية ووجوده، ويتطلب الأمر وجود قواعد معيارية، وهي التي تغطي جميع العمليات التنظيمية الداخلية، والتي تؤدي وظيفتها نحو تحقيق التكامل التنظيمي من خلال التزام الأفراد بأداء وظائفهم وأدوارهم التنظيمية، ولهذا يعتمد التنظيم على قادة في رسم سياسات التنظيم واتخاذ القرار، ويحلل عند متطلبات وظيفية في صورة أربعة متطلبات كما يلي:

- الملائمة وتحقيق الهدف، يهتمان بالعناصر الخارجية.

- التكامل والكمون، يرتكزان حول استقرار وتوازن النسق داخلي.

- **الفن جولدنز:** ويركز على أعمال وسلوك التنظيم وأعضائه، وقد خرج بنتيجة أساسية هي إنه في التنظيمات البيروقراطية، هناك نظام للرقابة يوضح للمحافظة على توازن واستقرار جزء كبير من التنظيم يؤدي في نهاية الأمر إلى إخلال التوازن بالتنظيم الكبير ذاته، ويسير نموذج جولدنز على النسق التالي:

إن رغبة المستويات العليا في التنظيم البيروقراطي للرقابة على أعمال وسلوك التنظيم وأعضائه تتبلور في التطبيق تعليمات عامة تحدد إجراءات العمل، وقد ميز بين نوعين من القواعد:

أولاً: للقواعد ذات الطابع جزئي عقابي، ويستمد شرعيتها من جانب الهيئة الإدارية التي توجد في البناء التنظيمي نفسه.¹

ثانياً: القواعد ذات الطابع النيابي وهي موجودة داخل التنظيم نفسه و الإنفاق حوله بين القيادة والإتباع فهي تختلف من الأولى حيث تستمد شرعيتها من أسس ديمقراطية إلى حد ما، ويكون الاعتماد عليها بمنع الصراعات وتوترات الداخلية عموماً.¹

¹-عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 43.42.

1-2 نظرية الإدارة العلمية:

يعد فريدريك تايلور من رجال الإنتاج والإدارة من رجال الإنتاج و الإدارة من أوائل من اهتموا بتطبيق أسلوب علمي في تناول مشكلات الصناعة ويعتقد أن مفهوم العمل يرتكز بالاستمرارية، ذلك أن كافة المهام يجب أن تؤدي بانتظام من خلال فترة معينة من الزمن وعلى الآخر، إذ أن الأفراد يمارسون العمل من أجل الحصول على مكافآت يواجهون بها حاجاتهم الاجتماعية والشخصية المختلفة.

وعليه فالإدارة مسؤولة على التخطيط الذي يلائم قدراته واستعداداته وتاييلور أول من استخدم الحركة والزمن في تحسين أداء العمل وكان الاعتقاد أن الخبرة والمرونة كفيلا بإيصال العامل إلى الطرق المثمرة والصحيحة اللازمة لعمله وأبعد من ذلك فهما كفيلا بإبعاد الحركات الطائشة المؤثرة في كفاءة العامل، ولقد تقف جهود تايلور في حساب الحركة والزمن فقط بل كان يعني دراسة المواد التي يستخدمها العامل في عمله لتجنب القيام بمجهود لا داعي له في زيادة الإنتاج.

وتاييلور اهتم بالتنظيم الذي يجب أن يحقق لدى العامل الرغبة في قبول النظام الجديد للعمل وهذا يتم ذلك عن طريق وضع نظام الحوافز المادية.²

وهكذا تقدمت التيلورية على ثلاث مبادئ رئيسية كإجراءات متعددة يجب أن تتبعها الإدارة لتحقيق الكفاءة الإنتاجية في العمل وهي:

- استخدام دراسة الحركة والزمن للوصول إلى طريقة مثلى لأداء العمل لتحقيق إنتاج عالي.

¹-صلاح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1982، ص51.

²- ناصر محمد العدلي، السلوك التنظيمي من منظور كلي مقارن، الإدارة البحوث العربية، السعودية، 1995، ص88.

- تزويد العمل بحفاظ تشجيعي يدفعهم إلى أداء العمل وتحقيق ذلك بمنح العامل مكافآت متعددة تزيد من معدل الأجر اليومي.

وتبقى الوظيفة الأساسية للإدارة العلمية إقناع الإدارة والعمال بضرورة التعاون وتبادل المساعدات، ويترتب عن هذا زيادة الأجور، وزيادة ما يحصل عليه أصحاب الأعمال، وهذا التغيير الجوهرى يؤدي إلى إشاعة السلام داخل العمل، وكنتيجة حتمية الاستقرار والتمسك بالوظيفة وعموما تعتبر هذه النظرية من المحاولات العلمية الأولى التي حاولت أن تقدم تفسيراً علمياً للأداء الفعال ومكوناته التي تحقق للعمال مزيداً من الأمن والاستقرار في عمله وان هذه النظرية تعتمد على مسألة التقنين وتقييم العمل، فضلاً عن توظيفها للحوافز المادية وطرق التدريب كدافع أساسي يجعل العامل مرتبطاً بعمله أكثر من ارتباطه بأي شيء آخر وهذا يعني أن التيلورية تفسر مسألة الأمن في ضوء الظروف المادية الملائمة، والوظيفية المناسبة لقدرات العامل ومؤهلاته، هذه الأمور تؤدي بطبيعتها إلى مزيد من الاستقرار ومن الولاء للمؤسسة التي تحقق التدرج والاستقرار¹

3-1 نظرية العلوم السلوكية:

وقد حاولت هذه النظرية إعطاء تفسيرات واقعية، ومن رواد هذه النظرية دوغلاس ماغر يغور، ليكوث، أبراهام ما سلو.

تختلف الناس في حاجتهم فمنهم من تسيطر عليهم الحاجات الفيزيولوجية الأولية كالطعام والماء، وهذه حاجات ضرورية، ومنهم من تسيطر عليه الحاجات الاجتماعية وهي أكثر غموضاً لأنها تمثل حاجات العقل والروح، كتحقيق الذات، الانتماء، الحب، التقدير وتلعب هذه الحاجات دوراً هاماً في تعطيل الجهود التي هي تبذلها الإدارة لإثراء دافعيه العمل وتفرض نظريه ما سلو تدرجاً هرمياً للحاجات أي أن العاملين مدفوعين للعمل بالرغبة إلى

¹- نفس المرجع، ص ص 88، 89

إشباع حاجياتهم، ويسعى الأفراد إلى أن يكونوا ناجحين في العمل وهم يبرزون طاقاتهم لكي يشعروا بالنجاح.

يسعى الفردي تحقيق التقابل والتماثل بين أهدافه وأهداف المؤسسة التي يعمل بها فان لم يكن هناك تعارض بين هاتين المجموعتين من الأهداف تتطلق الطاقات النفسية والقدرات نحو تحقيق الأهداف.

إذن فنظريات التكوين الإداري تشير في مجملها لمسألة الكفاءة التي ترتبط في أساسها بمتغيرين عن وضع العامل في المؤسسة وحالته بداخلها و هما الأمن والاستقرار باعتبارها نتاج للظروف المادية والاجتماعية للمؤسسة من خلال توفير الحماية المادية والمعنوية للعامل، وذلك بتطبيق انجح طرق في التدريب ومهارات العمل لرفع المعنوية.

1-4 نظرية العلاقات الإنسانية:

لقد حاولت هذه النظرية في بداية الأمر بدراسة بيئة العمل باعتبارها تمثل نسق اجتماعي مغلق وهو المصنع، حيث تمارس فيه المجتمعات الغير الرسمية دورا حيويا وإنه يجب أن تنظر للعامل على أنه كائن إنساني اجتماعي له حاجته واتجاهاته ورغباته التي تؤثر في أدائه للعمل و ذلك بإتباع عدة أساليب وطرق أهمها: القيادة الديمقراطية التي تسمح بالمشاركة في اتخاذ القرار وتوجيه اهتمامات نحو العامل فتعمل على حل مشاكلهم كما تسهل عملية الاتصال وكذا الاعتراف والتقدير لكافة العمال هذا من أجل خلق جو من التعاون والتماسك وهذا الأخير لتحقيق نوع من الأمن والاستقرار للعمال مما يجعله أكثر تماسكا بعمله وبالتالي ارتفاع الكفاءة الإنتاجية.

وعليه فإن في النصف الأخير من القرن 19 بدأت التجارب الشهيرة والتي تقوم على أفكار "إلتون مايو" بمصانع هاوثورن التابعة لشركة وسترن إلكتروك وكذا أبحاثه السابقة بمصنع

النسيج بفيلاذلفيا سنة 1923، وذلك لحل مشكلة انخفاض معدل إنتاجها وتدمير عمالها وعدم استقرارهم على الرغم من أنها كانت من أكبر المصانع تقدما في جميع الظروف المادية بالرغم من ذلك فقد كان تدمير و تمرد هو سمة العلاقة بين العمال والإدارة وبهذا انطلق مايو في إجراء تجاربه، فكان يهدف إلى بحث تأثير التغيرات المادية على إنتاجية العامل بعدما لاحظت الإدارة هبوطا مستمرا في الإنتاج، ولم تختلف هذه الدراسة عن الإدارة العلمية وذلك بدراسة الجوانب الفيزيائية والصحية للعامل في مجالات علمية، إلا أن تجارب

"هاوثورن" اتخذت منحى آخر، فبالنسبة للإضاءة فهي تزيد من الإنتاجية إلا أنه توصل إلى أن الإنتاجية تزداد حتى بتخفيض الإضاءة، ولهذا السبب استمرت من عام 1924 إلى غاية 1939 وتجدر الإشارة إلى أن هذه التجارب هي تجربة الإضاءة، تجربة جدول العمل، برنامج المقابلات، الملاحظات الشخصية¹.

ومنه فقد أسفرت هذه النتائج على أنه هناك عوامل ذات طبيعة معنوية مثل الحاجة إلى الاعتراف والتقدير والأمن و التخفيف من وطأة الإشراف الإداري والضغط الرئيسية وقيود العمل وتنظيماته المرهقة و طبيعة النظام الاجتماعي السائد في المؤسسة، فبالإضافة إلى الظروف الفيزيائية والمادية لتحقيق الأمن للعمال فهي تركز أيضا على الجوانب النفسية والاجتماعية لتحقيق نوع من الحماية المعنوية للعمال لتحقيق رضا العامل عن عمله وارتفاع روحه المعنوية.²

2- النظريات المفسرة للأداء:

2-1 النظرية البيروقراطية ل "ماكس فيبر":

¹-ناصر محمد العديلي، مرجع سابق، ص 89

²-صلاح بيومي، مرجع سابق، ص،50،49.

تتسب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر" حيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها، فقد قام بتحليل كثير من التنظيمات وأساليب انسياب خطوط السلطة داخل تلك التنظيمات وقام ماكس فيبر بإيضاح الفرق بين القوة والموصفات التي تمكن القائد من أن يدفع الأفراد العاملين الذين يعملون معه إلى طاعته فيما يصدره من تعليمات بغض النظر عن رغبتهم في مقاومتها، واهتم كذلك بتوضيح مفهوم السلطة التي تتناسب من خلال المراكز التي توجد داخل تلك التنظيمات.¹ بحيث يقبل الأفراد العاملين طواعية و اختيار على تنفيذها، وأوضح كذلك أسلوب اكتساب الشرعية لممارسة السلطة داخل تلك التنظيمات وقسمها إلى ثلاثة أقسام وهي:²

أ. **السلطة التقليدية:** ونجدها في المجتمعات القديمة والمؤسسات العائلية وهي ترتبط بالتفكير وبالعادة والأعراف.

ب. **السلطة الكاريزمية:** وهي مرتبطة بالقائد.

ت. **السلطة العقلانية:** وهي الموجودة في المجتمعات الحديثة وترتكز على نظام الأهداف والوظائف المدروسة بشكل تلقائي، بالإضافة إلى ذلك اعتماده على العلاقات الوظيفية بين الأفراد واعتماد بعض الشروط في المتقدمين الجدد كالشهادة و الإقدمية، وهذا تفاديا للمحاباة والمحسوبية كما سعى إلى تنظيم العمل من خلال وضع هيكل الوظائف على شكل هرمي، كما رأى أن الحاكم من حقه استخدم كل ما لديه من قوة وسلطة التي تضمن له الحفاظ على المجتمع أو المؤسسة، وبالرغم من الإسهامات التي قدمتها هذه النظرية في تنظيم العمل وما تميزت به من إيجابيات فهي لا تخلو من الانتقادات ومن بين

¹-عبد الله عبد الرحمان النميان: الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، مذكرة لاستكمال درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2023، ص42.

²-المرجع نفسه، ص43.

ما وجه إليه أنها لم تهتم بالإنتاجية بقدر اهتماماتها بنواحي شكلية تحكم علاقات الأفراد، إضافة إلى إهمالها للتنظيم غير الرسمي وكذلك إهمالها للجانب الإنساني.¹

2-2 نظرية الإدارة العلمية:

يعتبر "فريدريك تايلور" من أبرز ممثلي هذه النظرية، وقد لاحظ أن العمال ينتجون إنتاجاً يقل عن طاقتهم الإنتاجية، كما وجد أنه ليس هناك معيار واحد ومحدد للإنتاج والنتائج اليومية المتوقع للعمال، وأنه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجر والإنتاج، وقد ركزت هذه النظرية مجهوداتها على رفع وسائل الإنتاج، وتم ذلك عن طريق تحديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل، وهذا المعيار العلمي مبني على أساس دراسة الوقت والحركة، كما أوصت النظرية بضرورة الاختيار العلمي للعاملين وضرورة تدريبهم على أنسب طريقة لأداء العمل، وقد قدمت وسائل للتخطيط وجدولة الإنتاج، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل أي موارد متاحة في المؤسسة من أموال وآلات ومواد خام وأكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من أجل رفع الإنتاجية.²

2-3 نظرية العلاقات الإنسانية:

يعتبر "إلتون مايو" من أبرز رواد مدرسة العلاقات الإنسانية، حيث قام بإجراء تجربة بمصنع أمريكا، حيث بدأ بدراسة العلاقات "WESTON ELECTRIC" بين نوعية الإضاءة وفعالية الأداء فلاحظ إن الإبقاء على نفس الظروف لا يعني انخفاض في مستوى الأداء، وبالتالي الأمر الذي جعل إلتون مايو يتقطن إلى أن هناك عوامل غير مادية تؤثر على أداء العمال، فاستخلص إن إنتاجية العمال ومردودياتهم يرتبط أكثر بالجو السائد بين العمل من

¹- ناجي السيد عبده: الرقابة على الأداء من الناحية العلمية والعملية، دار الفكر العربي، ص 152، 153.

