

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإنسانية

المسار: علم الاجتماع

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص تنمية وتسيير الموارد

البشرية

الموسومة بـ:

دور برامج الصحة والأمن الصناعي في تحسين الأداء

إشراف الأستاذ:

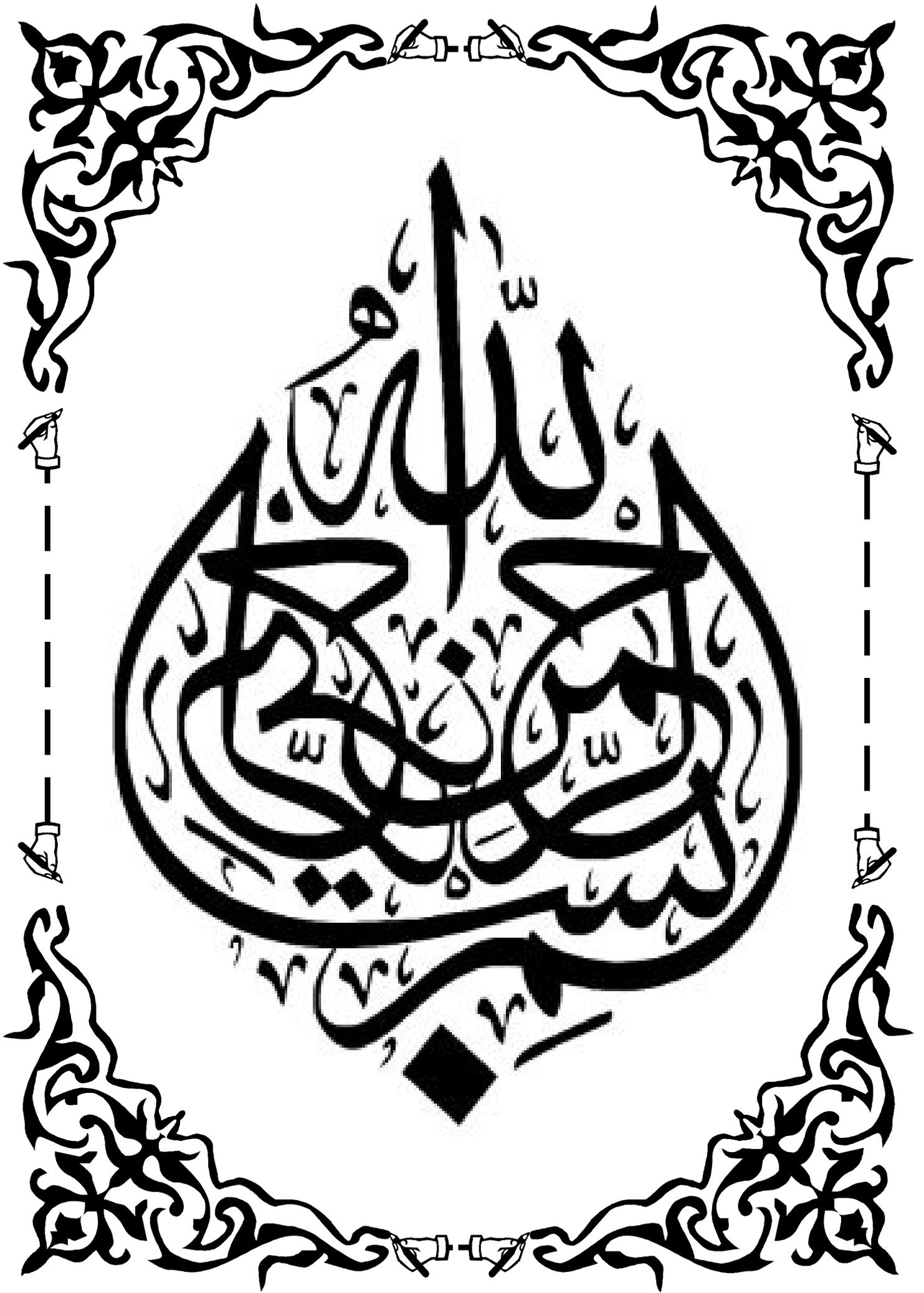
➤ ماحي ليلي

إعداد الطالب:

❖ شواط عبد الله

السنة الجامعية

1438-1439هـ / 2017-2018م



شكر وعرّفان

أحمد المولى العزيز حمدا يليق بعظمتته وعلو مقامه أن أحاطني بعونه
وهده فيسّر لي أمري ووفقني لانجاز هذا العمل وبعد:

من الصعب اختزال كلمات الشكر في سطور لأنها تشعرني بمدى
قصورها وعدم افائها حق صانعها.

