

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

فرع علم الاجتماع



**دور الأمن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي
لدى عمال ورشة النسيج و الغزل
دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية E.A.T.I.T
بذراع بن خدة**

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

إشراف الأستاذة:

بلحسين رحوي عباسية

من إعداد الطالبتين:

● بوعرابة لونجة

● سي بشير زوهرة

السنة الجامعية: 2014_2015

لمة شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذة المشرفة

« بلحسين رحوي عباسية »

التي لم تبخل علينا بمعارفها ونصائحها القيمة التي من خلالها قمنا

بإنجاز هذه المذكرة، كما نشكر كل من كان عوناً

لنا من فريق أو من بعيد بالأخص مديرة مصنع النسيج بخواجه بن خدة أين قمنا

بالدراسة الميدانية.

الإهداء

اللهم صلي و سلم على سيدنا محمد خاتم الأنبياء و المرسلين إلى يوم الدين

الإهداءات

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله ورعاهما بعنايته

إلى اخوات: سامية جميلة نادية فضيلة و أخي عزيز

و إلى

كل الأهل و الأقارب

بدون أن أنسى رفيقات دربي و عمري : سميرة، سميرة، ديمية

و إلى من تقاسمت معها مشوار الدراسة زوهرة

و إلى

جميع طلبة الماستر فرع علو اجتماع تنظيم و عمل

و الحمد لله الذي أعاننا و وفقنا

إهداء

أشكر الله عز وجل الذي أمنني بالصحة والعافية وأناز دربي بالصبر والعزيمة لإتمام هذا العمل المتواضع.

أهدي ثمرة جهدي إلى من علماني فأحسننا تعليمي وأدباني فأحسننا تأديبي، إلى من سمر عليا طوال حياتي شجعاني على التحصيل والمعرفة وفضلهما عليا كخير في تحقيق ألامي وأمالي وطموحي، وإلى منبع الحب ورمز الصبر والتضحية أؤمن بحج في هذه الدنيا "أمي" الغاليان أطال الله في عمرها وحماها من كل مكروه وإلى أبي

إلى أخي العزيز "سيمر" فارح وخطيبته "ليندة" أتمنى لهما السعادة في الحياة.

إلى أخواتي الغالية "سعيدة وليديا" وإلى ذكرى المرحومة "فاطمة" وكل الأصدقاء والأحباء خاصة نسيمه التي ساعدتني كثيرا، نبيلة، ساجية، رزيقة ونسيمة حافظ وابنتها الصغيرة "داسين" وإلى نظيري طارق. وإلى من قاسمتني هذا العمل لونه صبرينة.

إلى من مد يد العون من قريب أو من بعيد والحمد لله وحده الذي أحاننا ووفقنا.



فهرس المحتويات

كلمة شكر

اهداء

فهرس الجداول

فهرس الاشكال

مقدمة أ

- الفصل التمهيدي -

الإطار العام للإشكالية

1. اشكالية البحث.....05
2. صياغة الفرضيات.....07
3. أسباب اختيار الموضوع.....08
4. أهمية البحث.....08
5. أهداف الدراسة.....08
6. تحديد المفاهيم الأساسية.....09
7. الدراسات السابقة.....10

- الجانب النظري -

الفصل الأول: الأمن الصناعي

تمهيد 15

1. تعريف الأمن الصناعي 16
2. أهداف الأمن الصناعي ووسائل تحقيقه..... 17
3. برامج الأمن الصناعي و أهدافه 21
4. مسؤولية الأمن الصناعي 23
5. إجراءات الأمن الصناعي 27
6. مهام جهاز الأمن الصناعي 39

7. أهمية الأمن الصناعي.....40
8. التدريب في المجال الصناعي و أهدافه41
9. مخاطر الصناعة و المخاطر المهنية.....42
10. الهيئات الوصية على الامن الصناعي.....43
11. خلاصة الفصل.....46

الفصل الثاني : الأداء الوظيفي

- تمهيد48
1. تعرف الأداء الوظيفي49
2. محددات الاداء الوظيفي51
3. أبعاد الأداء53
4. معايير الأداء الوظيفي54
5. جوانب الأداء55
6. أنواع الأداء57
7. تقييم الأداء و معايير ه59
8. العوامل المؤثرة على الأداء62
9. إجراءات تحسين مستوى الأداء.....69
10. معوقات الأداء.....74
- خلاصة الفصل.....76

- الجانب الميداني -

الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- 1- التذكير بالفرضيات79
- 2- الدراسة الاستطلاعية79
- 3- منهج البحث80
- 4- المجال المكاني و الزماني للبحث81
- 5- مجتمع البحث83
- 6- عينة البحث و خصائصها83
- 7- تقنيات البحث الميداني88
- 8- المعالجة الاحصائية90

الفصل الرابع: عرض وتفسير و مناقشة النتائج

- 1- عرض و تحليل الجداول.....92
 - 2- مناقشة النتائج.....119
 - 3- الاستنتاج عام122
 -125 خلاصة
 -126 الإقتراحات
 -128 قائمة المراجع
- الملاحق .

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	صفحة
01	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	84
02	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	85
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	86
04	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	87
05	يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل	88
06	يوضح شعور العامل بالأمان في مكان عمله	92
07	يوضح سعي المؤسسة على تحسين ظروف العمل	93
08	يوضح توزيع المبحوثين حسب مشاركتهم في الدورات التدريبية حول الأمن الصناعي	94
09	يوضح توزيع المبحوثين حسب مشاركتهم في وضع برامج الأمن الصناعي	95
10	يوضح توفير المؤسسة لوسائل الوقاية للعمال	96
11	يوضح مدى تعرض العمال لحوادث العمل	97
12	يوضح رأي المبحوثين حول السبب الرئيسي للتعرض لحوادث العمل	98
13	يوضح تعرض المبحوثين لعقوبة بسبب عدم الالتزام بوسائل الوقاية الشخصية	99
14	يوضح الصيانة الدورية للألات و أجهزة العمل	100
15	يوضح وجود اعلانات و ملصقات في مجال السلامة المهنية في مكان العمل	101

102	يوضح توفير المؤسسة لمتطلبات الصحية (الطبية)	16
103	يوضح توفر وسائل الحماية من المخاطر و الحروق داخل الورشات	17
103	يوضح إذا ما كان هناك تأمين اصابات عمل للعمال	18
104	يوضح إذا ما كانت الآلات المتوفرة داخل الورشة مصممة بشكل يؤمن سلامة العاملين	19
105	يوضح تعرض العامل الظروف العمل التالية	20
106	يوضح تطوير المؤسسة لإجراءات الأمن الصناعي باستمرار	21
107	يوضح مدى بذل جهد المبحوثين أثناء العمل	22
108	يوضح إذا ما كانت هناك مشاكل تعيق الأداء الوظيفي للعمال	23
109	يوضح إذا ما كانت تلك المشاكل لها صلة بإجراءات الأمن الصناعي	24
110	يوضح نوع المشاكل التي تعيق أداء العمال	25
110	يوضح مساهمة تحسين ظروف العمل المادية في تحسين الأداء	26
111	يوضح توفير وسائل الوقاية الشخصية و مساهمتها في تحسين الأداء	27
112	يوضح ملائمة التوقيت في تحسين الأداء	28
113	يوضح مساهمة اشتراك العمال في الدورات التدريبية بتحسين الاداء	29
114	إذا ما كان غياب اجراءات الأمن الصناعي يؤثر سلبا على أدائك	30
115	يوضح تحسين المبحوثين لأدائهم مقابل اهتمام الادارة بهم	31

116	يوضح تعاون العمال و الإدارة ومدى مساهمة ذلك في ورفع معنويات المبحوثين أثناء الأداء	32
117	يوضح رأي المبحوثين حول هدف اهتمام الإدارة بأمنهم و سلامتهم	33

فهرس الأشكال

صفحة	العنوان	رقم
67	العوامل المؤثرة على الاداء في أربعة مجموعات	01
75	مساهمة العوامل المادية و غير المادية في الأداء الوظيفي	02

مقدمة

خلف النمو الاقتصادي السريع والتطور التكنولوجي الرهيب و بروز ظاهرة العولمة آثارا واضحة المعالم على كل قطاعات الحياة، وخصوصا القطاع الصناعي الذي تجسدت فيه تلك الآثار في بروز مؤسسات صناعية عملاقة بتكنولوجيات بالغة الحداثة والدقة والتعقيد وبرؤوس أموال ضخمة ، وموارد بشرية فاقت الآلاف ، إضافة إلى تشابك الواجبات والمسؤوليات وطرق التسيير وتعقدها ، كما أسفرت تلك الآثار إلى ظهور مهن جديدة لم تكن معروفة سالفا ، ودخل الإنسان في عالم جديد مليء بالتكنولوجيات والاكتشافات العلمية التي جعلته في احتكاك دائم ومستمر معها أثناء مزاولته لعمله.

لذلك أصبح ينظر للمورد البشري على أنه أهم موارد المؤسسات الاقتصادية وأحد العناصر المؤثرة في الأداء الكلي لها ، إلا أنه وعلى خلاف باقي الموارد فإنه شديد التأثير بظروف العمل غير المحفزة وغير المساعدة على إشباع مختلف الحاجات في إطار العمل ، وسعياً منها للحفاظ على مواردها خاصة البشرية تلجأ المؤسسات الصناعية إلى وضع برامج السلامة المهنية أو ما يعرف بالأمن الصناعي للتقليل من حوادث العمل ، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي تزاوّل في أماكن العمل غير الآمنة و التي تتسبب في إصابتهم بالحوادث، خاصة في المنشآت الصناعية التي فيها يكون العامل محيط ببيئة مهنية مليئة بالمخاطر التي قد تتجم من المواد الكيميائية و الآلات و المعدات التي يستخدمونها و التي تأثر عليه من مختلف الجوانب سواء صحية أو نفسية و حتى على أدائه الوظيفي.

إن الأمن الصناعي أو كما يسمى أيضا بعلم السلامة لم يجد اهتماما في العالم العربي إلا منذ فترة ليست بالبعيدة ، حيث تأخرت الدراسات العربية في تناول هذا الموضوع بالنسبة للدول الأوروبية و الولايات المتحدة الأمريكية ، و يبدو أن مرد ذلك يعود للثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا و أمريكا قبل الدول العربية .

لهذا ارتأينا أن يكون موضوع بحثنا حول دور الأمن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة النسيج و الغزل في المؤسسة الصناعية E.A.T.I.T .

فإن الأمن الصناعي هو إجراء يتخذ لمنع و تقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية و تقديم وسائل الوقاية و الاسعاف و العلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل

حتى يشعر العامل بالراحة و الأمان الذي قد يساهم في رفع مستوى أداءه الوظيفي الذي هو عبارة عن تنفيذ مهام معين بطريقة منتظمة لتحقيق العمل المراد انتاجه.

و للاستجابة لمتطلبات الموضوع تم تقسيم بحثنا إلى الفصل التمهيدي و جانبيين النظري و التطبيقي.

الفصل التمهيدي يخص الاطار العام للإشكالية و يتضمن الاشكالية و فرضيات البحث، أسباب اختيار الموضوع، أهميته ، أهدافه ، تحديد المفاهيم اجرائيا،الدراسات السابقة.

الجانب النظري و يحتوي على فصلين :

الفصل الأول : الأمان الصناعي الذي يتضمن تعريفه و أهدافه و وسائل تحقيقه و مسؤولياته ، إجراءاته ، مهام جهازه ، أهميته ، التدريب في مجال الأمان الصناعي المخاطر الصناعية و المهنية و الهيئات الوصية على الأمان الصناعي.

الفصل الثاني : الأداء الوظيفي و يتضمن: تعريفه ، محدداته ، أبعاده ، معاييرهِ جوانبه ، أنواعه ، تقييم الأداء و معاييرهِ، العوامل المؤثرة على الأداء، إجراءات تحسين مستوى الأداء، معوقات الأداء.

أما الجانب التطبيقي يتضمن فصلين و هما :

الفصل الثالث : هو خاص بالإجراءات المنهجية للبحث الميداني و يتضمن التذكير بالفرضيات ، الدراسة الاستطلاعية ، منهج البحث، العينة و خصائصها، الادوات المستعملة في البحث و الاساليب الاحصائية.

الفصل الرابع: خاص بعرض وتفسير النتائج و يتضمن عرض و تحليل النتائج تفسير و مناقشة النتائج، الاستنتاج العام، خلاصة ، الاقتراحات.

الفصل التمهيدي:

الإطار العام للإشكالية

1. إشكالية البحث.
2. صياغة الفرضيات.
3. أسباب اختيار الموضوع.
4. أهمية البحث.
5. أهداف الدراسة.
6. تحديد المفاهيم الأساسية.
7. الدراسات السابقة.

الإشكالية :

تلعب المؤسسات الاقتصادية و الصناعية دوراً هاماً في الاقتصاديات الحديثة حيث تبرز أهميتها من خلال إستعاب المزيد من الأيدي العاملة والتخفيف من حدة البطالة ، وتزداد أهمية هذه المؤسسات بالخصوص في الدول النامية ، بحيث أن المؤسسة عبارة عن خلية أساسية في بناء الاقتصاد الوطني حيث يبدأ منها النهوض بالدورة الاقتصادية بمختلف أشكالها وأحجامها لذلك فهي تعتبر التنظيم الذي تجتمع فيه عدة عوامل بشرية ومادية بهدف تحقيق الربح و فرض المؤسسة نفسها و ضمان استمراريتها في السوق الاقتصادية ، ولتحقيق كل هذا لابد من وجود وظائف محكمة و عوامل منتظمة من أجل التسيير الأمثل لنشاطاتها و لعل أهم هذه العوامل التي تحقق ذلك هو 'العنصر البشري' الذي يعتبر المحرك الأساسي لدفع عجلة التنمية في المؤسسة.

ورغم أهمية هذا المورد و الذي يُعتبر أحد العناصر المؤثرة على الأداء الكلي للمؤسسة إلا أنه وعلى خلاف باقي الموارد فإنه شديد التأثير بظروف العمل غير المحفزة وغير المساعدة على إشباع مختلف الحاجات في إطار العمل و خاصة فيما يتعلق بالظروف غير الأمانة و المخاطر التي تحيط به ، و للحفاظ على العنصر البشري تلجأ المؤسسات الصناعية إلى وضع برامج السلامة المهنية أو ما يسمى بالأمن الصناعي ، للتقليل من حوادث العمل و وقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل و الظروف الصعبة التي تتسبب في إصابتهم بالحوادث لأنه في حالة ما تعرض العام إلى المخاطر خاصة الصحية فإنه يصعب تعويضه لاسيما إن كان مؤهلاً في مجال عمله.

لقد فرض التطور الهائل وخاصة في مجال الصناعة إدخال التكنولوجيا وأساليب العمل الحديثة إلى المنشآت الصناعية لمواكبة التقدم من ناحية ، ولتلبية حاجات ورغبات الأفراد والمجتمعات من ناحية أخرى وبالرغم مما حققته التكنولوجيا من تقدم كبير في المجال الصناعي ، إلا أن بيئة العمل و ظروفه لم تزل محاطة بالمخاطر التي تهدد أمن

وسلامة العاملين لذلك احتل موضوع الأمن الصناعي مكانة كبيرة في مجال الصناعة خاصة فيما يخص المنشآت الصناعية .

فإن للتقليل من حدّة حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية الجزائرية فقد اعتمدت على سياسة الأمن الصناعي وتعزيزه باعتباره يوفر ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في مكان العمل ، وكذا الاهتمام برفع مستوى الأداء الوظيفي الذي أصبح ضرورة لأي مؤسسة لأنه يساهم في تحقيق الأهداف المرسومة حيث نجد أن أداء العامل يأخذ عدة أشكال و اتجاهات و التي من بينها الاهتمام بالموظف علميا و عمليا، إضافة إلى توفير له ظروف مناسبة ماديا و معنويا و بيئة مهنية آمنة و صحية تمكّنه من ابرازه لقدراته و مهاراته العلمية و الفنية في أداء وظائفه و على مستوى جيد من الكفاءة و الفعالية و من بين أهم العوامل التي تساهم في تحسين الأداء هو توفير بيئة عمل ملائمة و ذلك ما تؤكدته دراسة مشعلي بلال على أن: " ظروف العمل المادية السيئة تؤثر سلباً على أداء العمال، وأنّ تحسين مثل هذه الظروف سيؤدي إلى تحسين أداء العمال وبالتالي يتحسن الأداء الكلي للمؤسسة كما أن حوادث العمل وبيئة العمل السيئة تشكل فعلاً عاملاً سلبياً على أداء العامل بصفة خاصة وأداء المؤسسة بصفة عامة"¹ . ومنه يعتبر الأداء كعامل مهم في عملية الانتاج لذا لا بد بالاهتمام بالموظف كونه المتمن للأداء فلا بد من التوفير له جميع المستلزمات و الظروف الملائمة لإتقان عمله و التي تساعد على تحسين و زيادة مستوى أداءه الوظيفي.

و من هذا الاطار النظري نطرح السؤال السوسولوجي :

هل لإجراءات الأمن الصناعي دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة

النسيج و الغزل بمؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة ؟

¹مشعلي بلال :دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصاد و علوم التسيير ، الجزائر ،2010،2011،ص149.

و منه طرح الأسئلة الفرعية :

- هل تسهر مؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة على تطبيق اجراءات الأمن الصناعي لتحقيق بيئة مهنية مناسبة لعمال ورشة النسيج و الغزل ؟
- هل تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي لعمال ورشة النسيج و الغزل بمؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة ؟

2. الفرضيات :

الفرضية العامة :

- لإجراءات الأمن الصناعي دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة النسيج و الغزل بمؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة.

و منه الفرضيات الجزئية :

1. تسهر مؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة على تطبيق إجراءات الأمن الصناعي لتحقيق بيئة مهنية مناسبة لعمال ورشة النسيج و الغزل.
2. تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي لعمال ورشة النسيج و الغزل بمؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة.

4. أسباب اختيار الموضوع :

- لكثرة اصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية داخل المؤسسات الجزائرية .
- تسليط الضوء عن واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية.
- ندرة الدراسات حول موضوع "دور الأمن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال " و هذا حسب اطلاعنا على المكتبة .
- الرغبة في المشاركة في عملية التثقيف و التوعية حول موضوع الأمن الصناعي.
- الاهتمام الشخصي لمثل هذه المواضيع ، و خاصة فيما يخص المحافظة على صحة و سلامة العمال.

4. أهمية البحث :

- تعتبر دراسة وتحليل واقع الأمن الصناعي الخطوة الأولى في عملية التخطيط المستقبلي لأمن وسلامة العمال ، ودراسة أثر هذا الواقع على الأداء يعتبر الأساس في عملية تطوير وتحسين أداء العاملين، وبالتالي تحسين أداء المؤسسة.
- أهمية نشر الوعي و الثقافة الأمنية خاصة لدى عمال الورشات الصناعية و ابراز أهمية هذا الموضوع في تحقيق الأمن و السلامة.
- الاهتمام بالموارد البشري وتوفير بيئة عمل آمنة له.
- ضرورة وجود إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة لحماية العمال من المخاطر المهنية و الحفاظ على صحتهم.

5. أهداف البحث :

- معرفة إذا ما كان لتطبيق اجراءات الأمن الصناعي دور في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة النسيج و الغزل بمؤسسة E.A.T.I.T .
- معرفة إذا ما كانت مؤسسة E.A.T.I.T بذرا بن خدة تسهر على تطبيق اجراءات الأمن الصناعي لعمال ورشة النسيج و الغزل لتوفير بيئة مناسبة للعمل.

- الكشف ما إذا كان تساهم تطبيق اجراءات الأمن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي لعمال ورشة النسيج و الغزل بمؤسسة E.A.T.I.T.

6. تحديد المفاهيم الاساسية للموضوع :

التعريف الاجرائية :

الأمن الصناعي : هو مجموعة الإجراءات والتدابير الوقائية التي تتخذها مؤسسة E.A.T.I.T لحماية عمالها و ضمان السلامة و الصحة المهنية لهم ،و ذلك بتوفير ظروف عمل تضمن سلامتهم و تزويد العمال بمعرفة كافية حول موضوع الأمن و السلامة و الصحة المهنية لتجنب وقوع حوادث وأمراض مهنية قد تكون خطر على صحة العمال و عبء ثقيل فيما بعد على المؤسسة وما فيها .

الاداء الوظيفي : هو مجموعة من الافعال و الاعمال التي يقوم بها العمال داخل الورشات الصناعية بالمؤسسة بحيث كل عامل يؤدي مهامه بأسلوب أو بطريقة معينة نسبة للأدوات و المعدات و الوسائل المستخدمة بهدف تحقيق منتج معين.

الورشات الصناعية : هي ورشات تتم فيها عملية الانتاج تتكون من آلات و معدات مختلفة و فيما يخص الورشات التي قمنا فيها بالدراسة الميدانية ،فهي تضم ورشتين ورشة الغزل و ورشة النسيج ، و كل ورشة تتكون من وحدات يمر فيها العمل على الترتيب لإتمام العملية الانتاجية للقماش.

المؤسسة الصناعية: هي الوحدة الصناعية بزارع بن خدة ولاية تيزي وزو مهامها إنتاج المنتجات الصناعية المتمثلة في صناعة النسيج و القطن و ذلك عن طريق شراء المواد الأولية (القطن) و تحويلها عن طريق التصنيع إلى منتجات تامة التي ، يمكن بيعها و إستهلاكها مثل : قطن صالح للاستعمال ، الخيط ، نسيج (قماش) .

7. الدراسات السابقة :

1-7- الدراسات الوطنية :

- دراسة مشعلي بلال (2010-2011)، تناولت " دور برامج السلامة المهنية في تحسين الأداء الوظيفي للعمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية" و هي دراسة ميدانية في مؤسسة STATPAP ALIF لتحويل الورق و البلاستيك .حيث طرح الاشكال فيها كما يلي :هل يمكن لبرامج السلامة المهنية أن تؤدي دورها في تطوير و تحسين الأداء للأفراد العاملين في المؤسسة الصناعية STATPAP ALIF لتحويل الورق و البلاستيك ؟ تم الاعتماد على الفرضية العامة المتمثلة في :تطبيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لبرامج السلامة المهنية من شأنه توفير بيئة عمل ملائمة تساعد على تحسين أداء العمال، و منه الفرضيات الجزئية :مستوى حوادث العمل يعتبر كبيراً في مؤسسة لتحويل الورق و البلاستيك« SATPAP ALIF » ، و من وجهة نظر العمال فإن المؤسسة لا تطبق برامج و أنظمة للسلامة المهنية بالكم والكيف اللازمين .و الفرضية الجزئية الثانية لبرامج السلامة المهنية أثر على تحسين أداء الأفراد العاملين في مؤسسة لتحويل الورق و البلاستيك« SATPAP ALIF » .

و من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي : أنه اتضح من خلال الدراسة ظروف العمل المادية السيئة تؤثر سلباً على أداء العمال، وأن تحسين مثل هذه الظروف سيؤدي إلى تحسين أداء العمال وبالتالي يتحسن الأداء الكلي للمؤسسة. واتضح من خلال هذا الفصل أن حوادث العمل وبيئة العمل السيئة تشكل فعلاً عاملاً سلبياً على أداء العامل بصفة خاصة و أداء المؤسسة بصفة عامة، إلا أن لها في المقابل القدرة على تخفيضها والتحكم فيها نوعاً ما إذا ما استطاعت أن تحدد بدقة العوامل والمصادر المؤثرة.

- دراسة بختة هدار (2011-2012) التي تناولت دور معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة واستهلت دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائرية وحدة ورقلة ، رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر، اشكالية الدراسة : كيف تساهم معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؟ و تمثلت فرضيات البحث:

- تعمل إدارة الصحة و السلامة المهنية على المحافظة على العاملين و توفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع من انتاج العمال .

- هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد إهمال من طرف العمال.

و من بين أهم النتائج لهذه الدراسة : توفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل (بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر) قادرين على العمل بالارتياح و رفع من أدائهم. كما أنها تسعى المؤسسات الجزائرية على توفير كافة الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحوادث في العمل و نشر الوعي لدى العمال باحترام القوانين و الارشادات للحد من الحوادث المهنية.

2-7- الدراسات العربية :

- دراسة الشريف (2001) تطرق فيها لدراسة السلامة وعلاقتها بأداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمدينة الدمام هدفت هذه الدراسة إلى تحليل جدوى استخدام وسائل السلامة وعلاقتها برفع مستوى أداء العاملين في المنشآت الصناعية من خلال القيام بدراسة مسحية على المدينتين الصناعيتين (الأولى والثانية) بالدمام، كما وضحت الدراسة أنواع المخاطر الصناعية ووسائل السلامة المطلوبة في المنشآت (محل الدراسة) ومدى قيام المنشآت الصناعية بإتباع وسائل السلامة وتجهيزها والتدريب عليها كما أظهرت مدى الدور الرقابي في تطبيق وسائل السلامة في المنشآت الصناعية.

أظهرت نتائج الدراسة إلى أن غالبية المنشآت الصناعية (75%) تهتم بإيجاد قسم أو مسئول متخصص بالسلامة، كما أن هناك توجه مناسب لمعظم هذه المنشآت في أن يكون ارتباط ذلك بأعلى سلطة في المنشأة وأن نسبة كبيرة من عينة مدراء المنشآت يركزون فقط في تدريبهم للعاملين على مجالات برامج السلامة المختلفة من خلال (التدريب الإرشادي والحلقات والتدريب العام) بينما لا يوجد اهتمام بالتدريب المتخصص.

- دراسة "خلود ديب العويوي (2008) تناولت واقع الأمن الصناعي و مدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعي بمنطقة جنوب الضفة الغربية مشكلة هذا البحث : تكمن مشكلة البحث في معرفة واقع الأمن الصناعي في منشآت القطاع الخاص و معرفة آراء العاملين ف هذا الواقع و تحديد مدى تأثير هذا الواقع على أدائهم للعمل كما تم الاعتماد في البحث على فرضية واحدة شملت عدة متغيرات : لا توجد فروق ذات دلالات احصائية في أثر عوامل الأمن الصناعي على الأداء الوظيفي للعمال في المنشآت الصناعية للقطاع الخاص الصناعي بمنطقة جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين. ومن أهم نتائج الدراسة أن وسائل و أدوات السلامة و الوقاية المهنية و بالتنظيم الداخلي ، بينت أيضا معوقات تطبيق برامج الأمن و السلامة في المنشآت الصناعية .

أظهرت النتائج أن عوامل الأمن الصناعي التي تؤثر على أداء العمال من وجهة نظرهم جاءت من حيث الأهمية بالترتيب التالي :ظروف العمل المناسبة، تليها الالتزام بمعدات السلامة أثناء العمل، تليها التنظيم الداخلي الجيد للمنشأة من مساحة و أبواب و جدران وتهوية، يتبعها توفر وسائل وأدوات السلامة (صندوق إسعاف، مخرج طوارئ.....) يلي ذلك تدريب العاملين وتوعيتهم بموضوع الأمن الصناعي، تبعتها تأمين إصابات العمل يليها متابعة الإصابات والحوادث داخل العمل واتخاذ الإجراءات اللازمة، تليها مشاركة الإدارة للعمال في التخطيط لموضوع الأمن الصناعي.

الجانب النظري

الفصل الاول

الأمن الصناعي

تمهيد

1. تعريف الأمن الصناعي .
2. أهداف الأمن الصناعي ووسائل تحقيقه.
3. برامج الأمن الصناعي و أهدافه.
4. مسؤولية الأمن الصناعي .
5. إجراءات الأمن الصناعي .
6. مهام جهاز الأمن الصناعي .
7. أهمية الأمن الصناعي.
8. التدريب في المجال الصناعي و أهدافه .
9. مخاطر الصناعة و المخاطر المهنية.
10. الهيئات الوصية على الامن الصناعي.

خلاصة

تمهيد :

مما لا شك فيه أن المورد البشري يعتبر من بين الموارد المفعمة في العمليات الإنتاجية داخل التنظيم، ومما لا شك فيه أيضا أن المؤسسات تبذل كل ما في وسعها من خبراء وأموال طائلة لاستقطاب الأفراد وتدريبهم قصد الاستثمار فيهم، كما أنها تعمل كل ما في وسعها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم من الأخطار التي تواجههم أثناء مزاولتهم لأعمالهم كالإصابة بحوادث العمل، والأمراض المهنية، والتي قد تفقدهم أرواحهم في بعض الأحيان أو بالعجز الكلي أحيانا أخرى، ونظرا لأن العنصر البشري داخل التنظيم يصعب تعويضه بعد فقدانه فقد أولت المنظمات من خلال إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للاعتناء به، وذلك من خلال عدة إجراءات وتدابير اتخذتها للحد أو التقليل من الأخطار التي تواجهه أثناء مزاولته لعمله خصوصا في المؤسسات الصناعية فكان الأمن الصناعي وسيلة من الوسائل والتدابير تُتخذ للحفاظ على صحة وسلامة العمال، وقد جاء هذا الفصل موضحا كل ما يتعلق بالأمن الصناعي من أهدافه و برامجه و مسؤولياته و إجراءاته و مهامه و أهميته .