²- بوعمامة فارس أحمد، المهارات القيادية و دورها في الأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، 2010، ص 108، 111.

جهة، وبين العمال من جهة أخرى ومدى قدرة المدير على التحفيز، وبالتالي وجود تنظيم غير رسمي بين جماعات العمل التي تقوم بتحديد الإنتاج و التحكم في الوتيرة. وقد لاحظ إلتون مايو زيادة الدافعية في الأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية، كما كانت عليه من قبل، إضافة إلى زيادة الجو الديمقراطي والقيادة الديمقراطية التي تجسد القائد الذي تتوفر فيه المهارات الإنسانية بالدرجة الأولى، والمهارات الإدارية والفنية هي الأسلوب المتكامل المفضل هذه الأخرى التي يرى فيه "إلتون مايو" أنها أحسن طريقة لزيادة الإنتاجية، وارتفاع رضا العاملين، هذا إضافة للمشاركة في اتخاذ القرارات وإشباع الحاجات المطلوبة، كل هذه المؤشرات كانت حوافز لرفع مستوى الأداء وتحقيق نتائج ايجابية أكثر مما كان شائعا في مرحلة الإدارة العلمية.

وبشير "نواف كنعان" إلى أن دراسة "كيرت ليفين" كشفت على أهمية المشاركة في الإدارة وأثارها في حفز المرؤوسين على الأداء، إلى أن هذه النظرية تعرضت هي الأخرى إلى النقد مما أدى إلى ظهور نظريات حديثة اهتمت بموضوع الأداء¹

2-4 النظرية اليابانية:

قام "وليم أوشي" بإجراء عدة دراسات وأبحاث ميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل التواصل إلى سر نجاح الإدارة اليابانية وتوصل في نهاية الأمر إلى ما أسماه بنظرية (Z) والتي تقوم فرضيتها على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم. ويؤكد "أوشي" على أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة نحو الإنسان لأن بالإنسان تستطيع المنظمات أن تتغلب على معظم مشكلاتها، وأن العمل الجماعي وتوحيد

¹-فارس أحمد بوعمامة: المهارات القيادية و دورها في الأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر، 2010 ، 2009، ص110.

الجهود وخلق روح الجماعة بين صفوفهم تساعد على تحقيق أكبر قدر من الفعالية في الأداء. وتقوم نظرية (Z) على ثلاث مبادئ أساسية وهي:

أ: الثقة بين العاملين بعضهم ببعض وبين العاملين والإدارة.

ب: الحدق والمهارة في التعامل والعمل، وينتج ذلك عن الخبرة وتجربة وطول ممارسة العمل.

ت: الألفة والمودة بما تعنيه علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمية وتعاون واهتمام ودعم الآخرين.

وفي حال توفر الثقة والمهارة والمودة في العمل فإن ذلك يؤدي إلى الالتزام الوظيفي والانتماء للمنظمة وهو ما يؤدي بالتالي إلى رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجية المنظمة.¹

¹-عبد الله عبد الرحمان النميان: علم الاجتماع الصناعي (النشأة و التطورات الحديثة)، دار النهضة العربية للطباعة، ط1، بيروت، 1999، ص43.

خلاصة:

نستنتج مما سبق ذكره أن موضوع الأمن الصناعي والأداء موضوع شامل يتطلب نظريات الإدارة والتنظيم حيث تساعد النظريات بشكل كبير على عملية استخلاص المعرفة أي المساعدة على تلخيص المعلومات، حيث أن هذه النظريات تساعد كذلك على التنبؤ بالحقائق وتساعدنا ميدانيا في التحليل السوسيولوجي الذي عن طريقه نتوصل إلى النتائج العامة لموضوع بحثنا الحالي.

الباب الميداني:
الجانب الميداني

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

تمهيد:

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

1/ تقديم المؤسسة ENIEM.

2/ الدراسة الاستطلاعية.

3/ التعريف بمجتمع البحث.

4/ العينة.

5/ المجال المكاني والزمني للبحث.

6/ المنهج المستخدم في الدراسة.

7/ أدوات جمع المعلومات.

8/ أساليب معالجة وتحليل البيانات.

ثانياً: خصائص العينة.

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية امتدادا للفصول السابقة، فقد أصبحت معظم الأبحاث الاجتماعية لا تكتفي بمجرد تفسيرات نظرية وإنما تسعى لتجسيدها ميدانيا لأنه لا يمكن إجراء دراسة ما دون إسقاطها على أرض الواقع، بحيث أن الهدف في هذه الدراسة الميدانية هو القيام بدراسة استطلاعية وجمع أكبر قدر ممكن من المعطيات المتعلقة بميدان الدراسة والمتمثلة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة وكذا وثائق تحتوي على تعريف المؤسسة المهام التي تتدرج ضمنها والعدد الإجمالي للموظفين وتوزيع تقنية الدراسة المتمثلة في الاستبيان في شكلها الأولي والنهائي والحصول على إجابات المبحوثين وسوف نعرض في هذا الفصل الإجراءات المتعلقة بتقديم المؤسسة مكان الدراسة والتطرق إلى ذكر الدراسة الاستطلاعية، والاشارة إلى مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة كما تم تحديد مجالات الدراسة المتمثلة في المجال المكاني، الزماني المرتبطة بميدان الدراسة والمنهج المستعمل وكذلك التطرق إلى خصائص العينة وتحليلها، بحيث تم التوصل إلى معطيات الجداول المتعلقة بالبيانات الشخصية اعتمادا على مخرجات SPSS..

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1/ تقديم المؤسسة مكان الدراسة:

ما هو معروف أن لكل مؤسسة بداية ظهورها وسنتطرق في دراستنا إلى الموقع الجغرافي لهذه المؤسسة وأهدافها ودورها مع عرض الهيكل التنظيمي والمهام المتعلقة بهم.

1.1 تقديم مؤسسة ENIEM:

الشركة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية هي شركة عمومية جزائرية لصناعة الآلات الكهرو منزلية ذات أسهم برأسمال 10279800 د.ج، ولها أكثر من 40 سنة خبرة في مجال عملها.

1.1.1 موقعها الجغرافي: تقع المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM في المنطقة الصناعية عيسات ايدير بواد عيسى على بعد 7 كيلو متر من شرق مدينة تيزي وزو وهي تابعة إداريا لبلدية تيزي راشد.

2.1.1 تاريخها: انبثقت المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية من إعادة هيكلة المؤسسة الوطنية للصناعات وتركيب الأجهزة الكهرو منزلية والالكترونية، ثم انشاؤها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 83-19 بتاريخ 2 جانفي 1983 ولكن تتواجد منذ 1974 تحت وصاية المؤسسة سوناليك كما أنها مؤسسة عمومية ذات حق جزائري، استقلت ذاتيا في سنة 1989.

1. 2 أهداف المؤسسة ومهامه:

- تلبية الطلب الوطني من إنتاجات كهرو منزلية.
- تطور نوعية المنتجات العالية وإنتاج منتجات جيدة.
- خلق مناصب الشغل خاصة أن الولاية تعاني من مشكلة البطالة.
- تصدير المنتجات للخارج وذلك بالبحث عن الأسواق الخارجية وتقييم الجهود الإنسانية.

أما مهامها فتكمن في ضمان الإنتاج وذلك بالبحث عن الأسواق الخارجية وتقييم الجهود الإنسانية والبحث في الأجهزة الكهرو منزلية خصوصا أجهزة التبريد والتجميد وتجهيزات الطبخ وأجهزة التهوية وتساهم في رفع الإنتاج الوطني للأجهزة الكهرو منزلية وازدهارها.

1.3 دور المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرو منزلية:

- تطوير وإعادة هيكلة التخزين والتوزيع لتغطية حاجيات السوق
- توزيع وتصدير منتجاتها من طرف وحدة السوق عبر التراب الوطني.

1.4 الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

المديرية العامة: تقع في تيزي وزو وهي مسؤولة عن تخطيط الاستراتيجيات وتطوير المؤسسة وهي مصدر التوجيه واتخاذ القرارات، وتقوم أيضا بربط التسويق بين جميع الأحداث، حيث أنها مسيرة من طرف المدير العام التابع للمجلس الإداري وتنقسم إلى:

- المديرية العامة.
- إلى وحدات (DG) والمديرية العامة تنقسم أيضا إلى مديريات فرعية:
 - ❖ مديرية تسيير الصناعة.
 - ❖ مديرية التطوير والشراكة.
 - ❖ مديرية الموارد البشرية.
 - ❖ مديرية التخطيط ومراقبة التسيير.
 - ❖ مديرية التسويق و الاتصال.

2/: الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية وجد مهمة يجب على الباحث القيام بها من أجل جمع أكبر قدر من المعلومات حول الظاهرة المدروسة ومن خلالها يحدد الباحث مجالات الدراسة المتعلقة بمكان وزمان إجراء الدراسة ومجتمع البحث بالإضافة إلى العينة التي سوف يطبق عليها البحث.

بالنسبة لبحثنا الحالي فقد أجريت الدراسة بداية من 11 جوان 2023 بعد الحصول على الموافقة من طرف مسؤولة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بعيسات ايدير بواد عيسى بتيزي وزو لهدف معرفة مدى امكانية إجراء الدراسة فيها والحصول على المعلومات المتعلقة بتاريخ المؤسسة والهيكل التنظيمي للمؤسسة وكل ما يتعلق بأهدافها ومهامها، وكذا التحقق من مدى ملاءمة تقنية الدراسة التي تم الاعتماد عليها في جمع المعلومات والبيانات والمتمثلة في تقنية الاستبيان.

حيث في جولة استطلاعية أخرى يوم 13 جوان 2023 تم توزيع الاستمارات في شكلها النهائي على مجموعة من العمال بمجموع 64 استمارة في وحدة التبريد واسترجاع البعض منها في نفس اليوم، وفي يوم 14 جوان 2023 تم استرجاع 51 استمارة.

3/ التعريف بمجتمع البحث:

إن نجاح أي بحث أو نجاح أي دراسة ميدانية يتوقف بوجه عام على الاختيار الأمثل والدقيق لعينة الدراسة الممثلة لمجتمع البحث فأي بحث علمي يتطلب وجود مجتمع بحث يعرف على أنه "كافة المفردات من منظمات أو جماعات أو أفراد التي يريد الباحث شمولها بدراسة أو تعميم نتائج بحثه عليها".¹

بحيث يتكون مجتمع الدراسة الحالي من 630 عامل في وحدة التبريد بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو - واد عيسى.

¹حامد سوادى عطية، دليل الباحثين في الإدارة والتنظيم، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية،

4/ العينة:

تعرف العينة على أنها "مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي".¹

كذلك تعرف بأنها: "جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة بحيث تكون العينة المسحوبة ممثلة قدر الإمكان لمجتمع الدراسة".²

المعينة: "هي الطريقة أو التقنية أو الأسلوب الذي يتم بموجبه اختيار عينة ملائمة بهدف تحديد خصائص أو مواصفات معينة أو الخروج باستنتاجات عن المجتمعات".³

ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة عن العينة العشوائية البسيطة التي تعرف على أنها: "اختيار مفردات هذا النوع من العينات في مرحلة واحدة مباشرة وبدون إرجاع بمعنى أنه عندما نقوم بسحب عشوائي لوحدة من وحدات العينة فأنا نستثنيها من احتمال الاختيار في السحبات اللاحقة".⁴

حيث نظرا لكبر حجم مجتمع البحث المتكون من 630 مفردة تم اختيار مجموعة من العمال الذين يشتغلون في وحدة التبريد و تقدر نسبة العينة المختارة ب: 10% يعني: 630×10قسمة

100 ونتحصل على 63 ، وقمنا بتوزيع كل هذا العدد من الاستثمارات على العمال و لآكن

¹ محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، مكتبة الوسطية للنشر والتوزيع، صنعاء، الجمهورية اليمنية، ط3، 2011، ص160.

² محمد عبد العالي النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص78.

³ نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2017، ص249.

⁴ نفس المرجع، ص233.

استرجعنا 51 استمارة، وهذا يعني أن عينة الدراسة هي 51 عامل.

5/: المجال المكاني و الزماني للبحث:

5. 1 المجال المكاني: قمنا بإجراء هذا البحث في المؤسسة الوطنية للصناعات

الكهرو منزلية ENIEM بتيزي وزو، واد عيسي، وتنقسم هذه المؤسسة الصناعية إلى عدة وحدات من بينها:

- وحدة التبريد، - وحدة الطهي، - وحدة المكيفات الهوائية، - وحدة التجارة، - وحدة الخدمات التقنية.

وبالنسبة للوحدة التي أجريت فيها دراستنا هي:

وحدة التبريد: تعتبر هذه الوحدة من أكبر الوحدات في المصنع تقوم بتصنيع ثلاجات من الحجم الكبير والحجم الصغير و كذلك تصنيع أجهزة التجميد.

5. 2 المجال الزماني: قمنا بدراسة استطلاعية في 12 جوان 2023، وفي 13 جوان 2023 تم توزيع الاستبيان في وحدة التبريد واسترجاع البعض منها في نفس اليوم وفي 14 جوان 2023 تم استرجاع الاستبيان من وحدة التبريد.

6/: المنهج المستعمل في الدراسة:

يتطلب أي بحث علمي وجود منهج واضح يسير عليه من أجل الوصول إلى نتائج مرغوبة وإن اختيار المنهج ليس بالأمر الذي يكون فيه للباحث الحرية المطلقة وإنما موضوع الدراسة هو الذي يفرض في الغالب المنهج الملائم لهذه الدراسة.

ومن المعروف أن المنهج هو الخطوة الرئيسية والسبيل الموصل إلى الحقيقة، ويعرف المنهج على " أنه أسلوب منظم للتفكير يعتمد على الملاحظة العلمية والحقائق والبيانات لدراسة

الظواهر الاجتماعية و الاقتصادية دراسة موضوعية بعيدة عن الميول والأهواء الشخصية للوصول إلى حقائق علمية يمكن تعميمها والقياس عليها.¹

كما يعرف على أنه "أسلوب للتفكير والعمل يعتمد الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة لموضوع الدراسة."²

أما بالنسبة لدراستنا فقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه "جمع أوصاف ومعلومات دقيقة عن الظاهرة المدروسة كما توجد فعلا في الواقع ولا يكتفي المنهج الوصفي التحليلي عن كثير من العلماء على الوصف فقط بل يبتعد إلى تحديد العلاقة ومقداره أو محاولة اكتشاف الأسباب الكامنة وراء الظاهرة، ويعتبر سابقا لاستعمال في المنهج التجريبي، ويعبر عنها كفيها وكما ويوضح خصائصها وارتباطها مع ظواهر أخرى."³

فالمنهج الوصفي التحليلي يعتمد على دراسة ووصف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع وصفا دقيقا من أجل اكتشاف الحقائق حيث يقوم المنهج الوصفي التحليلي على وصف الظواهر للوصول في الأخير إلى تحديد أشكالها وأسبابها والعوامل التي أدت إليها واستخلاص أهم النتائج منها من خلال جمع البيانات والمعطيات وتنظيمها، ومن خلالها قمت بوصف لمتغيري الدراسة حول موضوع الأمن الصناعي ومساهمته في تحسين الأداء بتحليل المعطيات التي جمعتها من ميدان الدراسة، حيث أن هذا التحليل يساعد على تفسير وفهم الواقع الاجتماعي.