في البداية يطيب لي ان أتقدم بجزيل الشكر والعرّفان إلى كل من
ساعدني ولم يبخل عليا من أصدقائي وزملائي وأفراد عائلتي وكل من
ساهم معي ولو بكلمة في انجاز هذا العمل كما أتقدم بالشكر
إلى جميع أساتذتي الكرام بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
الذين لم يبذلوا علينا بتوجهاتهم ونصائحهم ونخص بالذكر الأستاذة
المشرفة الماحي ليلي

وشكرا

إهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضل وكثير عطائك لأنه لا يسعني في هذه اللحظات التي لا املك اغلي منها ان اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها من علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه إلى والدتي الغالية.

إلى سبب وجودي في الحياةوالذي رحمه الله.

إلى كل الإخوة: جمال، سعيد، سهام، مسعود، فاطمة الصغير ومحمد وإلى كل عائلة شواط ولراب

وإلى الأصدقاء: أمين، خليل، مصطفى، علي

وإلى الصديقة هاجر

وإلى كل زملاء وزميلات مشواري الدراسي.

عبد الله



الفهرس

	كلمة شكر
	الإهداء
	قائمة الجداول
	ملخص الدراسة
أ	المقدمة.....
	الفصل الاول: تقديم الدراسة
03	اولا: اسباب اختيار الموضوع.....
04	ثانيا: اهمية الدراسة.....
04	ثالثا: اهداف الدراسة.....
05	رابعا: الاشكالية البحث.....
06	خامسا: فرضيات الدراسة.....
07	سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة.....
07	سابعا: الدراسات السابقة.....
	الفصل الثاني: الأبعاد النظرية للدراسة
	أولاً: برامج الصحة والأمن الصناعي مفاهيم وقراءات
	تمهيد
12	1_ مفهوم برامج الصحة والأمن الصناعي.....
14	2_ حوادث العمل أسبابها وأساليب الوقاية منه.....
22	3_ برامج الصحة والأمن الصناعي في النظريات الإدارية.....
24	4_ التشريعات المتضمنة لبرامج الصحة والأمن الصناعي.....
27	5_ أهمية وأهداف برامج الصحة والأمن الصناعي.....
	خلاصة.....
	ثانياً: تحسين الأداء مفاهيم وقراءات
	تمهيد
28	1_ مفهوم تحسين أداء العاملين.....
30	2_ مراحل عملية تحسين أداء العاملين.....
32	3_ مؤشرات تحسين أداء العاملين.....
33	4_ المداخل النظرية لتحسين أداء العاملين.....
34	5_ أهمية وأهداف تحسن أداء العاملين.....
	خلاصة.....

	ثالثا: مساهمة برامج الصحة والأمن الصناعي في تحسين أداء العاملين
	تمهيد
35	1_ دور برامج الكشف والمتابعة الصحية في تحسين أداء العاملين.....
36	2_ دور برامج التوعية والتثقيف في تحسين أداء العاملين.....
37	3_ دور بيئة العمل في تحسين أداء العاملين.....
 خلاصة
	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
	تمهيد
42	أولاً: مجالات الدراسة.....
46	ثانياً: منهجية الدراسة.....
47	ثالثاً: العينة وكيفية اختيارها.....
48	رابعاً: أدوات جمع البيانات.....
	الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة البيانات ونتائج الدراسة
51	أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة.....
72	ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.....
76	ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.....
77	رابعاً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة.....
 خامساً: الاستنتاج العام للدراسة
79	خاتمة
81	قائمة المصادر المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	وحدات المؤسسة الوطنية للمنتجات الكروكيميائية	
02	المخطط التنظيمي للوحدة	

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
03	الجنس	
04	السن	
05	الحالة الاجتماعية	
06	المستوى التعليمي	
07	الاقدمية	
08	التصنيف المهني	
09	التصنيف الوظيفي	
10	طبيعة الوظيفة	
11	بيئة العمل امانة	
12	بيئة العمل الخالية من المخاطر في جميع المستويات	
13	تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية	
14	الشعور بالراحة في مكان العمل	
15	وفرة المعدات الوقائية داخل المؤسسة	
16	ملائمة المعدات الوقائية للعامل	
17	المتابعة المستمرة لصحة العاملين	
18	تقديم الاسعافات الاولية بعد التعرض للحوادث	
19	الذهاب الى طبيب المؤسسة بصفة مستمرة	
20	توفير الامكانيات اللازمة لتطبيق اجراءات السلامة المهنية	
21	مراقبة ظروف العمل والتعرف على اسباب الحوادث	
22	تعاقب المؤسسة على عدم ارتداء ملابس الوقاية	
23	وجود لوائح وملصقات تنبه بالخطر	
24	التوعية والارشاد في مجال الصحة والامن	
25	اشراك العاملين في مجال الصحة والامن	
26	القيام ببرامج تدريبية في مجال الصحة والامن	
27	القيام ببرامج تحسيسية ندوات ومحاضرات في مجال الصحة والامن	