1. تعريف الأمن الصناعي :

1.1. لغة :

الأمن : الأمن من أمن يأمن أماناً فهو آمن، و أمن بمعنى اطمأن و لم يخف و الأمن يعني الاستقرار و الاطمئنان.¹

الصناعة : جمع صنائع ، و تعني عملية استخراج المواد الاولية و تحويلها إلى مواد للاستعمال.²

2.1. اصطلاحاً :

كثرت و تعددت تعاريف الأمن الصناعي ، هناك من عرفه على أنه: " مجموعة الإجراءات و التنظيمات المتعلقة بالمحافظة على الأمن و السلامة داخل المنشآت الاقتصادية".³

هناك من عرفه على أنه " مجموعة الأساليب و الجهود الهندسية و التنظيمية التي يجب أن تتخذ لمنع أي عمل مقصود أو غير مقصود قد يؤدي الى عراقيل استمرارية الإنتاج في المنشأة تحت كافة الظروف و التقليل و حصر أثار أي إصابة قد تحدث".⁴

و هناك من عرفه أيضاً على أنه: " الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف عن عمله فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل و حل مشكلات الصناعة حلاً علمياً".⁵

و عرفه رستم لطفي على أنه: " إجراء يتخذ لمنع و التقليل من حوادث العمل و الأمراض المهنية، و تقديم وسائل الوقاية و الإسعاف و العلاج ، مع توفير الظروف المناسبة للعمل".⁶

عرفه يوسف حجيم الطائي و آخرون على أنه: " عبارة عن توفير بيئة آمنة خالية من العوامل التي تؤدي الى أسباب الخطر الذي يتعرض له أفراد العاملين في المنظمات ".⁷

عرفه محمد عبد السميع على أنه: " تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية و النفسية و رقابتهم من الأخطار المهنية ".¹

¹ صالح العلي الصالح، أمينة السبخ سليمان الأحمد: المعجم الصافي في اللغة العربية، مكتبة ساتوب، الرياض، 2008، ص36.

² جبران مسعود: معجم لغوي عصري للطلاب، دار العلم للملايين، ط1، بيروت، 1967، ص68.

³ محمد عبد السميع علي: الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، 1973، ص22.

⁴ عباس أبو شامة: الامن الصناعي، أكاديمية العلوم الأمنية، الطبعة الاولى، رياض، 1999، ص15.

⁵ عز الدين فراج وآخرون: الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي الأهرام، القاهرة، 1979، ص6.

⁶ بديع محمد قاسم: علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2001، ص58.

يمكننا أن نستنتج من كل هذه التعريفات على أن الأمن الصناعي عبارة عن مجموعة من الإجراءات والتدابير الوقائية، وكذا مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المؤسسة بمشاركة العاملين فيها وتحفيزهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة السلامة و تزويد العمال بمعرفة كافية حول موضوع الأمن و السلامة و الصحة المهنية لتجنب وقوع حوادث وأمراض مهنية قد تكون خطر على صحة العمال و عبء ثقيل فيما بعد على المؤسسة وما فيها .

2. أهداف الأمن الصناعي ووسائل تحقيقه:

1-2- أهداف الأمن الصناعي :

تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج (القوى العاملة، معدات و وسائل الإنتاج ، مواد الإنتاج) من الضرر و التلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع الحوادث و إصابات العمل و ذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات و الاحتياطات الوقائية ، و اتخاذ الحلول الهندسية (الفنية) و الصحية الضرورية ، بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر و الأمراض المهنية ، لذا فالسلامة المهنية تهدف إلى²:

- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل بمنع تعرضهم للحوادث و الإصابات و الأمراض المهنية .
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت و ما تحتويه من أجهزة و معدات من التلف و الضياع نتيجة للحوادث.
- توفير و تنفيذ كافة اشتراطات السلامة و الصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري و المادي .
- حماية أرواح العاملين في المؤسسات المختلفة ، عن طريق نشر الوعي الوقائي بينهم و تبصيرهم بالأخطار المتوقعة في العمل ، و تدريبهم على استخدام أجهزة الوقاية من خطر الإصابات ، و تعريفهم بطرق العمل الصحية لتقليل الإصابات و المحافظة على العاملين و للألات و المعدات لما يؤدي الى رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين و المؤسسة التي تعمل فيها³.

¹عباس أبو شامة، مرجع سابق ، ص40.

²بديع محمد قاسم : علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة الورق للنشر و التوزيع ، ط1، عمان، 2001، ص58.

³بديع محمد قاسم : نفس المرجع السابق، ص 58.

- توفير الإجراءات التي تساعد على منع وقوع الحوادث الصناعية و الحوادث البشرية فممنوع وقوع إصابات العمل يؤدي الى زيادة الإنتاج في المؤسسة¹.
 - العمل على تحقيق علاقة جيدة مع أفراد العاملين من خلال العمل و تعزيز ثقة بين الأفراد و الوحدة الصناعية ، و ذلك بتطبيق برنامج الأمن الصناعي و توفير كافة المتطلبات والمستلزمات التي تمنع من وقوع الحادث و تأمين السلامة المهنية للأفراد².
 - تدريب العمال على استخدام أجهزة الأمن الصناعي و تشجيعهم على اقتناء بها .
 - المحافظة على صحة و سلامة العاملين من الأخطار و الحوادث الصناعية و الاهتمام بتوفير الوسائل للحصول على أكبر قدر من الإنتاجية³.
 - تستهدف السلامة و الصحة المهنية كمنهج علمي تثبت الأمان و الطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم و الحد من نوبات القلق و الفزع الذي ينتابهم و هم يتعايشون بحكم ضروريات العمل مع أدوات و مواد و آلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم و تحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت و آخر لأخطار فادحة .
 - رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم و بالتالي زيادة إنتاجيتهم⁴.
- و من هنا يمكننا القول أن الهدف الأساسي للأمن الصناعي داخل أي مؤسسة هو حماية العنصر البشري من خطر الإصابات و الحوادث ، و ذلك بتوفير الظروف العمل الآمنة مما يؤدي الى رفع الإنتاج و ذلك عن طريق التوعية و التدريب.

2-2- وسائل تحقيق الأمن الصناعي :

يرى خبراء الأمن الصناعي أن وسائل تحقيق الأمن الصناعي تتمثل في :

2-2-1- تكييف العمل للعمال : أي تكييف الآلات و الأدوات و المعدات و تدريب العاملين عليها مما يقلل فرص حدوث إصابات، وعلى سبيل المثال بعض الأخطاء العاملة في تصميم الآلات من الناحية الإنسانية، فالآلات يمكن ارتفاع في العادة أكبر أو أصغر من طول العامل المتوسط و حتى وتداركنا هذا العيب بوضع منصة يقف عليها العامل، اذ كانت الآلة أعلى منه فهذا يعرضه لمخاطر أخرى جديدة ، أما اذا كانت الآلة أقصر منه كان تكييفه لهذا أصعب .

¹عباس أبو شامة ، مرجع سابق ،ص 40.

²قباري محمد اسماعيل : علم النفس الصناعي و مشكلات الادارة و التنمية الاقتصادية ، منشأ المعارف ، الاسكندرية،ص 93.

³عباس أبو شامة ،مرجع سابق ،ص 41.

⁴زيدان حسان : السلامة و الصحة المهنية، دار الفكر للنشر ، ط1، عمان ، 1994، ص 31.

لذا فان الآلة مهما كانت معقدة فإنها تتطلب شخصا يديرها بصورة مستمرة و يستجيب لإشارة تصدر عنها و هو في كل هذا يستجيب وفق قدراته و خصائصه و حدود طاقته من أجل هذا لا يمكن غض النظر في النواحي السيكلوجية في بين الإنسان و الآلة .

ترتيب أدوات العمل و معداته و موادها بحيث يستطيع العامل ان يجدها حيث يحتاج اليها بسرعة و سهولة دون ضياع الوقت في البحث عنها .

الكشف عن الأوضاع الجسمية المناسبة و الملائمة للعمل أثناء عمله.¹

2-2-2- تحسين الظروف الفيزيائية للعمل : وذلك من خلال ضرورة توفير وسائل الامن و الصحة و الوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تجنب العامل أخطار العمل و ظروفه وتيسير بيئة العمل الى عدة عوامل نذكر منها مايلي :

2-2-3- الإضاءة²: وتعد من أهم العوامل المادية التي لها دور بارز في عمل الفرد و علاقته واضحة بمستوى الأداء ،فهي تساعد على تحسينه و تخفيض نسبة التعب، ومن ثمة فهي لا غنى عنها بالنسبة لصحة العامل و سلامته و كفاءته في أدائه لعمله.

وتحدث الإضاءة الغير الجيدة في مكان العمل شكل انهيار في العيون و يحدث ذلك عندما تكون هناك مساحات لا يصلها الضوء الكافي ، أو تكون شديدة ، كما أنها تسبب غي انهيار العينين عندما تكون أفقية و مباشرة.

2-2-4- الضوضاء³: ان للضوضاء آثار بليغة على صحة و سلامة العاملين داخل بيئة العمل ،اذ تعد من بين المشاكل الأساسية التي يتعرض لها العمال أثناء قيامهم بأعمالهم ،اذا فهي في بعض الأحيان تفقدهم أهم رادار ينعم بهم جسمهم وهو الاذن كوسيلة اتصال مع العام الخارجي ، إضافة الى ذلك فلضوضاء آثار بليغة على الجوانب السيكلوجية و الاجتماعية للعامل نذكر منها ما يلي :

- بروز أعراض القلق و الإحباط , التوتر لدى العامل .
- الحساسية الزائدة و اضطرابات النوم .
- مظاهر الخوف و عدم الأمان .

¹ السيد رمضان: حوادث الصناعة و الأمن الصناعي،المكتب الجامعي الحديث،الاسكندرية،1984، ص 40.

²كمال محمد عويصة:علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية ، الطبعة الاولى ، بيروت ، 1996، ص 144.
³حمو بظريفة:الضوضاء خطر على صحتك ، مخبر الوقاية و الارغونوميا ، ط1، الجزائر،2002،ص 24.

2-2-5- التهوية¹: ان التهوية الغير الجيدة في بيئة العمل من شأنها ان تخلق أضرار جسمية و توتر بلغ على العمال بدنيا و نفسيا ، و بالتالي تجعله عرضة للحوادث و الأمراض و من مظاهر المسببة للحوادث نذكر مايلي:

- تكاثر الأتربة و الأبخرة و الغازات السامة.
- ارتفاع نسبة التلوث داخل مكان العمل .
- قلة وسائل تصفية للهواء .
- عدم اتساع مكان العمل و قلة النوافذ.
- وجود معدل الرطوبة المرتفعة .

إضافة الى ما سبق ذكره عن عوامل بيئة العمل ، فهناك عوامل أخرى منها الحرارة الإشعاعات و الغازات الخ ، و كل هذه العوامل اذا لم يتم السيطرة عليها من خلال توفير وسائل الأمن و الوقاية فإنها من دون شك تصبح مهددة للعامل في الوقوع في مآزق الإصابة بحوادث العمل و الأمراض المهنية و التي تفقدهم أرواحهم في بعض الأحيان أو يؤدي بهم الى العجز الكلي في بعض الأحيان².

2-2-6- التفقيش: الغرض منه هو اظهار الأخطار المهنية في المنشآت الصناعية لتفادي الخطر بالنسبة لأي عملية أو مادة بالنسبة لظروف العمل بها .

2-2-7- البحوث : سواء كانت فنية أو سيكولوجية أو أدوات إحصائية .

• **البحوث الفنية :** و التي تشمل دراسة الطريقة المثلى لأداء كل الأعمال لإمكان وضع كل عامل في العمل المناسب له على النحو يكفل تلاقي جميع الأسباب المحتملة لوقوع الحوادث و كذا دراسة مخاطر الآلات و تدير الوسائل الوقائية منها و التأكد من مطابقة تصميمها لمواصفات الأمن.

• **البحوث السيكولوجية :** دراسة الاستعدادات للحوادث " استهداف المخاطر " كما تتضمن هذه البحوث دراسة العلاقة بين نسبة الحوادث مدة خدمة العامل و دراسة العوامل الانفعالية و القدرة الذهنية و التعب و الملل و مدى ارتباطها بحوادث العمل .

¹ عز الدين فراح و اخرون : الصحة المهنية و الأمن الصناعي و الإسعافات الأولية ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1979، ص 66.

- **الدراسات الإحصائية :** و تتم هذه الدراسات عن طريق الحوادث و جميع الحقائق عليها و إعداد الإحصائيات عن الإصابات¹.

3- برامج الامن الصناعي :

- **1-3- عناصر برامج الامن الصناعي :** ² إن أي برامج للأمن الصناعي لا بد أن يتضمن العناصر الأساسية التالية :

3-1-1- الدعم من قبل الإدارة العليا : وذلك أن اي برنامج للأمن الصناعي لا يلقى دعما من قبل الإدارة العليا فانه مآله اللافالية، و بالتالي الفشل في التقليل من الحوادث و يتضمن دعم الإدارة العليا في عدة جوانب نذكر منها ما يلي :

- **خصور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها القائمون على هاته البرامج ،** بحيث تكون الإدارة على دراية لما يحصل ، وما يحدد من ضوابط عمل في هذه اللقاءات .
- **التأكد من قبل الإدارة على التقارير الدورية للأمن الصناعي .**
- **التفتيش المتكرر و الفحص المستمر لاماكن العمل .**
- **إمداد العون لمسؤولي الأمن الصناعي ،** فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من حوادث الصناعية .

- **3-1-2- هندسة العمل³ :** وذلك من خلال الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في موقع العمل و المتمثلة في :

- **توفير النظافة في أماكن العمل .**
- **تحديد اجراءات اللازمة لاستخدام أجهزة الوقاية أثناء العمل .**
- **الحذر في استخدام المواد ذات خطورة .**

¹ فرح عبد القدر طه: علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار النهضة العربية ، ط 5، بيروت ، ص 130.

² سهيلة محمد عباس، علي حسين علي: إدارة الموارد البشرية ، دار وائل النشر، عمان، 1999، ص 352-353.

³ يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل ، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006، ص 45 .

الفصل الأول

3-1-3- التعلم و التدريب: وذلك من خلال التركيز على إجراءات الصحيحة في العمل و إرشاد الأفراد و توجيههم فيما يتعلق بالتعليمات و الضوابط الخاصة بالصيانة و الأمن الصناعي ، و للمشرف المباشر دور كبير في توجيه الأفراد العاملين و صورة خاصة لأفراد الجدد حول طبيعة العمل ، و درجة المخاطرة فيها و كيفية الوقاية من حوادث المنظمة لتنمية ووعي الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية، و من بين وسائل التوعية الوقائية نذكر:

- **اللوائح و الملصقات الامن :** وهي عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات و عبارات توضح الخطر الواجب الاحتراس منه ، كما يحتوي على إرشادات موجهة للعمال و الاخذ بها بعين الاعتبار، و لكي تكون هاته اللوائح و الملصقات فعالة و ناجعة لا بد أن تكون كبيرة و واضحة مثبتة على الجدران و من الأحسن بجانب مناصب العمل¹ .
- **محاضرات :** يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءة و خبرة عالية في ميدان الامن الصناعي و يلقونها على مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار التي تساعد على تجنب المخاطر أثناء مزاوتهم لأعمالهم .
- **المطبوعات :** تتضمن آراء و افكار المختصون و التقنيون ، ينقلها الى العمال و قد تكون في صورة منشورات و جرائد و مذكرات أو مجلات بحيث تتضمن هذه المطبوعات مواضيع و إرشادات مختصرة حول الوقاية و الامن² .
- **الندوة :** عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة الى ستة أفراد بغرض معالجة موضوع الوقاية و بعض المشكلات المتعلقة بها .
- **الارشادات :** يقدمها المشرف أو التقني الى العمال قبل شروعهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أن أدوه أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها³ .

3-2- أهداف برامج الأمن الصناعي :⁴

مما لا شك فيه أن برامج الأمن الصناعي وضعت بقصد تحقيق أهداف تخص الحفاظ على صحة و سلامة العاملين، و كذا وسائل الإنتاج الأخرى، و من بين هذه الأهداف نذكر :

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، نفس المرجع السابق، ص46.

² Institut national d'hygiène et de sécurité , article n09 , **statut général du travailleur et prévention des risque professionnel** , Algerie ,1985,P10.

³ A ,R Françoise , **Manuel d'organisation**, édition de l'organisation du travail , France ,267

⁴ سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، مرجع سابق، ص357.

- تهيئة الافراد العاملين ذو قابلية صحية و جسمية تتناسب و متطلبات التطور الاقتصادي و الاجتماعي، و التكنولوجي .
- التقليل من الأثار السلبية الناجمة عن إصابات الأفراد العاملين بأمراض و الحوادث المهنية أثناء العمل و التي تؤثر على أدائه ، و الأداء التنظيمي.
- الاهتمام و التركيز على الفرد العامل، باعتباره عنصر أساسيا في العمل و من العناصر النادرة بحيث لا تحدد قيمة بشكل مادي و إنما بجوانب نفسية أخرى
- تمتمين و تقرير العلاقات بين الفرد العامل و الإدارة ، من خلال شعور الفرد بأنهم موضع الاهتمام من قبل الإدارة.
- التقليل من التكاليف التي تتحملها المنظمة من إجراء الأمراض و الحوادث المهنية التي تقع أثناء العمل .

و من هنا يمكننا القول أن الهدف من برامج الامن الصناعي هو الحفاظ على صحة و سلامة الفرد العامل كونه عنصرا أساسيا و ذلك عن طريق توجيه و توعية العمال حول مخاطر العمل و كيفية الوقاية منها عن طريق عدة وسائل بهدف تجنب الإصابات بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

4- تحديد مسؤولية الأمن الصناعي¹:

وذلك من خلال ضرورة تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي ، ووقاية الأفراد العاملة بغض النظر عن كون المؤسسة صغيرة أم كبيرة في الحجم ، ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إناطة هذه المهمة لشخص إداري و الأمراض المهنية ، و على غرار ما سبق ذكره من وسائل التوعية فهناك وسائل أخرى باختصارها فيما يلي :

- الحلقات الدراسية .
- الوسائل السمعية البصرية كالتلفزيون، الأفلام التحسيسية ، الأفلام المعلوماتية و أفلام التكوين...الخ.
- الدوريات .
- تسجيل الحوادث : انه من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل منظمة ، هذه السجلات توضح عدد و نوع الحوادث و الأمراض المهنية و كذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل و الإصابات و الأمراض الناجمة عن العمل ، و من الممكن أن تنظم السجلات وفقا لدرجة خطورة

¹سهيلة محمد عباس، علي حسين علي ، مرجع سابق ، ص357.

الفصل الأول

الحادث الى الفقرات التالية: حوادث مؤدية الى وفاة ، حوادث مؤدية الى فقدان العمل حوادث مؤدية الى أضرار طفيفة تم السيطرة عليها واستخدمت الإسعافات الأولية في حينها.

• تحليل الحوادث : ان الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث ، كما وأن تحليل أسباب الحوادث التي يكون سببها ميكانيكي ، حيث أن الحوادث التي يتسبب فيها العامل لا بد أن تلقى عناية كبيرة من طرف الإدارة ، فهذا يكشف عدة متغيرات بسبب وقوع الحوادث منها : قلة المعرفة بإجراءات و طرق العمل ، انخفاض دافع و رضا الأفراد عن العمل .

• لجان الأمن الصناعي : تعتبر لجان الأمن الصناعي الهيكل الرئيسي المسؤول عن تنظيم الامن الصناعي على مستوى المؤسسة الصناعية و تتكون لجنة الأمن الصناعي من عدة أعضاء نذكر هم كما يلي : الإداري الفني . المشرف العام . الأخصائي النفسي .

فقد تتحدد مسؤولية الامن الصناعي على جهات داخل المنشأة و أخرى خارج المنشأة كالتالي¹:

4-1-1- المسؤولية داخل المنشأة : تقع مسؤولية السلامة داخل المنشأة على أطراف أهمها الإدارة و العاملون بالإضافة الى المسؤولين على العمل و اللجان الخاصة بالأمن الصناعي و مسؤولي قسم الصيانة و غيرهم و فيما يلي يتم توضيح ذلك :

4-1-1-1- مسؤولية الإدارة: تتوقف استجابة العمل لتنفيذ مقتضيات الأمن على مدى تفهمه لأبعاد المشكلة في المنشأة ، و مدى ما يوفره الأمن الصناعي من زيادة الإنتاج أو في تقليل الخسائر ، و كذا من الضروري أن تتضح له أبعاد المشكلة من مختلف زواياها. وتتلخص مسؤولية صاحب العمل فيمايلي :

- التأكد التام من خلو مكان العمل من مخاطر ظاهرة قد تسبب وفاة العامل أو إصابته.
- تزويد العمال بوسائل الحماية الشخصية و التأكيد عليهم باستعمالها .
- منح العامل التدريب الكامل على كيفية العمل المكلف بأدائه ، و تجنب الوقوع في الحوادث .

- التأكد من تطبيق قوانين و السالمة المهنية .
- الاحتفاظ بسجلات الإصابات العمل و الحوادث ذات علاقة بالعمل .

¹يوسف حجيم الطائي وآخرون، نفس المرجع السابق، ص50 .

- الالتزام بالفحص الطبي الخاص بالعاملين .
 - جمع المعلومات عن أسباب و ظروف الحوادث و الاستفادة من هذه المعلومات.
 - عمل دراسات عن طريق إحصاء الإصابات في كل صناعة و معرفة المخاطر القائمة و دراسة القوانين التي تطبق في حالة حدوث الحوادث و مدى فعالية الاحتياطات المتخذة لتجنب هذه المخاطر .
 - تشجيع البحث العلمي في أحسن الطرق للإرشاد الصناعي .
 - تنظيم المؤتمرات الدورية بين الهيئات التفتيش الحكومية و أصحاب العمل و كذلك العمال لاستعراض حالات الحوادث و بحث مقترحات و تحسينها.
 - عمل دراسات عن طريق إحصاء الإصابات في كل صناعة و معرفة المخاطر القائمة فيها و دراسة القوانين التي تطبق في حالة حدوث الحوادث و مدى فعالية و كفاية الاحتياطات المتخذة لتجنب هذه المخاطر.¹
 - تشجيع البحث العلمي في أحسن الطرق للإرشاد الصناعي .
 - تنظيم المؤتمرات الدورية بين هيئات التفتيش الحكومية و أصحاب العمل و كذلك العمال لاستعراض حالات الحوادث و بحث مقترحات تحسينها .
 - تشجيع إنشاء معارض السلامة و الصحة المهنية الدائمة .
 - أخذ آراء أصحاب العمل و العمال قبل إصدار اللوائح المتعلقة بمنع الحوادث .
- 4-1-2- مسؤولية المشرف المباشر على العمل :** و تتلخص مسؤولياته فيما يلي:

- تأمين معدات الوقاية اللازمة و التي تتناسب مع طبيعة العمل .
- إرشاد العمال لتنفيذ أعمالهم بالطرق الصحيحة و الملائمة .
- مراعاة للظروف العمال النفسية و الصحية و الفروق الفردية .
- التعاون مع قسم السلامة لتطبيق إرشادات السلامة .

4-1-3- مسؤولية العاملين : و تتضمن ما يلي :

¹عريبات عبد العزيز : ادارة السلامة،معهد السلامة و الصحة المهنية،ط1، عمان، 2003، ص 45.

- الاهتمام و التركيز أثناء أداء العمل أو قبل القيام به .
- عدم اتخاذ قرارات تتعلق بالعمل دون معرفة النتائج المترتبة على ذلك .
- الالتزام بتطبيق القواعد و التعليمات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية .
- إبلاغ المسؤولين و المشرفين عن ظروف العمل الخطرة و ابلاغهم عن الإصابات و الأمراض التي تحدث جراء العمل .

4-1-4- مسؤولية لجان الامن الصناعي : تتلخص مسؤولية لجان الامن الصناعي :

- تحليل كافة التعليمات التي تقوم بها جهاز المنظمة، و معرفة مواقع الخطر فيها و وضع التعليمات و الإرشادات حول طرق العمل الجيدة و كيفية استخدام الآلات و المعدات.
- تدريب العمال على وسائل العمل و الإشراف و الرقابة على تنفيذ هذه الأساليب.
- بحث إصابات العمل و وضع أساليب و احتياطات لمنع تكرارها .
- بحث حوادث الجسمية و وضع الاحتياطات الكفيلة .
- تقديم الاقتراحات اللازمة لمنع الأخطار و مسبباتها .
- التعاون في تنفيذ قوانين و تشريعات السلامة و الصحة المهنية ¹.

4-1-5- مسؤولية قسم الصيانة : و تتمثل مسؤوليتها في :

- الاشتراك في لجان السلامة المهنية للمنشأة .
- التعاون في تصميم الحواجز و الأجهزة الوقائية .
- العمل على تنفيذ أوامر التشغيل الخاصة باحتياجات السلامة المهنية .
- إعداد خطط الصيانة للأجهزة و الآلات و تنفيذها .
- عمل برامج التفتيش طبقاً لمقتضيات السلامة المهنية دورياً.

4-2- المسؤولية خارج المنشأة: تعتبر الدولة من أهم الجهات الخارجية على عاتقها مسؤولية كبيرة اتجاه موضوع الامن الصناعي كمايلي :

- **التشريع** : بين قوانين و تعليمات متعلقة بالسلامة المهنية .
- **التفتيش** : تجهيز فرقة رقابية لتنفيذ و تطبيق التشريعات .
- **التدريب** : توفير الكادر الفني على مستوى المواطن القادر على العمل بالكفاءة في مجالات الامن الصناعي في مختلف المنشآت .

¹عربيات عبد العزيز: مرجع سابق، ص 46.

- **التأمين :** تأمين الرعاية الطبية والتأهيلية للمصابين و ضمان دخلهم و دخل ذويهم من بعدهم¹.

5. إجراءات الأمن الصناعي :

ان ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة و سلامة العمال و ذلك من خلال إجبار كل من أرباب الأعمال و العمال على إتباع أساليب و إجراءات و تبني لبرامج واضحة في مجال السلامة المهنية ، و لعل أهم هذه الإجراءات و البرامج ما يلي:

5-1-1- تحسين ظروف العمل: تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فان العناية بتحسينها و الحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية و حيث أن هذا الاهتمام يساعد على تقليل الحوادث و حصر أثارها و ذلك عن طريق :

5-1-1-1- تعديل الوظيفة و بيئتها : يتعلق الامر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل و أساليبه الا أنها في المقابل تحدث أثارا و نتائج ملموسة ، و لقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة و الوقت و الذي اعتمد في أسسه على مبدأ تراكم المعرفة و المهارة لدى شاغل الوظيفة و استغلال ذلك في عمليات تصميم المهام، اختيار الوسائل و الآلات و كذا أنظمة الإنتاج ، من أجل الوصول الى أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم ما بين العامل و الالة ، لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على مجارات نسق و متطلبات المنصب نلجأ الى التخفيف من هذه الأعباء و المتطلبات عن طريق:

- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات ، تحسين وضعيات العمل
- التقليل من المهام المسندة للفرد و التقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال .
- تخفيف الأعباء النفسية باعتماد فترات الراحة و التقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة ... الخ.
- تغيير طرق أداء الوظيفة من خلال أتمتة (Automatisation) العمليات .

ومن جهة أخرى يوجه الاهتمام نحو تحسين الظروف المادية و التنظيمية التي تمارس من خلالها الوظيفة من خلال العمل على:²

¹ فوزي يوسف :الإشراف و التنظيم الصناعي ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 1999، ص50.
² عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن ، 2005 ، ص 588.

الفصل الأول

• **توفير الإضاءة المناسبة :** إذ يجب أن يتولى خبرا مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق و طبيعة كل نشاط، فهناك أعمال تتطلب إضاءة شديدة محدودة كالأعمال الدقيقة مثلا، في حين لا يحتاج أعمال أخرى لمثل هذا المقدار ، كما يجب أن نأخذ مسألة تغطية الضوء لكافة مساحة العمل الاهتمام اللازم .

• **توفير درجات الحرارة المناسبة :** تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي تنشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات التعدين، أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة أو سريعة الانفجار .

كما تظهر إشكالية تدني درجات الحرارة خصوصا في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلا : إن مثل هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء الى طرق و أساليب للتحكم فيها و لو جزئيا كاستخدام أجهزة التدفئة أو التبريد .

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

الصميم الجيد المباني والو رشات بحيث تراعي أولية الحد من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء و التي تتضمن وسائل عزل فعالة،تعديل الآلات التي تصدر مستويات مرتفعة من الضجيج أو عزلها في مواقع خاصة.

• **تنقية الهواء الداخلي :** يمثل هذا العنصر غاية في الأهمية و لتحقيقه يجب:

• الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل .

• مكافحة و منع التدخين .

• تزويد ورشات العمل بأجهزة تنقية الهواء .

• **الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل :** إن نظافة مكان العمل و خلوه من مخلفات

العملية الإنتاجية و توفر المساحات اللازمة للعمل بحرية تحد و بشكل كبير من مخاطر حوادث مهنية ، كما أن توفر أجهزة الإنذار تساعد على ضمان سلامة العاملين¹.

• **تعديل وقت ونسق العمل :** رغم ما حققه العمال من انجازات على مستوى وقت العمل

خلال نضالهم النقابي ، و ما عززته مختلف التشريعات ، إلا أنه لا يزال يحمل العديد من القيود التي تتباين في ظلها قدرات كل فرد على تحملها و التأقلم معها .

¹عمر وصفي عقيلي ، مرجع سابق ، ص 588.

وعلى اعتبار أن أداء المؤسسة و مردوديتها لا يحددان فقط وفق وقت العمل الممارس فان مسألة تخفيض مدته تحظى بتأييد شريحة مهمة من العمال بالمقارنة مع مسألة الأجور، كما تحظى آلية إعادة توزيع مدة العمل على الساعات، الايام بتأييد واسع وسط العمال في الدول الصناعية العربية ، أكبر من مدة العمل في حد ذاته.