7/ أدوات جمع المعلومات:

¹ سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2019، ص119

² محمد سرحان علي المحمودي، مرجع سبق ذكره، ص35

³ محمد دواوي وعبد اللطيف قنيعة، 3 ديسمبر 2013، "الإجراءات المنهجية في البحوث النفسية والتربوية والتطبيقية"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد3، جامعة الوادي، الجزائر، ص124.

تتمثل أدوات جمع البيانات في تلك الوسائل المختلفة التي يعتمد عليها الباحث في جمع أكبر قدر ممكن من المعطيات والبيانات المستهدفة التي تخدم موضوع الدراسة حيث نجد الباحث "موريس أنجرس" حدد أدوات البحث العلمي كما يلي: الملاحظة، المقابلة الاستمارة، التجريب، تحليل المحتوى وتحليل الإحصائيات.

ومن أهم الأدوات التي تم الاستعانة بها في إنجاز هذه الدراسة ما يلي:

7-1 الملاحظة: تعتبر الملاحظة مفتاح البحث العلمي ويقول "برادلي" عنها " أنها لها الدور الكبير لأي حالة دراسة والتي تعطي الخطوط العريضة المنسقة والملائمة للأمكنة والأدوات والأحداث والأفعال ومختلف النشاطات الملاحظة".¹

تستعمل تقنية الملاحظة في حالات مهنية خاصة بالنسبة للمواضيع السلوكية التي تحتاج إلى المعاينة والحصول على المعلومات اللازمة وهذه التقنية يستوجب الإعتماد عليها والمعلومات التي نتحصل عليها هي معلومات دقيقة وملحوظة في الواقع. وقد قمنا بالملاحظة في بحثنا باستعمال الملاحظة المباشرة أثناء زيارتنا إلى ميدان الدراسة من حيث تكوين رصيد معرفي عن وضعية المبحوثين.

7-2 المقابلة: "هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة غير أنها تستعمل في بعض الحالات إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة والقيام بسحب عينة كيفية بهدف التعرف بعمق على المستجوبين"². لقد تم اللجوء إلى هذه التقنية من أجل التحدث مع عمال مصنع ENIEM الذين لا يمتلكون مستوى تعليمي يسمح لهم بملء الاستمارات ومساعدتهم في ذلك، وهذا الأسلوب عبارة عن أسئلة تطرح شفويا للعمال.

¹ Omar AKtouf :*Méthodologie des sciences et approche qualitative des organisation* ,Presse de l'université de Québec Canada , 1992,p97.

²موريس أنجرس،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ص177.

7-3 الاستمارة:

يعتبر الاستبيان أو الاستمارة من أكثر الأدوات استخداماً لجمع البيانات باعتبارها أداة تسمح للمبجوثين الإجابة بكل راحة وحرية دون تقيد.

حيث يعرف بأنه "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين تم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيداً للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع والتأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق."¹

كما يعرف أيضاً على أنه: "مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبجوثين وفق توقعاته للموضوع والإجابة تكون حسب توقعات الباحث التي صاغها في استفسارات محددة."²

لقد اعتمدنا على هذه التقنية في دراستنا لموضوع الأمن الصناعي، يتم توزيع الاستمارات على عمال مصنع ENIEM بولاية تيزي وزو من أجل الحصول على الأجوبة.

حيث قسمت هذه التقنية إلى محورين بمجموع 26 سؤال.

المحور الأول: البيانات الشخصية بمجموع 5 أسئلة.

المحور الثاني: البيانات العامة بمجموع 21 سؤال.

7-4 السجلات والوثائق: تم الاعتماد على هذه الأداة وتتمثل في الميزانيات الاجتماعية من أجل الحصول على إحصائيات خاصة عن عدد العمال: مستواهم، خبرتهم، وتم الاستعانة أيضاً بالوثائق عندما يتعلق الأمر بكل النصوص والقوانين المتعلقة ببرامج السلامة المهنية المطبقة في المؤسسة.

¹ عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2007، ص67.

² مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2000، ص165.

8/ أساليب معالجة وتحليل البيانات:

بعد عملية جمع المعلومات بواسطة أدوات البحث من ملاحظة ومقابلة واستبيان يتم ترميز هذه البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS ومن ثم تبويبها في جداول وتحليلها إحصائياً وسوسيلوجياً وعليه فقد اعتمدنا في معالجتها وتحليلها على:

8.1 الأسلوب الكمي:

يسمح هذا النوع من الأساليب في عملية التحليل على استخراج المعطيات المتحصل عليها من خلال القيام بالدراسة الميدانية و تحليلها إحصائياً وذلك بتبويبها في جداول بسيطة ومركبة وحساب النسبة المئوية سواء ببرنامج SPSS أو بالطريقة التقليدية.

8.2 الأسلوب الكيفي:

يعتمد الباحث على هذا النوع من الأساليب في التحليل والتفسير السوسيلوجي أثناء التعليق على الجداول والذي يربطها بالمقاربات النظرية التي تم عرضها سابقاً في الجانب النظري وذلك من أجل اختبار صحة الفرضيات ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والوصول إلى نتائج دقيقة.

ثانياً: خصائص العينة:**جدول رقم(01) توزيع أفراد العينة حسب السن**

النسبة %	التكرار	السن
9.8%	5	[32-28]
9;8%	5	[36-32]
15.7%	8	[40-36]

15.7%	8	[44-40]
19.6%	10	[48-44]
9.8%	5	[52-48]
9.8%	5	[56-52]
9.8%	5	[60-56]
100%	51	المجموع

من خلال المعطيات المتحصل عليها في الجدول أعلاه والذي يتناول متغير السن يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم من [44- 48] سنة، بحيث تمثل هذه الفئات أعلى نسبة مسجلة من إجمالي أفراد العينة وقدرت نسبتهم ب: 19.6%، تليها الفئات المحصورة ما بين [36-40] سنة و [40- 44] سنة على الترتيب بنسبة 15.7%، في حين نجد الفئات العمرية المحصورة ما بين [28-32] سنة و [32- 36] سنة و [48- 52] سنة و [52-56] سنة [56- 60] بنسبة متساوية قدرت ب 9.8%، والملاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن أغلبية أفراد العينة المختارة هم كهول.

جدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
92,2%	47	ذكر
7.8%	04	أنثى
100%	51	المجموع

يتضح من خلال معطيات الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة هم ذكور حيث قدرت نسبتهم بـ: 92.2% من إجمالي أفراد العينة، في حين أن جنس الإناث قدرت نسبتهم بـ: 7.8% ونفسر هذا التفاوت الكبير إلى طبيعة العمل في المؤسسات الصناعية والذي يتطلب بنية بدنية قوية وجهد عضلي كبير من جهة وطبيعة المجتمع من جهة أخرى الشيء الذي يستبعد وجود المرأة فيها وعدم قدرتها على إنجاز الأعمال الصعبة، حيث لاحظنا في الآونة الأخيرة اقتصار اليد النسوية في الوظيفة ذات الطابع الإداري وكذلك إلى التقاليد الذي يعتمد عليها المجتمع حول دخول المرأة للشغل في بعض القطاعات كالطب والتعليم فقط.

جدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
66.7%	34	متزوج
21.6%	11	أعزب
9.8%	5	مطلق
2%	1	أرمل
100%	51	المجموع

يتضح لنا من المعطيات المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة متزوجين وقدرت نسبتهم بـ: 66.7% من إجمالي أفراد العينة، تليها نسبة 21.6% عزاب، أما 9.8% من أفراد العينة مطلقين، في حين نجد 2% من إجمالي أفراد العينة أرامل، بالمقارنة بين هذا التفاوت نجد أن أغلبية أفراد العينة متزوجين هذا ما يدل على استقرار العمال وتحملهم المسؤولية، أي هذا مؤشر جيد على الاستقرار النفسي والاجتماعي للمبحوثين، ونستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن ارتفاع نسبة المتزوجين إلى اعتبار الشخص المتزوج لديه

أعباء كبيرة الخاصة بإعالة العائلة مما يجعلهم منضبطين في عملهم بما يضمن لهم مناصب عمل من أجل القدرة على إشباع حاجاتهم المعيشية والاجتماعية من مأكّل ومشرب ومأمن وهذا ما أثبتته نظرية الحاجات لأبراهم ما سلو التي تتضمن للفرد حاجات أساسية والحماية من الأخطار البيئية، تليها فئة العزاب لأنهم يرغبون في تحقيق طموحاتهم، إضافة إلى رغبتهم في الحصول على المكانة الاجتماعية بما يضمن لهم الاستقرار والاحترام داخل المؤسسة.

جدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي.

النسبة %	التكرار	المستوى الدراسي
11.8%	6	ابتدائي
25.5%	13	متوسط
58.8%	30	ثانوي
3.9%	2	جامعي
100%	51	المجموع

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه والذي يمثل المستوى الدراسي لأفراد العينة تبين أن نسبة العمال الذين لديهم مستوى ثانوي قدرت بي: 58.8% أكبر من نسبة العمال الذين لهم مستوى متوسط والذي قدرت بي: 25.5% من إجمالي أفراد العينة، في حين نجد 11.8% من إجمالي أفراد العينة ذو مستوى ابتدائي، و 3.9% ذو مستوى جامعي وبمقارنة هذه النسب نجد أن المؤسسة الصناعية ENIEM لا تركز على المؤهل العلمي في عملية التوظيف وهذا راجع إلى تاريخ تأسيس المؤسسة في تلك الفترة، وبالتالي العمل في

المؤسسة يتطلب مستوى من التعليم حتى يتضمن السير الحسن للمؤسسة ككل وحتى يتسنى معرفة التعامل مع الوسائل.

جدول رقم(05) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

النسبة %	التكرار	الأقدمية في العمل
9.8%	5	أقل من خمس سنوات
19.6%	10	من 5 سنوات إلى أقل من 10سنوات
31.4%	16	من 10سنوات إلى أقل من 15 سنة
27.5%	14	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
7 ;8%	4	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة
2%	1	من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة
2%	1	من 30 سنة فما فوق
100%	51	المجموع

من خلال المعطيات المتحصل عليها في الجدول أعلاه المتعلق بالأقدمية في العمل يتضح لنا أن 31.4% من أفراد العينة تنحصر أقدميتهم في العمل من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة وهي أعلى نسبة مسجلة، يليها 27.5% تنحصر أقدميتهم في العمل من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة، في حين نجد 2% من إجمالي أفراد العينة تنحصر أقدميتهم في العمل من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة ومن 30 سنة فما فوق، وقد يعود انخفاض النسبة إلى اقتراب سن التقاعد عند عمال المؤسسات الصناعية إما لنهاية الخدمة أو طلبهم المسبق على ذلك.

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل بكل ما يخص الدراسة الميدانية المتمثلة في مجالات الدراسة من خلال تدوين المعلومات الخاصة بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM وموقعها الجغرافي وتاريخها، كما تم شرح الدراسة الاستطلاعية منذ بدايتها حتى إلى غاية توزيع تقنية الاستمارة في شكلها النهائي ومن ثم ترميز الاستبيانات وتفرغ المعطيات في برنامج SPSS وتدوينها في شكل جداول والقيام بتحليل ومناقشة المعطيات الخاصة بخصائص العينة.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

تمهيد:

أولاً: تحليل بيانات الدراسة.

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية.

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة.

رابعاً: النتائج العامة.

خامساً: اقتراحات وتوصيات.

تمهيد:

بعدما تطرقنا في المراحل السابقة من دراستنا الحالية إلى الإطار النظري والمنهجي ومجالات الدراسة سيتم التطرق إلى مرحلة أساسية ومهمة في بحثنا والمتمثلة في عرض وتحليل ومناقشة بيانات الفرضيات من خلال المعلومات التي جمعناها خلال تطبيق تقنية الاستبيان في شكلها النهائي وتحليلها إحصائياً وسوسولوجياً، أي ترجمتها إلى بيانات كمية قصد التأكد من صحة الفرضية الرئيسية التي تم صياغتها في الإطار المنهجي المتمثلة لإجراءات الأمن الصناعي دور في تحسين أداء العمال في مصنع ENIEM بولاية بتيزي وزو وفرضيتان جزئيتين مفادهما مؤسسة بتيزي وزو ENIEM تعطي أهمية كبيرة لوسائل الحماية والوقاية وتقوم بتوفير كل الإمكانيات من أجل حماية العامل من المخاطر و تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين أداء العمال في المؤسسة الصناعية بتيزي وزو كما تم استخلاص أبرز النتائج العامة للدراسة والوصول إلى الحقائق التي تفسر الواقع الاجتماعي و تم عرض في الأخير الاقتراحات والتوصيات.

أولاً: تحليل بيانات الدراسة:

جدول رقم(06) توزيع إجابات المبحوثين حول إمكانية المؤسسة الصناعية من توفير وسائل الحماية داخل محيط العمل.

النسبة%	التكرار	قدرة المؤسسة على توفير وسائل الحماية
64.7%	33	توفر
7.8%	4	لا توفر
27.5%	14	أحيانا
100%	51	المجموع

يتضح لنا من المعطيات المتحصل عليها في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول إمكانية المؤسسة الصناعية من توفير وسائل الحماية داخل محيط العمل أن 64.7% من العمال صرحوا أن المؤسسة الصناعية ENIEM تقوم بتوفير وسائل الحماية داخل محيط العمل، في حين نجد 27.5% من إجمالي أفراد العينة أكدوا أن مؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية أحيانا توفر وسائل الحماية، أما 7.8% من باقي أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة لا توفر أي وسائل الحماية في محيط العمل.

ومن خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن المسؤولين بالمؤسسة الصناعية ENIEM بولاية تيزي وزو حريصين على توفير كل وسائل الحماية من أجل الوقاية من الحوادث المهنية سواء الأمراض المهنية التي تنتشر داخل محيط العمل أو تلك المتعلقة بحوادث العمل التي يتعرض لها العامل، وهذا جاء طبقا لنظرية التكوين الإداري لهنري فايول الذي تنص على ستة نشاطات لا بد أن تمارسها أي منظمة من بينها النشاط الأمني المتعلق

بتوفير وسائل الوقاية من أجل حماية الممتلكات والمحافظة على سلامة الأفراد العاملين بها.¹

جدول رقم (07) توزيع إجابات المبحوثين حول وجود رقابة من طرف المؤسسة على مدى استعمال العمال لأدوات السلامة.