	انجاز العمل وفق الكمية المطلوبة	28
	العمل على تحسين الاداء	29
	عمل المؤسسة بنظام العقاب	30
	الالتزام بالعمل نتيجة وجود الرقابة المستمرة	31
	مناسبة العمل مع رغبة العامل	32
	وجود المشاكل يعرقا سير العمل والانتاج	33
	اعتماد طرق واساليب لزيادة الانتاجية	34
	انجاز العمل بالدقة والاتقان المطلوب	35

ملخص الدراسة:

لقد تناولت الدراسة موضوع دور برامج الصحة والامن الصناعي في تحسين اداء العاملين بالمؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية **ENPEC** المتواجدة بالسوقر ولاية تيارت.

_تمحورت الدراسة حول الاشكالية التالية: ماهو دور برامج الصحة والامن الصناعي في تحسين اداء العاملين؟

ومن اجل ضبط هذه الإشكالية أكثر والتحكم في إبعادها البحثية طرحنا مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كآتي:

_هل لبيئة العمل دور في تحسن أداء العاملين؟

_هل لبرامج الكشف والمتابعة الصحية دور في تحسين اداء العاملين؟

_هل لبرامج التوعية والتثقيف دور في تحسين أداء العاملين؟

وحاولت الدراسة تحقيق عدة أهداف من بينها :

_الكشف عن الظاهرة المدروسة ميدانيا .

_معرفة مدى تطبيق هذه البرامج من طرف المؤسسة.

_محاولة معرفة اذا كان لهذه البرامج دور في تحسين اداء العاملين.

ولتحديد هذا قسمنا دراستنا الى اربعة فصول جانب نظري تم فيه ابراز اهمية الموضوع وأهدافه واهم المداخل النظرية التي تطرقت للموضوع الراهن، اما الجانب الثاني وهو الجانب الميداني الذي تم بمدينة سوقر بالمؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية ENPEC دامت الدراسة مدة شهرين تم فيها المنهج الوصفي كما تم اختيار العينة عن طريق عينة طبقية عشوائية

كما تم استعمال في الملاحظة والمقابلة والسجلات والوثائق كأدوات لجمع البيانات من الميدان وصولا الى نتيجة عامة وهو ان لبرامج الصحة والامن الصناعي دور في تحسين أداء العاملين.

مقدمه

مقدمة:

إن الاهتمام بسلامة المورد البشري يحتل حيزا كبيرا في اهتمامات و طموحات العديد من المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث وإصابات العمل المتكررة, لأن هذا المورد هو احد متطلبات قيام المؤسسات وأساس نجاحها على الصعيد العالمي لما يمتاز به من خبرات و مؤهلات أكاديمية و عملية.

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

وسعيا منها لتحسين أداء العاملين تلجأ المؤسسات الصناعية إلى وضع برامج لأمن الصناعي وذلك لتقليل من الحوادث المهنية, ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل غير الآمنة التي تسبب في إصابتهم بالحوادث و الأمراض المهنية.

والجزائر على غرار مثيلاتها من الدول النامية التي دخلت مرحلة التصنيع و تأثرها بالتحويلات الاقتصادية والصناعية التي شاهدها الدول المتطورة, لم تسلم هي الأخرى مؤسساتها الصناعية من مشكلة الحوادث والأمراض المهنية رغم توفرها على خدمات الأمن المهني بكل إمكانياته المادية والبشرية.

حيث إن تفاقم نسبة الحوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية و الإصابات الكثيرة التي تخلفها, هو الشئ الذي دفعنا للقيام بهذا البحث كمحاولة لتقصي عن مشكلة الحوادث والأمراض المهنية بالمؤسسة الصناعية و الجزائرية ومدى مساهمة برامج الأمن الصناعي في الوقاية منها. بالإضافة إلى معرفة مدى تحسين أداء العاملين من الخدمات التي توفرها هذه البرامج .

الفصل الأول

تقديم الدراسة

✓ اولا:

أسباب اختيار الموضوع :

يمكن إرجاع أسباب اختيار هذا الموضوع إلى النقاط التالية، إذ يتم تقسيمها إلى مبررات ذاتية وأخرى موضوعية وهي كالتالي:

مبررات ذاتية:

1- بحكم التخصص أي أننا ندرس تسيير الموارد البشرية هذا يعني أننا ندرس كل ما يتعلق بتسيير المؤسسة وعمالها، إذ يعتبر هذا الموضوع الركيزة الأساسية لوجود وبقاء أي مؤسسة كونه يحميها من الضياع والإتلاف في عتادها، كما يحمي عمالها من الإصابات والأمراض المهنية.