5-1-2- نوعية الحياة في مكان العمل : وهي تستهدف الاطار العام لحياة العامل و ظروفه الاجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي و الوظيفي ، بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث مهنية من خلال :

• **اخذ الإنسان بعين الاعتبار في مكان العمل وفق:**¹ الاتصال المستمر و التكوين الدائم حول السلامة و أساليب الوقاية بما يظهر اهتمام المؤسسة بسلامة موظفيها الدنية و النفسية و إشراك أكبر عدد ممكن من العمال في مجموعات العمل عبر كافة مستويات المؤسسة و الالتزام بفكر المشاركة في ظل ثقافتها، و الدراسة الجماعية للمخاطر الخفية في العمليات الإنتاجية و معالجتها و محاولة معالجتها جماعيا بدراسة و تحسين الإجراءات العملية و تشجيع العاملين على ضمان النوعية ، السلامة و الإنتاجية .

• **تشجيع المسؤولية الفردية :** و ذلك بتكريس و عي الفرد في نمو المؤسسة و تطورها و تعزيز مسؤولية كل فرد اتجاه السلامة المهنية مهما كان موقعه من هيكل المؤسسة و اشراك كل فرد في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة في مجال السلامة المهنية .

• **تحسين المناخ الاجتماعي :** كما هو معلوم فإن للبيئة الاجتماعية أهمية كبيرة في حياة الفرد داخل المؤسسة ، فلهذا لا بد من تحسين هذه البيئة من خلال تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة ، انتهاز أسلوب الإدارة بالمشاركة ، و إقحام العمال في القرارات ، خاصة تلك القرارات المتعلقة بالسلامة المهنية ، توفير نمط قيادي تشاركي يعطي فيه القائد المثل الأعلى من خلال حسن إصغائه لمشاكل العمال و اهتماماتهم ، واتخاذ القرارات المناسبة في مسائل كالتدريب حسب تقييمه لقدرات و مؤهلات كل فرد ، و كما يعطي مسألة الوقاية من المخاطر المهنية اللازمة للحفاظ على سلامة موظفيه .

5-1-3-تعديل المهام : وذلك بطريقة جذرية تمس العمل و آليات أداة عن طريق:²

• **تدوير المناصب :** و تقتضي هذه الخطوة نقل العاملين بين المناصب بطريقة تكسر الجمود و الملل الذي قد يصيب البعض نتيجة قيامهم بذات الوظيفة و أدائهم لنفس المهام يوميا

¹عمر خضير الكبيسي : إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 2005 ، ص 288 ، 219 .

² Bernard Martory: **Gestion des Ressources Humaines**, 3^{ème} édition Nathan , sans lieu d'édition , 1998, p.p 178_179 .

طيلة عملهم بالمؤسسة ، و بذلك نلي ضرورة عدم شغل نفس الأفراد للأعمال الأقل جاذبية و التي يتفادها الآخرون .

- و تمارس هذه الطريقة أثرا مزدوجا ، فهي من جهة وسيلة فعالة للرفع من معنويات العمال و تعزيز ثقتهم بقدراتهم ، و من جهة أخرى تلبي احتياجات المؤسسة من حيث عمال متعددي المهارات يساهمون في تحسين أدائهم.
- إثراء المهام و توسيعها : تهدف هذه الطريقة الى الرفع من سلطات الفرد و مسؤولياته في أن واحد مما يخلق نوعا من الحركية الفردية تزيد من مستوى تركيز العامل و حيويته.

5-2-2- إدماج السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف : ان تورط العامل و تسببه في وقوع حوادث العمل دفع العديد من الخبراء الى اقتراح اجراء احتياطات استباقية لتجنب الحوادث المهنية ، عن طريق اختيار يد عاملة أقل عرضة للحوادث و ذلك بإجراء اختبارات قبل التوظيف تحدد مدى امتلاكهم للمميزات المطلوبة، و من هذه الاختبارات نجد¹:

5-2-1- اختبار الاستقرار النفسي : اختبرت هذه الطريقة على سائقي سيارات الأجرة في الولايات المتحدة الأمريكية ، حيث أن السائقين الذين فشلوا في تجاوز خمسة اختبارات أو أكثر سجلوا ثلاث حوادث على الأقل ، في حين سجل الباقون ممن تجاوزوا هذه الاختبارات بنجاح 1.3 حادثة في المتوسط فقط.

5-2-2- مقاييس التنسيق العضلي : يعد هذا المؤشر من أهم علامات السلامة ، ففي احدى الدراسات التي استهدفت 600 عامل تم تقسيمهم الى أربعة مجموعات ، وجد أن الربع الاسوأ في مقاييس التنسيق العضلي سجل 51% من مجمل الحوادث .

5-2-3- اختبارات المهارات البصرية : تلعب الرؤية الجيدة دورا هاما في منع الحوادث المهنية خاصة في وظائف معينة ، أوضحت إحدى الأبحاث أن مقارنة 52 عاملا سجلهم خالي من الحوادث بنفس العدد ممن تعرضوا للحوادث ، تبين أن 63 % من المجموعة الاولى اجتازت اختبارات الرؤية في حين اجتازتها 33 % فقط من المجموعة الثانية .

¹ اجاري ديسلر: ادارة الموارد البشرية ،دار المرجع للنشر، الرياض 2003، ص، 539.

4-2-5- اختبارات مصداقية الموظف : تشير العديد من الدراسات أن اختبار مصداقية الموظف تساعد بشكل كبير على تقادي الحوادث ، و يقيس هذا الاختبار مدى الأداء الحريص و الامن للوظيفة و درجة الوعي، و يقدم كاستجواب أثناء مقابلة التوظيف .

3-5- اشتراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية : لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية إشراك العمال في إثارة اهتمامهم و تشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم و رعايتهم ، وعلى سبيل المثال فقد أكد الباحثين أنه اذا تم تشجيع العمال على الاشتراك و المساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم فانهم سوف يضعون أنفسهم القواعد و سوف يقبلونها و يحترمونها و ينفذونها لانها تكون نابعة من أنفسهم.

ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب ، حيث دربوا على ارتداء الأحذية الواقية، و لقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح حدوث نسبة كبيرة من الإصابات في أقدام العمال ، و طلب منهم أن يقدموا الاقتراحات و التوصيات التي تحمي العمال من مثل هذه الإصابات ، ولقد ناقش المشرفون معهم مشكلة السلامة المهنية من زواياها المتعددة و تم اقتراح استعمال الأحذية واقية ، كما تقرر استخدام أنواع مختلفة من الأحذية على أساس التجريب و لم يتدخل مهندس السلامة المهنية ، و لم يضع أي اقتراحات بينما ترك ذلك للعمال أنفسهم و كان دوره مقتصرًا على إثارة النقشات و مساعدة العمال على الوصول لقرارات محددة ، و كان هؤلاء العمال يناقشون زملائهم و يأخذون رأيهم ، و معنى ذلك أن الاقتراحات و التوصيات لم تكن قاصرة على هؤلاء الفئة المختارة فقط ، و انما كانت نابعة من جميع العمال ، و في النهاية قررت المجموعة أن يرتدي العمال نوعا معينا من الأحذية طوال وقت العمل، و كانت النتيجة أن تقبل جميع العمال هذه التوصية بحماسة كبيرة¹.

4-5- التدريب على منع الحوادث : من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس نظريات التعلم أو على أساس التطبيق العملي لنظريات التعلم ، ان وظيفة التدريب الأساسية

¹ عبد الرحمن محمد عيسوي : سيكولوجية العمل والعمال ، دار الراتب الجامعية ، بيروت ، بدون سنة ، ص 124 .

الفصل الأول

هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك ، أما في مجال الوقاية من الحوادث فان التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث و على المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل و الدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الأمن السليم ، بدلا من السلوك الخطير المؤدي الى وقوع الحوادث ، و مهما يكن طبيعة البرامج التدريبية فإنها تعد عديمة الأهمية ما لم تؤدي حقيقة إلى انخفاض معدلات الحوادث عند التدريب .

و يكمن تخفيض معدل الحوادث ، اذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته و قد يكون العامل ملما حقا بقواعد السلامة المهنية و شروطها ، و لكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد و على ذلك فان برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبين :

- الملم العامل بالطرق السليمة في أداء العمل .
- حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

5-5- استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:¹ إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة معينة بتوفير المعدات و الوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات ، كذلك توفير مستلزمات الحرائق و صيانة المعدات و على هذه الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم و تدريب متخصصة لهذا الغرض، حيث يمكن تعريف أدوات أو معدات الوقاية الشخصية على أنها " مجموعة وسائل يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه لغرض الحماية من حوادث العمل ، و للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للعناصر الفيزيائية أو الكيميائية أو البيولوجية في بيئة العمل" . و تتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في الآتي :

5-5-1- الملابس الوقائية: يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه و توضح الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الواقية و ما تناسبه من الأعمال:

¹بختة هدار: دور معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائرية وحدة ورقلة ، رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مبراح ورقلة ، الجزائر ، 2011-2012،ص83.

الفصل الأول

- **بذلة القطعة الواحدة** : يعطي وقاية لجسم العامل و هو غير قابل للتعلق بالأجزاء المتحركة من الآلات و هو يناسب أكثر الورش الميكانيكية .
 - **بذلة القطعتين** : مريح في الارتداء و يفضل استعماله لورش الأعمال البدوية و الخفيفة كأعمال النجارة ، و هو أقل أمان من بذلة القطعة الواحدة .
 - **البالطو** : مريح و يسهل الارتداء و الخلع و لا يلتصق بالجسم بالخصوص للمفتشين و لمشرفين، وكذا مساعدي العمال .
 - **المآزر** : الغرض من استعمال المآزر هو حماية و وقاية الجزء الأمامي من الجسم (الصدر ، البطن و الساقين) من المخاطر المحتمل حدوثها مثل الاحتراق بالمواد الملهبة أثناء عمليات الحدادة و اللحام و المواد الكيميائية أو بالمواد المشعة، كما تستعمل ضد البلل و الزيوت .
- عند ارتداء الملابس الواقية يجب على العامل أن يراعي نوع هذه الملابس و طرق ارتدائها لكي لا تعيقه عن أداء عمله أو تشتت انتباهه عن العمل الذي يؤديه، فالملابس الطويلة قد تعيق مرتديها عند الحركة أو الانتقال.¹
- 5-5-2- أدوات حماية الوجه و العينين** : توجد أدوات حماية الوجه و العينين على هيئة أقمعة أو نظارات ، تصنع عادة من اللدائن أو الفبير أو المعدن فيما يلي عرض لأنواعها و استخدام كل منها:
- **الأقنعة الواقية** :تستخدم الأقنعة الواقية التي يركب بها زجاج البلاستيك اما أسود أو شفاف لحماية الوجه من الضوء الشديد و اللهب و الحرارة المنبعثة و تطاير المواد الكيميائية و الشرر .
 - **النظارات الواقية** :تستخدم لحماية العينين من المخاطر و الأضرار التي يصيبتها أثناء العمليات الصناعية المختلفة ، و توجد النظارات الوقائية بنوعين أساسيين هما :
 - **نظارات شفافة** : و هي تستخدم لحماية العين من الأجسام المتطايرة الناتجة عن العمليات الميكانيكية مثل الخراطة Tournage والثقب ، كما تستخدم في حماية العينين من تطاير الأبخرة و الوسائل الكيميائية أثناء العمل في المختبرات و المعامل الكيميائية.²
 - **نظارات ملونة** : وهي تستخدم لوقاية العينين من شدة الحرارة و الضوء و تطاير الأجسام الدقيقة الساخنة أثناء عمليات اللحام بالأكسجين .

¹بختة هدار، نفس المرجع السابق،ص84.

5-5-3- أدوات حماية اليدين : تتعرض أيدي العاملين أثناء العمليات الصناعية المختلفة الى الجروح و درجات الحرارة المرتفعة و الحروق و التلوث بالمواد الكيميائية... الخ ، لذلك فقد صممت القفازات المختلفة الأشكال و الأنواع لحماية العاملين من الإصابات و الأمراض المهنية المحتمل حدوثها أثناء تأدية عملهم.¹

• **القفازات الجلدية :** وهي تستعمل لحماية ووقاية الايدي من الجروح نتيجة لتعرضها عند حمل الأجزاء ذات الحواف الحادة.

• **قفازات الاسبستون :** تستعمل هذه القفازات المصنوعة من المواد العازلة للحرارة كالاسبستون لحماية ووقاية الأيدي من اللهب و درجات الحرارة المرتفعة .

• **قفازات مطاطية :** تستعمل القفازات المصنوعة من مادة عازلة للكهرباء و الخالية من الكربون للمنتجين و العاملين في مجال الكهرباء وذلك لحمايتهم ووقايتهم من الصدمات الكهربائية - منع وصول التيار الكهربائي للجسم عن طريق اليدين- أثناء قيامهم بأعمال التركيب و التوصيل و الصيانة الدورية , كما تستعمل هذه القفازات أيضا لوقاية و حماية أيدي العاملين في المخابر من التلوث بالمواد الكيميائية .

• **قفازات جلدية مبطنه بالرصاص :** تستعمل القفازات المصنوعة من الجلد و المبطنه بالرصاص لحماية ووقاية أيدي العاملين في الأجهزة و المواد المشعة التي يتعرضون إليها كالالتهابات و الحروق الجلدية ، و تتميز قفازات الرصاص بوقاية الجسم عن طريق الجزء المعرض له (اليدين) من خطر نفاذ الإشعاعات و تأثيرها الضار على جسم الجسم .

5-5-4- أدوات حماية الرأس : وهي تتمثل في الخوذات "Casques" الصلبة المصنوعة من البلاستيك و المعادن و القماش و الألياف الصناعية ، و هي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل ، و من الشروط التي من الأحسن أن تتصف بها خوذة الرأس ما يلي :

- خفيفة الوزن بحيث لا تشكل ثقلا على الرأس.²
- أن تكون بدرجة صلابة كافية تتحمل الصدمات .
- استدارة الهيكل الخارجي لتعمل على انحراف الأجسام المحتمل سقوطها في اتجاه آخر بعيد عن الجسم .
- مبطنه من الداخل بمادة ماصة للصدمات و احتوائها من الداخل على أحزمة أمان.
- تزود بحلقة دائرية لحماية ووقاية الجبهة و الرقبة من حرارة الشمس .
- امكانية تركيب واقيات للأذان و أقنعة واقية للوجه.

²بختة هدار،مرجع سابق ، ص 84.

- امكانية تواجد وسائل إنارة بأعلى غطاء الرأس .

5-5-5-أدوات حماية القدمين : تستخدم الأحذية الآمنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام بالمواد ، و تختلف أنواع و أشكال باختلاف نوع العمل الذي يؤديه المنتج و المخاطر المحتمل حدوثها في أماكن العمل المختلفة و عي كالآتي :

- **أحذية المطاط " Caoutchouc "**:تستعمل الأحذية المصنوعة من المطاط لحماية ووقاية الأقدام من الضرر و الأمراض المهنية التي قد يصاب بها العمال أثناء التعرض لأماكن المياه أو عند التعرض لمخلفات الصرف الصحي أو أثناء تداول نقل المواد الكيميائية.

- **أحذية بمقدمة صلبة :** تستعمل الأحذية المصنوعة من الجلد و المقواة بمقدمة صلبة لحماية ووقاية أصابع و أقدام العمال من كافة المخاطر المحتمل حدوثها مثل سقوط الأجسام الصلبة أو الاصطدام بها.

- **أحذية خالية من المسامير :** تستعمل الأحذية المصنوعة من الجلد أو المطاط و الخالية تماما من المسامير لحماية ووقاية أقدام العاملين من مخاطر الكهرباء أو عند التعرض للمواد شديدة الحساسية للاحتراق أو في الأماكن المشبعة بالأبخرة أو الغازات القابلة للاشتعال .

- **أحذية ذات ألواح معدنية :** تستعمل الأحذية المقواة و المزودة بألواح معدنية مرنة لحماية ووقاية أقدام العاملين من المخاطر التي قد يتعرضون إليها أثناء السير على الأجسام الحادة مثل المسامير أو الأجزاء المعدنية الصغيرة الحادة أو قطع الزجاج أو ما شابه ذلك¹.

5-5-6- أدوات حماية السمع : يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء مما ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني ، و تستخدم أدوات حماية السمع للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي على الجسم بشكل عام ،حيث تعمل هذه الأدوات على خفض مستويات الضجيج الى الحد الذي يعتبر فيه أمنا و هي كالآتي :

- **سدادات الأذن :** تستعمل سدادات الأذن في خفض مستوى الضجيج وتصنع السدادات من البلاستيك المعالج كيميائيا حتى لا يتسبب عنه أضرار صحية ، أو من القطن الممزوج بالشمع .

¹نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان:الامن الصناعي و إدارة محطات الخدمة ،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،عمان، 2008، ص 41.

• **أغطية الأذان** : تستعمل أغطية الأذان بحث تغطي الأذنين بإحكام وتستخدم في الأماكن ذات الضجيج العالي مثل المطارات و بالقرب من الآلات التي تصدر أصوات عالية ، و تعمل أغطية الأذان ككمامات للضوضاء و خافضة للضجيج العالي ، و تصنع أغطية الأذان من البلاستيك من طبقتين أو عدة طبقات يوضع بين كل طبقتين مادة تمتص الذبذبات الصوتية .

الا أن هناك بعض الاعتراضات على هذه الأدوات باعتبار أنها تجعل سماع الحديث صعبا ، الا أنه من التجارب أنه يمكن سماع الحديث بوضوح اذا وصلت الى 85 ديسم لان تلك السدادة أو الغطاء يقلل من الضوضاء الى درجة تجعل الصوت البشري واضحة للخلاف البسيط بين تردده و تردد الضوضاء¹.

5-5-7- أدوات حماية الجهاز التنفسي : تتعرض الرئتان لاستنشاق الأتربة و الأبخرة أو الغازات المنتشرة في جو العمل الى مخاطر أو أضرار صحية تؤدي الى ما يسمى بالتليف "Fibrose" أو التحجر الرئوي أو التسمم نتيجة الأبخرة الملوثة ، أو الوفاة نتيجة لاستنشاق الغازات السامة ، لذا تستخدم الأقنعة لحماية و وقاية الرئتين و الجهاز التنفسي بصفة عامة من الأخطار السابقة الذكر ، و تكون هذه الأقنعة على هيئة كمامات توضع على الوجه بحيث تغطي الفم و الأنف أو الوجه بأكمله و منها ما يغطي الرأس بالكامل و يكون القناع جزء من بذلة العمل ، و تختلف أنواع و أشكال أدوات حماية الجهاز التنفسي باختلاف نوع و طبيعة أماكن التلوث و هي كالآتي :

• **كمامة للوقاية من الأتربة الصغيرة (الدقيقة)** : يستخدم هذا النوع من الكمامات لحجب الأتربة و الغبار الدقيق و التي تتسرب في الحويصلات الهوائية للرئتين و منعها من الوصول الى منطقة التنفس عن طريق المرشحات التي يتم تركيبها بالكمامة ، هذه الكمامات مزودة بصمامين أحدهم لدخول هواء الشهيق و الآخر مخصص لخروج هواء الزفير، كما يجب استبدال المرشح عند الشعور بصعوبة التنفس.

• **كمامة الوقاية من الغازات** : و هذا النوع مخصص للوقاية من الغازات الخائفة أو الملهبة أو المهيجة للجهاز التنفسي و التي تنتشر في جو العمل ، تزود الكمامة بمرشح على هيئة علبة موضّح².

• **كمامة الوقاية باستخدام الأكسجين النقي** : يستخدم هذا النوع من الكمامات الواقية عند العمل بالأماكن المغلقة التي لا يتوفر بها الأكسجين ، أو عند انتشار الغازات الخائفة

¹ . سملاي يحضية: الادارة العامة لتصميم و تطوير المناهج "انتاج كيميائي: السلامة الصناعية"، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني، المملكة العربية السعودية، ص 75.

² سملاي يحضية ، مرجع سابق ، ص 66.

الفصل الأول

أو الغازات السامة في جو العمل ، و الكمامة مزودة باسطوانة بها الأكسجين المضغوط و تحتوي هذه الاسطوانة علة مؤشر يوضح كمية الأكسجين المتبقي بالاسطوانة.

5-5-8- أحزمة الامان : تستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المنقلة أو الهبوط منها و كذا أماكن العمل المرتفعة من حملة مجموعة أدوات أدوات أو عدد أو أي شيء آخر، فان ذلك قد يشكل خطر جسميا على حياته ، لذلك فقد صممت الأحزمة و الجبال الأمانة لحماية العاملين من أخطار الانزلاق أو السقوط من أعلى السلالم أو من الأماكن العالية ، و يحمل العامل الأدوات التي يستخدمها بوضعها بشكل أمن أو بشريط حامل يعلق في كتفه مع تثبيت الحبل ما بين الحزام و السلم المتنقل أو بين الحزام و مكان العمل المرتفع.

5-6- استعمال الإعلانات و الملصقات في مجال السلامة المهنية : تعتبر الإعلانات و الملصقات وسيلة هامة تساعد على نشر الوعي الوقائي لدى العمال ، خاصة اذا تم إعدادها و استخدامها بطريق جيدة ، فهي تؤثر على سلوك العمال و تصرفاتهم تأثيرا يماثل الدعاية التجارية ، و تنقسم الإعلانات و الملصقات الى :

- **الإعلان الإيجابي :** الذي يبين الفائدة من التزام الاحتياط و الحذر ، و كمثال على هذا الإعلان " السلامة تعني إتباع الطريقة المأمونة في العمل " .
- **الإعلان السلبي :** الذي يبين المضار التي تلحق بالعمال نتيجة عدم الحذر " عدم استعمال الكمامة يؤدي الى التسمم " ¹.

و حتى تترك الإعلانات و الملصقات أثارها المطلوبة يجب الإعداد الجيد لها من حيث الشكل و اللون و الخط و درجة التأثير، أن تستجيب لطبيعة الخطر الموجود و وضعها في مواقع بارزة يراها العمال بوضوح ، تغييرها باستمرار حتى لا تصبح من الأشياء و الروتينية ¹.

5-7- توفير الإسعاف الأولي و المساعدة الطبية (طب العمل): انطلاقا من دوره في حماية العمال يعتبر طب العمل أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة ذلك أنه يهدف بدرجة أولى الى وقاية العمال من الحوادث و الأمراض المهنية ثم ان إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاية الإنتاجية يعتبر الهدف الأول لطب العمل ، فهو وسيلة لتجديد قوة العمل و تنميتها ، من خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل و تنظيمها بطريقة سليمة و مأمونة نحول دون وقوع الحوادث أو الإصابة بالأمراض المهنية يهدف طب العمل الى تحقيق الأهداف التالية :

¹سملالي يحضية ، مرجع سابق، ص 67 .

- حماية ووقاية العمال من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل و مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها .
- تعيين العمال فب مواقع تناسب و قدراتهم البدنية و النفسية .
- تقليل حالات العجز و ضمان إطالة الحياة النشيطة للعامل .
- التقييم الدوري لمستوى صحة العمال .

و يعد طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة , بغية التكفل الجيد بعمالها يتعين على المؤسسة انشاء مصلحة مستقلة لطب العمل يضم متخصصين و ذوي كفاءة عالية¹.

5-8- إتباع أنظمة تحفيزية و تأديبية خاصة بالسلامة المهنية : تتبع بعض المؤسسات أسلوب توفير الحوافز للعاملين بأنظمة السلامة ، كإجراء المسابقات للسلوك السليم في العمل , حيث يجري صرف المكافآت و منح الهدايا القيمة لمستحقيها , كما يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يقيدون ببرامج السلامة , و تحديد مستويات الغرامات حسب النوع و الحالات و الإجراءات لذلك .

5-9- الصيانة الدورية للأجهزة و الآلات : و ذلك بتشحيم الأجهزة و الآلات و إصلاح و استبدال و استبدال الأجزاء التالفة و الإسهام في تخطيط و ترتيب هذه الاجهزة بطريقة ملائمة ، و تعديلها لتشغل مساحة أقل و للمحافظة على القوى العاملة , و بذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث ، و قد تثار مسألة خاصة بأنسب وقت لإصلاح الآلة و هذا متروك لرأي المهندس , بحيث يمكن تقليل التعطلات و التوقفات الى أدنى حد ممكن ، و هذا في الغالب يتم حسي نظام روتيني موضوع ، و من الملاحظ أن من أسباب وقوع الحوادث إهمال الصيانة وضعف الإشراف².

و من الأنسب استبدال الأجزاء المتآكلة قبل اهتلاكها بالكامل ولذلك لمنع التوقفات الفجائية أثناء العمل ، و يمكن تحقيق ذلك بالكشف الدوري على الآلات و الأجهزة و وضع هذه

¹ 1 Tayeb Belloula, *Droit du travail*, Alger Dahleb , 1994, p201 .

² عبد الغفار حنفي ،مرجع سابق ، ص 630.

الأعمال بناء على نتيجة الكشف في جدول الصيانة و الإصلاحات ،و يجب أن يتولى أعمال الصيانة للأجهزة المدارة بالكهرباء عمال على درجة عالية من المهارة و المعرفة و مدربون بطريقة سليمة ، وذلك إحداث أضرار لأنفسهم و لغيرهم ،و يجب الاهتمام أيضا بنظافة الطرقات و الممرات من الشحوم و الزيوت ، حتى لا يترتب على ذلك سقوط شخص و إصابته، و كذا التخلص من الأتربة و الغازات ،و يمكن معرفة مستوى الأمن و السلامة داخل المصنع من التخطيط الداخلي للمصنع ، حيث نجد أن التخطيط الجيد يحقق الأمن و السلامة للعاملين و يستدل على هذا من التنظيم و الترتيب الخاص بالأجهزة و المعدات و من توافر الأماكن الملائمة لتخزين المواد،و بهذا يتضح أن لقسم أو ادارة الصيانة دور رئيسي في مجال الحوادث ، لان هذا من شأنه خلق ظروف مأمونة ، و التي تبعث في نفس العامل نوع من الشعور بالأمن و الاستقرار، و بالتالي اثارة حماسه و تفانيه في أداء عمله.¹

6. مهام جهاز الأمن الصناعي :

6-1- أخصائي الأمن الصناعي :²

يجلب أخصائي الأمن دورا مهما في جانب الأمن لهذا يفضل من كانت لديه الخبرة السابقة ، و على درجة عالية من التعليم و يفضل خارجي الجامعات، و بالإضافة إلى الخبرة و المعرفة يجب توفير الصفات التالية :

- القدرة على استمالة الأشخاص و التعامل معهم يتوقف نجاحه على مدى قبول الآخرين لأدائه و اقتناعهم بقائدها
- أن يكون دائم الحركة داخل المصنع لاستنباط أحسن لوسائل الأمن و لديه الحماس .
- أن يكون على علم بكل ما يكتب حول موضوعات الأمن و مداخله المختلفة ، قادر على التقييم و الإرشادات إذا ما طلب منه ، كما يجب أن تكون لديه معرفة متخصصة منها:
- المعرفة بالأساليب الفنية الصناعي ومبادئه باعتبارها وظيفة فنية تمارس داخل المشروع .
- المعرفة الهندسية ، أن يكون قادر على التفاهم مع المهندسين و قراءة الرسوم و التصاميم وتنظيم الآلات.

¹ عبد الغفار حنفي، مرجع سابق ، ص 630.

² محمد عويصة، مرجع سبق ذكره، 142.

- المعرفة بإدارة المشروعات حيث يتعامل جميع الإداريين بالمشروعات.

2.6- أهم واجبات أخصائي الأمن الصناعي : تكمن أهم واجباته فيما يلي :

- اقتراح السياسة العامة المنشأة لمنع الحوادث و الإشراف على تنفيذ هذه السياسة .
- كتابة التقارير و إبداء الرأي في كافة أمور الأمن .
- تقديم الإرشادات للمشرفين على العمل .
- الاحتفاظ بسجلات و إحصاءات الحوادث .
- الإشراف على التدريبات الأمن الصناعي .
- فحص الآلات المصنع و طرق التشغيل¹ .
- إعادة حملات التوعية مستعملا في ذلك الاتصالات الفعالة للعمل منها الاجتماعات الإذاعة المحلية، الملصقات و النشرات ... الخ
- التأكد من تنفيذ القوانين المتعلقة بالسلامة .
- القيام بكل نشاط من شأنه جعل المصنع في حالة أمانة و الاحتفاظ به كذلك و استبعاد الآلات العمل الغير الأمانة .

و يمكن القول ان دور التحفيز لأخصائي الأمن الصناعي يتمحور في الإشراف و الإرشاد و التوعية العاملين من اجل الحفاظ عليهم و على سلامتهم .

7. أهمية الامن الصناعي :²

تكمن أهمية الأمن الصناعي في حماية عناصر الإنتاج المادية و البشرية على حد سواء حيث تعود الفائدة لكل الوحدة الصناعية و الأفراد العاملين و هذه الأهمية تتمثل فيما يلي :

- تقليل تكاليف العمل ك بحيث ان الادارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة في الحوادث و الامراض المهنية التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية و المعنوية، المتضمنة التعويضات المدفوعات للعاملين أو لعوائدهم من بعدهم و كذلك تعطل العمل .
- منع تلف الوسائل الإنتاج المادية .

¹رستم كمال: أخصائي الاجتماعي في الصنع ، سلسلة علاقات المصنع، مكتبة القاهرة، ص423.

²عباس سهيلة: ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط2 ، عمان، 2003 ، ص 30.

• توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر : ان الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب و خالي من المخاطر المؤدية الى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم ، ان هذه المسؤولية أبحث متزايدة في ظل التطور التكنولوجي و بصورة خاصة في المنظمات الصناعية، و من ثم فان الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث المادية و الأمراض الصناعية، اذ أن حوادث العمل لا تقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل ، و إنما أثارها على مشاعر العاملين داخل المنظمة و كذلك زبائن المتعاملين معها.

• توفير نظام العمل المناسب : من خلال توفير الأجهزة و المعدات الواقية و استخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث أو أمراض.