النسبة %	التكرار	وجود رقابة على استعمال لأدوات السلامة
60.8%	31	توجد رقابة
31.4%	16	توجد رقابة أحيانا
7.8%	4	لا توجد رقابة
100%	51	المجموع

يتضح لنا من الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول وجود رقابة من طرف المؤسسة على مدى استعمال أدوات السلامة تبين أن 60.8% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن هناك رقابة من طرف المؤسسة على الاستعمال لأدوات السلامة المهنية يليها 31.4% من العمال صرحوا بأنه في بعض الأحيان فقط يقوم المسؤولون بالمؤسسة الصناعية ENIEM بعملية الرقابة على مدى الاستعمال الحسن لأدوات السلامة أما 7.8% من باقي أفراد العينة صرحوا بأنه لا توجد أي رقابة.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة صرحوا بأنه توجد رقابة على استعمال أدوات السلامة المهنية، كون سلوك الرقابة ضروري في العملية الصناعية وهذا من أجل ضبط سلوكيات العمال وتوجيههم نحو الطريقة الصحيحة وتبنيهم من أجل استعمال أدوات السلامة المهنية لتفادي أي حادث عمل أو مرض مهني، وهذا ما يؤكد أن

¹ رعد حسن الصرف، نظريات الإدارة والأعمال، دار الرضا للنشر، دمشق، سوريا، ط1، 2004، ص61، بتصرف.

المسؤولين حريصين على تطبيق القوانين والتعليمات المنصوص عليها حسب القانون الداخلي للمؤسسة، لكن في مقابل ذلك نجد نسبة معتبرة من العمال صرحوا بأن في بعض الأحيان فقط توجد رقابة وهناك من صرح بأنه لا توجد أي رقابة على استعمال أدوات السلامة المهنية ما ينتج عن ذلك انتشار الفوضى التي تعرض العامل للخطر بحياته وهذا ما أكدته نظرية هنري فايول حول "الابد من وجود رقابة مستمرة في المؤسسة من أجل التأكد من أن كل شيء قد تم إنجازه وفق للخطة الموضوعة لتقادي الأخطاء والانحرافات".¹

¹ نفس المرجع السابق، ص 64

جدول رقم(08) توزيع إجابات المبحوثين حول تقييم العمال لأدوات السلامة المهنية المستعملة أثناء تأدية الأعمال وعلاقتها بالمستوى الدراسي.

المجموع		حديثه		متوسطة		قديمه		تقييم أدوات السلامة المستوى الدراسي
		% ن	ت	% ن	ت	% ن	ت	
100%	6	16.5%	1	66.7%	4	16.7%	1	ابتدائي
100%	30	16.7%	5	46.7%	14	36.7%	11	متوسط
100%	2	50%	1	50%	1	-	-	ثانوي
100%	13	46.2%	6	38.5%	5	15.4%	2	جامعي
100%	51	25.5%	13	47.1%	24	27.5%	14	المجموع

من خلال المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول تقييم العمال لأدوات السلامة المهنية المستعملة أثناء تأدية الأعمال وعلاقتها بالمستوى الدراسي تبين أن 47.1% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن أدوات السلامة المهنية متوسطة الجودة مدعمة الإجابة ب: 66.7% من العمال صرحوا بأنهم ذو مستوى ابتدائي وأن أدوات السلامة المهنية متوسطة من حيث الجودة، يليها 50% من العمال صرحوا بأنهم ذو مستوى ثانوي وأن أدوات السلامة متوسطة، أما 46.7% من العمال

صرحوا بأنهم ذو مستوى متوسط وأن أدوات السلامة المهنية متوسطة، في حين نجد في الاتجاه الموالي أن 27.5% من أفراد العينة أقرروا أن أدوات السلامة المهنية المستعملة في المؤسسة الصناعية قديمة مدعمة الإجابة ب: 36.7% من العمال صرحوا بأنهم ذو مستوى متوسط وأن أدوات السلامة المهنية قديمة أما 16.7% من العمال صرحوا بأنهم ذو مستوى ابتدائي وأن أدوات السلامة المهنية قديمة، في حين نجد نسبة 15.4% من العمال صرحوا بأنهم ذو مستوى جامعي وأن أدوات السلامة المهنية قديمة.

في المقابل كذلك نجد 25% من باقي أفراد العينة أقرروا أن أدوات السلامة المهنية المستعملة في المؤسسة حديثة التصنيع مدعمة الإجابة ب: 50% من العمال صرحوا بأنهم ذو مستوى ثانوي وأن أدوات السلامة المهنية حديثة، في حين نجد نسبة 46.2% من العمال صرحوا بأنهم ذو مستوى جامعي وأن أدوات السلامة المهنية حديثة أما نسبة 16.5% من العمال أقرروا بأنهم ذو مستوى ابتدائي ومتوسط وأن أدوات السلامة المهنية حديثة التصنيع.

من خلال المعطيات الإحصائية تبين أن أغلبية أفراد العينة صرحوا بأن أدوات السلامة المهنية المستعملة في مؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية متوسطة من حيث الجودة وهذا راجع ربما إلى التاريخ القديم لتأسيس المؤسسة وإلى ملاءمتها مع الكفاءات التي يملكها العمال خاصة تلك الفئة التي تملك مستوى تعليمي متوسط لا يساعدها على استعمال آلات متطورة.

جدول رقم(09) توزيع إجابات المبحوثين حول مدى جودة الآلات المتوفرة في المؤسسة على ضمان سلامة العمال.

النسبة%	التكرار	جودة الآلات المتوفرة في المؤسسة
49%	25	تضمن
13.7%	7	لا تضمن
37.3%	19	أحيانا
100%	51	المجموع

يتضح من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول مدى جودة الآلات المتوفرة في المؤسسة على ضمان سلامة العمال أن 49% من إجمالي أفراد العينة أكدوا أن الآلات المتوفرة في المؤسسة مصممة بشكل يضمن سلامة العمال الذين يعملون في المؤسسة، في حين نجد نسبة 37.3% من العمال صرحوا بأن تلك الآلات تضمن أحيانا سلامة العمال، أما 13.7% من باقي أفراد العينة صرحوا بأن الآلات التي يعمل بها العمال في المؤسسة الصناعية ENIEM ليست مصممة بطريقة تضمن سلامة العمال من الأخطار.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة صرحوا بأن مؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية توفر آلات مصممة بشكل تضمن سلامة العمال الذين يعملون بها، وهذا دليل على أن هدف المؤسسة هو الاهتمام بسلامة العمال لتجنب تكاليف حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال توفير آلات تتناسب مع طبيعة العمل، أي المؤسسة تهتم بالدرجة الأولى بالعامل وتوفير الأمن اللازم لحمايته ووقايته من الأخطار والحفاظ على سلامته، لهذا فهي ملزمة على توفير آلات جيدة لضمان حمايتهم لأن ضمان سلامة العامل يكمن في تحقيق أهداف المؤسسة.

جدول رقم(10) توزيع إجابات المبحوثين حول مدى التزام العمال بارتداء وسائل

الحماية والوقاية في العمل وعلاقتها بالأقدمية في العمل.

المجموع		نوعا ما ألتزم		لا ألتزم		ألتزم		الالتزام بارتداء وسائل الحماية في العمل الأقدمية في العمل
ت	%ن	ت	%ن	ت	%ن	ت	%ن	
4	80%	1	20%	-	-	5	100%	أقل من 5 سنوات
5	50%	2	20%	3	30%	10	100%	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
14	87.5%	-	-	2	12.5%	16	100%	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
13	92.9%	1	7.1%	-	-	14	100%	من 15 سنة إلى أقل من 20سنة
4	100%	-	-	-	-	4	100%	من 20سنة إلى أقل من 25 سنة
-	-	1	100%	-	-	1	100%	من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة
1	100%	-	-	-	-	1	100%	أكثر من 30 سنة
41	80.4%	5	9.8%	5	9.8%	51	100%	المجموع

يتضح من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول مدى التزام العمال بارتداء وسائل الحماية والوقاية في العمل وعلاقتها بالأقدمية في العمل أن الاتجاه العام %80.4 من إجمالي أفراد العينة صرحوا أنهم ملتزمون بارتداء وسائل الحماية والوقاية في العمل، مدعمة الإجابة بـ: %100 من العمال تتراوح أقدميتهم في العمل من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة ومن 30 سنة فما أكثر على التوالي وأنهم ملتزمون بارتداء وسائل الحماية والوقاية يليها %92.9 من العمال أقروا أن أقدميتهم في العمل تتراوح من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة وأنهم ملتزمون بارتداء وسائل الحماية والوقاية، في حين نجد %87.5 من العمال أقروا أن أقدميتهم في العمل من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة وأنهم ملتزمون بارتداء وسائل الوقاية والحماية في العمل، أما في الاتجاه المعاكس لدينا نسبة %9.8 من العمال أكدوا أنهم لا يلتزمون بارتداء وسائل الحماية والوقاية في العمل مدعمة الإجابة بنسبة %100 تتراوح أقدميتهم في العمل من 25 سنة إلى 30 سنة وغير ملتزمون في عملهم من خلال عدم ارتداء الوسائل الخاصة بحمايتهم الشخصية يليها %20 من العمال على التوالي تتراوح أقدميتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات.

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نستنتج أن أغلبية العمال بالمؤسسة ملتزمون بارتداء وسائل الحماية والوقاية في مقر العمل لأن هذا شرطا من شروط النظام الداخلي في قانون العمل لأي مؤسسة صناعية منها مؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو حيث نجد الفئة التي لديها أقدمية كبيرة في العمل هي الأكثر التزاما وانضباطا بارتداء وسائل الوقاية نظرا لتحمل مسؤولياتهم المهنية وعدم التهاون بحياتهم الشخصية أي لديهم خبرة مهنية تمكنهم

من الأداء الجيد في العمل وهذا ما يجعلهم منضبطين بالقواعد المنصوص عليها حسب التعليمات والسياسات التي تعمل بها المؤسسة وهذا ما يؤكد على مدى تطبيق العمال لنظام العمل الذي يؤدي إلى تحسين الأداء.

جدول رقم(11) توزيع إجابات المبحوثين حول مدى تعرضهم للعقوبات بسبب عدم التزامهم بوسائل الحماية الشخصية وعلاقتها بالأقدمية في العمل.

المجموع		لم أتعرض للعقوبة		تعرضت للعقوبة		التعرض للعقوبة في العمل الأقدمية في العمل
%ن	ت	%ن	ت	%ن	ت	
100%	5	20%	1	80%	4	أقل من 5 سنوات
100%	10	90%	9	10%	1	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
100%	16	56.3%	9	43.8%	7	من 10سنوات إلى أقل من 15 سنة
100%	14	64.3%	9	35.7%	5	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
100%	4	100%	4	-	-	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة
100%	1	100%	1	-	-	من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة
100%	1	100%	1	-	-	30 سنة فما أكثر
100%	51	66.7%	34	33.3%	17	المجموع

من خلال المعطيات الموضحة في الجدول الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول مدى تعرضهم للعقوبات بسبب عدم التزامهم بوسائل الحماية الشخصية وعلاقتها بالأقدمية في العمل تبين أن الاتجاه العام %66.7 من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأنهم لا يتعرضوا لأي عقوبات في العمل ، مدعمة الإجابة ب: %100 من العمال صرحوا بأن أقدميتهم في العمل تتراوح من 20 سنة إلى 30 سنة فما أكثر على التوالي وأنهم لم يتعرضوا لأي عقوبات في عملهم، يليها %90 من العمال صرحوا بأن أقدميتهم في العمل تتراوح من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات وأنهم لم يتعرضوا لأي عقوبات، أما %64.3 من العمال صرحوا بأن أقدميتهم تتراوح من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة وأنهم لم يتعرضوا لأي عقوبات في مجال العمل، أما في الاتجاه المعاكس نجد %33.3 من باقي أفراد العينة صرحوا بأنهم يتعرضون لعقوبات مدعمة الإجابة ب: %80 من العمال أقرروا بأن أقدميتهم في العمل أقل من خمس سنوات وأنهم تعرضوا لعقوبات في عملهم، يليها %43.8 من العمال صرحوا بأن أقدميتهم في العمل تتراوح من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة وأنهم تعرضوا لعقوبات في مجال عملهم، أما %35.7 من العمال صرحوا بأن أقدميتهم في العمل تتراوح من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة وأنهم تعرضوا لعقوبات.

ما يمكن استنتاجه أن أغلبية العمال أكدوا بأنهم لم يتعرضوا لأي عقوبات في مجال عملهم وأن لديهم أقدمية في العمل كبيرة وهذا دلالة أنه كلما كان لدى العمال أقدمية معتبرة كلما كانوا ملتزمون ومنضبطين في أداء المهام الموكلة إليهم، أما بقية العمال الذي تعرضوا لعقوبات دليل على تهاونهم في إنجاز أعمالهم وعدم احترامهم وتطبيقهم للقواعد والتعليمات المنصوص عليها في المؤسسة الصناعية والذي يؤثر على إنتاجية المؤسسة وتعطيل مردودها خاصة أن عمل المؤسسة بالوحدة لهذا يجب اتباع إجراءات لازمة لمنع حدوث الأخطاء وتفادي تكرارها وهذا ما يميل إليه المسؤولين هو العقاب كما تتطابق مع نظرية X

لماك غريغور والتي جاءت بمبدأ أنه يجب توجيه الأفراد ومراقبتهم وتهديدهم بالإلزام والعقوبة من أجل التخلص من كسل العامل ودفعه لإنجاز المهام المطلوبة وبالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة بطريقة ملائمة، حيث أن الفرد يفضل التبعية والتوجيه ولا بد من مراقبته وتسييط الإشراف اللازم لتأكيد الإنتاجية.¹

جدول رقم(12) توزيع إجابات المبحوثين حول تطبيق الأمن الصناعي ومدى مساعدته على تحسين الأداء.

النسبة %	التكرار	تطبيق برامج الأمن الصناعي
66.7%	34	تساعد
9.8%	5	لا تساعد
23.5%	12	تساعد نوعا ما
100%	51	المجموع

يتضح من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول تطبيق الأمن الصناعي ومساعدتها على تحسين الأداء أن 66.7% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن تطبيق برامج الأمن الصناعي تساعد فعلا على تحسين أداء العمال في مقر العمل في حين نجد 23.5% من العمال صرحوا بأن برامج الأمن الصناعي تعمل نوعا ما على تحسين أداء العمال، أما 9.8% من باقي أفراد العينة صرحوا بأن تلك البرامج ليس لها دور ولا تساعد على تحسين أداء العمال.