2- وفرت المصادر والمراجع حول هذا الموضوع وهو ما ساعد في كتابة الإطار النظري.

4- الميل الشخصي لهذا الموضوع بغية الاستطلاع والاستكشاف أكثر حوله.

مبررات موضوعية:

1- محاولة التعريف أكثر ببرامج الصحة والأمن الصناعي ومدى احتياجات المؤسسة لهذه البرامج.

2- توضيح القوانين والأسس التي تعمل على حماية العمال في حالة تعرضهم لحادث عمل.

3- محاولة إعطاء تعريف شامل لعملية تحسين الأداء مع ذكر أهميتها وأهدافها والمعايير التي تقاس من خلالها عملية تحسين الأداء.

4- محاولة إيجاد الدور أو الفعالية التي تلعبه برامج الصحة والأمن الصناعي في تحسين أداء العاملين

5- ربط الموضوع بالدراسة الميدانية من أجل معرفة إن كانت هذه البرامج مطبقة بالشكل الصحيح داخل بيئة العمل.

✓ ثانيًا: أهداف الدراسة

تعود أهداف دراسة هذا الموضوع إلى ما يلي:

أ: أهداف علمية

- 1- إعطاء توضيحات كافية حول برامج الصحة والأمن الصناعي داخل المؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية بالسوقر "ENPEC"
- 2- معرفة الأخطاء التي قد تواجه العامل داخل بيئة العمل وكيفية الوقاية والحد منها.
- 3- إبراز أهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع.

ب: أهداف عملية

- 1- معرفة إن كانت المؤسسة توفر بيئة عمل آمنة وخالية من الأخطار.
- 2- معرفة فعالية الملصقات واللوائح التي تشعر العامل بالخطر.
- 3- معرفة إن كانت برامج الكشف والمتابعة الصحية دورا فعالا في تحسين أداء العاملين، وكذا دور برامج التنقيف والتوعية في ذلك.

✓ ثالثًا: أهمية الدراسة:

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

وبصفة عامة فإن أهمية الدراسة تظهر في العناصر التالية :

_ الاهتمام بالعاملين وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض المهنية حيث تمثل هذه الأخيرة مشكلة كبيرة تواجه الإدارة لكونها تنطوي على خسائر كبيرة في العنصرين المادي والبشري، مما ينعكس سلبا على مستوى الاداء وكفاءته بسبب التوقعات وما ينجم عنها من اضرار اقتصادية.

_ ضرورة وجود برامج للامن الصناعي في المؤسسة للرفع والتحسين من اداء العاملين، وذلك لتوفير بيئة عمل سليمة والإمكانيات الصحية المطلوبة من خلال هذه البرامج، لحماية المورد البشري وجعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة والفعالية في اداءه من جهة، والحفاظ على إنتاجيته من جهة اخرى.

✓ رابعا:

الإشكالية:

يعيش عالمنا اليوم ثورة شاملة في جميع جوانب الحياة خاصة الاقتصادية والتكنولوجية والصناعية لذلك تسعى المجتمعات الحديثة في عالم اليوم، الى التغلب على مشكلاتها الاقتصادية والاجتماعية وخاصة في ضل هذا التطور الهائل الذي يتميز بسرعة التغير والتأثر بالمحيط الخارجي والداخلي، فهنا وجب على المؤسسات ان تتبعض الإجراءات والاستراتيجيات للحفاظ على بقاءها وإستمراريتها في جو تنافسي مع بقية المؤسسات حيث ان الوصول الى هذا يكون من خلال الحصول على أفضل الموارد البشرية وتوفير الظروف الفيزيائية وهذا لشعور العامل بالأمان.

وتعتبر برامج الصحة والأمن الصناعي من اهم المواضيع التي اهتم بها الباحثون وأرباب العمل في المؤسسات الصناعية، وكذلك في الميادين التطبيقية للعلوم الاجتماعية خاصة علم الاجتماع، علم النفس والإدارة يعود هذا الإهتمام الى الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا وأمريكا في اواخر القرن 18 من قبل المختصين، وهو ميدان يسعى للوصول الى توفير أفضل الظروف في العمل وحل المشكلات الصناعية حلا علميا، حيث تسعى برامج الصحة والأمن الصناعي الى المحافظة على صحة العمال وسلامتهم من الأخطار والحوادث أي ان هذه البرامج أهدافها تكون وقائية بالدرجة الأولى، وهو ماتسعى اليه المؤسسة في الوقت الراهن للتقليل من حوادث العمل او الحد منها داخل بيئة العمل فهنا وجب على بعض المؤسسات أن تتبعض بعض الإجراءات و الإستراتيجيات من اجل الحفاظ على بقاءها في وسط تنافسي كبير يميز العلاقات التي تربطها مع بقية المؤسسات ولا يكون هذا الى من خلال الإستثمار في المورد البشري، وتوفير مجموعة من المميزات الأخرى كالأجر الجيد والبرامج التنقيفية وما توفره المؤسسة من أمان داخل مكان العمل للفرد.