- القيام بتصنيف الحوادث من حيث النوع و السباب و النتائج .
- الإشراف على تحسين الظروف البيئية للعمل المتعلقة بضبط درجات الحرارة و نسب الرطوبة و حركة التهوية
- الاختبار المهني للعمال و حالتهم الصحية .
- الإشراف على نشر الوعي الوقائي بين العاملين بالأساليب الفعالة عن طريق النشرات الراديو و الصحافة لتوعية العمال بمخاطر العمل .

و من هنا يمكننا القول أن الأمن الصناعي يسعى إلى تأمين السلامة لجميع الأفراد العاملين و تهيئة الظروف المناسبة لهم و تطبيق الأساليب الكاملة بالحفاظ على سلامة الأفراد و وسائل الإنتاج المادية.¹

8. التدريب في المجال الصناعي و أهدافه :

1.8. التدريب في المجال الصناعي : يقصد به تلك السلسلة من الخدمات من الخدمات التعليمية و الإيضاحية و التجريبية التي تهدف الى إتقان المتدرب للعمل الذي يتدرب عليه حتى يؤديه بطريقة تحقق اعلى مرتبة ممكنة من الكفاية الإنتاجية².

¹بومنجل فريدة : تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية مجلة الصحة و السلامة المهنية ،المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل،الجزائر، 1981 ، ص 165.

²محمود السكري : ادارة المشاريع الصناعية للادارة الصناعية، دار الكتب،ط2،بيروت،1967،ص488-489.

2.8. أهداف التدريب الخاص بالأمن الصناعي :و يمكن حصر أهدافه فيما يلي :

- من خلاله يتم توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكيات التي تنجم عنها المخاطر و تسبب كوارث .
- الحد من السلوكيات التي تعيق الفرد و تحد من نجاح برامج الأمن الصناعي و الأساليب الوقائية أو أساليب التدخل أو العلاج عند حدوث الخطر .
- يساهم التدريب في تعيين الاتجاهات ، ذلك أن معرفة و اكتساب معلومات جديدة تبين مدى خطورتها و تبين أثارها السلبية في مجال الأمن الصناعي ، و تبين اتجاهها أخرا مغايرا فاعتياذ الفرد على الهروب أثناء الحوادث يمكن تبديله بسلوك تدخلي لمعالجة الكارثة .
- الرفع من مستوى أداء الأفراد لمهام الأمن الصناعي، و نمو الوعي لديهم بغية تحقيق هدف عام شامل هو تحقيق الامن و مشاعر الطمأنينة التي توفرها في مكان العمل.¹

و من هنا يمكننا القول أن التدريب يساعد العمال على اكتساب معلومات حول طبيعة العمل و مواقع الخطورة ، و ذلك بهدف تجنب حوادث العمل التي تعرقل أداء العمال .

9. مخاطر الصناعة و المخاطر المهنية في بيئة العمل و الطرق الوقائية منها:

1.9 مخاطر الصناعة:²ان مخاطر الصناعة هي نوع من الأزمات الأمنية و لكن لها خصوصيتها و اختلافها عن باقي الأزمات الأمنية ، و لكن في نفس الوقت تشترك مع الأزمات الأمنية في أمور عديدة منها :

- **المفاجأة :** غالبا ما تكون الأزمات الصناعية مفاجأة و غير متوقعة على الأقل في الوقت الذي حدث فيه ذلك تشكل مفاجأة في نفس الوقت حدوثها ، كما أن أحداثها تتسم بالمداهمة مما يصيب الأجهزة الأمنية بارتباك ، اذا لم تكن قد حدثت الحدة مسبقا لمواجهة هذه الأزمة .
- **سرعة و تتابع الأحداث :** عادة ما تتسم الأحداث المشكلة للأزمة الأمنية بالسرعة و التتابع ، فتوالي الانعكاسات المختلفة التي قادتها في حالة الامن و وتكثر باتساع رقعة المخاطر ، و هو ما يتطلب سرعة في التعامل مع الأحداث و مواجهتها و السيطرة عليها

¹ الجبالي إسحاق: السلامة العامة والتحذير من مخاطر الأعمال اليدوية والآلية، بيت الأفكار الدولية للنشر، والتوزيع، عمان، 1999، ص30.

²قريب علي: الامن الصناعي ، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للعدالة و تحويل المعادن غير الحديدية، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، سطيف، 2005، ص96-97 .

و الحد من نطاق انتشارها و لهذا كان من أول مهام أجهزة الامن الانتقال السريع لمكان الطوارئ و محاربة أثارها و تطويق نتائجه .

• **درجة عالية من التوتر النفسي** : صاحب الأزمة و كذلك الصناعية درجة عالية من التوتر النفسي ، فعندما تتصاعد الأحداث المشكلة للأزمة الأمنية فان جو من التوتر النفسي غالبا ما يسود مسرح الأحداث مما يؤثر على سلامة القرار و حسن التصرف في مواجهة الأحداث¹ .

• **اتساع نطاق الأحداث** : نظرا لما تتسم به الأزمة من سرعة و تتابع فان نطاق الأحداث غالبا ما يتسع ليمتد الى مناطق مجاورة لم تكن في الحسبان ، كما أن الأحداث الأمنية المتداعية غالبا ما يكون لها انعكاسات واسعة النطاق مما يلقي على أجهزة الأمن واجبات إضافية لمنع انتشار الأخطار المصاحبة للأزمة .

• **عدم توفير المعلومات الكافية عن الأزمة أو الكارثة** : كثيرا ما تتسم أحداث الكارثة الصناعية بالنقص في البيانات و عدم توفر المعلومات عن حجم و أسباب الكارثة لما يؤثر على سلامة تقدير الموقف و بالتالي تتسم إجراءاتها بالتسرع و الارتجال.

10. الهيئات الوصية على الامن الصناعي :

1.10- على المستوى الدولي :

10-1-1- منظمة العمل الدولية²: و تتركز وظيفتها الأساسية على ما يلي :

- إعداد الاتفاقيات و التوصيات و التشريعات على المستوى الدولي .
- جمع الدراسات الفنية و العمل على نشرها .
- تقديم المساعدات الفنية للحكومات و مدها بالخبراء و الأجهزة و المعدات .
- تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية ، و النقابات في البلدان المختلفة.
- ادارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالصحة و السلامة المهنية .

10-1-2- هيئة الصحة العالمية : و يركز نشاطها على :

- إصدار النشرات التي تعني بالصحة و السلامة المهنية .
- اتخاذ القرارات التي جيب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول
- إمداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية ، و تشمل على سبيل المثال :

¹عباس أبو شامة، مرجع سبق ذكره، 38

²أحمد قاضي: دليل السلامة و الصحة المهنية، مصر الجديدة، القاهرة، 1996، ص 66 .

الفصل الأول

البعثات الخبراء ، المعدات ، ... و ذلك عن طريق نظام المعونة الذي تقدره هيئة الامم المتحدة .

3-1-10- الجمعية الدولية للضمانات و التأمينات و الاجتماعية : و تتخلص أهداف هاته الجمعية فيما يلي :

- تحقيق التعاون الدولي .
- بذل جهود لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي و تحقيق أهدافها الفني و لادارية .
- تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات .
- اصدار نشرات نصف شهرية، تتضمن أحداث المعلومات في مجال الصحة و السلامة المهنية .

4-1-10- وكالة الطاقة الذرية : و من المهام الموكلة اليها :

- العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الإشعاعات الذرية .
- التنسيق مع هيئة الامم المتحدة في أمور الوقاية و الأمن .

5-1-10- الهيئات و المؤتمرات المهنية (طب ، هندسة ، علوم) : و من وظائفها الأساسية نذكر ما يلي :

- وضع الأسس العلمية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية .
- البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية ، لواقع العمل المؤثرة على المجتمع .
- البحث في مخاطر الشائعة في مجالي : الطب الصناعات الصحية المهنية .

10-2- على المستوى المحلي :

1-2-10- المعهد الوطني للنظافة و الامن : و من بين مهامه نذكر :

- العمل على توفير الامن للعمال داخل المؤسسات .
- نوعية الاطارات المتخصصة المختصة في الامن و الوقاية ، و ذلك بتنظيم ملتقيات و ندوات¹ .

¹ أحمد قاضي، نفس المرجع السابق ، ص 67.

10-2-2- المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة : و من بين وظائفه الأساسية العمل على تقديم تعليمات هامة حول الامن الصناعي و الوقاية من حوادث العمل عن طريق المجلات و الدوريات، التي تبعثها الى كل المؤسسات الموجودة على مستوى القطر الجزائري .

10-2-3- وزارة الصناعة : و الني تهتم بما يلي :

- المراقبة المتكررة بالأمن الصناعي داخل المؤسسات .
- إصدار مجلات خاصة بمجال الأمن الصناعي .
- القيام بدورات تدريبية ، تهدف الى تعليم و إرشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الأمن الصناعية، للتخفيض من الحوادث و الأمراض المهنية .

10-2-4- النقابات : و ذلك من خلال التنسيق مع هيئات كوزارة الصحة و وزارة العمل رجال الحماية المدنية ، وزارة الإعلام و الاتصال ،وزارة الثقافة ،بهدف توعية و تثقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن الصناعي لتجنب الإخطار المهنية .

بالإضافة الى ذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات أخرى كوزارة الصحة ، الهيئة الولائية و طب العمل التابعة لمختلف المؤسسات...و كلها ترمي الى هدف واحد هو العمل على توعية العمال على ثقافة الأمن الصناعي و وسائله ، لتجنبهم فقدان أرواحهم بسبب حوادث و أمراض مهنية،و تجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق أضرار بعناصر العملية الإنتاجية¹.

¹أحمد قاضي، نفس المرجع السابق ،ص 67.

خلاصة الفصل :

نظرا للدور الكبير الذي يلعبه الأمن الصناعي في الوقاية، والحفاظ على العنصر البشري داخل التنظيم، وذلك من خلال توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر، لذلك فهو يلقى اهتماما بالغا من طرف الإدارة والنقابات العمالية وكذا الدولة التي سنت قوانين وأنظمة صارمة ألزمت بها المسؤولين والمسيرين على العمل بها، وذلك من أجل الحفاظ على المورد البشري الذي يعتبر محور العملية الإنتاجية. إضافة إلى ذلك فإن دور الأمن الصناعي لا يعد حد الوقاية فحسب بل يتعدى أيضا إلى توعية العمال وتشجيعهم على الحفاظ على أنفسهم، و يهتم بالخصوص بالذين أصيبوا وذلك من خلال تأهيلهم ورعايتهم حتى يسترجعوا عافيتهم و يعودوا إلى أعمالهم السابقة كلما سمح الأمر لهم.

الفصل الثاني

الأداء الوظيفي

تمهيد

1. تعريف الأداء الوظيفي.
2. محددات الاداء الوظيفي.
3. أبعاد الأداء.
4. معايير الأداء الوظيفي.
5. جوانب الأداء.
6. أنواع الأداء.
7. تقييم الأداء و معاييرہ.
8. العوامل المؤثرة على الأداء.
9. إعملية تحسين الأداء.
10. معوقات الأداء.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الأداء من المواضيع التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام و البحث في الدراسات الادارية بشكل عام و بدراسات الموارد البشرية بشكل خاص ، و ذلك لأهمية الدور الذي يلعبه على مستوى الفرد و المؤسسة ، و لتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء و تنوعها ، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى البعد الثاني من الإطار النظري وهو الأداء الوظيفي حيث يوضح مفهومه و محدداته، أبعاده، معاييرها ، العوامل المؤثرة فيه، ومفهوم تقييم الأداء ، عملية تحسين الأداء ومعوقاته .

1- تعرف الأداء الوظيفي :

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ولهذا سوف نحاول من خلال إعطاء عدة تعريفات لغوية واصطلاحية توضيح هذا المفهوم.

1-1- التعريف اللغوي:

من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله والاسم الأداء: أدى الأمانة ، وأدى الشيء قام به.¹

الفعل من كلمة أداء Perform : يؤدي ، ينجز ، يؤدي وفقا لعرف معين ، يعمل. performance تعني الكلمة الأداء و التي تشير إلى تأدية عمل أو إنهاء نشاط أو تنفيذ مهمة. بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة".²

2-1- التعريف الاصطلاحي:

يمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه " درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج".³

يتمثل الأداء في العمل الذي يقوم به الفرد ، بعد أن يكلف به ، و يكون محدد الكمية و من مستوى جودة معينة ، النوعية ، يؤدي بأسلوب أو طريقة معينة ، أي محدد النمط".⁴

¹ أحمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفى : معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية، مصر، 1984، ص166.

² الدحلح فيصل عبد الرؤوف :تكنولوجيا الأداء البشري "المفهوم و أساليب القياس و النماذج ،المكتبة الوطنية ،عمان، 2001، ص95.

³ رواية حسن : إدارة الموارد البشرية"رؤية مستقبلية"،الدار الجامعية ، مصر، 2003، ص209.

⁴ حجازي محمد حافظ :إدارة الموارد البشرية ، دار الوفاء للطباعة و النشر ، الاسكندرية ،200، ص160.

تعريف توماس جلبرت Tomas gilbert: "الأداء هو التفاعل بين السلوك و الانجاز و أنه مجموعة و النتائج حيث تكون هذه النتائج قابلة للقياس".

كما أن (توماس) يلقي الضوء على مفهوم الأداء إذ يرى أنه السلوك الذي يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها ، و هو التفاعل بين السلوك و الانجاز أي أنه مجموع السلوك و النتائج التي تحققت معا".¹

و يعرفه آخرون : على أنه " جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المداخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات و قدرات و خبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعية و بيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة ، بأقصر وقت و أقل تكلفة"².

تعريف حسن رواية : " الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، و هو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متكلمات الوظيفة ".³

كما يعرفه أحد الباحثين على أنه : " تنفيذ الموظف لعمله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ، و يعني النتائج التي يحققها الموظف في المؤسسة".⁴

¹ صلاح الدين عبد الباقي: الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص175.

² عاشور أحمد صقر: السلوك الانساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية، 2005، ص26.

³ رواية حسن ، نفس المرجع السابق ، ص210.

⁴ هلال محمد، عبد الغني الحسن :مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء، القاهرة، 1996، ص12.

من خلال سرد تعاريف المفكرين للأداء يمكن أن نستنتج أنه مهما اختلفت الألفاظ و الإتجاهات لإعطاء مفهوم محدد لمصطلح الأداء، فهي في الواقع تصبّ في اتجاه واحد بحيث اتفق معظم الباحثين على أنّ مصطلح الأداء هو مرادف للتحقيق النجاح و تحقيق التفوق الإستراتيجي .

2. محددات الاداء الوظيفي :

إن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد و التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور و المهام و يعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد و القدرات و إدراك الدور الهام للفرد ، و لهذا نجد أن محددات الأداء تتضح في :

- الجهد المبذول من طرف الفرد .
- القدرات التي يتمتع بها الفرد.
- مدى إدراكه لمتطلبات الوظيفة.

2-1- الجهد : يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية و العقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته

و وظيفته و ذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله".¹

وهناك من يضيف عنصر الدافعية في هذا الخصوص بحيث "أنه تعود كلمة الدافعية لرغبة الفرد في إشباع حاجات معينة و عليه يظهر أن الدافعية تمثل القوة التي تحرك و تسير الفرد من أجل تأدية العمل ، و تعتبر الدافعية المحدد الرسمي للأداء إذ تعبر عن الرغبات التي تثير و توجه سلوك الفرد نحو اتجاه أ هدف معين كما تمثل نتائج لعمليات داخلية أو خارجية تثير حماس و إصرار الفرد لقيامه بعمله و تحقيق مجموعة من الأهداف من خلال مزاولته لمختلف أنواع السلوك كما أن الدافعية ذات طابع قصدي أي أن العامل في المؤسسة عندما

¹رواية حسن ، مرجع سبق ذكره ، ص210.

يقوم بعمل ما فإن ذلك يكون بناء على اختياره و بالتالي تكون الدوافع التي دفعته ذات توجه قصدي"¹

2-2- القدرات : وهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء عمل معين، و القدرة تكون مقرونة بالكفاءات و المهارة و هي تختلف من فرد إلى آخر و من فترة زمنية لأخرى، كما أن التدريب و التكوين يلعبان دورا هاما في تحسينها و تقريرها و الرفع منها ، و تشمل أيضا السرعة و الدقة في الأداء.²

2-3- إدراك الدور: ويعنى به الإتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري لتوجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه. ولتحقيق مستوى مرضٍ من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنه لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين ، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فإن هذا العمل لن يكون موجهها في الطريق الصحيح وبنفس الطريقة فإن الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكنه تنقصه القدرات، فعادة مايقيم مستوى أدائه كأداء منخفض وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم لكنه كسول ولا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد أيضا منخفضا، وبطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر"³.

¹ عويضة كامل محمد : القدرات العقلية في علم النفس ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، بدون سنة ، ص639.

² محمد الجوهري: مقدمة في علم الاجتماع الصناعي "سلسلة علم الاجتماع المعاصر"، دار الكتاب الجامعية، القاهرة، 1975، ص221.

³رواية محمد حسن ، مرجع سبق ذكره ، ص211.

من خلال كل هذا يمكننا القول إن محددات الأداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز أعماله وما يتمتع به من مهارات ، معلومات وخبرات ومدى ادراكه لما يقوم به في المؤسسة التي ينتمي إليها.

3. أبعاد الأداء:

3-1- كمية العمل: يعبر عن مقدار الطاقة العقلية والنفسية والجسمية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية محددة، تعبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو الكمية خلال فترة زمنية محددة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

3-2- نوعية العمل: تعني مستوى الدقة، الجودة، وما مدى مطابقتها (الجهد المبذول للمواصفات) ففي بعض أنواع الأعمال قد لا يهم كثيرا سرعة الأداء أو كمية معتبرة، ما يهم نوعية وجودة الجهد المبذول، والكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.¹

3-3- نمط إنجاز العمل: يقصد به الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله وقياسه ببعض الحركات والوسائل والطرق التي قام بها في أدائه لعمله فعلى أساس نمط الإنجاز يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة ومزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسماني بالدرجة الأولى.²

¹ محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2003، ص219.

² خالد محمد بني حمدان، وائل محمد إدريس: الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي "منهج معاصر"، دار البازوري العلمية للنشر ، الأردن، 2009، ص383.

4. معايير الأداء الوظيفي :

يهدف وضع معايير الأداء إلى مراقبة الأداء بصفة دائمة للتعرف على أي تذبذب في مستوى الأداء ، بغرض التدخل في الوقت المناسب لمعالجة السلبيات و أوجه القصور تستخدم هذه المعايير للفرقة بين فعالية الأداء و كفاءة الأداء ، فعالية الأداء تشير إلى قيام الأفراد بتحقيق أهداف المؤسسات و تنفيذ الأعمال و المهام المطلوبة منهم أما كفاءة الأداء فتشير إلى استخدام الموارد المتاحة بشكل اقتصادي و دون إسراف في تنفيذ المهام في العمل ، و تحقيق أهداف المنظمة و تنحصر أهم معايير الأداء فيما يلي :

4-1- الجودة : هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الاتقان

و جودة المنتج ، لذا يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الامكانيات المتاحة و هذا يستدعي وجود معيار لدى الرؤساء و المرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة فضلا عن الاتفاق على مستوى الجودة المطلوبة في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج و الأهداف و التوقعات .

4-2- الكمية : هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات و امكانيات الأفراد و لا يتعدها

و في الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم و امكانياتهم لأن ذلك يعني بطء الأداء ، مما يصيب العاملين بالتراخي و اللامبالاة ، لذلك يفضل الاتفاق على حجم و كمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو ي معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات تدريب ، و تسهيلات .¹

4-3- الوقت : ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو

رأسمال و ليس دخل ، مما يحتم أهمية استغلاله استغلال الأمثل في كل لحظة ، لأنه يتضاءل على الدوام و يمضي بغير رجعة فهو لا يقدر بثمن ، و يعد أحد خمسة موارد أساسية في مجال إدارة الأعمال.

¹محمد سعيد أنور سلطان : السلوك التنظيمي، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص219.

4-4- الاجراءات : الاجراءات عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها لذلك يجب الاتفاق على الطرق و الأساليب المسموح بها و المصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف ، فبالرغم من كون الاجراءات و الخطوات المتعبة في انجاز العمل المتوقع و مدونة في مستندات المؤسسة وفق قوانين و نظم و تعليمات¹.

5. جوانب الأداء:

بما أنّ الأداء هو مفهوم شامل فإنه لا ينحصر في الجانب الإقتصادي فقط، بل يتعداه إلى الجانبين التنظيمي و الإجتماعي.

1-5- الأداء التنظيمي: الأداء التنظيمي هو الصفة التي تنظّم بها المؤسسة لبلوغ أهدافها و الطريقة المعتمدة لبلوغ تلك الأهداف.

ارتبط الأداء لفترة طويلة بالهيكلية التنظيمية، بحيث كان ينسب الأداء للهيكلية، فيقال الهيكلية "س" أحسن من الهيكلية "ع" فلا يوجد أداء إلا و مرتبط بالهيكلية. غير أنّ هذا التقدير المبالغ فيه للهيكلية لم يخدم كثيراً المؤسسة بفعل التغيرات اللامتناهية لمحيطها، ممّا ينجم عنه في كلّ مرّة إعادة هيكلية جديدة حتى أصبح الأداء لا يتوقف عن الإنتظار في سبيل البحث عن "أحسن تنظيم"، لكن حالياً و في ظلّ القيادة الإستراتيجية أصبح الأداء يُقيّم بالنسبة للمنافسة في الأسواق، و يتمثّل في القدرة على الإستجابة للإنتظارات الخارجية مستقلاً بذلك عن الهيكلية التنظيمية¹.

¹ غيات بوفلجة: مبادئ التسيير البشري، ط2، دار العرب للنشر، وهران، 2004، ص51.

¹ Castelnau Jacques et autres : « **Le pilotage stratégique** », Editions d'Organisations, Paris, 1999, p76.

لكن هذا لا ينفى ضرورة وجود تنظيم داخل المؤسسة، بل على العكس فإنّ التنظيم الجيّد هو وسيلة في خدمة أداء المؤسسة، وعليه فإنّ كاليكا Kalika.M ينص على وجود أربعة (04) عوامل ضرورية لتحقيق الفعالية التنظيمية، تتمثل في:²

• **احترام الهيكلية الرسمية:** إنّ عدم احترام الهيكلية الرسمية ينجّر عنه حدوث اختلالات داخل المؤسسة.

• **العلاقات بين المصالح:** إنّ همّ الإدارة هو الحدّ أو على الأقلّ التقليل من النزاعات التي يمكن أن تحدث بين المصالح بهدف خلق جوّ من الإنسجام و التنسيق.

• **الانتقال الجيّد للمعلومات:** إنّ الانتقال الجيّد للمعلومات ما هو إلاّ تجسيد لعلاقات الإنسجام و التنسيق بين المصالح المذكورة آنفاً. فالانتقال الأفقي للمعلومات لا يؤثّر وحده على الفعالية التنظيمية، بل لابد كذلك من إدراج الانتقال العمودي، و هو يمثّل تبادل المعلومات بين إدارة المؤسسة و مستوياتها المختلفة.

• **مرونة الهيكلية:** و هي مقدرة الهيكلية التنظيمية على التغيّر للتكيّف مع قيود المحيط.

2-5- الأداء الإجتماعي: يتمثّل الأداء الإجتماعي في تحقيق الرضا لمختلف أفراد المؤسسة، لأنّ الإقتصار على تحقيق الجانب الإقتصادي مع إهمال الجانب الإجتماعي للأفراد قد يؤدي إلى التسبب في نتائج وخيمة على المدى الطويل.

و من النقاط التي يستحسن الإهتمام بها نذكر مايلي:¹

² Marmuse. Christian (1): « **Politique générale : Langues, modèles et choix stratégique** », Editions economica, Paris, 1992, p105.

¹ Marmuse. Christian : **dans performance**, « **Encyclopédie de gestion** », Tome 2, Editions economica, Paris, 1997, p 2202.

- طبيعة العلاقات الإجتماعية التي تؤثر على جودة القرارات الجماعية المتخذة.
 - أهمية النزاعات و الأزمات الإجتماعية (من حيث العدد، الخطورة، المدة...).
 - مستوى رضا العاملين (و الذي يمكن تقييمه بالإستعانة باستجابات داخلية للأفراد).
 - معدّل دوران العمّال الذي يعتبر مؤشرا على مدى وفاء الأفراد للمؤسسة.
 - الغيابات و التأخرات و التي تعكس طبيعة نظام الحوافز المعتمد من طرف المؤسسة أو طبيعة العمل المؤدى (عمل مملّ، خطير أو متعب).
 - المناخ الإجتماعي السائد داخل المؤسسة،
- منه يمكننا القول أن الإهتمام بهذه النقاط يهدف إلى تحسين علاقة الأفراد بالمؤسسة و يحثهم على بذل مجهود أكبر، و يولّد وفاءهم تجاه المؤسسة.

6. أنواع الأداء:

بعد التعرف على مفهوم الأداء و التطرق إلى محدداته يمكننا الانتقال إلى عرض أنواع الأداء هذا الأخير الذي يمكن تصنيفه و تقسيمه كغيره من الظواهر التنظيمية ،و يمكن تقييم أنواع الأداء بغرض اختيار معيار التقسيم لذلك ،فان نوع الأداء يكون حسب معيار التقسيم،و من ثمة يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معيار المصدر، إضافة إلى معيار الشمولية.¹

6-1- حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي

أو الأداء الداخلي و الأداء الخارجي.²

¹ نور الدين سنوفي: تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية، أطروحة دكتورا، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005-2006، ص194.

² نور الدين سنوفي، مرجع سابق، ص194.

6-1-1- الأداء الداخلي: و يطلق على هذا النوع من الأداء "أداة الوحدة", أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

- الأداء البشري: وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجيا قادر على صنع القيمة و تحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
- الأداء التقني: و يتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.
- الأداء المالي: و يمكن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

6-1-2- الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه و لكن المحيط الخارجي هو الذي يولده, فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع, وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو السلب, و هذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها و تحديد أثارها.

6-2- حسب معيار الشمولية : و حسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي و الأداء الجزئي¹:

6-2-1- الأداء الكلي: و هو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، و لا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر ، و في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى و كفاءات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية و الشمولية، الربح و النمو، و كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

¹ عمر محمد تومي الشبيلي: علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1988، ص56.

6-2-2- الأداء الجزئي: و هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة و ينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد عليه لتقييم عناصر المؤسسة حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى:

- أداء الوظيفة المالية .
- أداء وظيفة الأفراد .
- أداء وظيفة التموين .
- أداء وظيفة الإنتاج .
- أداء وظيفة التسويق ¹.

7. تقييم الأداء الوظيفي :

يعتبر تقييم الأداء الوظيفي أحد الوظائف المتعارف عليها في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة، وهذه الوظيفة ذات مبادئ و ممارسات عملية مستقرة يهدف هذا إلى التعرف على عملية تقييم الأداء من خلال العناصر التالية :

7-1- تعريف تقييم الأداء الوظيفي :

توجد عدة مترادفات لمفهوم تقييم الأداء، و لكنها تؤدي إلى نفس المعنى، فقد جاء في اللغة أن تقييم الأداء أعم من تقويم الأداء. لقد تعددت تعاريف تقييم الأداء الوظيفي نذكر منها :

تعريف ماهر أحمد: " تقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله تحديد مبادئ و مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم، و يحتاج الأمر إذن أن يكون العاملون قد قضوا فترة زمنية في أعمالهم و بشكل يمكن من القيام بتقييم أدائهم خلالها " ².

¹ عمرو حامد: تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الإمارات العربية المتحدة، ص116.

² ماهر أحمد: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، الاسكندرية، 2007، ص406.

و يعرفه آخرون على أنه: " تقييم الأداء عملية تتم وفق نظام رسمي موضوعي مسبقا من قبل الإدارة للموارد البشرية، يتم بموجب قياس أداء العاملين و سلوكهم و تقييمها في أثناء العمل، و ذلك عن طريق الملاحظة المستمرة لهذا الأداء و السلوك و تحديد نتائجها خلال فترة دورية زمنية محددة مسبقا " ¹.

من خلال هذان التعريفان، يمكن أن نقول أن تقييم أداء العامل هو نظام يسمح بقياس كفاءة العامل في إنجاز عمله خلال فترة زمنية معينة .

كما يعرفه آخرون أنه: " يقصد بتقييم الأداء دراسة و تحليل أداء العمال لعملهم و ملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل، و ذلك للحكم على مدى نجاحهم و مستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية و أيضا للحكم على الإمكانيات للنمو و التقدم للفرد في المستقبل " ².

و من خلال ما سبق نضيف أن تقييم أداء العمال هو النظام الذي من خلاله نستطيع الحكم على الأداء الماضي و تصحيحه و تحضير الاستعدادات المستقبلية مع مراعاة محيط العمل و الإجراءات اللازمة لتحسين أداء العمال .

2-7- معايير تقييم أداء العاملين : اختلف الباحثون في تحديد هذه المعايير فمنهم من لجأ

إلى تخصيص مجموعة معايير لكل مستوى إداري . ومنهم من قدم مجموعة معايير توصف بإمكانية تطبيقها على جميع الوظائف وبصورة عامة فإن هذه المعايير على جانبين أساسيين هما :

¹درة عبد الباري إبراهيم و آخرون: إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد و العشرون، ط1، دار وائل للنشر، 2008، ص270.

²الصيرفي محمد: إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007، ص208.

7-2-1- 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 مدى تغطية العامل لمسؤوليات عمله 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 والإمكانات المتاحة.