من خلال المعطيات الإحصائية تبين لنا أن أغلبية العمال أكدوا بأن برامج الأمن الصناعي تساعد على تحسين أدائهم في العمل هذا ما يساهم بدور كبير في زيادة الدافعية

¹ محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015، ص 54 بتصرف.

نحو العمل أكثر، أي كلما توفرت برامج الأمن الصناعي ووسائل السلامة المهنية والجو المريح المناسب لظروف العمل كلما ساهم ذلك في تحسين أداء العمال في محيط العمل.

جدول رقم (13) توزيع إجابات المبحوثين حول وجود دورات تدريبية من أجل تحسين الأداء.

النسبة %	التكرار	وجود دورات تدريبية
51%	26	توجد
49%	25	لا توجد
100%	51	المجموع

يتضح من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول وجود دورات من أجل تحسين أدائك أن 51% من إجمالي أفراد العينة أكدوا على وجود دورات تدريبية تعمل على تحسين الأداء، أما 49% من باقي أفراد العينة أكدوا على عدم وجود دورات تدريبية.

نفسر هذا التفاوت الطفيف على أن مؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية حريصة على تطوير كفاءة عمالها ولديها رغبة في تزويدهم بالمعلومات المتعلقة بكل جوانب العمل الذي يقومون به، أي تعمل المؤسسة على تدريب وتأهيل الكوادر البشرية من أجل اكتسابهم المعرفة والخبرات حتى تتمكن من أداء واجباتها بالطريقة المطلوبة وهذا بطبيعة الحال يؤدي إلى تحسين أدائهم والرفع من معنوياتهم وشعورهم بالرضا الوظيفي اتجاه عملهم الذين يقومون به، كما يعود كذلك بالإيجاب على المؤسسة ويحقق لها أرباح وخبرة مهنية وارتفاع كفاءة العامل والمؤسسة على حد سواء.

فمؤسسة ENIEM ساهرة على تأهيل عمالها من خلال الدورات التدريبية، أي بعد توظيف الموارد البشرية تقوم بتدريبهم من أجل اندماجهم واكتسابهم المعلومات حول الآلات وأجواء

العمل وكذلك تكيفهم مع ظروف العمل وهذا يتوافق مع نظرية التكوين الإداري لهنري فايول والتي نظرت إلى التكوين وتوظيف الأفراد والاهتمام بقدراتهم ومهاراتهم وتوفير عامل الخبرة والكفاءة الفنية في مختلف المستويات الإدارية حيث حرص فايول على أن كل العمال والمدراء بحاجة إلى تكوين وتدريب مستمر من أجل تدعيم كفاءاتهم واكتساب مهارات فنية أم إدارية ويأتي ذلك وفقاً لمبدأ تقسيم العمل بمعنى أن يخضع العامل إلى التكوين والتدريب حسب متطلبات العمل التي يشغله، وكذا التوافق مع قدراتهم من جهة أخرى، أي كلما كان الأفراد مدربين أكثر في عملهم واعتمدوا على كفاءاتهم وابداعاتهم كلما أدى ذلك إلى التقليل من سوء الأداء الذي يعود بالسلب على المؤسسة ككل ويؤدي كذلك إلى ارتفاع نسبة الفعالية وتحسين أداء العمال¹.

جدول رقم(14) توزيع إجابات المبحوثين حول تقييم مستوى الأداء.

النسبة %	التكرار	تقييم مستوى الأداء
25.5%	13	ممتاز
47.1%	24	جيد
19.6%	10	متوسط
7.8%	4	ضعيفة
100%	51	المجموع

يتضح من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول تقييم مستوى الأداء أن 47.1% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن مستوى أدائهم في العمل جيد في حين نجد 25.5% من العمال أكدوا أن مستوى أدائهم ممتاز

¹ زواتيني عبد العزيز، الموارد البشرية بين الكفاءة والفعالية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ط1، 2020، ص68 بتصرف.

أما 19.6% من العمال أكدوا أن تقييم مستوى أدائهم متوسط، وأيضاً 7.8% من باقي أفراد العينة صرحوا بأن مستوى أدائهم ضعيف.

من خلال المعطيات الإحصائية تبين لنا أن أغلبية أفراد العينة مستوى أدائهم ممتاز وجيد هذا ما يؤكد على أن مؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية تعمل على توفير كل الإمكانيات اللازمة من ظروف عمل جيدة وتوفير الأمن الصناعي لتجنب حوادث العمل وتوفير الدورات التدريبية من أجل شعور العامل بالرضا الوظيفي اتجاه عمله وهذا ما ينعكس إيجاباً على تحسين أدائهم وهذا ما أكدته المعطيات الواضحة في الجدول رقم 13.

جدول (15) توزيع إجابات المبحوثين حول إمكانية وجود مشاكل تعيق الأداء والسبب الذي وراء ذلك.

النسبة %	التكرار	السبب	المشاكل التي تعيق الأداء
41.2%	21	ظروف العمل	توجد
17.6%	9	التعب	
2%	1	الأمراض المهنية	
60.8%	31	المجموع الجزئي	
39.2%	20	لا توجد	
100%	51	المجموع	

من خلال المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول إمكانية وجود مشاكل تعيق الأداء والسبب الذي وراء ذلك تبين أن الاتجاه العام 60.8% من إجمالي أفراد العينة يواجهون مشاكل تعرقل أداء مهامهم مدعمة الإجابة بـ: 41.2% يرجعون سبب الرئيسي الذي يعرقل الأداء لظروف العمل الموجودة في محيط العمل، يليها 17.6% من العمال يرجعون سبب عرقلة الأداء إلى التعب نتيجة الجهد الكبير الذي يبذلونه في العمل، أما 2% من العمال يرجعون سبب عرقلة أداء الأعمال إلى الأمراض المهنية، في حين نجد في الاتجاه المعاكس 39.2% من باقي أفراد العينة يقرون أنه لا توجد أي مشاكل تعيق أداء الأعمال.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح أن أغلبية العمال يعانون من وجود مشاكل تعيق أداء أعمالهم خاصة تلك المتمثلة في ظروف العمل السيئة والتي من شأنها تزيد من حوادث العمل وكذلك تؤدي إلى عدم رضا العامل عن عملهم وعدم شعورهم بالطمأنينة وبالتالي تقلل من مستوى أدائهم للأعمال الموكلة إليهم، أي يؤدي إلى عدم تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة.

جدول رقم(16) توزيع إجابات المبحوثين حول مدى وجود لوحات إرشادية في أماكن العمل لإرشاد العمل نحو الطريقة الصحيحة للعمل.

النسبة %	التكرار	اللوحات الإرشادية
60.8%	31	توجد
15.7%	8	لا توجد
23.5%	12	توجد أحيانا
100%	51	المجموع

يتضح من خلال المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول مدى وجود لوحات إرشادية في أماكن العمل لإرشاد العمل نحو الطريقة

الصحيحة للعمل أن 60.8% من إجمالي أفراد العينة أكدوا على وجود لوحات إرشادية في أماكن العمل، في حين هناك 23.5% من العمال أكدوا أنه في بعض الأماكن فقط توجد لوحات إرشادية، أما 15.7% من باقي أفراد العينة صرحوا بأنه لا توجد لوحات إرشادية في المؤسسة.

ما يمكن استنتاجه أن معظم العمال أكدوا على وجود لوحات إرشادية في أماكن العمل بمؤسسة ENIEM الصناعية وذلك من أجل توجيه العمال نحو الطريقة الصحيحة لأداء الأعمال، هذا ما يؤكد على أن المؤسسة تبدي الاهتمام بتعريف العمال على أدوات العمل من آلات وماكينات التي يستخدمونها و إرشادهم نحو طريقة الصواب في العمل، مما يدل على توفر عامل السلامة من أجل الحرص على أمن وسلامة العمال والتي تعمل على تحسين أدائهم، وهذا جاء تزامنا مع إحدى المبادئ 14 التي جاء بها هنري فايول وهي وحدة التوجيه التي نادى بضرورة توجيه العمال من أجل اتخاذ الإجراءات الصحيحة وتوجيههم حول أوضاع العمل وكيفية السير الحسن للمؤسسة.

جدول رقم(17) توزيع إجابات المبحوثين حول مدى وجود إعلانات وملصقات في

أماكن العمل.

النسبة %	التكرار	وجود إعلانات وملصقات
64.7%	33	توجد
13.7%	7	لا توجد
21.6%	11	نوعا ما توجد
100%	51	المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول مدى وجود إعلانات وملصقات في أماكن العمل أن 64.7% من إجمالي أفراد العينة

صرحوا بأن هناك إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية في أماكن العمل، في حين نجد %21.6 من العمال أكدوا بأنه نوعاً ما توجد إعلانات خاصة بالسلامة المهنية أما %13.7 من باقي العمال صرحوا بأنه لا توجد أي إعلانات خاصة في مجال السلامة المهنية.

ما يكمن استنتاجه أن أغلبية أفراد العينة أكدوا على وجود إعلانات وملصقات خاصة بمجال السلامة المهنية لتحذير العمال من حوادث العمل، وهذا يعتبر حلاً مناسباً لتتبيه العمال بما يدور من إجراءات حول السلامة المهنية والوقاية من الأمراض وتبئهم كذبك من أجل أخذ الحيطة والحذر وارتدائهم الملابس الخاصة بالعمل حيث هذا دليل على أن المؤسسة متبناة ثقافة الأمن الصناعي للحفاظ على صحة وسلامة عمالها.

جدول رقم (18) توزيع إجابات المبحوثين حول توفر المصنع على الإسعافات الأولية.

النسبة %	التكرار	السبب	الإسعافات الأولية
58.8%	30	-	دائماً
35.3%	18	-	أحياناً
2	1	اللامبالاة	أبداً
2	1	محدودية الإمكانيات	
2	1	الأولوية للإنتاج	

5.9%	3	المجموع الجزئي
100%	51	المجموع الكلي

من خلال معطيات الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول توفر المصنع على الإسعافات الأولية أن 58.8% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأنه دائما تتوفر الإسعافات الأولية في المؤسسة، يليها 35.3% من العمال صرحوا أنه في بعض الأحيان فقط تتوفر بالمؤسسة الإسعافات الأولية، بينما 5.9% من باقي أفراد العينة صرحوا بأنه لا تتوفر أي اسعافات أولية داخل المؤسسة في حالة ما تعرضوا إلى حادث مهني، حيث أرجع البعض سبب عدم توفر المصنع على الإسعافات الأولية إلى اللامبالاة وإعطاء الأولية للإنتاج وكذا محدودية الإمكانيات.

ما يمكن استنتاجه أن مؤسسة ENIEM الصناعية تعمل على توفير الإسعافات الأولية وذلك من أجل ضمان سلامة عمالها والتكفل السريع بهم عند تعرضهم لإصابات لتحد من خطورة وتفاقم الخطر على صحتهم ونقلهم لتلقي العلاج مباشرة،

جدول رقم (19) توزيع إجابات المبحوثين حول العلاقة بين استخدام أدوات السلامة المهنية والمستوى الدراسي.

المجموع		نوعا ما يتطلب		لا يتطلب		يتطلب		استخدام أدوات السلامة المهنية	
								المستوى الدراسي	
ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%	ت		
100%	6	-	-	16.7%	1	83.3%	5	ابتدائي	
100%	13	15.4%	2	-	-	84.6%	11	متوسط	
100%	30	13.3%	4	3.3%	1	83.3%	25	ثانوي	
100%	2	-	-	-	-	100%	2	جامعي	
100%	51	6.8%	6	3.9%	2	84.3%	43	المجموع	

من خلال معطيات الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول العلاقة بين استخدام أدوات السلامة المهنية والمستوى الدراسي تبين أن 84.3% من إجمالي أفراد العينة أكدوا أن عملهم يتطلب استخدام أدوات السلامة المهنية، مدعمة الإجابة بـ: 100% من العمال من مستوى جامعي صرحوا بأن عملهم يتطلب استخدام أدوات المهنية، يليها 84.6% من العمال ذو مستوى متوسط أقرروا أن عملهم يتطلب استخدام أدوات السلامة المهنية أما

83.3% من العمال ذو مستوى ابتدائي و ثانوي على التوالي أقرروا أن عملهم يتطلب استخدام أدوات السلامة المهنية ، أما في الاتجاه المعاكس نجد 6.8% من العمال نوعا ما يتطلب عملهم استخدام أدوات السلامة المهنية، مدعمة الإجابة بـ: 15.4% من العمال ذو مستوى متوسط وأن عملهم نوعا ما يتطلب استخدام أدوات السلامة المهنية في حين نجد 13.3% ذو مستوى ثانوي وأن عملهم في المؤسسة الصناعية نوعا ما يتطلب استعمال أدوات السلامة، أما النسبة المتبقية من العمال والتي قدرت بـ: 3.9% صرحوا بأن عملهم لا يتطلب استعمال أدوات السلامة المهنية مدعمة الإجابة بـ: 16.7% من العمال ذو مستوى تعليمي ابتدائي وأن عملهم لا يتطلب أي سلامة مهنية، و 3.3% من العمال المتبقين ذو مستوى ثانوي وأن عملهم لا يتطلب استعمال السلامة المهنية، وهذا بطبيعة الحال حسب طبيعة العمل وحسب المنصب الذي يشغله كل عامل.

ما يكمن استنتاجه أن معظم العمال بالمؤسسة الصناعية ENIEM بولاية تيزي وزو يتطلب عملهم استعمال أدوات السلامة المهنية وهذا متعلق بالتأكيد بطبيعة العمل كون المؤسسة ذات طابع صناعي، حيث تهتم المؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو بتوفير وسائل السلامة المهنية لعمالها خاصة وأن طبيعة عمل المؤسسة يتطلب توفير الحماية للعمال الذين يعملون في الميدان والذي يكونون أكثر عرضة للمخاطر وهو ما

يفرض عليها ضرورة وضع الإجراءات وخطة موضوعية تتماشى مع الحالات الطارئة والحوادث المهنية والتي قد يتعرضون لها، فتوفيرها يساهم في شعور العامل بالأمان والراحة داخل بيئة عمله، مما يؤثر على أدائه بصفة مباشرة وهذا ينعكس مباشرة على كمية وجودة الإنتاج الذي تسعى المؤسسة لتحقيقه.

جدول رقم(20) توزيع إجابات المبحوثين حول الهدف من توفير وسائل الحماية والوقاية من طرف المسؤولين بالمصنع.