لذلك فإن الوصول الى تحسين أداء العاملين مرهون بصحة وسلامة العاملين، فكلما كان العمال يتمتعون بصحة جيدة ويعملون في بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر والأمراض المهنية فإنهم بصفة مباشرة يسعون إلى الزيادة والرفع في مستوى العمل والإنتاجية وهذا مايعرف بتحسين أداء العاملين وتطويره، وذلك بوضع برامج الصحة والأمن الصناعي فتحسين أداء العاملين يعتبر السبيل الوحيد الذي من خلاله تحقق المؤسسة أهدافها والوصول إلى درجة عالية من التقدم والإزدهار.

ونظرا للأهمية هذا الموضوع فإنه يحتل منصبا مهما في ميدان الصناعة ويعتبر من المواضيع الجوهرية في الإختلاف بين النظريات والدراسات الميدانية للأمن الصناعي والأداء لذلك فإن هذه الدراسة تسعى للتعرف على دور برامج الصحة والأمن الصناعي في تحسين اداء العاملين في المؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية

« ENPEC » بدائرة سوقر ولاية تيارت من خلال الإجابة على التسائل المركزي التالي:
 كيف تساهم برامج الصحة والامن الصناعي في تحسين اداء العاملين ؟
 وضمن هذا التساؤل المركزي تنطوي عدة اسئلة وهي :

التساؤلات الفرعية:

يمكن صياغة أسئلة الدراسة حول مايلي :

- هل بيئة العمل لها دور في تحسين اداء العاملين ؟
- كيف تساهم برامج الكشف والمتابعة الصحية في تحسين اداء العاملين ؟
- هل البرامج التثقيفية والتوعوية لها دور في تحسين اداء العاملين ؟

✓ خامسا:

الفرضيات الجزئية :

انطلاقا من أسئلة الدراسة يمكن صياغة الفرضيات الجزئية التالية:

- بيئة العمل لها دور في تحسين أداء العاملين
- تساهم برامج الكشف والمتابعة الصحية في تحسين اداء العاملين
- البرامج التوعوية والتثقيفية لها دور في تحسين أداء العاملين

الفرضية العامة :

تساهم برامج الصحة والأمن الصناعي في تحسين اداء العاملين

✓ سادسا:

مفاهيم الدراسة :

1- **الصحة المهنية:** هي وقاية العامل من الإصابة بأمراض مهنية داخل بيئة العمل، قد تكون ضارة بصحته الجسمية والنفسية، وقد يتسبب ذلك سوء بيئة العمل أو من خلال انتشار مجموعة من المواد يكون لها تأثير على صحة العامل، وأسلوب وقاية العاملين من الأمراض يكون عن طريق متابعة حالتهم الصحية والكشف عن الأمراض التي يعانون منها بشكل دوري.

2- **الامن الصناعي:** هو وضع مجموعة من الحواجز والأجهزة الوقائية، مع وضع تعليمات وتنظيمات خاصة بذلك، من أجل حماية العامل من الوقوع في الحوادث، وحث العاملين على ضرورة الالتزام بتطبيق هذه التعليمات أثناء العمل.

3- **حوادث العمل:** هو كل حادث مفاجئ يحدث أثناء العمل يكون سببه إما في عتاد العمل أو إهمال من طرف العمال.

4- **طبيب العمل:** وهو طبيب خاص بالمؤسسة يكمن دوره في الكشف ومتابعة صحة العاملين، إضافة إلى القيام بالإسعافات الأولية عند وقوع أي حادث خطير داخل المؤسسة.

5- **تقييم أداء العاملين:** وهي عملية تستخدم لتقييم ما قدمه العامل من عمل، تكون عن طريق وثيقة منح المردود الفردي ، تقاس من عدة جوانب تتمثل في: الحضور، الكفاءة، العلاقة مع بقية العمال، أو من خلال وثيقة التقييم، والغرض منها تثبيت العامل أو الزيادة في العقد أو فسخ العقد، وعملية التقييم تعتمد على ثلاث معايير أساسية وهي: الكفاءة، الإنتاجية والفاعلية.

6- **تحسين أداء العاملين:** وهو محاولة العامل في الرفع والزيادة في مستوى عمله داخل المؤسسة، أو هو نظام يسعى إلى تحديد الأداء للعامل مما ينتج عنه عدة حوافز مادية للعامل.