7-2-2- سلوكي: ويكشف عن صفات الفرد الشخصية و يشمل:

- التعاون حيث يقيم هذا العنصر درجة التعاون بين العامل والمتصلين به من زملائه بالمنظمة أو المسؤولين على مستوى الدولة أو الجمهور الخارجي.
- درجة الاعتماد عليه 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 الإسراف في المواد¹.
- 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.

¹ محمد الصيرفي: إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص210.

- السلوك الشخصي وقيم هذا العنصر الصفات الأخلاقية داخل العمل فقط إلا إذا أثر السلوك الخارجي.
- على سمعة المنظمة فيؤخذ حينئذ في الاعتبار عند التقييم¹.
- وهناك مبادئ مختلفة في استخدام معايير تقييم الأداء، وهي كالتالي²:
- يجب استخدام عدد كبير نسبياً من المعايير عند تقييم الأداء، ولا يجب الاقتصار على معيار واحد أو عدة معايير قليلة، والسبب في ذلك يرجع إلى أن العاملين يقومون بعدة أنشطة وعليه يجب أن تتعدد المعايير حتى يمكن تغطية الجوانب المختلفة لأداء الفرد.
- يجب أن تكون المعايير موضوعية بقدر الإمكان، وأكثر المعايير موضوعية هي معايير نتائج الأداء يليها معايير سلوك الأفراد، وأقلها موضوعية هي معايير الصفات الشخصية.

8. العوامل المؤثرة على الأداء:

8-1- تأثير الأمن الصناعي على أداء العاملين داخل الورشات الصناعية³:

بما أن الأمن الصناعي يهدف إلى حماية العنصر البشري و توفير بيئة عمل مناسبة له فإنه لا شك في أن توفر الأمن الصناعي داخل الورشة سيؤثر إيجابياً على أداء العامل لعمله و غيابه سيؤثر، باعتبار أن العامل يتأثر مباشرة بما يحيط به من ظروف و مخاطر في تأديته لعمله، و لهذا فإنه لابد من الإشارة لمفهوم الأداء لربطهما بموضوع الأمن الصناعي و توضيح العلاقة بينهم .

¹ محمد الصيرفي، نفس المرجع السابق، ص211.

² أحمد ماهر :إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص174.

³ خلود لعويبي :واقع الأمن الصناعي و مدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا، 2008، ص20.

إذن قبل تقييم الأداء للعامل يجب أن نحدد له العمل الذي سيقوم به من حيث الكمية الجودة، الطريقة و مدى خطورة المعدات أو الآلات المستعملة وما يحيط به من ظروف مهنية و ذلك حتى نتصف عملية التقييم بالموضوعية و المصادقية .

من خلال معنى الأداء الوظيفي و تقييمه يتبين أن هناك علاقة وثيقة بين الأمن الصناعي و بين أداء العاملين، حيث أن توفير الأمن الصناعي داخل الورشات الصناعية سيؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين و بالعكس، و كذلك أن عملية تقييم الأداء تعمل على دعم و تعزيز الأمن الصناعي داخل الورشات الصناعية كالتالي :

- إن عملية تقييم الأداء تساعد في الكشف عن ظروف العمل التي يتعرض لها العامل أثناء تأديته لعمله مثل الحرارة، البرودة، الرطوبة..... وبالتالي إتخاذ السبل و الإجراءات الكفيلة بتحسين هذه الظروف و تحسين أداء العاملين .
- إن عملية تقييم أداء العاملين تساعد أيضا في معرفة مصادر الخطر المحيطة بالعامل التي قد يكون مصدرها الآلات، العمليات الصناعية على سبيل المثال و نتيجة تأثيرها على الأداء الوظيفي للعمال، و هذا يساعد الإدارة في وضع حلول و إجراءات مناسبة .
- بما أن عملية التقييم هي مقارنة أداء العامل بالمعايير الموضوعية مسبقا، فإن عملية التقييم تعطي فرصة لإعادة النظر في المعايير المتعلقة بالأمن الصناعي و التي يتم بناء عليها تقييم العاملين مثل: إلتزام العاملين بمعدات السلامة، فقد يكون عدم إلتزام العاملين بمعدات السلامة، فقد يكون عدم إلتزام العاملين بها يعود لعدم صلاحيتها مثلا :¹
- تساعد عملية التقييم أيضا في التخطيط الإستراتيجي و التنفيذ للأمن الصناعي من قبل الجهات الإدارية المسؤولة في المنشأة .

¹خلود لعويوي ، نفس المرجع السابق،ص21.

- تساعد عملية تقييم الأداء الوظيفي للعمال أصحاب المنشآت في تحديد مدى التزام منشأتهم بمعايير و قوانين الصحة و السلامة في العمل, فمثلا قد يعود ضعف أداء العامل في مجال معين لعدم ارتداء معدات السلامة اللازمة للعمل و التي لا تقوم المنشأة بتوفيرها .
- و أخيرا تساعد عملية تقييم أداء العاملين في تقييم وضع المنشأة ككل من حيث الإنتاجية و الربحية، لأن أداء المنشأة ما هو إلا محصلة لأداء عاملها .

إذن ترى الباحثة أن عملية تحسين الأداء في الورشات الصناعية تعتمد أساسا على دراسة و تحليل جميع عناصر الأمن الصناعي المؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر على أداء العاملين كما أن تقييم أداء العاملين بشكل دوري مع الأخذ بعين الاعتبار جميع عناصر الأمن الصناعي عند التقييم بالإضافة إلى تحليل نتائج التقييم بهدف تعزيز و تطبيق الأمن الصناعي داخل الورشات الصناعية¹.

2-8- تأثير ثقافة المؤسسة على الأداء:

يمكن لثقافة المؤسسة أن تؤثر تأثيراً فعّالاً على النتائج الإقتصادية للمؤسسة على المدى الطويل. "حيث لاحظ كل من J.P. Kotter و L.Hesket James خلال أحد عشرة سنة أنّ المؤسسات التي لها ثقافة الإهتمام بالعنصر البشري (زبائن، مساهمين، و عمّال) تحقق أفضل النتائج مقارنة بالمؤسسات التي أهملت هذا العنصر، بحيث أنّ المؤسسات الصنف الأوّل استطاعت أن ترفع من مداخيلها و في هذا الصدد يقول Vlasselaer.M : أنّه حتى تخدم ثقافة المؤسسة الأداء عليها أن تقبل كل الأفكار المتعارضة للأفراد التي من شأنها أن تخلق التجديد، كما أنّه عليها أن تنفتح على ثقافات المؤسسات المنافسة و ، تتبادل معها

¹ خلود لعويوي ، نفس المرجع السابق،ص21.

الآراء، لأنّ مقارنة المؤسسة لثقافتها مع ثقافات مؤسسات أخرى هو المصدر الأكثر غنيّ بالمعلومات من مقارنة الإستراتيجيات مع بعضها، إذن فتقافة المؤسسة هي "مهد الأداء".²

3-8- تأثير الرؤية المستقبلية على الأداء:

"يمكن التعبير عن الرؤية بأنّها تلك التي تحقّق الهدف الرئيسي الذي أنشئت لأجله المؤسسة و الذي يشترك في تحقيقه كل الأطراف الآخذة (المساهمين، الزبائن، العمّال الشركاء، و المجتمع ككلّ). تتضمن أيضاً القيم، المهام، الطموحات، الأهداف المستقبلية قواعد اللعب، و التطورات المنشودة، و كذا سبل تحقيقها، فهي بمثابة قوانين و قواعد تمكّن من حلّ المشاكل الصعبة مهما اختلفت طبيعتها".¹

إذا تمّ الإتفاق بين أفراد المؤسسة حول المستقبل المراد الوصول إليه، و أصبحت الرؤية عبارة عن المنهاج الذي تسيّر عليه المؤسسة، و دستوراً تعمل به، و منشورة يعرفها جميع الأفراد، و إذا ما أصبحت مرجعاً للإختيارات الإستراتيجية و قاعدة للعمل اليومي داخل المؤسسة، فإنّه عندئذ يمكن للمؤسسة أن تتجاوز كلّ العقبات التي يفرضها عليها المحيط المتعدّد الأبعاد، و إذا ما أصبح المسير يملك كلّ الخصائص التي تتطلبها الرؤية أصبح بإمكان المؤسسة أن تضمن أداءً متميّزاً على المدى الطويل، لأنّه بالرؤية وحدها يمكن بعث روح الإرادة و خلق روح الإبتكار في الأفراد لحثّهم على بلوغ أهداف المؤسسة.¹

² Vasselaer. Michel, « Le pilotage d'entreprise : Des outils pour gérer la performance future », édition PubliUnion, Paris, 1997, p27.

¹ Brilman.Jean, « Les meilleures pratiques du Management au cœur des entreprises », 3^{ème} édition, Editions d'Organisatio, Paris, 2000, p70-72.

4-8- تأثير الإبداع و تكنولوجيايات الإعلام و الإتصال على الأداء:

لقد أصبح الإبداع رهاناً أساسياً للأداء، حيث أنه يغذّي الصلة بالمستهلك، و التي تخلق الرغبة في الإستهلاك ممّا يؤدي إلى تحريك عجلة النمو، و نظراً لهذه الأهمية أردنا توضيح علاقة الإبداع و تكنولوجيايات الإعلام و الإتصال بالأداء بأمثلة بعض المؤسسات الغربية الرائدة في هذا المجال.

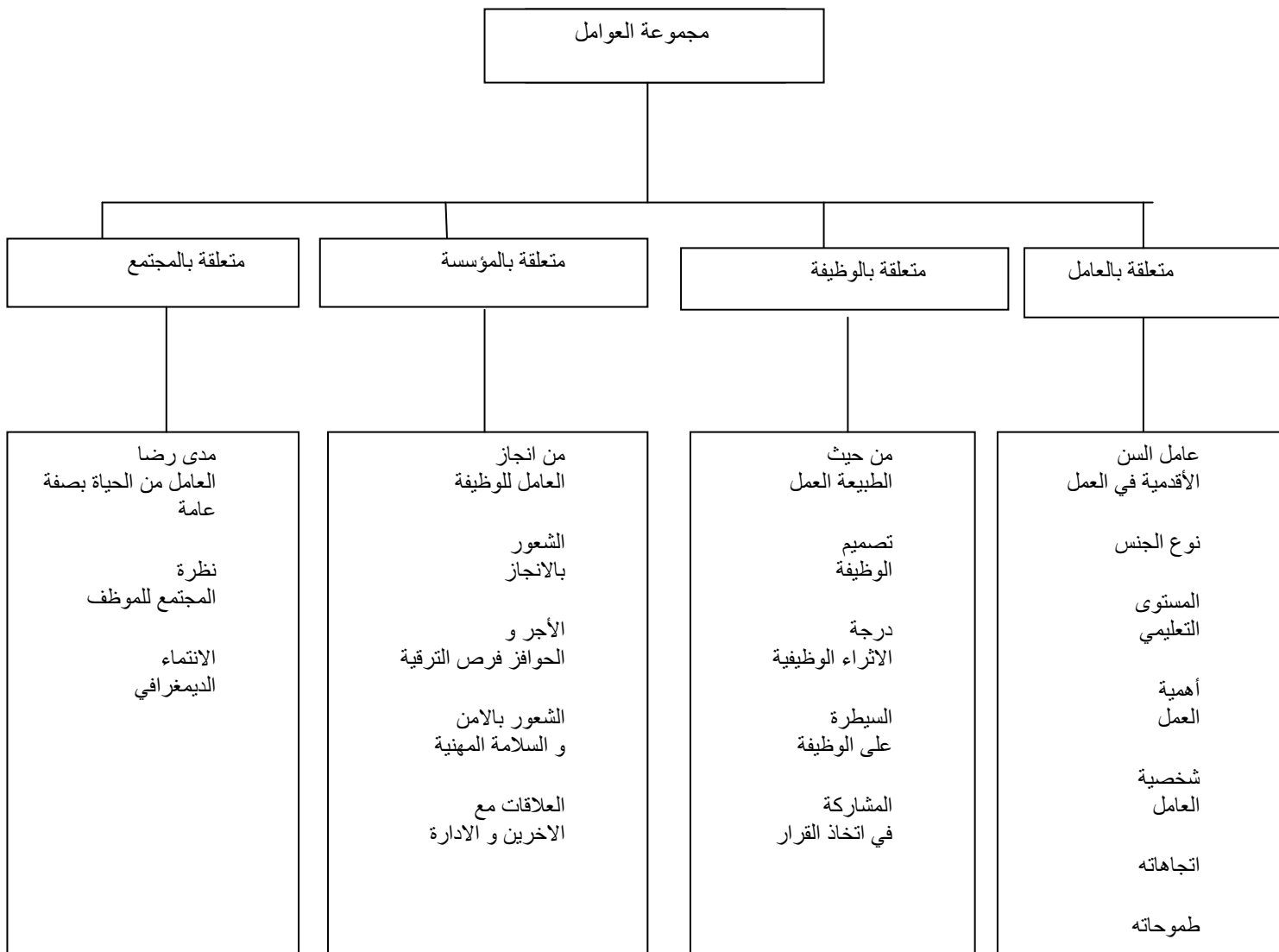
5-8- تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي: لكل منظمة مناخ تنظيمي خاص بها

يتكون من العديد من الأبعاد والخصائص التي تتفاعل معا لتحدد تأثيره الإيجابي أو السلبي على الأداء الوظيفي بها. وبشيء من الإيجاز يتطرق الباحث لأهم أبعاد المناخ التنظيمي التي تؤثر على إشباع حاجات العاملين ورغباتهم، وبالتالي على تشكيل اتجاهاتهم نحو العمل والعلاقات الوظيفية الرسمية وغير الرسمية، وانعكاس ذلك على الإنتاجية والدافعية وعلى مدى كفاءة الأداء وفعاليتيه. إن المناخ التنظيمي الإيجابي أو المفتوح يعمل على توفير بيئة تنظيمية داعمة ومساندة ومحفزة للتجديد والابتكار وتحمل المسؤولية والمخاطرة لتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء

وضمن إتقانه وجودته، ومما لا شك فيه أن المناخ التنظيمي الذي يهتم ببناء علاقات ودية مع الرؤساء والمرؤوسين وبين العاملين وزملائهم أساسه الاحترام والتقدير سيوفر بيئة مساندة لفعالية الأداء الوظيفي لدى العمال.¹

¹ الربيق، محمد بن إبراهيم:العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي،رسالة ماجستير أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، 2004،ص79.

ويمكن تلخيص عوامل المؤثرة في أربعة مجموعات يوضحها الشكل رقم (1)



المصدر: نور الدين شنوفي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية: حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتورا (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 194 .

التعليق على الشكل رقم (1):

يبين هذا الشكل العوامل المتعلقة بالعامل وقدراته ومهاراته، التي تمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف كل عامل وتميزه عن غيره من العمال مثل فئات العمر والحالة التعليمية والأقدمية والخبرة في العمل ونوع الجنس وأهمية العمل بالنسبة للعامل بالإضافة إلى مدى توافق العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعها.

و فيما يخص العوامل المتعلقة بالوظيفة يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين و هما عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة المتمثلة في التوسيع الوظيفي ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعة الوظيفة والسيطرة على الوظيفة، والمشاركة في اتخاذ القرار والمستوى التنظيمي للوظيفة ، و هناك عوامل ترتبط بانجاز العامل للوظيفة يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة معينة منها الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقى والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالانجاز واستغلال قدراته ومهاراته في العمل.

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

أما فيما يخص العوامل متعلقة بالبيئة فإن أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه الوظيفي، ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة المجتمع إلى العامل الموظف في هذه المؤسسة وكذا الانتماء الديموغرافي (الريفي أو الحضري) والاختلاف في الجنسية بين العمال إلى جانب البيئة الاجتماعية والثقافية الخارجية.

9. عملية تحسين الأداء:

9-1- مفهوم تحسين الأداء¹: عرف عملية تحسين الأداء بأنها " طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها مؤسسة ما ، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء." وهنا يأتي تحليل المسببات ومعرفة تأثير بيئة العمل على الأداء.

يتم معرفة وتحديد الفجوة الحاصلة في الأداء ومسبباتها يتم اتخاذ الإجراءات الخطوات المناسبة لتطوير الأداء، وهذا يمكن أن يتضمن قياسات ومراجعة للنظام ووسائل ومعدات جديدة ، نظام المكافآت ، اختيار وتغيير وواقع الموظفين وتدريبهم ، وعند الاتفاق عند أحد هذه الخطوات أو أكثر يتم تطبيقها فعليا ، وبعد التطبيق يتم التقييم.

منه نستخلص أن تحسين الأداء الوظيفي هو استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات و إنتاجية العمليات و تحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى .

¹ بختة هدار: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، رسالة ماستر في علوم التسيير، الجزائر، 2011-2012، ص43.

9-2- إجراءات تحسين مستوى الأداء: إن واحدا من أهم الأهداف لعملية تقييم الأداء

وإدارة الأداء هو تحسين الأداء من خلال الخطوات التالية¹:

9-2-1- تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء: لابد من تحديد أسباب الانحراف في أداء

العاملين عن الأداء المعياري، إذ أن تحديد الأسباب ذو أهمية لكل من الإدارة والعاملين فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن كيفية تقويم الأداء وفيما إذا كانت العملية قد تمت بموضوعية وهل أن انخفاض الأداء عائد للعاملين أو أن ندرة الموارد المتاحة لهم هي السبب الرئيسي، كما وأن الصراعات بين الإدارة والعاملين يمكن تقليلها من خلال تحديد الأسباب المؤدية إلى انخفاض الأداء، ومن هذه الأسباب الدوافع والقابليات والعوامل الموقفية في بيئة المنظمة، والعمل والفاعلية تعكس المهارات والقدرات التي يتمتع بها العاملون، أما الدوافع فتتأثر بالعديد من المتغيرات الخارجية مثل الأجور والحوافز، إضافة إلى المتغيرات الذاتية (الحاجات) والعوامل الموقفية التي تتضمن الكثير من العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء سلبا أو إيجابا كنوعية المواد المستخدمة، ونوعية الإشراف، ونوعية التدريب وظروف العمل... الخ. إن غياب واحد من هذه العوامل قد يؤدي إلى ضعف الأداء لذلك لابد من دراسة هذه العوامل بدقة عند تحديد أسباب الانخفاض في الأداء.

9-2-2- تطوير خطة عمل للوصول إلى الحلول: تمثل خطة العمل اللازمة للتقليل من

مشكلات الأداء ووضع الحلول لها بالتعاون بين الإدارة والعاملين من جهة والاستشاريين الاختصاصيين في مجال تطوير وتحسين الأداء، فاللقاءات المباشرة والآراء المفتوحة والمشاركة في مناقشة المشاكل وعدم السرية في كشف الحقائق والمعلومات حول الأداء مباشرة إلى العاملين تساهم في وضع الحلول المقنعة للعاملين وتحسين أدائهم وإزالة مشكلات الأداء.

¹ سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص157

9-2-3- الاتصالات المباشرة: إن الاتصالات بين المشرفين والعاملين ذات أهمية في تحسين الأداء، ولا بد من تحديد محتوى الاتصال وأسلوبه وأنماط الاتصال المناسبة. ولتحسين أداء الأفراد هناك عدة مداخل نوجزها فيمايلي:

• تحسين الموظف: وهو من أكثر العوامل أهمية، لأن الموظف دائما بحاجة الى تحسين الأداء وذلك عن طريق:

• التركيز على مواطن القوة وما يجب عمله واتخاذ اتجاه إيجابي عن الموظف بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها.

• التركيز على بين ما يرغب الفرد وبين ما يؤديه باعتبار، فوجود العلاقة السببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى زيادة الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بأداء الأعمال التي يرغبون فيها ويؤدونها بشكل ممتاز.

• الربط بين الأهداف الشخصية، حيث يجب أن يكون جوهر تحسين الأداء مرتبط ومنسجم مع اهتمامات وأهداف الموظف والاستفادة منها من خلال إظهار التحسين المرغوب.

• تحسين الوظيفة: إن التغيير في مهام الوظيفة يوظف فرصا كبيرة لتحسين الأداء حيث تساهم محتويات الوظيفة إذا كانت تفوق مهارات الموظف في انخفاض أداء الفرد ونفوره منها. وبالتالي فإن تحسين الوظيفة يعطي دفعا للفرد للاستمرار في عمله وأدائه بالمستوى المرغوب وبذلك زيادة مستوى الدافعية لدى الأفراد من خلال حملهم على التدوير الوظيفي.¹

9-3- طرق تحسين الأداء الوظيفي: يوجد العديد من الوسائل و الأساليب التي تساعد في تحسين الإنتاجية و الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، و هذه الوسائل تتضمن الهيكل التنظيمي،العنصر البشري، الآلات و المعدات، التكنولوجيا المستخدمة و من تلك الوسائل التالية:

- تنمية القوى البشرية بالتدريب.
- خلق الدوافع و الحوافز لدى العمال.

¹سهيلة محمد عباس ، نفس المرجع السابق،ص158.

- الإدارة بالأهداف.
- المشاركة و العمل الجماعي.
- تصميم العمل (الوظيفة).
- إزالة العناصر الغير منتجة في العمل.
- استخدام أساليب عمل محسنة.
- إن هذه الوسائل و الأساليب ما هي إلا أمثلة لوسائل كثيرة.¹

يتطلب تحسين أداء أية مؤسسة توازن العناصر الأربعة التالية:² الجودة، الإنتاجية، التكنولوجيا، التكلفة، يؤكد توازن هذه العناصر أو توقعات و احتياجات أصحاب المصلحة في المؤسسة قد أخذت في الاعتبار و يطلق على هذا المنهج المتكامل " إدارة التحسين الشاملة " و تتمثل عناصرها من خمسة عناصر أو طبقات أساسية هي:

- الطبقة الأولى (التوجيه): يمثل التوجيه الإستراتيجية التي تحدد اتجاهات التحسين المستقبلية, و التي تعمل على تركيز الطاقات و حشد الجهود لتحسين علاقات العمل الرئيسية في المؤسسة.
- الطبقة الثانية (المفاهيم الأساسية): تتميز هذه الطبقة بأنها تضع المؤسسة أمام منهجيات التحسين الأساسية التي تتكامل مع الأنشطة العادية لأداء الأعمال.
- الطبقة الثالثة (عمليات التسليم): يركز بناء هذه الطبقة على عمليات تحفيز صناعة المنتج أو الخدمة التي تجعل المنظمة أكثر كفاءة وفعالية و تزيد من قدراتها على التكيف و في الوقت ذاته تخفض الوقت و الجهد و التكلفة.

¹ الخليفة زياد سعد: مرجع سبق ذكره، ص43.

² ابراهيم فيصل بن فهد، العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار و علاقته بمستوى الأداء، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، السعودية، 2008، ص52.

- الطبقة الرابعة (التأثير التنظيمي): يختص هذا البناء بوضع المقاييس و الهيكل التنظيمي للمؤسسة .
- الطبقة الخامسة (المكافآت و الإعراف بالفضل): يختص هذا البناء بنظام المكافآت و الإعراف بالفضل الذي يتضمن المكافآت المالية و الغير المالية بهدف دعم أهمية المهام الأخرى داخل البناء الهرمي.¹

4-9- خطوات تحسين الأداء²:

وهنا نستخلص خمس خطوات لتحسين الأداء الوظيفي :

الخطوة الأولى : تحليل الأداء ويرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين في تحليل بيئة العمل

وهما:

- الوضع المرغوب : ويصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللازمة لتحقيق إستراتيجية وأهداف المؤسسة.

- **الوضع الحالي(الفعلي):** يصف مستوى أداء العمل والإمكانيات والقدرات المتاحة كما هي موجودة فعليا، وينتج عن هاذين المفهومين إدراك الفجوة في الأداء ، ومن خلالها يمكن إدراك المشاكل المتعلقة بالأداء والعمل على إيجاد الحلول لها ومحاولة توقع المشاكل التي قد تحدث في المستقبل. لذا فان الهدف من تحليل الأداء هو محاولة إغلاق هذه الفجوة أو تقليصها إلى أدنى مستوى باستخدام أقل التكاليف ، وتحديد الأداء المرغوب يكون مشتقا من السياسة الرئيسية للمؤسسة وأولوياتها ومن قواعد العمل المنظم.

الخطوة الثانية : تتمثل في البحث عن جذور المسببات : يتم تحليل المسببات في الفجوة بين الأداء المرغوب و الواقعي و عادة ما يتم الفشل في معالجة مشاكل الأداء لأن الحلول المقترحة

¹ ابراهيم فيصل بن فهد، نفس المرجع السابق،ص52.

² محمد مصطفى الخشروم ،نبيل محمد مرسى :إدارة الأعمال ،المبادئ والمهارات والوظائف ،،ط3 ،مكتبة القسري، الرياض ، 1999 ،ص 348 .

تهدف إلى معالجة الأغراض الخارجية فقط لا المسببات الحقيقية للمشكلة و لكن عندما تتم معالجة المشكلة من جذورها فذلك سيؤدي إلى نتائج أفضل، لذا فإن تحليل المسببات رابط مهم بين الفجوة في الأداء و الإجراءات الملائمة لتحسين و تطوير الأداء.

الخطوة الثالثة: و تتمثل في اختيار وسيلة التدخل أو المعالجة بحيث يمكن اختيار تصميم الطريقة التي يمكن لها معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء، ويمكن أن تكون عدة طرق مع ملاحظة أنه لا يمكن تطبيق أكثر من طريقة في الوقت نفسه بل يجب اختيار طريقة واحدة والتركيز عليها مع الأخذ في الحسبان الأولوية والأهمية في اختيار الطريقة المناسبة والحساب الدقيق لتكلفة والمنافع المتوقعة.

الخطوة الرابعة : تتمثل في تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة بحيث بعد اختيار الطريقة الملائمة نضعها حيز التنفيذ، نضم نظاما للمتابعة ويتم ضمان مفاهيم التغيير التي نريدها في الأعمال اليومية ونحاول الاهتمام بتأثير الأمور المباشرة وغير المباشرة بالنسبة إلى التغيير لضمان تحقيق فاعلية المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

الخطوة الخامسة: هي مراقبة وتقييم الأداء بحيث يجب أن تكون هذه العملية مستمرة لأن بعض الأساليب والحلول لها آثار مباشرة في تحسين وتطوير الأداء ويجب أن يكون هناك وسائل تركز على قياس التغيير الحاصل لتوفير تغذية راجعة مبكرة لنتيجة هذه الوسائل ولتقييم التأثير الحاصل في محاولة سد الفجوة في الأداء وتجب المقارنة بشكل مستمر بالتقييم الرسمي بين الأداء الفعلي والمرغوب، وهذا يتم الحصول على المعلومات من التقييم التي يمكن استخدامها والاستفادة في عمليات تقييم جديدة أخرى.¹

• معوقات الأداء :²

تتمثل أكثر عوائق الأداء شيوعا فيما يلي :

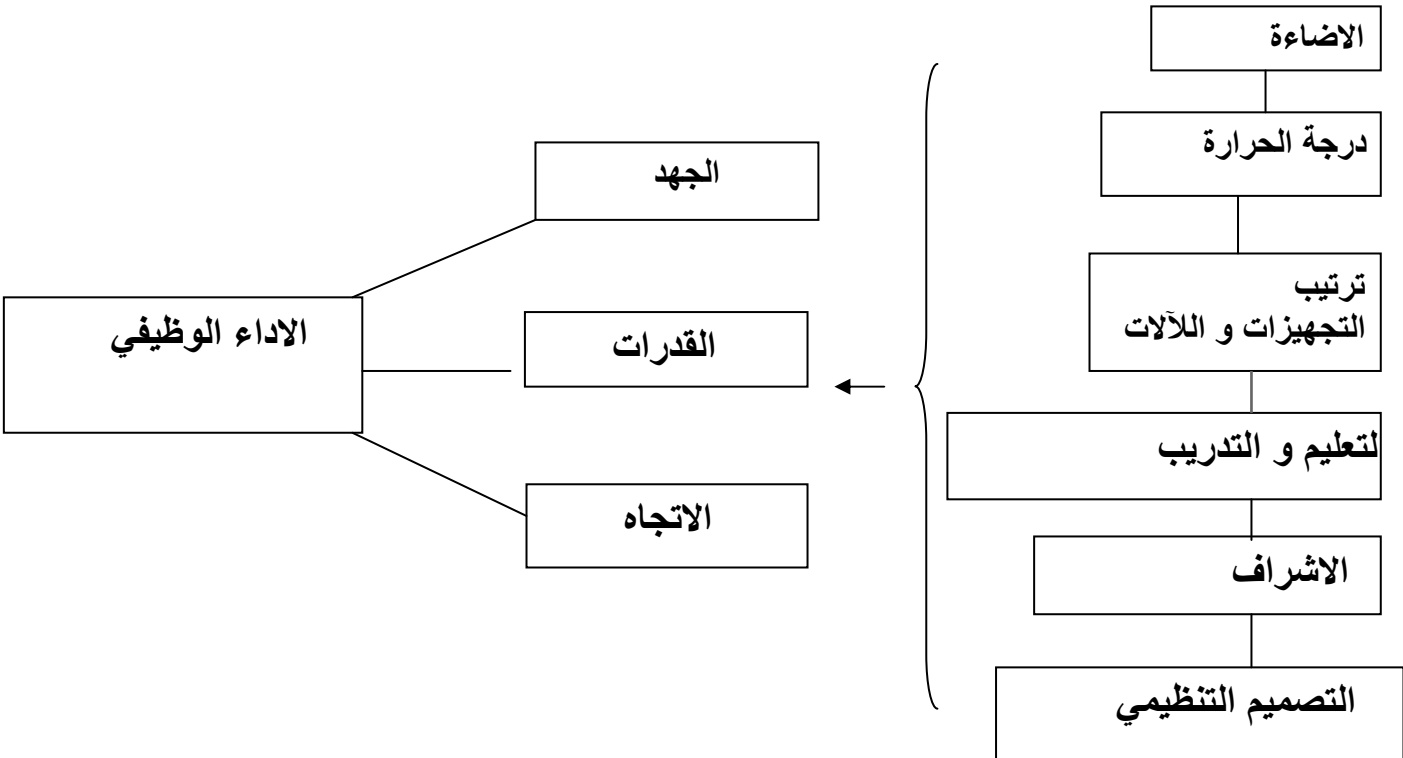
- قلة التسهيلات في العمل و التركيبات و التجهيزات .
- السياسات المحددة و التي يؤثر على الوظيفة .