النسبة%	التكرار	وسائل الحماية والوقاية في المصنع
70.6%	36	من أجل تحسين الأداء
29.4%	15	ليس من أجل تحسين الأداء
100%	51	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول هدف المسؤولين من توفير وسائل الحماية والوقاية تبين أن 70.6% من إجمالي أفراد العينة أكدوا أن المسؤولين بمؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية حريصين على توفير وسائل الوقاية بالحماية من أجل تحسين الأداء، في حين نجد معاكسا 29.4% من باقي أفراد العينة أكدوا على أن هدف المسؤولين من توفير وسائل الحماية و الوقاية ليس من أجل تحسين الأداء.

ما يمكن استنتاجه أن المسؤولين بالمؤسسة الصناعية يتميزون بحس المسؤولية والضمير المهني اتجاه العمال وذلك من خلال توفير بيئة عمل يسودها الأمان والطمأنينة وهذا كله من أجل الحفاظ على صحة العامل أي حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة في حوادث وإصابات العمل ذات الصلة بالمهنة حيث هذا يؤدي إلى توفير علاقة إيجابية بين العامل والمسؤولين وكذلك بين الفرد العامل وبيئة العمل

المحيطة به، وتجدر الإشارة بنا أن هذا يتوافق مع حاجات الأمن التي نادى بها "ماسلو" والتي يتضمن محتواها "توفر الفرد الحماية من الأخطار البيئية التي تشكل خطرا صحيا عليه أو خطرا اقتصاديا متعلقا باستمرارية عمله ودخله المادي"¹ وبالتالي شعور العامل على الأمن في عمله يدفع به إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة المنتج، كما نستنتج أن المصنع يوفر وسائل الحماية من أجل تحسين الأداء، لأن المؤسسة تعطي أهمية كبيرة للأداء كلما توفرت وسائل الحماية يتحسن الأداء، يعتبر تحسين الأداء من بين الشروط لاستمرار المؤسسة.

جدول رقم(21) توزيع إجابات المبحوثين حول العوامل التي تحسن أداء العمال في المؤسسة.

النسبة %	التكرار	العوامل التي تحسن أداء العمال في المؤسسة
23.5%	12	ظروف العمل
7.8%	4	وسائل الحماية والوقاية
64.7%	33	زيادة الأجر
2%	1	الحوافز المعنوية
2%	1	التسيير العقلاني للمؤسسة
100%	51	المجموع

تبين من خلال المعلومات الواردة في الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول العوامل التي تحسن أداء العمال في المؤسسة أن 64.7% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن زيادة الأجر في العمل يؤدي إلى تحسين أدائهم في المؤسسة، في حين نجد 23.5% من العمال صرحوا بأن ظروف العمل الجيدة تدفعهم إلى القيام بأداء الأعمال

¹رعد حسن الصرن، مرجع سبق ذكره، ص 274

على أكمل وجه، بينما 7.8% من باقي أفراد العينة صرحوا بأن توفر وسائل الحماية والوقاية يدفع العامل إلى الشعور بالأمان في مقر العمل وبالتالي يتحسن أدائهم.

ما يمكن استنتاجه أن أغلبية العاملين أكدوا بأن زيادة الأجر تدفع بهم إلى الرضا عن العمل الذين يؤدونه وبالتالي تحسن من أدائهم، وهذا ما أكدته نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور الذي ركز على الحوافز المادية وعلى ارتفاع أجور العمال، حيث يرى تايلور أن كلما كان هناك زيادة في أجور العمال كلما أدى ذلك إلى زيادة في الدافع للعمل داخل المؤسسة ويؤدي ذلك إلى ارتفاع مهاراتهم والرغبة في أداء الأعمال المكلفين بها¹.

¹رحالي حجيبة، نظريات التنظيم، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، بن عكنون، الجزائر، 2017، ص 22، بتصرف.

جدول رقم(22) توزيع إجابات المبحوثين حول تعرض العمال لحادث مهني.

التعرض لحادث مهني	درجة الإصابة	التكرار	النسبة %
تعرضوا	خطيرة	5	9.8%
	بسيطة	13	25.5%
المجموع الجزئي			35.3%
لم يتعرضوا			64.7%
المجموع الكلي			100%

من خلال معطيات الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول تعرض العمال إلى حادث مهني تبين أن الاتجاه العام 64.7% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأنهم لم يتعرضوا لحادث مهني في عملهم، في حين نجد في الاتجاه المعاكس 35.3% من باقي أفراد العينة صرحوا بأنهم تعرضوا لحادث مهني، مدعمة الإجابة بـ: 25.5% من العمال أكدوا أن حادث العمل بسيط لم يؤدي بحياتهم إلى الخطر، أما 9.8% من العمال أكدوا أن حادث العمل الذين تعرضوا إليه خطير.

ما يمكن استنتاجه أن معظم العمال أكدوا بأنهم لم يتعرضوا لأي حدث مهني حيث غالباً ما تحدث لعدم انتباه العامل وخاصة إذا ما ارتبطت بالسن حيث هذا الأخير له أثر كبير.

في انخفاض نسبة الحوادث، فالعمال الأكبر سنا والأكثر نضجا يكونون أقل عرضة للإصابة بالحوادث

جدول رقم(23) توزيع إجابات المبحوثين حول سبب تعرض العمال لحوادث مهنية وعلاقتها بالأقدمية في العمل.

المجموع		خطأ شخصي		ظروف العمل السيئة		عدم استخدام الحماية الشخصية		أسباب الحوادث المهنية الأقدمية في العمل
						%	ت	
100%	5	20%	1	-	-	80%	4	أقل من خمس سنوات
100%	10	20%	2	40%	4	40%	4	من خمس سنوات إلى أقل من 10 سنوات
100%	16	37.5%	6	12.5%	2	50%	8	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
100%	14	42.9%	6	21.4%	3	35.7%	5	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
100%	4	50%	2	25%	1	25%	1	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة
100%	1	-	-	-	-	100%	1	من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة
100%	1	-	-	100%	1	-	-	30 سنة فما أكثر

100%	51	33.3%	17	21.6%	11	45.1%	23	المجموع
------	----	-------	----	-------	----	-------	----	---------

من خلال معطيات الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول سبب التعرض لحوادث مهنية وعلاقتها بالأقدمية في العمل تبين أن 45.1% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن عدم استخدام الحماية الشخصية تعرض العمال إلى حوادث مهنية مدعمة الإجابة ب: 100% من العمال صرحوا بأن أقدميتهم في العمل تتراوح من 25 سنة إلى أقل 30 سنة وحسب رأيهم بأن عدم استخدام الحماية الشخصية تعرض صاحبها إلى حوادث مهنية، يليها 80% من العمال تمثلت أقدميتهم في أقل من خمس سنوات، وأكدوا بأن عدم استخدام الحماية الشخصية سبب من أسباب تعرض العمال لحوادث مهنية، أما 50% من العمال صرحوا بأن أقدميتهم في العمل تتراوح من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة وأن عدم استخدام الحماية الشخصية تؤدي بالعامل إلى الخطر أما في الاتجاه الموالي 33.3% من العمال صرحوا بأن التسبب في خطأ شخصي يعرضهم إلى حوادث مهنية مدعمة الإجابة ب: 50% من العمال تتراوح أقدميتهم في العمل من 20 سنة إلى أقل 25 سنة وصرحوا بأن الخطأ الشخصي من العامل هو السبب في حدوث حوادث مهنية، يليها 20% صرحوا بأن أقدميتهم في العمل تتراوح من خمس سنوات إلى 10 سنوات على التوالي وحسب رأيهم بأن الخطأ الشخصي هو سبب وقوع العمال في الحادث مهني، أما 21.6% من باقي أفراد العينة صرحوا بأن ظروف العمل السيئة في المصنع هي السبب في تعرضهم لحوادث مهنية، مدعمة الإجابة ب: 100% من العمال تتراوح أقدميتهم من 30 سنة فما أكثر وأن ظروف العمل السيئة التي لا تتناسب في محيط العمل هي من تعرض العمال أمراض وحوادث مهنية، يليها 40% من العمال تتراوح أقدمية عملهم من خمس سنوات إلى أقل من 10 سنوات، حيث يرون أن ظروف العمل السيئة سواء

الفيزيكية من إضاءة وحرارة وضوضاء أو مادية كالألات والماكينات المناسبة هي من تعرضهم إلى حوادث مهنية.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن معظم العمال أكدوا أن العامل هو السبب في وقوع الحوادث المهنية، حيث أنه غير مقيد باحترام القوانين وعدم استخدامه وسائل الحماية الشخصية التي تساعده على حماية نفسه من الأخطار والأوبئة، حيث عدم استخدام الملابس الوقائية وأدوات حماية كل من الرأس والعينين واليدين تؤدي به إلى الإصابة المختلفة و يعرض حياته إلى الخطر، وتشير الإحصائيات أيضا أن الخطأ الشخصي من بين الأسباب التي تؤدي إلى الحوادث المهنية ويمكن إرجاع السبب إلى التعب أو ضغوط العمل، الإهمال.... إلخ، وكذلك ظروف العمل السيئة من تهوية إنارة، الضوضاء، الرطوبة، لما تكون غير ملائمة تشكل عائقا أمام العمال و تسبب الحوادث المهنية، وبالتالي أداء العمال يتراجع، وهذا يؤثر سلبا على مردودية مؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية.

جدول رقم(24) توزيع إجابات المبحوثين حول مدى قيام المؤسسة بحملات تحسيسية لتجنب حوادث العمل.

النسبة %	التكرار	الحملات التحسيسية
62.7%	32	توجد
37.3%	19	لا توجد
100%	51	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول مدى قيام المؤسسة بحملات تحسيسية لتجنب حوادث العمل تبين أن 62.7% من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن مؤسسة ENIEM الصناعية بولاية تيزي وزو ساهرة على القيام بحملات تحسيسية

وتوعوية حول الحوادث المهنية وكيفية تجنبها، في حين نجد معاكسا %37.3 من باقي أفراد العينة أكدوا على عدم وجود أي حملات تحسيسية.

ما يمكن استنتاجه أن مؤسسة ENIEM الصناعية حريصة على توفير حملات تحسيسية من أجل توعية العمال حول كيفية استعمال الآلات وذلك من أجل تجنب حوادث العمل وهذا دليل على أن المؤسسة ملزمة بتحمل مسؤولية سلامة العمال وتبذل أقصى جهدها لوضع كل الإجراءات الوقائية التي يتضمن محتواها توفير الأمن اللازم والسلامة المهنية وهذا كله من خلال قيامها بحملات تحسيسية من أجل تجنب العمال من حدوث أي إصابات، أي المؤسسة تسعى دائما إلى توفير بيئة عمل آمنة خالية من الأخطار.

جدول رقم(25) توزيع إجابات المبحوثين حول تقييم العمال لظروف العمل في المؤسسة
علاقتها بالأقدمية في العمل.

المجموع		ضعيفة		متوسطة		جيدة		تقييم العمال لظروف العمل الأقدمية في العمل
		ت	%	ت	%	ت	%	
100%	5	-	-	-	-	100%	5	أقل من خمس سنوات
100%	10	30%	3	50%	5	20%	2	من خمس سنوات إلى أقل من 10 سنوات
100%	16	12.5%	2	62.5%	10	25%	4	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
100%	14	-	-	64.3%	9	35.7%	5	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
100%	4	-	-	50%	2	50%	2	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة
100%	1	-	-	100%	1	-	-	من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة
100%	1	-	-	100%	1	-	-	30 سنة فما أكثر
100%	51	9.8%	5	54.9%	28	35.3%	18	المجموع

من خلال معطيات الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع إجابات المبحوثين حول تقييم العمال لظروف العمل في المؤسسة وعلاقتها بالأقدمية في العمل تبين أن الاتجاه العام 54.9%

من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن ظروف العمل في المؤسسة متوسطة من حيث التوفير مدعمة الإجابة ب: 100% تتراوح أقدميتهم في العمل من 25 سنة إلى 30 سنة فما أكثر وحسب رأيهم فإن ظروف العمل متوسطة في حين نجدهم 64.3% من العمال تتراوح أقدميتهم في العمل من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة وأن ظروف العمل متوسطة من حيث جودتها، أما 62.5% من العمال صرحوا بأن أقدميتهم في العمل تتراوح من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، في حين نجد في الاتجاه المعاكس 35.3% من العمال صرحوا بأن ظروف العمل في مصنع ENIEM جيدة من حيث التوفير مدعمة الإجابة ب: 100% من العمال حديثي التوظيف حيث لم تصل خبرتهم إلى خمس سنوات وحسب رأيهم أن ظروف العمل المهيأة جيدة تساعدهم على أداء مهامهم أما 50% من العمال تتراوح أقدميتهم في العمل من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة وأن ظروف العمل جيدة كما نجدهم 35.7% من العمال تتراوح أقدميتهم في العمل من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة وحسب تصريحهم فهم يرون أن ظروف العمل مهيأة بشكل جيد ومناسب للعمل، أما النسبة الأخيرة من العمال والذي قدرت ب: 9.8% صرحوا بأن ظروف العمل في المؤسسة ضعيفة من حيث التوفير، مدعمة الإجابة ب: 30% من العمال تتراوح أقدميتهم في العمل من خمس سنوات إلى أقل من 10 سنوات وحسب رأيهم فإن ظروف العمل ضعيفة وغير مناسبة للعمل، يليها كذلك 12.5% من باقي العمال صرحوا بأن أقدميتهم في العمل تتراوح من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة وأن ظروف العمل ضعيفة.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن ظروف العمل في مصنع ENIEM متوسطة من حيث الجودة والصيانة هذا ما يقف عائقا أمام العمال أثناء تأدية المهام الموكلة إليهم لأن عدم توفير الظروف المناسبة للعمل تشتت من انتباه العامل وتشعره بالإرهاق والتعب

وبالتالي ينعكس سلبا على الإنتاج كون العامل هو العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية.

ثانيا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية:

بعد الدراسة الميدانية وتحليلنا لمجمل البيانات والمعطيات المتحصل عليها من الجداول المتعلقة بموضوع البحث تمكنا من الحصول على عدة نتائج تمت مناقشتها كالآتي:

من خلال جداول الفرضيات الفرعية والتي تشير كل منها إلى أن مؤسسة ENIEM بتيزي وزو تعطي أهمية كبيرة لوسائل الحماية والوقاية، وتقوم بتوفير كل المعدات من أجل حماية العاملين من المخاطر في وحدة التبريد، ولتطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين أداء العمال في المؤسسة الصناعية بتيزي وزو أظهرت المعطيات التي تم تحليلها إحصائيا و سوسيوولوجيا أن 64.7% من مجموع المبحوثين يؤكدون بأن المؤسسة الصناعية ENIEM بتيزي وزو تقوم بتوفير وسائل الحماية والوقاية داخل محيط العمل وهذا ما أثبتته الجدول رقم 06، وبحيث تكون هناك رقابة من طرف المسؤولين في المصنع حول مدى التزام العمال على استعمالهم لأدوات السلامة.