✓ سابعا:

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت هذا الموضوع إذ يمكن القول أن كلها كانت تتحدث عن خطورة الحوادث والأمراض التي تصيب العامل داخل مكان العمل، كذلك تتحدث عن كيفية الوقاية والحد منها ومساهمة برامج الصحة والامن الصناعي في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة، ومن هذه الدراسات نذكر ما يلي:

أولاً: الدراسات المحلية

1- دراسة دوباخ قويدر (2009) كانت بعنوان " مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة".
اندرجت تحت هذه الدراسة الإشكالية التالية:

كيف ساهم الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل، إذ هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى فعالية برامج الأمن الصناعي في الحد من حوادث العمل، كما هدفت أيضا إلى مدى مساهمة برامج التدريب والتوعية والوقاية في المؤسسات الصناعية، فأهمية هذه الدراسة تكمن في التأكيد على أن التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المميتة، كما أوضحت أن وضع أساليب التوعية والوقائية يساهم أيضا في الحد منها، هذا ما أكدته النتائج المتوصل إليها من خلال جمع المعلومات حول هذه المؤسسة والتي تمت بواسطة الاستبيان والمعاينة والملاحظة.

2- دراسة بختة هدار (2014) وتعتبر مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تحت عنوان " دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، إذ كانت الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة على النحو التالي:

- كيف تساهم معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ كان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة الإلمام بجميع جوانب السلامة والصحة المهنية والتعرف على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما كان لها الهدف في معرفة التقييم داخل المؤسسات مع توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ضمن وجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات.

فما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج هو أن تعمل إدارة السلامة والصحة المهنية على المحافظة على صحة العاملين النفسية والجسمية، مع توفير بيئة عمل مناسبة للعمل من أجل رفع وتحسين الإنتاجية وأوضحت أيضا أن هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الجزائرية، لكن يوجد إهمال من طرف العمال، هذا ما أكدته وسائل البحث العلمي المستخدمة في هذه الدراسة والمتمثلة في المقابلة والملاحظة إضافة منهج دراسة الحالة.

3- دراسة محمد غول عادل (2015) وتعتبر مذكرة لنيل شهادة الماستر تحت عنوان: " دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العامل"، إذ أن الإشكالية المصاغة في هذه الدراسة كانت على النحو التالي:

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

- في حين يمكن القول أن هذه الدراسة كانت تهدف إلى اختبار مدى أثر برامج الأمن المهني بأبعاده المختلفة والمتمثلة في (ظروف بيئة العمل، برامج التثقيف والتوعية، وبرامج الدعم والمتابعة الصحية) ودورها في تحسين أداء العاملين سواء في كمية العمل، جودة العمل أو المواظبة في العمل، وهنا تم تطبيق هذه الدراسة على مؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة ببسكرة.

فتكمن أهمية هذه الدراسة في الوصول إلى نتيجة إيجابية وهي وجود أثر إيجابي مباشر لبرامج الأمن المهني على تحسين أداء العاملين، كما قدمت هذه الدراسة مجموعة من التوصيات والتطبيقات النظرية والعملية، إذ تم استخدام الاستبيان للوصول إلى المعلومات اللازمة وتم تحليله بواسطة برنامج الغرفة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

ثانياً: الدراسات العربية

1- دراسة محمد فهد بن محمد المديغر (2009): وتعتبر رسالة ماجستير في العلوم الإدارية تحت عنوان " مدى فاعلية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية"، دراسة مسحية على معامل الأقسام بكليات البنات- الرياض.

اندرجت تحتها الإشكالية التالية: ما هي أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية المطبقة بمعامل الأقسام العلمية بكلية البنات؟

فهذه الدراسة كانت تهدف إلى عدة أهداف منها:

- التعرف على أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية المطبقة بمعامل الأقسام العلمية بكليات البنات.

- الوقوف على مدى معرفة كل من العاملات والطالبات بأنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية المطبقة بمعامل الأقسام العلمية بكلية البنات.

فأهمية هذه الدراسة تكمن في ما يلي:

- الاهتمام بتطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية بمعامل الأقسام بكليات البنات.

- مدى معرفة وقدرة كل من العاملات والطالبات لأنظمة الأمن والسلامة المهنية.

- فقد استخدم الباحث في دراسته هذه الاستبيان لمعالجة الجانب التطبيقي.

2- دراسة أميمة مغر المغني (2006) كانت تحت عنوان " واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، إذ صيغة تحتها الإشكالية التالية: ما مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة؟

- فهذه الدراسة كانت تهدف إلى محاولة التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، من حيث التزامها بتطبيق وتوفير الأنظمة والقوانين المطبقة في ميدان السلامة والصحة المهنية، مع تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية مع تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة.