¹ محمد مصطفى الخشروم، نبيل محمد مرسى ، نفس المرجع السابق، ص349.

² العساف بن حسن عساف :علاقة المركزية و الامركزية بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الادارية، 2003، ص76.

- نقص التعاون بين الأفراد و تأثير نمط الإشراف, الحرارة, و الإضاءةالخ.
- عدم استغلال نظام التحفيز و أثره على أداء الفرد .
- نقص في الطلبات على وقت الفرد أو العكس .
- نقص التدريب الذي يتسبب في الاستغلال السيئ لقدرات الفرد .

الشكل رقم (02) يمثل مساهمة العوامل المادية و غير المادية في الأداء الوظيفي .



المصدر : العساف بن حسن عساف :علاقة المركزية و الامركزية بالأداء الوظيفي،رسالة ماجستير،أكاديمية نايف للعلوم الأمنية،قسم العلوم الادارية،2003،ص76.

فيما يلي نلاحظ الشروط المادية في مجال العمل لها أهمية كبيرة حيث أن سير العمل و عدم توقفه و سرعته، في مجال العمل الإداري يتوقف أيضا على مدى توفر الإمكانيات المادية و التجهيزات مع تلاؤمها و عدد الوحدات و الأفراد فيها، و نقصها يؤدي إلى عرقلة العمل و التماطل في أداء المهام و سوء تقديم الخدمات سواء للعمال أو المرؤوسين مما يؤدي إلى ظهور مشاكل عديدة.

خلاصة الفصل :

ما يمكن استنتاجه من هذا الفصل أنّ مفهوم الأداء يقصد به الوصول إلى التفوق و التميّز، فالمؤسسة ذات أداء هي التي بإمكانها بلوغ أهدافها طويلة الأجل، ، و لا يتمّ ذلك إلاّ بالإهتمام بأبعاده المختلفة و كما أن تحقيق مستوى أداء متميّز وحده لا يكفي لضمان بقاء و نمو المؤسسة بل على المؤسسة أن تتعدّاه إلى الأداء التنظيمي و الإجتماعي اللذان من شأنهما أن يساعدا في بلوغ مستوى أداء معتبر، كما أنّه و باعتبار المؤسسة مجموعة من الأفراد يمارسون نشاطات مختلفة تؤدّي في مجموعها إلى تجسيد الهدف الذي أنشئت لأجله المؤسسة، فإنّ ثقافة هؤلاء الأفراد تؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء المؤسسة.

الفصل الثالث

الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1. التذكير بالفرضيات .
2. الدراسة الاستطلاعية.
3. منهج البحث .
4. المجال المكاني و الزماني للبحث .
5. مجتمع البحث .
6. عينة البحث و خصائصها .
7. تقنيات البحث الميداني.
8. المعالجة الاحصائية.

1. التذكير بالفرضيات :

- تسهر مؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة على تطبيق اجراءات الأمن الصناعي لتحقيق بيئة مهنية مناسبة لعمال ورشة النسيج و الغزل.
- تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة النسيج و الغزل .

2. الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية في أي دراسة علمية كانت ، خطوة أساسية ينبغي على الباحث القيام بها قبل اجراءات الدراسة ، و هي تهدف إلى جمع اكبر عدد ممكن من المعلومات حول موضوع البحث وعلى أساسها يحدد الباحث مكان اجراء الدراسة و مجالها ، و كذا تحديد طبيعة عينة الدراسة و مدى صلاحية أداة البحث و دقتها في جمع البيانات¹.

تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة و كشف جوانبها و أبعادها و هذا ما يساعد الباحث على صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة و كونها تساعد في وضع الفروض المتعلقة بمشكلة البحث إذ يستحسن قبل البدء في اجراءات البحث خاصة الميدانية بدراسة استطلاعية للتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث .

فبالنسبة لهذا البحث فقد أجرينا الدراسة الاستطلاعية له في شهر جانفي 2015 بعد الحصول على موافقة القبول من مدير مؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة بهدف معرفة مدى امكانية إجراء الدراسة فيها ، و كذا التحقق من ملائمة الأداة التي تم الإعتماد عليها و المتمثلة في الاستبيان ،بحيث قمنا بلقاء مع أحد مشرفي مركز التكوين بالمؤسسة الذي

¹ ماهر أبو المعاط علي: البحث الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية ،مكتبة زهراء الشرق للنشر و التوزيع ،ط1،القاهرة، 2005،ص23.

أطلعناه على موضوع بحثنا و طرحنا عليه بعض الأسئلة المتعلقة بالموضوع ، و بعدها مباشرة أخذنا في جولة داخل الورشات لملاحظة ظروف العمل و التأكد فيما إذا كان موضوع البحث صالح للدراسة ، و هناك تحدثنا مع بعض العمال (11 عامل) و أطلعناهم على سبب الزيارة و أجرينا مقابلة معهم فطرحنا عليهم بعض الأسئلة المتعلقة بالأمن الصناعي و الأداء الوظيفي (الملحق 03)، و استخلصنا بأن موضوع بحثنا صالح للدراسة و استطعنا صياغة فرضياتنا و بذلك اتضحت لنا معالم الاستبيان.

3. منهج البحث:

يحدد المنهج بأنه "مجموعة اجراءات معينة يتمشى و طبيعة موضوعه للوصول إلى نتيجة"¹.

المنهج هو طريقة تساعد في البحث ولا يستطيع الباحث العلمي الاستغناء عنه وبدون المنهج يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكاناتهم. واستناداً إلى كتب المنهجية فإن المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً و التعبير عنها تعبيراً (كيفياً أو تعبيراً كميًا).²

¹ Maurice Angers ,Initiation pratique à la méthodologie des science humaines,Alger Casbah université ,1997,p09.

² عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات:مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995 ص 129 .

بالنسبة للمنهج المستعمل في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي عن طريق المسح الاجتماعي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة و العلاقات و السلوك الاجتماعي كما يهدف أيضا إلى تفسيرها.

"لا تقتصر مهمة الأبحاث الوصفية على مجرد جمع الحقائق بل ينبغي على الباحث أن يسجل الدلالات التي يستخلصها من البيانات و من هنا يكون هناك وصف زائد تحليل"¹

4.المجال المكاني و الزماني :

4-1- المجال الزماني:

المجال الزماني : قمنا بالدراسة الاستطلاعية في 22 جانفي 2015 .

10 ماي 2015 قمنا بتوزيع الاستبيان في وحدة الغزل .

11 ماي 2015 استرجعنا الاستبيان من وحدة الغزل.

13 ماي 2015 قمنا بتوزيع الاستبيان في وحدة النسيج .

14 ماي 2015 استرجعنا الاستبيان من وحدة النسيج .

4-2- المجال المكاني :

قمنا بإجراء هذا البحث في المؤسسة الصناعية للنسيج و القطن E.A.T.I.T " Entreprise Algérienne de Textile Industriel et Technique "

¹ صلاح الفوال :علم الاجتماع"المفهوم و الموضوع"،دار النهضة العربية،القاهرة،1982،ص158.

التي تقع داخل مركب Cotitex المتواجدة في المنطقة الصناعية لدائرة ذراع بن خدة على بعد 11 كم غرب مقر و لاية تيزي وزو و على بعد 100 كم عن الجزائر العاصمة . تحتل مساحة 28 هكتار من بينها 144.438 م² مساحة مغطاة.

تقوم هذه المؤسسة بتصنيع النسيج (القماش) بعد تحويله من المادة الأولية المستوردة و هي القطن إلى خيط و قماش جاهزين للاستعمال.

و ينقسم هذا المركب الصناعي إلى ثلاثة أقسام للإنتاج و هي :

- قسم لإنتاج الخيط Filature .
- قسم لإنتاج النسيج Tissage
- قسم خاص بالتسوية النهائية Finissage

ما يتواجد في كل قسم وحدات انتاج و بانسبة للوحدات التي قمنا فيها بدراسة موضوعنا ألا و هو "دور اجراءات الأمن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال داخل الورشات الصناعية " تتمثل في :

- **وحدة الغزل**: حيث يتم تحويل المادة الأولية أي القطن إلى خيط ثم إلى منتج و تحتوي هذه الوحدة بدورها على عدة عمليات و هي :

عملية التوتير Cordage : فيها يُدخل القطن في الآلة لعملية التصفية ، ثم يمشط و يتحول إلى صفائح من القطن الذي أزيلت منه البقعات السوداء و لاحظنا أن العمال خلال هذه العملية يتعرضون إلى أدخنة كثيفة و ذلك بسبب استعمال مواد كيميائية لغسل القطن.

عملية التدوير Retordage: و فيها يدور القطن إلى خيوط غليظة و تخلط مع مادة "الأكريليك" .

عملية المزج mixage : تتحول فيها الخيوط إلى خيط واحدة .

- وحدة النسيج : أين يتم تحويل الخيوط إلى نسيج أو ما يسمى ب"القماش" و تحتوي هذه الوحدة على مجموعة من العمليات .

5- مجتمع البحث :

" هو الاطار المرجعي للباحث في اختيار عينة البحث ، و قد يكون هذا الاطار مجتمعا كبيرا ، و قد يكون مجتمعا صغيرا ، و قد يكون الاطار قوائم أسماء ، أفراد أو مدارس ، أو معسكرات أو قرى و محلات ، و لكل منها طبيعة تميزها عن غيرها ينبغي أن تراعى عند الاختيار " ¹

يتكون مجتمع الدراسة من 359 عامل و عاملة في ورشة النسيج و الغزل لمؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة، بحيث يوجد 248 عامل في وحدة الغزل، و 111 عامل في وحدة النسيج .

6- عينة البحث و خصائصها :

6-1- عينة البحث : عند إجراء أي بحث علمي يقوم الباحث باختيار عينة بحثه إذ لا يمكن إجراء البحث على كل المجتمع الأصلي في معظم البحوث .تعرف العينة بأنها جزء ممثل للمجتمع الأصلي. ويتم اختيار العينة حسب أنجرس Angers.M "وفق طبيعة البحث العلمي في العلوم الانسانية حيث إذا لم تستطع دراسة المجتمع الكلي للأفراد نقوم باختيار جزء منهم مع التأكد بأن الجزء المختار يمثل مجموعة البحث " ²

¹ عقيل حسين عقيل، نفس المرجع ،ص224.

² Maurice Angers: *Initiation pratique à la méthodologie des science humaines*, Alger Casbah université ,1997,p09.

و قد تم الاعتماد في هذا البحث على العينة القصدية بحيث قمنا باختيار مجموعة من العمال الذين يشتغلون داخل الورشات الصناعية لمؤسسة E.A.T.I.T و عليه لقد شملت العينة 80 عامل موزعين على ورشتين : 40 عامل من ورشة الغزل ، و 40 عامل بورشة النسيج.

و تعرّف العينة القصدية حسب موريس أنجرس Moris Angers أنّها "عملية سحب عيّنة من مجتمع بحث بانتقاء عناصر مثالية من هذا المجتمع، حيث تبدو العناصر المختارة المكوّنة للعيّنة كنماذج تكون بمثابة صور نمطية لمجتمع البحث المراد دراسته"¹.

6-2- خصائص العينة :

هناك جملة من الخصائص تم استخلاصها من خلال عينة البحث المتكونة من 80 عامل و عاملة في وحدتين هما النسيج و الغزل ، و الجداول التالية توضح ذلك :

جدول رقم (1) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرارات	الجنس
82.5 %	66	ذكر
17.5 %	14	أنثى
100 %	80	المجموع

انطلاقا من معطيات الجدول رقم (1) نلاحظ أن أعلى نسبة هي 82.5% الخاصة بفئة الذكور ، في حين نجد أقل نسبة 17.5% وهي فئة الإناث.

¹ موريس أنجرس،، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية ، الطبعة الثانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص 311.

و عليه يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن المؤسسة تشغل فئة الذكور أكثر فيما يخص الورشات الصناعية و ذلك راجع إلى طبيعة العمل فيها بحيث أنه يتطلب جهد بدني و إمكانيات حذر عالية و قدرات جسمية و نفسية قادرة على تحمل تلك الظروف المهنية المحيطة به و كل هذه المتطلبات غالبا ما تفوق قدرات الإناث.

جدول رقم (2) : يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة المئوية %	التكرارات	الفئات العمرية
8.8 %	7	أقل من 30 سنة
36.3 %	29	من 30_40 سنة
45 %	36	من 41_50 سنة
10 %	8	من 51 فأكثر
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) أن أعلى نسبة هي 45 % من العمال تتراوح أعمارهم من 41_50 سنة ، تليها نسبة 36.3 % من العمال الذين تتراوح أعمارهم من 30_40 سنة ن و بعدها نسبة 10 % تمثل فئة من 51 فأكثر ، و أخيرا نسبة 8.8 % للفئة أقل من 30 سنة.

من خلال الجدول أعلاه أن معظم العمال من فئة الكهول و ذلك راجع إلى أنهم ذوي كفاءة أكثر في العمل فيما يخص متطلبات العمل اللازمة من حيث خبرتهم ، بحيث أنهم يساهمون في مساعدة العمال الجدد في توجيههم و ارشادهم لطريقة العمل و الاستفادة من نصائحهم و خبرتهم.

جدول رقم (3) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية%	التكرارات	الحالة الاجتماعية
62.5 %	50	متزوج
13.8 %	11	مطلق
22.5 %	18	أعزب
1.3 %	1	أرمل
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة هي 62.5 % التي تمثل العمال المتزوجين و تليها نسبة 22.5 % تمثل فئة العزاب ، و بعدها نسبة 13.8 % تمثل فئة المطلقين و أخيرا أدنى نسبة 1.3 % وهي فئة الأرامل .

وعليه يتضح لنا أنّ أغلبية المبحوثين مرتبطة بشمولية العائلة أو الأسرة لإعالتها في الظروف الإقتصادية الرّاهنة التي يسودها الغلاء المعيشي، أمّا الحالة المدنية للعزّاب على نسبتها دليل على وجود العنصر الشباب بالمؤسسة، ممّا ساعد على الجديّة في العمل والإنضباط ، من أجل التّفكير في الإستقرار العائلي وكذلك من تحسين المركز الاجتماعي، المهني والشعور بالتقدير والأهمية.

جدول رقم (4) : يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرارات	المستوى التعليمي
6.3%	5	بدون مستوى
27.5%	22	ابتدائي
38.8%	31	متوسط
20%	16	ثانوي
7.5%	6	جامعي
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن أعلى نسبة هي 38.8% تمثل المبحوثين ذوي مستوى متوسط ، ثم تليها نسبة 27.5% لذوي مستوى ابتدائي ، و بعدها نسبة 20% تمثل المبحوثين ذوي مستوى ثانوي ، و 7.5% للمستوى الجامعي ، و أخيرا أقل نسبة 6.3% و تمثل المبحوثين الذين ليس لديهم مستوى دراسي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية العمال ذوي مستوى متوسط و هذا راجع إلى أن المؤسسة لا تستوجب تعيين عمال ذوي شهادات أو مستوى تعليمي عال لأن العمل في الورشات الصناعية يتطلب مجهود بدني أكثر من المجهود الفكري لذا فإن على العامل اكتساب مهارات و كفاءات في طريقة العمل و كما أن المؤسسة هي التي تسعى إلى تكوين العمال حول طريقة العمل و ذلك يتطلب معرفة علمية بسيطة ، مثلا اتباع خطوات تشغيل الآلة يدويا .

جدول رقم (5) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	15	18.8%
من 5 _ 10 سنوات	18	22.5%
من 11 _ 15	11	13.8%
من 16_20	14	17.5%
من 20 فأكثر	22	27.5%
المجموع	80	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن أعلى نسبة هي 27.5% من المبحوثين ذوي أقدمية في العمل أكثر من 20 سنة ، تليها نسبة 22.5 % تمثل من 5 _ 10 سنوات بعدها نسبة 18.8% تمثل أقل من 5 سنوات ، تليها نسبة 17.5% و هي من 16_20 سنة من الأقدمية ، و أخيرا أقل نسبة و هي 13.8% تمثل المبحوثين ذوي 11 _ 15 سنة من الأقدمية في العمل .

وعليه يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين لديهم أقدمية أكثر من عشرون سنة ، و ذلك راجع إلى حفاظ المؤسسة على استقرار عمالها و ذلك بهدف الاستفادة من قدراتهم و خبراتهم المهنية و كفاءتهم في أدائهم للعمل ، بحيث أن الأقدمية تساعد العامل على كسب مهارات و خبرة أكثر و في العمل وذلك أيضا يساهم في رفع مستوى أدائهم الوظيفي.

7. تقنيات البحث الميداني :

اعتمدنا على ثلاثة تقنيات لإجراء بحثنا الميداني و المتمثلة في : الملاحظة ، المقابلة و الاستمارة.

1. **الملاحظة** : لقد استعنا بتقنية الملاحظة خلال دراستنا الاستطلاعية ، بحيث قمنا بزيارة مختلف الورشات الصناعية لمصنع النسيج و القطن و لاحظنا من تلك الورشات أنها تتطلب توفير إجراءات الأمن الصناعي ، فاستنتجنا بعد الملاحظة أن ورشة الغزل و النسيج هي الأنسب لموضوعنا . و بالنسبة لنوع الملاحظة التي قمنا بها فهي :

الملاحظة المباشرة : "و تتم حين يقوم الباحث بملاحظة سلوك معين من خلال اتصاله مباشرة بالأشخاص أو الأشياء التي يدرسها"¹

2. **المقابلة** : تعتبر المقابلة أكثر وسائل جمع البيانات سوسولوجية ذلك لأنها تعتمد على التفاعل اللفظي بين الباحث والمبحوث ، ويرى العديد من الباحثين أن أفضل الطرق لمعرفة دوافع سلوك الأفراد هي أن تسألهم عن تصرفاتهم مباشرة عن طريق الحديث إليهم ."² و بالنسبة لنوع المقابلة التي اعتمدنا عليها فهي : المقابلة الاستطلاعية (المسحية): يستعمل هذا النوع من المقابلات للحصول على معلومات من أشخاص يعتبرون حجة في حقولهم أو ممثلين لمجموعاتهم والتي يرغب الباحث الحصول على بيانات بشأنهم.³

بعد اختيارنا للورشات الصناعية التي قمنا بدراسة موضوعنا فيها ميدانيا ، قمنا بمقابلة استطلاعية مع بعض العمال و طرحنا عليهم بعض الأسئلة المتعلقة بموضوعنا " دور إجراءات الامن الصناعي في تحسين الاداء الوظيفي للعمال " و ذلك حتى نتضح لنا معالم الاستبيان .

¹ محمد عبد الهادي : أساليب اعداد و توثيق البحوث العلمية ، المكتبة الاكاديمية ، القاهرة، 1990، ص.146

² MAUCHOT, Claude: **Introduction aux sciences sociales et à leurs méthodes**, Les Editions Toubkal
«Presses Universitaires de Lyon, Coll. Transmission de la connaissance, 1986»p110.

³ عبد الباسط محمد الحسن ، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة للنشر ، القاهرة، 1998، ص.339.

3. الاستمارة : هي لائحة من الأسئلة الخاصة بظاهرة نود معرفتها. هذه القائمة ترمي إلى جمع معلومات من المبحوثين أو ردود أفعالهم. ومن مميزات أنها تتيح استطلاع المواقف والآراء و الإدراكات و المشاعر ، و التطلعات ، والكفاءات و الاهتمامات ومشاكل الأفراد المبحوثين في الحاضر والماضي والمستقبل. كما أنها قابلة لعملية تعيين دقيقة، ومن ثم فهي تتيح الوصول إلى نتائج تمثيلية للمجتمع المدروس.¹

اعتمدنا على الاستبيان كوسيلة أساسية لجمع البيانات، حيث يحتوي على 40 سؤال باللغة العربية تنوعت بين الاسئلة المغلقة و الاسئلة المفتوحة ، و قسمنا الاستبيان الى ثلاث محاور و هم:

1- محور خاص بالبيانات الشخصية: ويتضمن الجنس، السن، المستوى التعليمي الحالة الاجتماعية ، الأقدمية ، و يضم 5 أسئلة.

2- محور خاص بإجراءات الأمن الصناعي : و يتضمن مجموعة من الاسئلة حول إجراءات الأمن الصناعي. و يضم 21 سؤال .

3- محور بالأداء الوظيفي للعمال : و يتضمن مجموعة من الاسئلة حول مساهمة اجراءات الامن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي للعمال ، و يضم 14 سؤال.

8. المعالجة الإحصائية :

قمنا بإجراء المعالجة الإحصائية للمعلومات المتحصل عليها في بحثنا و قد اعتمدنا على تحليل البيانات باستعمال النسب المئوية التي تستخدم لمتغيرات ووصف خصائص عينة الدراسة حيث يقسم هذا التكرار على المجموع الكلي ثم يضرب في مئة.

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرارات} \times 100}{\text{عدد افراد}}$$

¹ - DORSELAER, Jacques: **Methodologie pour réaliser un travail de fin d'études**, Editions du C.R.D. (Centre pour la Recherche Interdisciplinaire sur le Développement), Bruxelles, 1984 ;p.102.

الفصل الرابع

عرض وتفسير و مناقشة النتائج

1. عرض وتحليل النتائج.

2. مناقشة و تفسير النتائج.

3. الاستنتاج عام .

خلاصة .

اقتراحات.

1. عرض و تحليل النتائج :

1-1 عرض نتائج الفرضية الأولى التي مفادها:

تسهر مؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة على تطبيق اجراءات الأمن الصناعي لتحقيق بيئة مهنية مناسبة لعمال ورشة النسيج و الغزل.

جدول رقم (6) يوضح: شعور العامل بالأمان في مكان عمله

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
86.25%	69	نعم
13.75%	11	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أن أعلى نسبة هي 86.25% و التي تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يشعرون بالأمان في مكان عملهم ، وتليها نسبة 13.75% التي تمثل المبحوثين الذين أجابوا ب لا.

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا بأن أغلبية المبحوثين يعملون بكل أمان في مكان عملهم بحيث رغم وجود بعض العراقيل التي صرح لنا بها بعض العمال التي تخص بيئة العمل و وسائل الوقاية و كذا خطورة المعدات المستعملة و الآلات ، إلا أن هذا لم يمنعهم من الشعور بالأمان و قد صرح لنا بعض المبحوثين أن ما جعلهم يشعرون بالأمان هو سعيهم إلى إتقان العمل و بذل جهد في توخي الحذر كذلك الخبرة و الأقدمية تساهما في جعل العامل يكتسب ثقة أكبر أثناء أدائه و هذا ما يجعله يقوم بأداء عمله بكل إتقان و أمان، و زيادة على ذلك فإن الإدارة تسهر على توفير مستلزمات الأمان.

جدول رقم (7) يوضح: سعي المؤسسة على تحسين ظروف العمل

النسبة المئوية %	التكرارات	العبارة
58.75%	47	نعم
41.25%	33	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن أغلبية العمال تمثلهم نسبة 58.75% من الذين صرحوا بأن المؤسسة تسعى لتحسين ظروف العمل ، و تليها نسبة 41.25% التي تمثل العمال الذين صرحوا بأن المؤسسة لا تسعى لتحسين ظروف العمل .

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا بأن أغلبية العمال صرحوا بأن المؤسسة تعمل على تحسين الظروف المحيطة بالعمال بحيث أننا لاحظنا خلال دراستنا الاستطلاعية بأن مكان العمل نظيف و مرتب و هناك عمال مهمتهم الخاصة هي نظافة المكان ، و كما صرحوا لنا بعض المبحوثين بأن محيط العمل نظيف و لكن تبقى الظروف الفيزيائية المحيطة في هذه الورشات مثل : الغبار ، الضوضاء ، التهوية ، عائقا من الصعب التخلص منه ، ولكن المؤسسة قامت مؤخرا بتغيير بعض الآلات القديمة بآلات جديدة و متطورة مما ساعد على تخفيف تلك الظروف و جعلها أحسن مما كانت عليه في السابق. و إن تنظيم وترتيب مكان العمل لإنجاز مختلف العمليات الإنتاجية، يجب أن يأخذ بعين الاعتبار وبالدرجة الأولى أمن وسلامة العمال، إذ أن نسبة كبيرة من إصابات العمل تحدث نتيجة لمناولة الغبار و الأدخنة الناتجة عن الآلات خاصة في عملية التوتير لتصفية القطن و تحويله إلى خيوط ، كما أن تنظيم الورشات وترتيب الآلات ، وإن كان يعتمد أساساً على تنظيم العملية الإنتاجية ومدى ترابط مراحلها المختلفة ، فإن في كثير من الحالات هذا يساعد على خلق ظروف عمل تشجيعية حيث تحفز العمال على أداء مهامهم بإتقان ، لذا على المؤسسة الأخذ بعين الاعتبار

تحسين ظروف العمل باستمرار فهذا يضمن الحفاظ على سلامة و صحة العامل كما يحسن مردودية الانتاج.

جدول رقم (8) يوضح: توزيع المبحوثين حسب مشاركتهم في الدورات التدريبية حول الأمن الصناعي

النسبة المئوية%	التكرارات	العبرة
40%	32	نعم
60%	48	لا
100%	80	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (8) أن أعلى نسبة و هي 60% تمثل المبحوثين الذين لم يشاركوا في الدورات التدريبية حول السلامة المهنية ، و تليها نسبة 40% من الذين صرحوا بأنهم شاركوا في دورات تدريبية حول الأمن الصناعي .

انطلاقا من الجدول أعلاه يتبين لنا بأن معظم العمال لم يشاركوا في دورات تدريبية حول السلامة و ذلك راجع إلى أن المؤسسة لا تسعى إلى تطبيق هذه الدورات التدريبية على جميع العمال و ذلك علما أن معظم العمال ذوي خبرة لا يحتاجون إلى تدريب فهم على دراية بالأخطار المحتملة الناجمة من العمل و كيفية تجنبها ، و كذا كيفية استخدام وسائل الوقاية الشخصية بإتقان.

فالمؤسسة لا تجبرهم على المشاركة و تحترم رغبتهم في عدم المشاركة ، رغم أهمية هذه التدريبات مما فيها من برامج تدريبية حول استخدام وسائل الوقاية و كيفية مجابهة حوادث العمل و التعرف على أساليب تدخلية فعالة لتقليل من الأخطاء المهنية، في حين صرحوا البعض (العمال) على أنهم تلقوا تدريب حول برامج السلامة المهنية و مما لاحظنا أن معظم العمال الذين شاركوا هم من فئة الشباب أي أنهم عمال جدد ، و كما صرح لنا أحد

المبحوثين أن هذه التدريبات جد مهمة للمبتدئين فلا بد من ارشادهم و توعيتهم من المخاطر المهنية المحتملة و تعرفهم على أهمية و ضرورة استخدام وسائل الوقاية الشخصية ، و ذلك لتفادي وقوع حوادث العمل ، و ضمان حمايتهم و أمنهم مما يساعد على استقرارهم في العمل و الاستمرار في عملية التطوير و الانتاج . و للاشارة أيضا من الأفضل أن يقوم بالتدريب أشخاص من داخل المؤسسة نسها الذين يعلمون ما الذي يقع داخل تلك الورشات من حوادث و أخطار ، فإذا لم يجدوا من يشرف عليهم تعطي المؤسسة مسؤولية التدريب إلى مشرف مباشر على العمل لأنه هو الذي يستطيع أن يكشف مواطن ضعف العمال و أن يصحح الأخطاء ، و لا يتم استناد مهمة التدريب إلى أشخاص من خارج المؤسسة فإنه يعد اجراء خاطئا لأنهم ليسوا على دراية عميقة بالجو الخاص داخل المؤسسة .

جدول رقم (9) يوضح: توزيع المبحوثين حسب مشاركتهم في وضع برامج الأمن الصناعي

النسبة المئوية%	التكرارات	العبارة
22.5%	18	نعم
77.5%	62	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) أن أغلبية المبحوثين المتمثلة في نسبة 77.5% صرحوا بأنهم لم يشاركوا في وضع برامج الأمن الصناعي ، تليها نسبة 22.5% من الذين أجابوا بانهم شاركوا في وضع برامج السلامة المهنية .

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن المؤسسة لا تتيح الفرصة لجميع العمال أن يشاركوا في وضع البرامج المتعلقة بصحة و السلامة المهنية رغم أن مشاركتهم جد مهمة لأن الموضوع يخص العمال بشكل مباشر ، بالإضافة إلى ما صرحه لنا مسئول ورشة

النسيج بعد مناقشة قصيرة معه أثناء توزيع الاستبيان إلى أن "أثناء قيام ادارة الأمن و السلامة بوضع تلك الاجراءات تستدعي أحيانا بعض العمال لمشاركتهم ،أربعة إلى خمسة عاملين" ،وهذا ما يبرر إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأنهم شاركوا في وضع تلك البرامج ، فقد صرح لنا أحد المبحوثين من الذين شاركوا في وضع اجراءات الأمن الصناعي أثناء المقابلة بأن " المسؤولين يستدعون عامل واحد من كل مهام من مهامات التي توجد في كل ورشة " و هذا يعني أن المسؤولين لا يستدعون جميع العمال للمشاركة و إنما يكتفون باستدعاء ممثل لهم حتى يساهم في تقديم اقتراحات قد تلهمهم في وضع الاجراءات الازمة التي يحتاج إليها العمال في كل مهامات المتواجدة داخل الورشة.