- يؤكد أغلب المبحوثين أن المؤسسة تقوم بالإجراءات العقابية ضد العمال الغير المنضبطين كما هو مدون في الجدول رقم 11، وهذا دلالة على أن المسؤولين حريصين على تطبيق الإجراءات اللازمة لمنع تكرار الانحرافات والأخطاء، وهذا ما يجعلهم يتحملون مسؤولية المهام الموكلة إليهم ولا يمارسون الإهمال الوظيفي.

- كذلك تؤكد معظم الإحصائيات أن المبحوثين صرحوا بأن برامج الأمن الصناعي المتوفرة في المؤسسة تساعد فعلا على تحسين أدائهم وهذا ما أثبتته الجدول رقم 12، حيث تلعب كل من الدورات التدريبية على اكتساب العمال المعرفة والمهارات حتى يتمكنوا من أداء واجباتهم بالطريقة المطلوبة وتدعيم كفاءاتهم والتي تعمل على الرفع من معنوياتهم.
- كما تؤكد معظم نتائج الدراسة أن المؤسسة تقوم بتعليق اللوحات الإرشادية والإعلانات والملصقات المتعلقة بالسلامة المهنية كنوع من الوسائل الوقائية التي تعمل على تحذير العمال من الحوادث المهنية وتوجيههم نحو الطريقة الصحيحة للعمل. وهذا ما أكدته الجدول رقم 16.
- تؤكد نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة صرحوا بأن مستوى أدائهم جيد في المؤسسة كما هو مدون في الجدول رقم 14 وهذا دلالة على أن هذه الأخيرة توفر كل الشروط والإمكانيات اللازمة التي تساهم في تحسين أداء العمال.
- تؤكد الدراسة أن عدم استخدام الحماية الشخصية من أكثر الأسباب التي تعرض العمال للحوادث المهنية في المصنع وهذا دلالة على أن العمال يتهاونون في استخدام الملابس الوقائية وأدوات حماية كل من الرأس والعينين واليدين وهذا يعرض حياتهم للخطر، كما هو مدون في الجدول رقم 23.
- يؤكد معظم المبحوثين أن زيادة الأجر يؤدي إلى تحفيزهم وزيادة الدافع والرغبة نحو العمل داخل المؤسسة وبالتالي يزيد ذلك من ارتفاع كفاءتهم والإحصائيات تثبت ذلك من خلال الجدول رقم 21
- تؤكد نتائج الدراسة بأن المؤسسة الصناعية ENIEM بتيزي وزو تقوم بحملات تحسيسية لتجنب حوادث العمل وهذا من أجل توفير بيئة عمل آمنة خالية من

المخاطر، والإحصائيات التي تحصلنا عليها في الجدول رقم 24 تبرهن صحة هذا القول.

وبهذا فإن النتائج هذه أكدت على وجود علاقة بين برامج الأمن الصناعي التي تعمل على منع حوادث العمل وتحسين أداء العمال وهو ما يبين صدق الفرضيتين الفرعيتين التي مفادهما:

-مؤسسة ENIEM الصناعية بتيزي وزو تعطي أهمية كبيرة لوسائل الحماية والوقاية وتقوم بتوفير كل الإمكانيات من أجل حماية العمال من المخاطر.

-تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين أداء العمال في المؤسسة الصناعية.

-أغلبية العمال صرحوا بوجود دورات تدريبية من أجل تحسين الأداء بالمؤسسة الصناعية بتيزي وزو وهذا ما يجعل مستوى أدائهم يتطور وبالتالي تتحسن مردودية المؤسسة.

ثالثا: مناقشة النتائج في ضوء الفرضة العامة:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها والمتعلقة بالفرضيات الفرعية المطروحة في هذه الدراسة توصلنا إلى أن الفرضية العامة التي مفادها لإجراءات الأمن الصناعي دور في تحسين أداء العمال في مصنع ENIEM بولاية تيزي وزو قد تحققت وذلك من خلال الفرضيتين الفرعيتين:-مؤسسة ENIEM الصناعية بتيزي وزو تعطي أهمية كبيرة لوسائل الحماية والوقاية و تقوم بتوفير كل الإمكانيات من أجل حماية العامل من المخاطر.

-تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين أداء العمال في المؤسسة الصناعية بتيزي وزو.

أي كلما كان هناك إجراءات وقوانين وتعليمات متعلقة بالسلامة المهنية والأمن الصناعي والتي تساعد على تهيئة الظروف المناسبة للعمل، كلما أدى ذلك إلى انضباط والتزام العمال بنظام العمل السائد في المؤسسة والعمل على احترامه وبالتالي ينعكس ايجابا ويؤدي إلى الوقاية والحماية من الحوادث وضمان سلامته وشعوره بالأمان في بيئة عمله، وبالتالي كل هذه الظروف المناسبة تساعد جل العاملين على تحسين أداءهم.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة:

- تساهم خطط وإجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية والدورات التدريبية وبرامج التوعية بالمؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية من حماية ووقاية العمال من الحوادث المهنية.

- تطبيق المؤسسة الإجراءات العقابية ضد العمال الغير ملتزمين باستخدام وسائل الحماية الشخصية.

- يلعب الحافز المادي المتمثل في زيادة الراتب الشهري دور في تحسين أداء العمال في المؤسسة ويرفع من معنوياتهم وشعورهم بالرضا الوظيفي اتجاه عملهم.

- من الأسباب الرئيسية التي تفعل المشاكل في المصنع وتؤدي إلى عرقلة المهام هي عدم توفير الظروف المناسبة للعمل سواء المادية أو المالية، مما تدفع بالعامل إلى عدم الرضا الوظيفي عن المحيط الذي يشتغل به والقيام بسلوكيات غير عقلانية كالتخريب، الصراعات، النزاعات مع العمال الآخرين.

- قيام المؤسسة بتوفير كل الإسعافات الأولية ضد الحوادث المهنية لأن طب العمل هو أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة ويهدف بدرجة أولية إلى وقاية العمال من الحوادث.

- تطبيق نظام رقابي فعال في المؤسسة ساعد على توجيه العمال وحثهم على احترام القوانين الخاصة بالسلامة المهنية.
- يحرص المسؤولون بمصنع ENIEM للصناعات الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو على توفير وسائل الوقاية والحماية من أجل تحسين أداء العمال.
- التزام العاملين بأداء أعمالهم حسب الخطط والسياسات الموضوعة من قبل المؤسسة.
- الآلات المتوفرة في المؤسسة مصممة بشكل آمن تضمن سلامة العمال الذين يشتغلون فيها، وهذا يسهل من تأديتهم لمهامهم وبالتالي مستوى أدائهم يتحسن.
- كلما تهتم المؤسسة بتطبيق برامج الأمن الصناعي أكثر تقل نسبة الحوادث المهنية، وهذا يؤدي إلى تحسين أداء العمال بالمؤسسة الصناعية بتيزي وزو "واد عيسي" وبالتالي تتحسن مردودية المؤسسة.

خامسا: اقتراحات وتوصيات:

- ضرورة معرفة وتحديد العوامل التي تقف عائقا أمام العمال والعمل على إيجاد نقاط الضعف ومعالجتها ومعرفة نقاط القوة وتعزيزها.
- توعية العاملين بالمؤسسة على ضرورة اتباع كل القواعد والإجراءات المتعلقة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية.
- الاهتمام بشكل كبير بالعوامل التي تشجع على خلق بيئة عمل جيدة وأمنة التي تعمل على الالتزام الوظيفي والتي تؤدي بدورها إلى تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف العاملين الشخصية على حد سواء.
- يجب على المؤسسة أن تحرص على توفير كل متطلبات العمل والظروف المناسبة سواء من الناحية المادية بتوفير درجة حرارة معتدلة، ضوضاء، الإضاءة،

التهوية....إلخ أو من الناحية المعنوية وذلك من خلال الاهتمام بالعامل وقدراته وأفكاره وتحفيزه أو من الناحية الاجتماعية من قيادة ورقابة وإشراف لما لها من أهمية كبيرة على نفسية العامل.

خاتمة

خاتمة:

نستطيع القول مما سبق ذكره في هذه الدراسة الحالية أننا وقفنا على معرفة مدى دور إجراءات الأمن الصناعي في تحسين أداء العمال في مؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو، حيث تعد هذه الإجراءات المتعلقة بالسلامة المهنية فعالة جدا والأنجح في منع حدوث الحوادث المهنية وتحذير العمال من الإصابات والأخطاء التي يمكن أن يقوم بها العامل أثناء أداء عمله وذلك من خلال حدوث أي انحراف يؤثر سلبا على المؤسسة.

من هذا المنطلق تمت هذه الدراسة من خلال التطرق إلى جميع الجوانب المنهجية والنظرية التي اهتمت بموضوع الأمن الصناعي والأداء الوظيفي، ثم اللجوء إلى ميدان الدراسة المتمثل في مؤسسة ENIEM للصناعات الكهرو منزلية بولاية تيزي وزو بالأخص في غرفة التبريد للتأكد من صدق فرضيات الدراسة، وتجدر بنا الإشارة إلى التوصل لعدة نتائج أثبتت على أن لإجراءات الأمن الصناعي دور في تحسين أداء العمال مثل برامج السلامة المهنية، الإسعافات الأولية، الدورات التدريبية، اللوائح الإرشادية، والإعلانات والرقابة المستمرة، وسائل وأدوات الحماية، وبالتالي عن طريق تلك الإجراءات المستمرة يتم حث المسؤولين للعاملين على احترامهم للقواعد والتعليمات من أجل ضمان حسن سير المصنع.

كما تم التوصل إلى أن هذه الأخيرة تعتمد على نظام رقابي مستمر من أجل مراقبة العمال حول استعمالهم لبرامج الأمن الصناعي وتوجيههم وإرشادهم وهذا كله يندرج ضمن الانضباط الوظيفي الذي يتحقق بتوافر مجموعة من القواعد الرسمية منها التكوين والرقابة وكذا الإشراف الدائم الذي يعزز نمط العلاقة السائدة بين المسؤول والعمال وذلك من خلال الاهتمام بقدراته وإعطائه الفرصة في إبداء رأيه وتقديم الحوافز المعنوية تعمل على رفع

معنوياتهم وشعورهم بالرضا الوظيفي وهذا بطبيعة الحال يؤدي إلى تحسين الأداء في المؤسسة.

خلاصة القول أن تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة مرهون بدرجة وجود إجراءات الأمن الصناعي، حيث العمل على وضع قواعد وقوانين واتباعها من طرف العمال والعمل على توفير كل الظروف الملائمة للعمل وعدم عرقلة المهام تؤدي إلى تحسين أداء العمال وبالتالي يمكن تحقيق أهداف المؤسسة وإنتاجيتها بجودة عالية، كما تبقى أفاق الدراسة قيد البحث.

قائمة المراجع

1/ المعاجم

- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1986
- أحمد قبيعة الأسيل: القاموس العربي الوسيط، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت، 1997.
- جيران مسعود: معجم ألفبائي في اللغة و الإعلام، دار العلم للملايين، 2003.

2/ الكتب

- 1- أشرف عبد الغني: علم النفس الصناعي و أسسه و تطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001
- 2- جودة محفوظ أحمد: (2010) إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 3- حامد سوادي عطية، دليل الباحثين في الإدارة والتنظيم، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1993.
- 4- حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004
- 5- حمدي ياسين علي عسكر: علم النفس الصناعي التنظيمي، دار الكتب الحديث، القاهرة، ط1، (1999)
- 6- خضير كاضم حمود و ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2007.
- 7- دويدار عبد الفاتح محمد: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995.
- 8- رحالي حجيعة، نظريات التنظيم، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، بن عكنون، الجزائر، 2017.
- 9- رعد حسن الصرف، نظريات الإدارة والأعمال، دار الرضا للنشر، دمشق، سوريا، ط1، 2004.

- 10-زواتيني عبد العزيز، الموارد البشرية بين الكفاءة والفعالية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ط1، 2020.
- 11-سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2019.
- 12-سفيان عز الكايد:الأمن الصناعي، ط1، دار الريبة للنشر و التوزيع، عمان، 2015.
- 13-سليم نعامة،مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكومة للطباعة والنشر والتوزيع ، سوريا.
- 14-سهيلة محمد عباس و علي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2007.
- 15-السيد رمضان: حوادث الصناعة والأمن الصناعي، دار المعارف، مصر، 1984.
- 16-السيد رمضان:حوادث العمل والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية.
- 17-صلاح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1982.
- 18-عادل حرشوش وصالح مؤيد السالم: إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط2، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 19-العايب رابح:مدخل إلى النفس و العمل و التنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة 2005.
- 20-عباس أبو شامة:الأمن الصناعي،أكاديمية نايف العربي للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى، الرياض 1999.
- 21-عباس محمود عوض:حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف.
- 22-عبد الرحمان العيسروي: سيكولوجيا العمل والعمال، بدون طبعة، دار راتب الجماعية، لبنان، 1978.

- 23- عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2002
- 24- عبد الله عبد الرحمان النيمان: علم الاجتماع الصناعي (النشأة و التطورات الحديثة)، دار النهضة العربية للطباعة، ط1، بيروت، 1999.
- 25- عز الدين فراج وآخرون: الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، والأهرام، لقاهرة، 1979.
- 26- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2007.
- 27- عمر وصفي عقيلي: إدارة القوى العاملة، دار الزهراء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1999.
- 28- كمال بربر: إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1997.
- 29- محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، ب،ن، مصر، 2008، 2009.
- 30- محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، مكتبة الوسطية للنشر والتوزيع، صنعاء، الجمهورية اليمنية، ط3، 2011.
- 31- محمد شحاته ربيع: أصول علم النفس الصناعي، ط3، دار غريب للنشر و الطباعة، القاهرة، 2007.
- 32- محمد عبد العالي النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
- 33- محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2004.
- 34- محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015.

- 35- محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 36- مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2000.
- 37- معن يحيى الحمداني: الأمن و السلامة الصناعية، ط1، دار الصفاء، الأردن، 2008.
- 38- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.
- 39- ناجي السيد عبده: الرقابة على الأداء من الناحية العلمية و العملية، دار الفكر العربي.
- 40- نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2017.
- 41- ناصر محمد العدلي، السلوك التنظيمي من منظور كلي مقارن، الإدارة البحوث العربية، السعودية، 1995.
- 42- نبيل عبد العزيز: التخطيط لمواجهة أخطار التهديد بالقنابل، الندوة السابقة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجيل الصناعية، السعودية، 1408هـجري.
- 43- نزار عوني اللبدي: تنمية الأداء الوظيفي و الإداري، ط1، دار دجلة ناشرون و موزعون، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، شارع الملك حسين، مجمع الفحيص التجاري، 2015.
- 44- وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004.
- 45- وفاء برهان بركاوي: إدارة الموارد البشرية، المفهوم و الوظائف و الإستراتيجيات، ط1، دار البازوري، عمان، 2013.