الفصل الثاني

الأبعاد النظرية للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري لبرامج الصحة والأمن الصناعي وتحسين الأداء
تمهيد:

مما لا شك انه يمكن اعتبار كل من برامج الصحة والأمن الصناعي القناع الواقى الذي يحمي العامل من المخاطر والإمراض المهنية التي قد تصادف العامل في بيئة العمل، إذ تسعى جميع الشركات والمؤسسات الصناعية إلى الحفاظ والوقاية لعناصر الإنتاج وبصفة خاصة الحفاظ على المورد البشري، إذ انه يعتبر المورد الاستراتيجى والمحرك الأساسى والفعال لكل مؤسسة، وذلك بضمان لهم الصحة الجسمية والنفسية مع شعورهم أنهم يعملون في بيئة آمنة خالية من المخاطر والأمراض، هذا كله ينعكس إيجاباً على أداء العاملين داخل المؤسسة، إذ أنهم يسعون وبصفة مباشرة إلى تحسين أدائهم والرفع من مستواه وبالتالي الرفع من إنتاجية المؤسسة وتحسين صورتها في البيئة الخارجية. ومن أجل أن نقوم بالبحث في هذا الموضوع قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث جوانب فقد تناولنا في الجانب الأول ماهية برامج الصحة والأمن الصناعي، وفي الجانب الثاني تناولنا ماهية تحسين أداء العاملين أما الجانب الثالث فقد تناولنا فيه مساهمة برامج الصحة والأمن الصناعي في تحسين أداء العاملين.

أولاً: ماهية برامج الصحة والأمن الصناعي.

تعتبر برامج الصحة والأمن المهني أو الصناعي الركيزة الأساسية داخل المنظمات أو المؤسسات إذ أنها تعتبر السبيل الوحيد للمحافظة على صحة وسلامة العاملين داخل المؤسسات، فمن خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى إعطاء تعارف شاملة وجامعة لبرامج الصحة والأمن المهني إضافة إلى ذلك سوف نذكر نبذة تاريخية عن هذه البرامج.

1_ مفهوم برامج الصحة والأمن الصناعي

لقد تعددت وتنوعت تعرف برامج الصحة والأمن الصناعي نذكر منها:
أ_ تعريف الصحة المهنية.

يقصد بالصحة المهنية ذلك العلم الذي يحظى بالاهتمام والحفاظ على سلامة وصحة الإنسان ومنع الخسائر البشرية وذلك بتوفير بيئات عمل خالية وسليمة من الأمراض المهنية والحوادث التي قد تصادف العامل في حياته المهنية.¹

كما تعرف على إنها الإجراءات والتدابير المتخذة لوقاية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية التي تحدث لهم بعد فترة زمنية طويلة من العمل، يرجع ذلك إلى أثار المواد المستعملة التي يتعرضون لها في بيئة العمل والظروف الناجمة عنها.²

كما عرفت على أنها مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع إصابات عمل أو أمراض مهنية وذلك من خلال توفير ظروف عمل آمنة خالية من الإخطار.³

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الأردن: دار وائل للنشر، 2005، ص.571.

² محمد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2014، ص.227.

³ حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، 1994، ص-ص.9-11.

يعرفها أيضا (رستم لطفي) كل إجراء يتخذ لمنع وتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والعلاج مع توفير الظروف المناسب للعمل.

أيضا عرفت لجنة الصحة المهنية المشتركة في منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 أصحة المهنية بأنها فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية ومنع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين في بيئة العمل وكذلك وقاية العامل من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل ووضع العامل والاحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة ولحفاظ عليه من الأمراض النفسية والفسولوجية.¹

- من خلال ماسبق يمكن إعطاء تعريف شامل لصحة المهنية على انها مجال اهتمام دائم ومستمر للمؤسسات ومسؤولية مشترك لجميع العاملين لتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية وخالية من الأخطار والأمراض لتمكن العامل من أداء أعماله على أحسن وجه والاحتفاظ بطاقة إنتاجية كاملة لما يساهم في رفع وتحسين إنتاجية العناصر المادية والبشرية .

- كما تعتبر الصحة المهنية العلم التي يهتم بالحفاظ على صحة العامل من الأمراض المهنية عن طريق توفير وسائل الحماية والوقاية ونشر الوعي داخل المؤسسة هذا كله من اجل أن يعمل العامل في بيئة آمنة تحقق له الأمن والحماية حتى يتحقق له الرضا في منصب عمله ها كله ينعكس اجابا على المنظمة.

ب_ تعريف الأمن الصناعي

يمكن اعتبار صحة العاملين وأمنهم الصناعي وجهان لعملة واحدة فسعى الإدارة إلى المحافظة على صحتهم والحرص على سلامتهم وتوفير الأمن لهم فمباشرة يسعى العاملين إلى القيام أعمالهم على أحسن وجه بعيدا عن احتمال إصابتهم او تعرضهم للأخطار داخل بيئة العمل.