جدول رقم (10) يوضح: توفير المؤسسة لوسائل الوقاية للعمال

النسبة المئوية	التكرارات	العبرة
76.25%	61	نعم
23.75%	19	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن أعلى نسبة هي 76.25% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن عملهم يتطلب وسائل الوقاية الشخصية ، تليها نسبة 23.75% من الذين أجابوا بأن عملهم لا يتطلب وسائل الوقاية.

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين لنا بأن المؤسسة توفر وسائل الوقاية للعمال نظراً إلى أن أغلبية العمال يحتاجون لوسائل الوقاية الشخصية و هذا راجع لما يتطلبه مهامه المهني فكل واحد منهم يحتاج لوسيلة أو وسائل معينة لوقايتهم و ذلك حسب طبيعة عمله فأغلبية العمال صرحوا بأنهم يحتاجون إلى قناع للتنفس و لاحظنا أن هؤلاء المبحوثين هم الذين يشتغلون في ورشة الغزل خاصة في عملية التوتير أين يتعرضون إلى أدخنة كثيفة و ذلك بسبب

استعمال مواد كيميائية لغسل القطن ، و أما بالنسبة لورشة النسيج فأغلبية المبحوثين أجابوا بأن عملهم يتطلب و سدادات للأذنين و ذلك بسبب الضجيج الذي تصدره الآلات أثناء اشتغالها ، بحيث يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء مما ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني، وتستخدم أدوات حماية السمع للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام، حيث تعمل هذه الأدوات على خفض مستويات الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمناً، و توفيرها داخل الورشات يعتبر اجراء مهما جدا لابد من تطبيقه، فأغلبية المبحوثين صرحوا المؤسسة تسعى لتوفير هذه الوسائل الوقائية ، و هذا بهدف حماية العامل و وقايته من الأمراض المهنية.

جدول رقم (11) يوضح: تعرض العمال لحوادث العمل

النسبة المئوية%	التكرارات	العبارة
26.25%	21	نعم
73.75%	59	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن أعلى نسبة هي 73.75% تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لم يتعرضوا لحوادث مهنية ،تليها نسبة 26.25% من الذين صرحوا بأنهم تعرضوا لحوادث عمل.

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن معدل الحوادث المهنية في الورشتين قليل فإن رغم استخدامات العمال لوسائل و معدات و آلات فيها خطورة إلا أن العمال يتخذون الحذر اللازم أثناء أدائهم للعمل باستعمال تلك المعدات و كما صرح لنا البعض من الذين أجابوا ب لا بأنهم تعرضوا لبعض الجروح البسيطة و لم يعتبروها كحوادث عمل مثل ما قال لنا أحدهم " لقد أصبت بإصابة بسيطة في يدي و لكن بعد الاسعافات الأولية واصلت عملي مباشرة" فإذا

عرفنا الحادثة فهي عبارة عن الظاهرة التي يترتب عنها تعطيل العامل عن العمل فعليه توقف الآلة على الإنتاج ، وهذا ما يعود بالسلب على المؤسسة التي يلزم عليها القيام بدفع التعويضات ، وعليه فإن حوادث العمل مشكلة اقتصادية صحية اجتماعية و إنسانية لذلك وجب وضع برامج الأمن الصناعي و السلامة المهنية للحد من هذه الحوادث و ضمان صحة و سلامة العمال .

جدول رقم (12) يوضح: رأي المبحوثين حول السبب الرئيسي للتعرض لحوادث العمل

النسبة المئوية %	التكرارات	العبارة
20%	16	عدم تطبيق المؤسسة لشروط السلامة
37.5%	30	عدم استخدام لوسائل الوقاية
37.5%	30	ظروف العمل السيئة
05%	04	خطأ شخصي
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن أعلى نسبة هي 37.5% و التي تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن السبب الرئيسي لحوادث العمل يعود إلى عدم الالتزام بوسائل الوقاية و كذا بنفس النسبة من الذين أجابوا ب ظروف العمل السيئة ، ثم تليها نسبة 20% من الذين صرحوا بأن المؤسسة لا تطبق شروط السلامة و أحيرا أقل نسبة هي 05% تمثل الذين أجابوا بأن السبب الرئيسي يعود لخطأ شخصي .

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين صرحوا عن سببين ألا و هما عدم استخدام لوسائل الوقاية ، و كذا ظروف العمل السيئة فقد اعتبروها من الأسباب الرئيسية لوقوع حوادث العمل لأن استخدام وسائل الوقاية تلعب دور مهم في حماية العامل و تساهم في تقليل من الحوادث المهنية ، و من جهة أخرى نجد أن الظروف المحيطة بالعامل أيضا لها دور جد مهم ، بحيث أن أحد العمال من الذين أصيبوا بحادث عمل سرد لنا سبب وقوع الحادث و قال " إن السبب الذي أدى بي إلى وقوع الحادث هو ظروف العمل السيئة لأن كان هناك ثقب في السقف و أثناء سقوط الأمطار تنزل قطرات من الماء مباشرة على الآلة التي أستخدمها ، علما أنها تشغل بالكهرباء فأدى ذلك إلى التماسي بصدمة كهربائية جراء ذلك و الحمد لله لم تكن قوية كثيرا" ، لذا فالحذر واجب من جميع الجوانب ، كما أن أسباب وقوع حوادث العمل عديدة و مختلفة فلا بد من أخذ جميع الاحتياطات لتفاديها سواء من طرف المسؤولين أو من طرف العمال.

جدول رقم (13) يوضح: تعرض المبحوثين لعقوبة بسبب عدم الالتزام بوسائل الوقاية الشخصية

النسبة المئوية%	التكرارات	العبرة
15%	12	نعم
85%	68	لا
100%	80	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (13) أن أعلى نسبة هي 85% التي تمثل مجموع المبحوثين الذين أجابوا بأنهم لم يتعرضوا إلى أي إنذار بسبب عدم التزامهم بوسائل الوقاية الشخصية أثناء الأداء، تليها نسبة 15% من الذين لم يتعرضوا للعقوبة .

انطلاقاً من معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن المسؤولين لا يعاقبون العمال الذين لا يلتزمون باستخدام وسائل الوقاية بطريقة دائمة، بحيث أنه صرح لنا مسئول ورشة الغزل بأن "المؤسسة توفر مختلف وسائل الوقاية الشخصية إلا هناك عمال لا يلتزمون بها" و لاحظنا أن ليس هناك مراقبة من طرف المسؤولين ، فإن المؤسسة تزود العمال بتلك الوسائل و تترك لهم الحرية في استخدامها أو لا . و لكن رغم أهمية وسائل الوقاية إلا أن بعض العمال لا يلتزمون بها و ذلك لأسباب عدة استطعنا أن نستكشفها من خلال استجوابنا لبعض العمال منهم من يقول أنها قديمة و لا تريحني أثناء الأداء ، هناك من قال أيضاً أنه " قادر على العمل بدونها (موالف نخدم بلا بيها)" و كذا من صرح بأن تلك الوسائل تزعجني . كما ان جميع المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة لا توجه أي عقوبة لمن لا يلتزمون بها .

جدول رقم (14) يوضح: الصيانة الدورية للآلات و أجهزة العمل

النسبة المئوية	التكرارات	العبرة
56.25%	45	نعم
43.75%	35	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن أعلى نسبة هي 56.25% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن هناك صيانة دورية للآلات و أجهزة العمل ، تليها نسبة 43.75% من الذين أجابوا بأن ليس هناك صيانة .

و عليه من خلال معطيات الجدول أعلاه يتضح لنا بأن المؤسسة تسعى لتوفير صيانة دورية للآلات وذلك بتشحيم الأجهزة والآلات وإصلاح واستبدال الأجزاء التالفة، والإسهام في تخطيط وترتيب هذه الأجهزة بطريقة ملائمة، وتعديلها لتشغل مساحة أقل وللمحافظة على القوى العاملة، وبذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث . وقد تثار مسألة خاصة بأنسب

وقت لإصلاح الآلة وهذا مما صرح لنا أحد العاملين أن "أحيا عند عطل الآلة لا يتم إصلاحها مباشرة بل بعد مدة معينة من الزمن" ، ومن الملاحظ أن من أسباب وقوع الحوادث إهمال الصيانة وضعف الإشراف . ولذا يتضح أن لقسم أو إدارة الصيانة دور رئيسي في مجال الأمن الصناعي، لأن هذا من شأنه خلق ظروف مأمونة، والتي تبعث في نفس العامل نوع من الشعور بالأمن والاستقرار في أداء عمله.

جدول رقم (15) يوضح: وجود اعلانات و ملصقات في مجال السلامة المهنية في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
52.5%	42	نعم
47.5%	38	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن أعلى نسبة هي 52.5% وتمثل المبحوثين الذين أجابوا بأن هناك ملصقات و اعلانات في مجال السلامة المهنية داخل الورشات ، وتليها نسبة 47.5% من الذين أجابوا ب "لا" .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن المؤسسة توفر ملصقات و اعلانات خاصة بالسلامة المهنية و هذا راجع إلى الإدراك الكافي للمؤسسة عن وجود أخطار التي يجب على العامل الإحتراس منها و تجنبها أثناء مزاولته للعمل و هذا بإرشادهم على الطرق الصحيحة و الوقائية أثناء العمل كما صرح بعض المبحوثين أنها ضرورية لأن هناك عمال جدد فلا بد من قراءتها بهدف وعيهم بطبيعة المخاطر التي قد تصادفهم في العمل و ذلك للإحتراس و تجنبها و كذا ضرورة التنقيف و توعية العمال في هذا المجال خاصة إذا تم إعدادها و استخدامها بطريقة جيدة فهي تؤثر على سلوك العمال و تصرفاتهم بإتباع الطريقة المأمونة

في العمل و لقد لاحظنا داخل الورشتين النسيج و الغزل ملصقات مكتوب عليها "عدم إستعمال الكمادات يؤدي إلى التسمم".

جدول قم (16) يوضح: توفير المؤسسة لمتطلبات الصحية (الطبية)

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
77.5%	62	نعم
22.5%	18	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن أعلى نسبة هي 77.5% تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأن المؤسسة توفر المتطلبات الصحية اللازمة ، و تليها نسبة 22.5% من الذين صرحوا بأن المؤسسة لا توفر تلك المتطلبات.

وعليه من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا بأن المؤسسة تسعى لتوفير المتطلبات الصحية اللازمة بمختلف أنواعها فمن خلال طرحنا للسؤال المفتوح حول المتطلبات الصحية استنتجنا أن أغلبية المبحوثين ذكروا : سيارة اسعاف ، أعوان الحماية المدنية ، عيادة طبية و الإسعافات الأولية ، وهذه المتطلبات تعتبر من أهم الاحتياجات التي يحتاج إليها العامل فإن الإسعافات الأولية هي توفير العناية الطبية الفورية للشخص الذي يتعرض للإصابة والمرض قبل نقله الي المستشفى للعلاج ويجب أن يتولى القيام بالإسعافات الأولية الشخص الذي تم تدريبه علي ذلك. ويشمل هذا الجزء من برنامج السلامة والصحة المهنية الأماكن الموجودة بها صناديق الإسعافات الأولية والمساعدات الطبية تحديد الأشخاص الذين تم تدريبهم علي الإسعافات الأولية بكل موقع و كذا الخدمات الطبية المتعلقة بإجراءات نقل الجرحي والمصابين لتلقي العلاج و الفحوصات الدورية للعمال لتفادي انتشار الأمراض المهنية .

جدول رقم (17) يوضح: توفر وسائل الحماية من المخاطر و الحروق داخل الورشات

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
86.25 %	69	نعم
13.75 %	11	لا
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن أعلى نسبة هي **86.25%** من الذين صرحوا بتوفر وسائل الحماية من المخاطر و الحروق داخل الورشات ، تليها نسبة **13.75%** صرحوا بعدم توفرها .

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا بأن المؤسسة توفر أهم متطلبات الحماية بما فيها هذه الأنواع التي ذكرت منها أجهزة إطفاء ، قاطع كهرباء ، مخارج انفاذ ... ، و بعدها أردنا تقييم حالة هذه المتطلبات ، فاستنتجنا أن أغلبية العمال صرحوا بأنها موجودة و في أماكن يسهل الوصول إليها و هي صالحة للاستعمال أثناء الحاجة ، نظرا لأهميتها و للدور الذي تلعبه لحماية و وقاية العمال و ممتلكات المؤسسة .

جدول رقم (18) يوضح: توفير المؤسسة ضمان اجتماعي للعمال

النسبة المئوية %	التكرارات	العبارة
87.5 %	70	نعم
12.5 %	10	لا
100 %	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (18) يتبين لنا بأن أعلى نسبة هي **87.5%** تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن هناك تأمين اصابات العمل ، تليها نسبة **12.5%** الذين أجابوا بأن ليس هناك تأمين لإصابات العمل .

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن المؤسسة تعمل على توفر الضمان الاجتماعي للعمال في كل الحالات بالخصوص حوادث العمل التي تحدث داخل الورشات الصناعية لذا فهي تؤمن لهم المتابعة لعلاجهم نتيجة و تدفع لهم مصاريف العلاج و الأدوية و هذا من مهام و واجب المؤسسة، فالعمال لهم الحق في الاستفادة بهذه التكاليف و التعويضات و التأمينات الخاصة بعملية الضمان الاجتماعي و بالتالي فهي تسهر على تطبيق شروط العمل و القوانين التي تنظم ذلك، وكما تصدر في أحد الدراسات أنه قد تصدر الدولة أنظمة وتعليمات خاصة بمجال أو آخر، كأن تصدر تعليمات خاصة لمن يتعاملون مع مواد كيميائية أو غيرها، وغالباً ما تحدد هذه القوانين إجراءات وقائية.

جدول رقم (19) يوضح: إذا ما كانت الآلات المتوفرة داخل الورشة مصممة بشكل يؤمن سلامة العاملين

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
83.75%	67	نعم
16.25%	13	لا
100%	80	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (19) أن أعلى نسبة هي 83.75% من العمال الذين أجابوا بأن الآلات مصممة بشكل يوفر سلامة العمال ، و تليها نسبة 16.25% من الذين صرحوا بأن الآلات ليست مصممة بطريقة آمنة .

انطلاقاً من معطيات الجدول أعلاه يتضح لنا بأن الآلات المستعملة في الورشات الصناعية للمؤسسة مصممة بشكل يؤمن سلامة و أمن العمال و ذلك بما صرحه لنا بعض العمال بأن المؤسسة مؤخراً قامت باستبدال معظم الآلات القديمة بآلات جديدة و حديثة

و ساهموا في ترتيب هذه الآلات بطريقة ملائمة ، كما لاحظنا خلال تواجدها في تلك الورشات أن الآلات ذات تقنيات حديثة على العموم و لكنها تستوجب بعضها جهد بدني و الحذر و الانتباه خلال استخدامها خاصة فيما يخص مراحل تثبيت القطن و تحويله لخيوط و استخراج المنتج ، و لكن رغم تطور و حداثة الآلات إلا أن العمال ملزمون بتوخ الحذر أثناء استخدامها و تشغيلها .

جدول رقم (20) يوضح: تعرض العامل الظروف الفيزيائية التالية

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
25%	20	ضوضاء "ضجيج"
50%	40	غبار
18.75%	15	أدخنة
6.25%	05	ضوء حاد
100%	80	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (20) أن أعلى نسبة هي 50% و التي تمثل العمال الذين أجابوا بأنهم يتعرضون للغبار ، و تليها نسبة 25% من الذين يتعرضون لضوضاء ، ثم نسبة 18.75% من الذين يتعرضون للأدخنة ، و أخيرا نسبة 6.25% من الذين يتعرضون لضوء حاد.

انطلاقا من الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين يتعرضون لظروف فيزيائية مختلفة حيث أصبح الاهتمام بظروف العمل الجيدة داخل المصنع من الأمور المهمة فهي تساعد على تحسين الكفاية وزيادة الإنتاجية، ورفع الروح المعنوية بين الأفراد، وتقليل حوادث العمل، وتخفيض تكاليف الإنتاج، فظروف العمل تؤثر على الصحة والحياة الفردية و الاجتماعية للعمال وتشمل ظروف الفيزيائية من نواحي متعددة منها المادية الإضاءة

الحرارة، الرطوبة، الضجيج، الغبار مما فيه أغلبيتهم يتعرضون لهذا الأخير و هذا خاصة في ورشة الغزل أكثر و ذلك ما تخلفه الآلات المستخدمة من تطاير الغبار في الهواء نتيجة المادة الأولية (القطن) ، أما بانسبة لورشة النسيج فلاحظنا أن معم المبحوثين يشكون من مشكلة الضوضاء الناتجة عن الآلات الكبيرة ، بحيث على الرغم من أن الضجيج شيء لا يمكن تفاديه عند القيام بعمليات الإنتاج، فإن هناك حداً لا ينبغي تجاوزه، وإلا أعتبر الضجيج المنبعث صوتاً مزعجاً وغير مرغوب فيه، ومؤثراً على التوازن النفسي للعمال، وبالتالي على مستوى أدائهم الإنتاجي.

جدول رقم (21) يوضح: تطوير المؤسسة لإجراءات الأمن الصناعي باستمرار

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
52.5%	42	نعم
47.5%	38	لا
100%	80	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (21) أن أعلى نسبة هي 52.5% التي تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن المؤسسة تسعى لتطوير إجراءات الأمن الصناعي ، تليها نسبة 47.5% من الذين صرحوا بأن المؤسسة لا تسعى لتطوير المؤسسة برامج الصحة و السلامة المهنية.

من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن المؤسسة على العموم تسعى لتطوير إجراءات الأمن الصناعي و ذلك من خلال آراء معظم المبحوثين و منهم من صرح بهذا الشأن أن المؤسسة قد غيرت بعض المعالم الأمنية و جعلتها أفضل من السابق و أكثر تطوراً مثلاً في بعض الآلات الحديثة لديها تقنيات خاصة لتحذير العامل من أي خلل قد يصيب الآلة . إلا أن النسبة لا تتباعد كثيراً من الذين صرحوا بأن المؤسسة لا تعمل على تطوير تلك الإجراءات مثلما

صرح لنا أحد المبحوثين أن " هناك وسائل وقائية مثل أقنعة التنفس أو فيما يخص أجهزة إطفاء فهي قديمة و أيضا غير صالحة للاستعمال و لم يتم استبدالها بأخرى جديدة" لذا فإن المؤسسة رغم ادخالها لتطورات و تقنيات جديدة في بعض الاحتياجات الأمنية لسلامة العامل إلا أنها أهملت جوانب أخرى .

2-1 عرض نتائج الفرضية الثانية التي مفادها:

تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة النسيج و الغزل .

جدول رقم (22) يوضح : بذل جهد المبحوثين أثناء العمل

النسبة المئوية	التكرارات	العبرة
33.75%	27	كبير
37.5%	30	متوسط
28.75%	23	قليل
100%	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (22) يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين التي باغت نسبتهم 37.5% صرحوا بأنهم يبذلون جهد متوسط أثناء أدائهم ، تليها نسبة 33.75% من الذين صرحوا بأنهم يبذلون جهد كبير في عملهم ، و أخيرا نسبة 28.75% من المبحوثين صرحوا بأنهم يبذلون جهد قليل .

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن عمل المبحوثين داخل الورشات الصناعية يتطلب جهد أثناء الأداء فأغلبيتهم صرحوا بأنهم يبذلون جهد كبير و من خلال استجوابنا لهم اتضح لنا بأن حتى و لو كان جهد بسيط نوعا ما إلا أنهم يبذلون جهد كبير في تحمل الظروف

الناجمة من عملهم مثل ما صرحه لنا أحد المبحوثين : " إن وظيفتي هي تثبيت الخيوط داخل الإبر فإن طريقة العمل سهلة و لكن تتطلب تركيز و أبذل جهد في تحمل الضجيج الصادر من الآلات" ، لذا فإن الجهد لا يكمن فقط في طريقة الأداء و كيفية تأديته بل أيضا ما يتطلبه من جهد لتحمل ما يحيط به من مشاكل وظروف مهنية .

جدول رقم (23) يوضح: وجود مشاكل تعيق الأداء الوظيفي للعمال

النسبة المئوية	التكرارات	العبرة
90%	72	نعم
10%	08	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن أغلبية العمال صرحوا بأن هناك مشاكل تعيق أدائهم الوظيفي و ذلك بنسبة 90% ، تليها نسبة 10% من الذين صرحوا بأن ليس هناك مشاكل .

انطلاقا من الجدول أعلاه يتبين لنا بأن العمال يواجهون مشاكل تعيق أدائهم الوظيفي و ذلك راجع إلى عدة أسباب و عوامل فنجد مشاكل موضوعية و أخرى ذاتية .وتعمل الإدارة جاهدة على منع أي معوقات تمنع تقدم الإنتاج وسيره على حسب الخطط الموضوعية وأحد هذه المعوقات الحوادث التي تقع في أماكن العمل، فهي تؤثر على أداء العاملين ومن عدة نواحي، بالإضافة إلى أثرها على حجم الإنتاج وتكلفته .

جدول رقم (24) يوضح: المشاكل التي لها صلة بإجراءات الأمن الصناعي

النسبة المئوية	التكرارات	العبرة
36.25%	29	نعم
33.75%	27	لا
30%	24	أحيانا
100%	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن أعلى نسبة هي 36.25% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن تلك المشاكل لها صلة بإجراءات الأمن الصناعي ، تليها نسبة 33.75% من الذين أجابوا بأن ليس لها صلة بتلك الاجراءات ، و أخيرا نسبة 30% من الذين أجابوا بأن هذه المشاكل أحيانا ماتمون لها صلة بإجراءات الأمن الصناعي.

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن المشاكل التي تعيق الأداء الوظيفي للمبحوثين لها صلة ببرامج الأمن الصناعي السائدة داخل تلك الورشات الصناعية ، وذلك راجع إلى بعض النقائص بالنسبة لهذه الاجراءات ، كما صرح لنا معظم المبحوثين خلال إجراءنا للمقابلة تلقينا تصريحات تخص أن رغم ما توفره المؤسسة من اجراءات أمنية إلا أنه لا يمكن تقادي بعض المشاكل لأنه تبقى طبيعة العمل السائدة في معظم مهامات هذه الورشات محيطة بالخطر، و تبقى محيطة بمشاكل عديدة تعيق أداء العمال و أيضا أحيانا تتسبب في التوقف عن العمل لمدة زمنية معينة و ذلك ما يؤدي إلى تراجع الانتاج .

جدول رقم (26) يوضح: مساهمة تحسين ظروف العمل المادية في تحسين الأداء

النسبة المئوية %	التكرارات	العبرة
48.75%	39	تساهم لحد كبير
42.5%	34	تساهم قليلا
8.75%	07	لا تساهم
100%	80	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (26) أن أعلى نسبة هي 48.75% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن تحسين ظروف العمل المادية تساهم في تحسين الأداء ، تليها نسبة 42.5% من الذين أجابوا ب تساهم قليلا ، و أخيرا نسبة 8.75% أجابوا ب لا تساهم .

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية العمال صرحوا بأن تحسين الظروف المادية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال و هذا ضمن برامج الأمن الصناعي كون المسؤولين يجب عليهم دراسة و الاهتمام بكل ما يحيط العامل من ظروف و عوامل في بيئة العمل و جعلها أكثر أمنا و توفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل (بيئة آمنة خالية من المخاطر) يجلب العاملين قادرين على العمل بارتياح والرفع من أدائهم. كما تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، حيث أن هذا الاهتمام يساعد على تقليل الحوادث وحصار أثارها وكذا رفع مستوى أداء العمال ذلك عن طريق تعديل الوظيفة وبيئتها ، توفير الإضاءة المناسبة، معالجة الضجيج ، تنقية الهواء الداخلي ، الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل و غيرها من التدابير السلامة الوقائية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال داخل الورشات الصناعية .

جدول رقم (27) يوضح: توفير وسائل الوقاية الشخصية يعمل على رفع مستوى الأداء

النسبة المئوية	التكرارات	العبرة
86.25%	69	نعم
13.75%	11	أبدا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) أن أعلى نسبة 86.25% من المبحوثين الذين صرحوا بأن توفير المؤسسة لوسائل الوقاية يساهم في تحسين الأداء ، تليها 13.75% من الذين صرحوا أن ذلك لا يساهم في رفع مستوى الأداء.

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين صرحوا أن توفير المؤسسة لوسائل الوقاية الشخصية يساهم في تحسين الأداء الوظيفي لهم و ذلك عن طريق التزام العمال بها أثناء الحاجة بطريقة دائمة. لذا يستوجب على المسؤولين العمل على رفع مستوى كفاءة هذه وسائل الوقاية والذي بدوره سيخفف من انتشار ظاهرة الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من مختلف الحوادث في الورشات والمصانع و كذا العمل بارتياح لتحسين الأداء و ضمان انتاج جيد.

جدول رقم (28): يوضح ملائمة التوقيت في تحسين الأداء

النسبة المئوية	التكرارات	العبرة
6.25 %	5	نعم
37.5 %	30	لا
56.25 %	45	نوعا ما
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) أن أعلى نسبة هي 56.25 و التي تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن التوقيت ملائم نوعا ما لتحسين الأداء ، و تليها نسبة 37.5 من الذين صرحوا بأن توقيت العمل غير ملائم في تحسين الأداء ، و أخيرا نسبة 6.25% من الذين صرحوا بأن توقيت عملهم يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا بأن عدد الساعات التي يقضيها الفرد في عمله تؤثر على أدائه و أيضا على مدى رضاه عن عمله ، فكلما كانت المدة التي يقضيها العامل في عمله طويلة كلما كان لذلك تأثير سلبي على أدائه و انتاجيته بحيث أنه يشعر بالملل و الارهاق خاصة في الساعات الأخيرة التي يقضيها في العمل و هذا ما صرح به معظم المبحوثين ، و كذا بالنسبة لمدة الاستراحة المتمثلة في استراحة الغذاء فقد صرحوا بأنها غير كافية كونهم لا يملكون مطعم خاص لهم داخل المؤسسة فإن البعض مجبرون على التنقل إلى خارج المؤسسة لتناول وجبات سريعة ثم العودة للعمل مباشرة و هذا يستغرق وقت لذا فإنهم لا يعتبرونها فترة استراحة ، لذا من المهم أن يكون للعامل وقت ملائم و مناسب يتماشى مع قدراته الذهنية و البدنية و أيضا مع مقتضيات العمل حتى يكون للعامل القدرة في تجديد قدراته المهنية و تحسين أدائه للأفضل.

جدول رقم (29) يوضح: الاشتراك في وضع برامج السلامة المهنية يساهم في تحسين الأداء

النسبة المئوية	التكرارات	العبرة
61.25 %	49	نعم
23.75 %	19	لا
15 %	12	أحيانا
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) أن نسبة 61.25 % من المبحوثين صرحوا أن الاشتراك في وضع برامج السلامة يساهم في تحسين أداء العمال ، و تليها نسبة 23.75 % من الذين أجابو أن الاشتراك في وضع تلك البرامج لا يساهم في تحسين أداء العمال .

يتضح لنا من خلال الجدول أن الاشتراك في وضع برامج الأمن و السلامة المهنية يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال و ذلك حسب إعتقاد أغلبية المبحوثين لأن إذا تم تشجيع العمال على الإشتراك و المساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم فإنهم سوف يضعون لأنفسهم القواعد و سوف يقبلونها و يحترمونها و ينفذونها لأنها نابعة من أنفسهم، و كما أن ذلك يجعلهم يشعرون بالحماس عندما يجدون أن الإدارة تحترم أي قرار صنع منهم أو وضعوه و هذا يدفع العمال إلى رفع معنوياتهم أثناء العمل، و على المؤسسة تجنب أي تغيير فجائي بدون معرفة العمال لأنه سيخلق نوع من المشاكل من طرفهم مما قد يعرقل من أداءهم الوظيفي.

جدول رقم (30) يوضح: مساهمة اشتراك العمال في الدورات التدريبية بتحسين
الاداء

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
60 %	48	تساهم
13.75 %	11	لا تساهم
26.25 %	21	تساهم قليلا
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أن أعلى نسبة هي 60% و التي تمثل المبحوثين الذين يعتقدون أن المشاركة في الدورات التدريبية حول السلامة المهنية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال ، تليها نسبة 26.25% من الذين صرحوا بأن المشاركة في تلك الدورات تساهم قليلا في تحسين الأداء ، و أخيرا نسبة 13.75% من المبحوثين أجابوا بأنها لا تساهم .

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية العمال يعتقدون بأن المشاركة في الدورات التدريبية حول السلامة المهنية يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال و ذلك راجع إلى ما يستفيدون العمال من معلومات و خبرات حول مختلف الطرق و العمليات للتغلب على المخاطر المهنية و كيفية التعامل مع الصعوبات و المشاكل التي قد يواجهها في مكان عمله و أثناء الأداء كما أن كل هذه المعارف تساعده على رفع مستوى أدائه للأفضل .

جدول رقم (31) يوضح: غياب اجراءات الأمن الصناعي يؤثر سلبا على الأداء:

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
52.5%	42	نعم
47.5%	38	لا
100%	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (31) نلاحظ أن أعلى نسبة هي 52.5% التي تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأن غياب اجراءات الأمن الصناعي يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي ، تليها نسبة 47.5% التي تمثل الذين صرحوا بأنها لا يؤثر ذلك سلبا. من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا بأن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن غياب برامج الأمن الصناعي يؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي و ذلك راجع إلى أن تلك البرامج تلعب دور مهم في حماية و سلامة العمال و حتى في ضمان الأمن و الصحة و الوقاية لهم . مما صرح به بعض المبحوثين أن "هناك بعض الاجراءات لا يمكن الاستغناء عنها بحيث تعتبر جزء مهم لتأدية المهام مثلا تحسين الظروف المحيطة بالعامل و توفير بيئة مهنية نظيفة و ملائمة و صحية و خاصة أمنة ، لأن ذلك يساعدنا على العمل بارتياح "، بمعنى أن توفير بيئة مهنية أمنة و هي من ضمن برامج الأمن الصناعي و يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي للعمال ، فإن من مسؤوليات المؤسسة أن تسهر على تطبيق مختلف البرامج الخاصة بالأمن الصناعي فغيابها يعتبر مشكل كبير و قد يسبب تراجع و تدهور مستوى أداء الوظيفي فهو يؤثر سلبا و ذلك من خلال ما استخلصناه حسب آراء المبحوثين.