46-الوليد بشار يزيد: (2009)، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، عمان، دار الولاية للنشر والتوزيع،.

47-يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي متكامل، ط1، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006

3/المذكرات:

48-بوعمامة فارس أحمد،المهارات القيادية و دورها في الأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة،الجزائر، 2009،2010

49-حاتم علي حسن رضا: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003.

50-خديجة كاملة خالدي: علاقة المناخ التنظيمي بأداء الموظفين الإداريين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2010،2009

51-دوباخ قويدر: (دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية) مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسنطينة، 2009،2008.

52-سلمى لحر: تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحيى، جيجل، مذكر لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، كلية التسيير والاقتصاد وعلوم التجارة، قسم علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2012، 2013.

53-سويبي احمد:الثقافة التنظيمية، وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2012، 2013 .

54-شعلال مختار: دور التكوين في التخفيض من الحوادث المهنية، دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008، 2009.

- 55- عبد الله بن سعيد بن محمد آل عبود القحطاني: مدى تطبيق أساليب تقويم الأداء على منسوبي دوريات السلامة والحماية المدنية، مذكرة قدمت لنيل شهادة الماجستير في العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية، المملكة العربية السعودية، 2006.
- 56- عبد الله عبد الرحمان النيمان: الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، مذكرة لاستكمال درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2023.
- 57- عيسى إبراهيم المعشر: أثر ضغوط العمل على أداء العاملين، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.
- 58- فارس أحمد بوعمامة: المهارات القيادية و دورها في الأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010، 2009.
- 59- مشعلي بلال: دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم و الاقتصاد و علوم التسيير، الجزائر، 2010، 2011.
- 60- أميمة صقر: واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.

4/المجلات:

- :الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم 61-رمضان عمومن وحمزة معمري الإنسانية و الإجتماعية، عدد خاص،
- 62- عبد المالك مزهودة:الأداء بين الكفاءة و الفعالية مفهوم و تقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 1، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر نوفمبر، 2001.

63-محمد دواوي وعبد اللطيف قنيعة، 3 ديسمبر 2013، "الإجراءات المنهجية في البحوث النفسية والتربوية والتطبيقية"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 3، جامعة الوادي، الجزائر

5/المواد:

64-المادة 6 من القانون 13/83، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 24 جويلية 1983 المتعلق بالأمراض المهنية و حوادث العمل، الجريدة الرسمية العدد 28.

7/ المراجع بالأجنبية:

65-h.m, hamady, administrative, reform in developing countries with special reference to regypte and lydia, PHS, this is university of strathclyde, glasgow,1975.

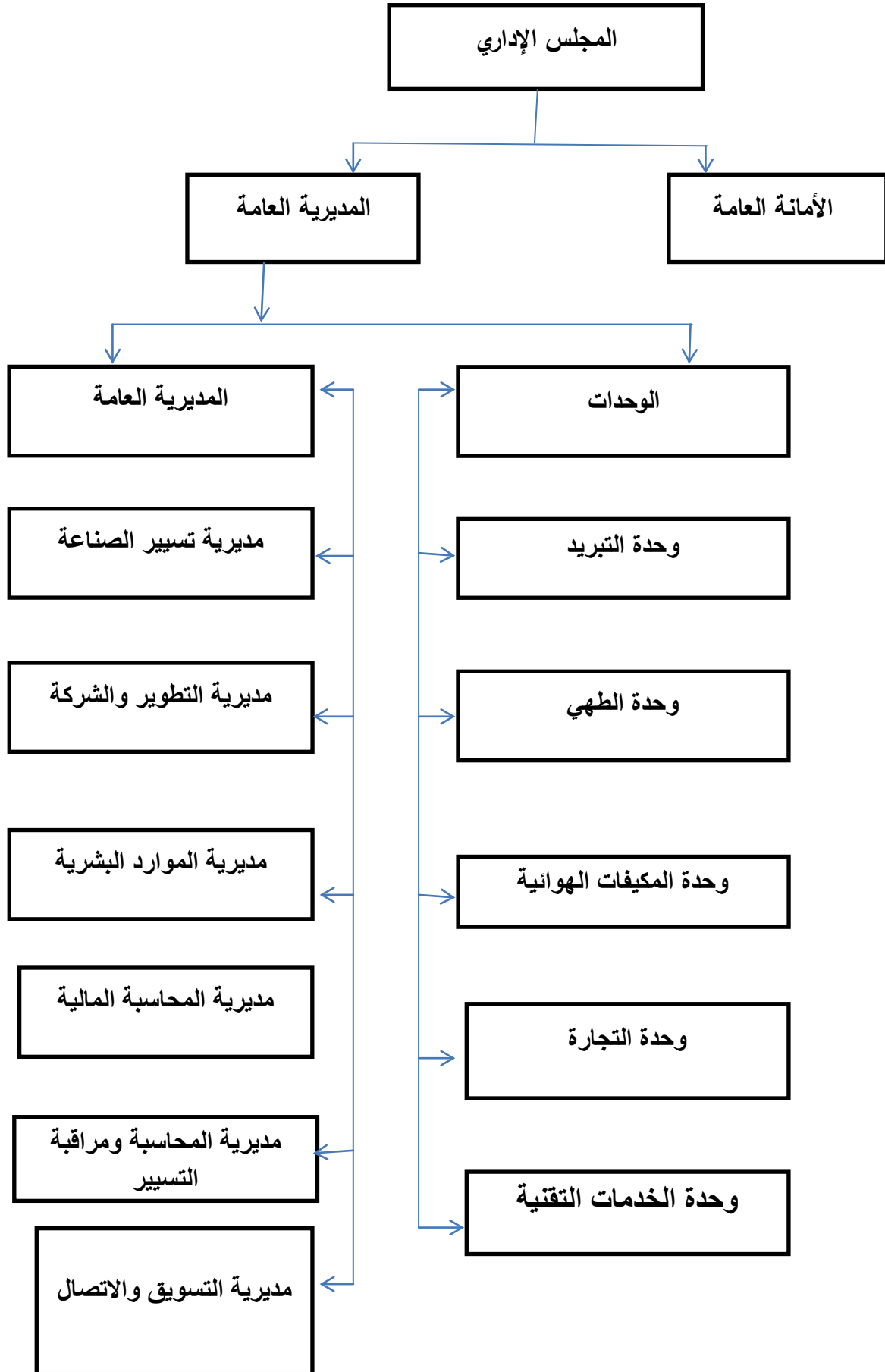
66-Batal Christian, la gestion des ressources humaines dans le secteur public,2em edition d'organisation,paris,2000.

67-John ridley and john changing, softy at work, sixth redition, Butterworth, Heinemann, burlington,2003.

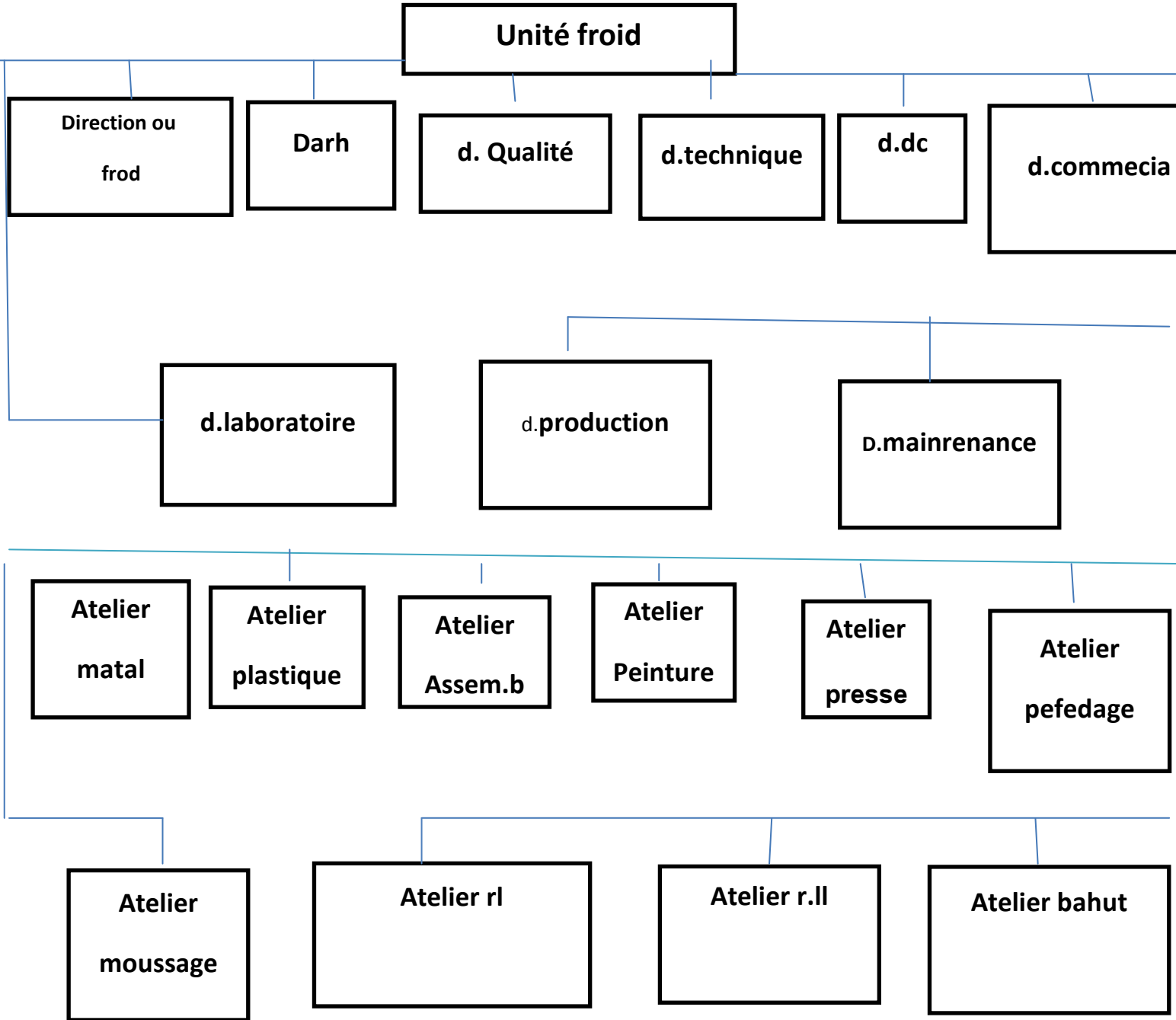
68-Omar AKtouf :Méthodologie des sciences et approche qualitative des organisation ,Presse de l'université de Québec Canada ,1992.

الملاحق

الملحق رقم "01" الهيكل التنظيمي للمؤسسة



الملحق رقم " 02 " الهيكل التنظيمي لوحدة التبريد.



جامعة مولود معمري – تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إستبيان البحث

في إطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعاون معنا من أجل إفادتنا بالمعلومات ذات الصلة ببحثنا ونحيطكم علماً أنّ هذه المعلومات التي ستدلون بها تستخدم إلا لغرض البحث العلمي مع المحافظة على سريتها.

ملاحظة عامة: يجب قراءة جميع العبارات مع وضع الإشارة (x) في الخانة المناسبة أمام كل عبارة، وفي الأخير لكم منّا جزيل الشكر والعرفان.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1 – السن :

2 – الجنس: ذكر أنثى

3 – الحالة العائلية: متزوج أعزب مطلق أرمل

4 – المستوى الدراسي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

5 – الأقدمية في العمل:

المحور الثاني: البيانات العامة

6- هل تقوم المؤسسة الصناعية بتوفير وسائل الحماية داخل محيط العمل؟

نعم لا ، أحيانا

7- هل توجد رقابة من طرف المؤسسة على استعمالها لأدوات السلامة؟

دائماً أحيانا أبداً

8- ما هو تقييمك لأدوات السلامة المهنية التي تستعملها أثناء تأديتك لعملك ؟

حديثة متوسطة قديمة

9- هل الآلات المتوفرة في المؤسسة مصممة بشكل آمن تضمن سلامة العمال الذين يعملون في المؤسسة؟

نعم لا أحيانا

10- هل تلتزم بارتداء وسائل الحماية والوقاية في عملك؟

نعم لا أحيانا

11- هل تعرضت للعقوبة بسبب عدم التزامك بوسائل الحماية الشخصية؟

نعم لا

12- هل ترى أن تطبيق برامج الأمن الصناعي يساعد فعلا على تحسين أدائك؟

نعم لا أحيانا

13- هل توجد دورات تدريبية من أجل تحسين أدائك؟

نعم لا

14- كيف تقيم مستوى أدائك هل هو؟

ممتاز جيد متوسط ضعيف

15- هل هناك مشاكل تعيق أدائك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" ما هي المشاكل التي تعرقل أدائك؟

هل هي: ظروف العمل

- التعب

- أمراض مهنية

16- هل توجد لوحات إرشادية في أماكن العمل لإرشاد العمال إلى طريقة العمل

الصحيحة؟

نعم لا أحيانا

17- هل هناك إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية في أماكن العمل؟

نعم لا أحيانا

18- هل يوفر المصنع معدات الإسعافات الأولية ؟

دائماً أحيانا أبدا

* إذا كانت إجابتك بـ " أبدا " هل تعتقد أن سبب ذلك يعود الى :

اللامبالاة محدودية الإمكانيات الأولوية للإنتاج

19- هل يتطلب عمالك استخدام أدوات السلامة المهنية ؟

نعم لا نوعا ما

20- هل ترى أن مسؤولين المصنع يوفرون وسائل الحماية والوقاية من أجل تحسين الأداء؟

نعم لا

21- في رأيك ما هي العوامل التي تحسن أداء العمال في المؤسسة ؟

- ظروف العمل

- وسائل الحماية والوقاية .

- زيادة الأجر

- عوامل أخرى

حددها:.....

22- هل تعرضت لحادث مهني ؟

نعم لا

* إذا كانت الإجابة بـ " نعم " هل الحادث .

خطير بسيط

23- حسب رأيك ما هو سبب تعرض العمال لحوادث مهنية ؟

هل بسبب:

ظروف العمل السيئة

عدم استخدام معدات الحماية الشخصية

خطأ شخصي

24- هل تم تعويضك عن الحادث الذي وقع لك؟

نعم لا

25- هل تقوم المؤسسة بحملات تحسيسية لتجنب حوادث العمل؟

نعم لا

26- ما هو تقييمك لظروف العمل في المؤسسة؟

ضعيفة

متوسطة

جيدة