جدول رقم (32) يوضح: تحسين المبحوثين لأدائهم مقابل اهتمام الادارة بهم

النسبة المئوية	التكرارات	العبرة
61.25 %	49	نعم
35.75 %	31	لا
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) أن أعلى نسبة هي 61.25% و التي تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأن اهتمام الادارة بهم يرفع من مستوى أدائهم ، تليها نسبة 35.75% التي تمثل الذين صرحوا بأن ذلك لا يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي.

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا بأن معظم المبحوثين يهتمهم أهتمام الادارة بهم و بانشغالاتهم و ذلك من خلال تقييم و مراقبة أدائهم بشكل مستمر مما يتيح الفرصة للعمال أن يوجهوا لهم انشغالاتهم و متطلباتهم و خاصة المتعلقة بظروف العمل لأن ذلك يشجع العمال على أداء مهامهم بمستوى عال ، فإن إهمال الادارة لانشغالات العمال يؤدي إلى تراجع مستوى أداء العمال و منه على مستوى المؤسسة ككل لأن أداء العمال يعتبر ركيزة نجاح إنتاج و اقتصاد المؤسسة ، فعلى الادارة الحرص على الاهتمام بالعامل و السعي إلى تحقيق متطلباته الضرورية من أجل تحقيق نجاح المؤسسة و تطويرها.

جدول رقم (33) يوضح: تعاون العمال و الادارة ومدى مساهمة ذلك في ورفع معنويات المبحوثين أثناء الأداء.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارة
78.75 %	63	يساهم
21.25 %	17	لا يساهم
100 %	80	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (33) أن أغلبية المبحوثين بنسبة 78.75 % صرحوا بأن تعاون العمال و الادارة يساهم في رفع معنويات العمال أثناء الاداء ، تليها نسبة 21.25 % من الذين أجابوا ب لا .

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يهتمهم تعاون الادارة معهم و ذلك راجع أن العمال بحاجة إلى ابداء رأيهم فيما يخص طريقة العمل و كذا في المشاركة في طرح انشغالاتهم و اقتراح حلول لمشاكلهم، و تبادل المعلومات بين الادارة و العمال يساهم في تطوير علاقات العمل بشكل ايجابي ، كما بين نتائج تجارب التون مايو : أن الجو الاجتماعي للعمل و طبيعة العلاقات السائدة بين الادارة و العمال من أهم محددات الانتاجية فان ارتفاع الانتاجية و انخفاضها يتحدد بمدى ارتفاع الروح المعنوية للعمال أو انخفاضها.

جدول رقم (34) يوضح: رأي المبحوثين حول هدف اهتمام الادارة بأمنهم و سلامتهم

النسبة المئوية	التكرارات	بهدف :
50 %	40	رفع الانتاج
18.75 %	15	ارضائهم
31.25 %	25	تحسين الأداء
100 %	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (34) يتضح لنا بأن أغلبية المبحوثين بنسبة 50% من الذين صرحوا بأن هدف الادارة من الاهتمام بسلامة العمال من أجل رفع الانتاج ، تليها نسبة 31.25% من الذين أجابوا بهدف تحسين الأداء ، و أخيرا نسبة 18.75% من الذين أجابوا بأنه من أجل ارضائهم.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية العمال أجابوا بأن هدف اهتمام الادارة بأمن و سلامة العمال راجع إلى رفع الانتاج بحيث أن بعض العمال صرحوا لنا أن الادارة تسعى لتحقيق منافعها و أولها هي تحقيق الربح و ذلك عن طريق رفع الانتاج لذا على الادارة تحقيق كل ما يساهم في ذلك لذا فهي تسعى لتوفير مختلف برامج الأمن و سلامة العمال و صحتهم حتى يتمكنوا من زيادة انتاجهم و رفعه للأفضل ، و كذا أن هناك من صرحوا أيضا أنه من أجل تحسين الأداء لأن بواسطة تحسين الأداء يحققون زيادة الانتاج و رفع اقتصاد المؤسسة و تحقيق نجاحها.

2. مناقشة و تفسير النتائج :

1-2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى التي مفادها : تسهر مؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة على تطبيق اجراءات الأمن الصناعي لتحقيق بيئة مهنية مناسبة لعمال ورشة النسيج و الغزل.

توصلنا من خلال النتائج المعروضة في الجداول السابقة أن معظم المبحوثين صرحوا بما يلي :

- المؤسسة تعمل على تحسين الظروف المحيطة بالعامل و ذلك من خلال توفير المكان المناسب و خال من المخاطر المؤدية للاضرار لكل من العامل و أداة العمل .
- المؤسسة تسعى لتوفير صيانة دورية للآلات و ذلك بتشحيم الأجهزة والآلات وإصلاح واستبدال الأجزاء التالفة لتقليل التعطلات و التوقفات إلى أدنى حد ممكن و تجنباً لاصابات حوادث العمل التي تنتج من اهمال الصيانة و ضعف الاشراف .
- المؤسسة توفر ملصقات و اعلانات خاصة بالسلامة المهنية في الورشات الصناعية و ذلك بهدف توعية العمال خاصة الجدد و اعلامهم بالمخاطر المهنية التي قد يصادفونها أثناء قيامهم بالعمل.
- المؤسسة تسعى لتوفير المتطلبات الصحية اللازمة بمختلف أنواعها الاسعافات الأولية عيادة طبية ، سيارات اسعاف و غيرها و ذلك لوضع الاحتياطات اللازمة في حالة وقوع الحوادث و علاج المصابين في الوقت المناسب لنجاتهم.
- المؤسسة توفر أهم متطلبات الحماية بما فيها من الأنواع التي ذكرها لنا منها أجهزة إطفاء قاطع كهرباء ، مخارج انقاذ ... ذلك للاستعانة بها في حالة وقوع حرائق أو شرارات كهربائية.....
- المؤسسة تعمل على توفر التأمين الضمان الاجتماعي للعمال .

• الآلات المستعملة في الورشات الصناعية للمؤسسة مصممة بشكل يؤمن سلامة و أمن العمال.

• تأخذ المؤسسة بتطوير اجراءات الأمن الصناعي باستمرار نظرا لتطور التكنولوجيا و فإن الآلات الجديدة تتطلب تقنيات متطورة لتفادي الحوادث و حماية العامل من مخاطرها .

و بالتالي فإن الفرضية المطروحة تحققت و بالتالي فإن المؤسسة الصناعية E.A.T.I.T بذراع بن خدة تسهر على تطبيق اجراءات الأمن الصناعي لتحقيق بيئة مناسبة لعمال ورشة النسيج و الغزل

2-2- تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الثانية التي مفادها :تطبيق إجراءات الأمن الصناعي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة النسيج و الغزل.

توصلنا من خلال النتائج المعروضة في الجداول السابقة أن معظم المبحوثين صرحوا بما يلي :

• بأن تحسين الظروف المادية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال حيث تشمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهووية و الإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل الضجيج، عدد ساعات العمل، فترات الراحة... الخ .هذه الظروف ذات انعكاسات و تأثير في سلامة و صحة الموارد البشرية في العمل و فاعلية أدائها ، توفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل (بيئة آمنة خالية من المخاطر) يجعل العاملين قادرين على العمل بارتياح و الرفع من أدائهم.

• أغلبية العمال يعتقدون بأن المشاركة في الدورات التدريبية حول السلامة المهنية يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال.

• اشتراك العمال في وضع خطط و برامج السلامة له أثر ايجابي على تحسين الأداء الوظيفي للعمال.

- غياب برامج الأمن الصناعي يؤثر سلبيًا على أدائهم الوظيفي.
 - اهتمام الإدارة بشؤون العمال وانشغالاتهم يرفع من معنويات العمال أثناء الأداء و يحفزهم على العمل كما أن ذلك يساعدهم في طرح انشغالاتهم و الصعوبات التي يواجهونها أثناء العمل بهدف حلها و تحسينها بالتعاون مع الإدارة و اهتمام المؤسسة بأفراد العاملين يعزز الثقة والولاء للمؤسسة.
- و يمكن تفسير هذه النتائج على أن العامل يتأثر بالبيئة التي يعمل فيها ، فإن توفر الجو الملائم للعمل و توفير مختلف المتطلبات الضرورية له قد يبعث في روح العامل الراحة و الأمان مما قد يرفع من مستوى أداءه الوظيفي.

3. الاستنتاج العام :

بعد عرض و تحليل النتائج الخاصة بالبحث حول دور اجراءات الامن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة النسيج و الغزل لمؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة، توصلنا إلى استنتاج بأن لإجراءات الأمن الصناعي دور مهم جدا يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال داخل الورشات الصناعية و من خلال النتائج المتوصل إليها في الجداول التي عرضناها استنتجنا أن المؤسسة تعمل على تحسين الظروف المحيطة بالعمال فهي تحرص على أن يكون مكان العمل نظيف و مرتب ، و تسعى لتوفير مختلف وسائل الوقاية للعمال، و تعمل على توفير صيانة دورية للآلات وذلك بتشحيم الأجهزة والآلات وإصلاح واستبدال الأجزاء التالفة و أن هذه الآلات المستعملة مصممة بشكل يؤمن سلامة و صحة العمال ، و كما توفر ملصقات و اعلانات خاصة بالسلامة المهنية قصد توعية العمال و زرع ثقافة الامن و السلامة المهنية، إضافة إلى أن المؤسسة تعمل على توفير جميع المتطلبات الصحية اللازمة بمختلف أنواعها و كذا أهم متطلبات الحماية بما فيها من الأنواع التي ذكرها لنا منها: أجهزة إطفاء ، قاطع كهرباء ، مخارج انقاذ... ، كما استنتجنا أنها تقوم بتأمينات الضمان الاجتماعي للعمال من اصابات العمل و غيرها و تعمل المؤسسة على الأخذ بتطوير مختلف اجراءات الأمن الصناعي داخل ورشتي النسيج و الغزل.

و فيما يخص مساهمة تطبيق اجراءات الأمن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي لعمال ورشة النسيج و القطن استنتجنا بأن تحسين الظروف المادية تساهم في رفع مستوى أداء العمال كما أن أغلبية العمال يعتقدون بأن المشاركة في الدورات التدريبية حول السلامة المهنية تساعد على تحقيق أداء أفضل و غياب برامج الأمن الصناعي يؤثر سلبا على أداء العمال ، كما أن أغلبية المبحوثين صرحوا أن اهتمام الادارة بشؤون العمال و انشغالاتهم يرفع من معنوياتهم أثناء الأداء و يحفزهم على العمل أكثر، لأن ذلك يساعدهم في طرح انشغالاتهم و الصعوبات التي يواجهونها أثناء العمل بهدف حلها و تحسينها بالتعاون مع المسؤولين.

يمكن تفسير هذه النتيجة أن المؤسسة تعطي أهمية بالغة للمسائل التي تتعلق بتطوير مواردها البشرية و تعمل على المحافظة على سلامتها من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل و السهر على توفير جميع المتطلبات اللازمة لتحقيق بيئة مناسبة للعمل و عيا منها عن الانعكاسات التي تنجم من عدم توفرها.وكما أن

ببيئة التي يعمل فيها العامل تأثر على أداء العامل فكلما كانت البيئة مناسبة و ملائمة للعمل كلما كان أداء العمال أحسن و أفضل، فذلك باتخاذ مختلف اجراءات الأمن الصناعي التي تساهم بشكل كبير في رفع مستوى أداء العمال .

و قد توافقت النتيجة المتوصل إليها في هذه الفرضية مع النتيجة التي توصل إليها "مشعلي بلال في دراسته بحيث وجد أن ظروف العمل السيئة تؤثر سلبا على أداء العمال و تحسين مثل هذه الظروف سيؤدي إلى تحسين أدائهم و بالتالي تحسين الأداء الكلي للمؤسسة" ، و كما توافقت مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة "بختة هدار حيث وجدت أن توفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل تجعل العمال قادرين على العمل بأمان و ارتياح و رفع من مستوى أدائهم."

خلاصة :

انطلاقاً من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث و انطلاقاً من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانياً حول دور إجراءات الأمن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة النسيج و الغزل بمؤسسة E.A.T.I.T بذراع بن خدة، و يمكن التأكد على الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الأمن الصناعي من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية وذلك عن طريق حفاظه على عناصر العملية الإنتاجية خصوصاً العنصر البشري لإيصاله لحد الكفاءة و حسن الأداء .

كما يمكن التأكد على الدور البارز الذي تلعبه أساليب التوعية و الوقاية و كذا التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية و ذلك من خلال العمل على الحد و التقليل من السلوكات الخاطئة للعاملين، وكذا أثناء مزاولتهم لأعمالهم وهذا حتى لا يعرقل أدائهم للعمل .

وعن دور تطبيق المؤسسة لإجراءات الأمن الصناعي في تحسين أداء العمال، يمكن القول من خلال المعطيات و المعلومات المتحصل عليها من هذه الدراسة أنه لتلك الإجراءات الأمنية دور بالغ الأهمية في تحسين الأداء الوظيفي للعمال خاصة داخل الورشات الصناعية. و بشكل عام يمكن القول أن غايات إجراءات الأمن الصناعي في النهاية هي العمل على تحقيق الشعور بالاستقرار والارتياح للعاملين أثناء مزاولتهم لأعمالهم، و توعيتهم من المخاطر المهنية التي تحدث في أماكن العمل و التي قد تكون عائقاً على أدائهم الوظيفي .

الإقتراحات :

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

- الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل
- تزويد ورشات العمل بأجهزة تنقية الهواء
- الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل
- تطوير القوانين والأنظمة الخاصة بالأمن الصناعي لمواكبة التطور السريع في هذا المجال.

- متابعة الحوادث الصناعية المختلفة التي تحدث في المنشآت الصناعية؛ لمعرفة أسبابها واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع تكرارها.

- اتخاذ إجراءات تأديبية في حال مخالفة المنشآت الصناعية الخاصة لقوانين وأنظمة الأمن الصناعي
- دراسة وتحليل مخاطر العمل (الفيزيائية، الكيميائية، الحيوية، الميكانيكية) للحد من تأثيرها على سلامة العاملين.
- العمل على توفير معدات السلامة اللازمة للعمل والتأكد الدائم من صلاحيتها.
- تشكيل لجان خاصة بالأمن والسلامة في منشآت الصناعية.

قائمة المراجع :

(1) -الكتب باللغة العربية :

1. أحمد قاضي: دليل السلامة و الصحة المهنية، مصر الجديدة، القاهرة، 1996.
2. أحمد ماهر :إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية،الاسكندرية،2007.
3. بديع محمد قاسم : علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، ط1، عمان ،2001.
4. بومنجل فريدة : تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية مجلة الصحة و السلامة المهنية ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل ،الجزائر، 1981.
5. جاري ديسلر: ادارة الموارد البشرية ،دار المرجع للنشر، الرياض 2003.
6. الجبالي إسحاق: السلامة العامة والتحذير من مخاطر الأعمال اليدوية والآلية،بيت الأفكار الدولية للنشر،والتوزيع، عمان، 1999 .
7. حمو بظريفة :الضوضاء خطر على صحتك ، مخبر الوقاية و الارغونوميا ،ط1، الجزائر، 2002 .
8. خالد محمد بني حمدان،وائل محمد إدريس:الاستراتيجية و التخطيط الاستراتيجي "منهج معاصر" ، دار البازوري العلمية للنشر ، الأردن، 2009.
9. الدحله فيصل عبد الرؤوف :تكنولوجيا الأداء البشري "المفهوم و أساليب القياس و النماذج ،المكتبة الوطنية ، عمان ،2001، ص95.
- 10.درة عبد الباري إبراهيم و آخرون:إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد العشرون،ط1،دار وائل للنشر،2008.
- 11.رواية حسن : إدارة الموارد البشرية"رؤية مستقبلية"،الدار الجامعية ، مصر،2003.
- 12.زيدان حسان : السلامة و الصحة المهنية، دار الفكر للنشر، ط1، عمان ، 1994.

13. سملاي يحضية: الادارة العامة لتصميم و تطوير المناهج ،انتاج كميائي .السلامة الصناعية ، المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني ، المملكة العربية السعودية، بدون سنة.
14. سهيلة محمد عباس :إدارة الموارد البشرية،مدخل استراتيجي ،دار وائل للنشر و التوزيع،ط،1 عمان ،2003،
15. سهيلة محمد عباس،علي حسين علي :ادارة الموارد البشرية، دار وائل النشر،عمان،1999.
16. السيد رمضان: حوادث الصناعة و الأمن الصناعي , المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ،1984.
17. صلاح الدين عبد الباقي:الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية ، دار المعرفة الجامعية ،مصر،2005.
18. صلاح الفوال ،علم الاجتماع:المفهوم و الموضوع،دار النهضة العربية،القاهرة،1982.
19. الصيرفي محمد:إدارة الموارد البشرية،دار الفكر الجامعي،الاسكندرية،2007.
20. عاشور أحمد صقر : السلوك الانساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية، 2005 .
21. عامر خضير الكبيسي : إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،القاهرة،مصر، 2005 ،
22. عباس أبو شامة : الامن الصناعي ،أكاديمية العلوم الأمنية ،الطبعة الاولى ، رياض،1999.
23. عبد الباسط محمد الحسن ،أصول البحث الاجتماعي،مكتبة وهبة للنشر ، القاهرة،1998.
24. عربيات عبد العزيز : ادارة السلامة،معهد السلامة و الصحة المهنية، ط1،عمان،2003 .

25. عز الدين فراج وآخرون: **الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية**، دار الفكر العربي، الأهرام، القاهرة، 1979 .
26. عز الدين فراج و آخرون : **الصحة المهنية و الأمن الصناعي و الإسعافات الأولية** ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1979 .
27. عمار بوحوش، محمد محمود الدنبيات، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995 .
28. عمر محمد تومي الشبيلي: **علم النفس الإداري**، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1988.
29. عمر وصفي عقيلي عمر وصفي عقيلي، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)**، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2005 .
30. عمرو حامد: **تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية** ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الإمارات العربية المتحدة، 2006 .
31. عويضة كامل محمد : **القدرات العقلية في علم النفس** ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، بدون سنة.
32. غيات بوفلجة: **مبادئ التسيير البشري** ، دار العرب للنشر، ط2، وهران، 2004
33. فرح عبد القدر طه: **علم النفس الصناعي و التنظيمي** ، دار النهضة العربية، ط 5 ، بيروت .
34. فوزي يوسف : **الإشراف و التنظيم الصناعي** ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، ط 1 ، عمان ، 1999.
35. قباري محمد اسماعيل : **علم النفس الصناعي و مشكلات الادارة و التنمية الاقتصادية**، منشأ المعارف ، الاسكندرية، 1993.
36. كمال محمد عويضة : **علم النفس الصناعي** ، دار الكتب العلمية ، الطبعة الاولى ، بيروت ، 1996.
37. ماهر أبو المعاط علي: **البحث الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية** ، مكتبة زهراء الشرق للنشر و التوزيع ، ط1، القاهرة ، 2005 .
38. ماهر أحمد: **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2007.

39. محمد الجوهري: مقدمة في علم الاجتماع الصناعي "سلسلة علم الاجتماع المعاصر"، دار الكتاب الجامعية، القاهرة، 1975.
40. محمد الصيرفي: إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006 .
41. محمد سعيد أنور سلطان : السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2003.
42. محمد سعيد أنور سلطان : السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2003.
43. محمد عبد السميع علي: الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، 1973 .
44. محمد عبد الهادي : أساليب اعداد و توثيق البحوث العلمية ، المكتبة الاكاديمية ، القاهرة، 1990.
45. محمد مصطفى الخشروم ،نبيل محمد مرسى :إدارة الأعمال ،المبادئ والمهارات والوظائف ،مكتبة القسري، ط3 ، الرياض ، 1999 .
46. محمود السكري : ادارة المشاريع الصناعية لادارة الصناعية , ط2، دار الكتب، بيروت , 1967.
47. موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية ، الطبعة الثانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.
48. نهاد عطا حمدي . زيد غانم الحصان :الأمن الصناعي و إدارة محطات الخدمة ،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008.
49. هلال محمد ، عبد الغني الحسن : مهارات إدارة الأداء ، مركز تطوير الأداء، القاهرة ، 1996.
50. يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006 .

(2) - المعاجم و القواميس:

- 1) أحمد زكي بدوي، محمد كامل مصطفى : معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية، 1984.
- 2) جبران مسعود :معجم لغوي عصري للطلاب ،دار العلم للملايين، ط1، بيروت، 1967.
- 3) صالح العلي الصالح، أمينة السيخ سليمان الأحمد :المعجم الصافي في اللغة العربية، الرياض، 2008.

(3) - رسائل ماجستير و أطروحات دكتورا :

1. ابراهيم فيصل بن فهد،العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار و علاقته بمستوى الأداء،رسالة ماجستير،كلية الدراسات العليا،السعودية،2008.
2. بختة هدار: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة،رسالة ماستر في علوم التسيير ،الجزائر، 2011-2012.
3. خلود لعويوي :واقع الأمن الصناعي و مدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص، رسالة ماجستير،جامعة الخليل،كلية الدراسات العليا،2008.
4. الربيق، محمد بن إبراهيم:العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي،رسالة ماجستير أكاديمية نايف للعلوم الأمنية،2004.
5. العساف بن حسن عساف :علاقة المركزية و الامركية بالأداء الوظيفي ،رسالة ماجستير،أكاديمية نايف للعلوم الأمنية،قسم العلوم الادارية،2003.
6. قريب علي: الامن الصناعي ،دراسة حالة المؤسسة الوطنية للعدالة و تحويل المعادن غير الحديدية، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري،الجزائر ،2005.
7. مشعلي بلال :دور برامج الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصاد و علوم التسيير ، الجزائر ، 2010.2011.

8. نور الدين سنوفي: **تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية**، أطروحة دكتورا، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005-2006.
9. نور الدين سنوفي، **تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية** : حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتورا (غير منشورة)، جامعة الجزائر، 2004-2005.

(4) - المراجع باللغة الفرنسية :

1. A ,R Françoise , **Manuel d'organisation**, édition de l'organisation du travail , France ,2007.
2. Bernard Martory:**Gestion des Ressources Humaines**,3^{eme} édition Nathan , sans lieu d'édition , 1998.
3. Brilman.Jean, « **Les meilleures pratiques du Management au cœur des entreprises** », 3^{eme} édition, Editions d'Organisations, Paris, 2000.
4. Castelnau Jacques et autres : « **Le pilotage stratégique** », **Editions d'Organisations**, Paris, 1999.
5. DORSELAER, Jacques: **Methodologie pour réaliser un travail de fin d'études**, Editions du C.R.D. (Centre pour la Recherche Interdisciplinaire sur le Développement), Bruxelles, 1984.
6. Institut national d'hygiène et de sécurité , article n09 , **statut général du travailleur et prévention des risque professionnel** , Algerie ,1985.
7. Marmuse. Christian, **Politique générale : Languages, modèles et choix stratégique** , Editions economica, Paris, 1992.

8. Marmuse. Christian : **dans performance, « Encyclopédie de gestion »**, Tome, Editions economica, Paris, 1997.
9. MAUCHOT, Claude : **Introduction aux sciences sociales et à leurs méthodes**, Les Editions Toubkal .Presses Universitaires de Lyon, Coll. Transmission de la connaissance, 1986.
10. Maurice Angers: **Initiation pratique à la méthodologie des science humaines**,Alger Casbah université ,1997.
11. Vasselaer. Michel, « **Le pilotage d’entreprise : Des outils pour gérer la performance future** », édition PubliUnion, Paris, 1997.

جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
فرع علم اجتماع
تخصص تنظيم و عمل

استمارة حول موضوع

دور الأمن الصناعي في تحسين الأداء الوظيفي لدى عمال ورشة النسيج و الغزل

دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية E.A.T.I.T

بذراع بن خدة

نرجوا من سيادتكم التفضل بالاجابة على الأسئلة الواردة بهذه الاستمارة بدقة و موضوعية، كما نضمن لكم سرية المعلومات المقدمة و التي لن تستخدم إلا في اطار هذه الدراسة العلمية .

يرجى الاجابة بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

وشكرا

المحور الأول : الحالة الاجتماعية

1. الجنس : ذكر أنثى
2. العمر : أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة
- من 41 إلى 50 سنة من 15 و أكثر
3. الحالة الاجتماعية : متزوج مطلق أعزب أرمل
4. المستوى التعليمي : بدون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
5. الأقدمية في العمل : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات
- من 11 إلى 15 من 15 إلى 20 من 20 فأكثر

المحور الثاني : اجراءات الأمن الصناعي

1. هل تشعر بالراحة و الامن في مكان عملك ؟ نعم لا
2. هل تشعر بأن المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف العمل ؟ نعم لا
3. هل سبق لك و أن شاركت في دورات تدريبية حول السلامة المهنية ؟ نعم لا
4. هل تشترك في وضع برامج السلامة المهنية (الأمن الصناعي) نعم لا

- اذا كانت اجابتك "نعم" وضح كيف ذلك؟.....

5. هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية الشخصية ؟ نعم لا

أذكرها.....

6. كيف تقيم حالة هذه الوسائل ؟

جيدة قديمة

7. هل تعرضت لحادث عمل ؟ نعم لا

8. باعتقادك من بين الاسباب التالية ما هو السبب الرئيسي للتعرض لحوادث العمل ؟

عدم تطبيق المؤسسة لشروط السلامة

- عدم استخدام لوسائل الوقاية

- ظروف العمل

- السيئة خطأ شخصي

9. هل تعرضت لعقوبة بسبب عدم الالتزام بوسائل الوقاية الشخصية؟ نعم لا

10. هل هناك صيانة دورية للألات و أجهزة العمل؟ نعم لا

11. هل هناك اعلانات و ملصقات في مجال السلامة المهنية في مكان العمل؟

نعم لا

12. هل توفر المؤسسة المتطلبات الصحية (الطبية)؟ نعم لا

ما نوعها ، أذكرها؟

13. هل توفر المؤسسة وسائل الحماية من المخاطر و الحروق؟

نعم لا

أذكرها.....

14. هل هي جاهزة في أماكن يسهل الوصول إليها؟ نعم لا

15. هل هي صالحة للاستعمال؟ نعم لا

16. هل هناك تأمين اصابات عمل للعمال؟ نعم لا

17. هل الآلات المتوفرة داخل الورشة مصممة بشكل يؤمن سلامة العاملين؟

نعم لا

18. هل تتعرض لظروف العمل البيئية الصعبة التالية :

ضوضاء "ضجيج" غبار أدخنة ضوء حاد

19. هل تسعى المؤسسة لتطوير و تجديد برامج الأمن الصناعي باستمرار ؟

نعم لا

20. هل ترى أن المؤسسة تحرص فعلا على توفير جميع متطلبات الأمن الصناعي أو (السلامة المهنية)؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب "لا" هل تعتقد أن السبب يعود إلى :

عدم المبالاة محدودية الامكانيات الأولوية للإنتاج

أخرى؟ أذكرها

21. هل تسعى المؤسسة لتشجيع العمال للالتزام بوسائل الوقاية الشخصية ؟

نعم لا

المحور الثالث : الأداء الوظيفي

1. هل تبذل جهد كبير أثناء أدائك للعمل ؟ نعم لا

2. هل هناك مشاكل تعيق أدائك الوظيفي ؟ نعم لا

3. هل تعتقد أن هناك مشاكل ذات صلة بإجراءات الأمن الصناعي (السلامة المهنية) ؟

نعم لا نوعا ما

4. ما نوع المشاكل التي تعرقلك عن أدائك للعمل ؟

مشاكل تقنية(عطل في الآلات)

إصابات مهنية

أمراض مهنية (مشاكل صحية)

5. هل تحسين ظروف العمل المادية (الاضاءة،درجة الحرارة، التهوية،

الضوضاء....) سيساهم في تحسين الأداء ؟

تساهم لحد كبير تساهم قليلا لا تساهم

6. هل التزامك باستخدام وسائل الوقاية الشخصية ترفع من مستوى أدائك الوظيفي؟؟

دائماً أحيانا أبدا

7. هل تعتقد أن التنظيم الجيد لتوقيت العمل يساهم في تحسين أدائك؟

بكل تأكيد إلى حد ما لا أعتقد

8. هل تعتقد أن اشتراكك في وضع برامج الأمن الصناعي للمؤسسة يمنحك الدافع

لتحسين أدائك؟ نعم لا

9. هل تعتقد أن خضوعك لدورات تدريبية في مجال السلامة المهنية سيحسن من أدائك؟

نعم لا نوعا ما

10. هل تعتقد أن وضع برامج الأمن الصناعي و تنفيذها يساعد فعلا على تحسين أدائك؟

نعم لا

11. هل ترى أن غياب بعض اجراءات الأمن الصناعي يؤثر سلبا على أدائك؟

نعم لا نوعا ما

12. هل اهتمام الادارة بك يزيد من اخلاصك في العمل؟ نعم لا

13. هل تعاون العمال و الادارة يرفع من معنوياتك الوظيفية؟ نعم لا

14. هل ترى أن الادارة تهتم بأمن و سلامة العمال من أجل:

رفع الانتاج لإرضائهم تحسين الأداء