ويعرف الأمن الصناعي على انه :

العمل على توفير ما يلزم من شروط المواصفات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل من اجل الوقاية والأمن من الأخطار والحوادث التي قد تصادف العامل.²

من جهة أخرى يعرف الأمن المهني على انه الحد من الحوادث والإصابات في المجال الصناعي والعمل على تقليلها قدر الإمكان بالإضافة إلى تقليل تكاليف الإصابات الناجمة عن الحوادث أو ما يسمى بإصابات العمل التي تربطها علاقة طردية مع حوادث العمل حيث يؤمن ها العلم بضرورة توفير الحماية اللازمة للعمال ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.³

¹ عبد الفتاح محمد، أصول علم النفس المهني والتنظيمي وتطبيقاته، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2006، ص.25.

² مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، عمان: إثراء للنشر، ط1، 2009، ص.36.

³ إبراهيم عبد الباري درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن 21، الأردن: دار وائل للنشر، 2006، ص.255.

أيضا يعرف على انه سياج أمان و احتياط الوقوع في الحوادث والإصابات وضع بقصد المحافظة على العنصر البشري وعمله في بيئة أمنة تشعره بالراحة والاطمئنان . كما عرف على أنه توفير بيئة عمل أمنة وخليو من العوامل التي تؤدي إلى أسباب المرض التي يتعرض لها العمال داخل المؤسسة.

- وقد عرف أيضا على انه تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية و النفسية ورقابتهم من الأخطار والأمراض المهنية¹.

من خلال التعريف السابقة يمكن الوصول إلى تعريف شامل و ملم للأمن الصناعي أو الأمن المهني على انه يهتم بتحقيق جملة من التدابير الوقائية اللازمة لحماية العاملين من الإصابات التي تحدث لهم أثناء العمل سواء تكون مباشرة جراء تنفيذ عمل معين أي عندما يحدث خطأ في استعمال المواد أو أدوات العمل أو غير مباشر وهذا يعني ظهور الأثر بعد مدة زمنية .

كذلك يمكن الوصول إلى انه مجموعة البرامج التي تتخذها إدارة المؤسسة كمشاركة العاملين فيها وتحفيزهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن لهم الصحة والأمن وتجنب وقوع حوادث وأمراض مهنية قد يكون لها تأثيرا كبيرا على صحة العامل من جهة وعلى المؤسسة من جهة أخرى².

2_ مفهوم حوادث العمل وآليات الوقاية منها

مع التطور التكنولوجي وتطور الوسائل المستخدمة في الصناعة زاد الخطر على العامل إذ أصبح عرضة للحوادث والإصابات التي قد تصادفه في أية وقت فعليه أن يأخذ بكل احتياطات الوقاية والسلامة من اجل حماية نفسه ،وعليه نتناول في هذا المطلب تعريف حادث العمل وأسبابه وطرق الوقاية منه.

أ_ تعريف حوادث العمل:

يعرف على انه حدث يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع ينتج عنه أضرارا تصيب العامل نفسه أو مجموعة من العمال، أو أضرارا في المعدات، والممتلكات³.

بعرف على انه كل ما يصيب عناصر الإنتاج سواء المورد البشري أو الموارد المادية والتي تتمثل في الأجهزة والآلات إذ ينتج عنه خسارة مادية أو معنوية، فقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من احد العمال أثناء العمل أو نتيجة لظروف خارجية عن مكان العمل حيث يكون بالإمكان السيطرة عليها⁴.

¹ محمد عبد السميع علي، إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي، عمان:الوراق للنشر والتوزيع،2006،ص.454.

² عبد الفتاح محمد، مرجع سبق ذكره،ص.240.

³ أسامة عزمي سلام، شقيري نوري موسى، إدارة الخطر والتأمين، الأردن: دار حامد للنشر، 2010،ص.20.

⁴ محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار الحامد للنشر، 2004،ص.186.

تعرف أيضا على أنها تنشأ مباشرة في موقع العمل إما بسبب العامل نفسه أو بسبب الأجهزة والماكينات المستخدمة إذ لم يمكن التحكم فيها.¹ كما يمكن تعريفه على أنه كل حادث مفاجئ يقع أثناء العمل قد يؤدي إلى خسائر في المنظمة دون إصابات العاملين، كما قد يؤدي إلى إصابات عامل أو أكثر مع وجود خسائر داخل المنظمة.

كذلك يعرف على أنه واقعة مفاجئة في بيئة العمل تقع جراء الظروف الغير آمنة قد تؤدي أضرار وخسائر اقتصادية أو حدوث إصابات للعامل مما قد يصاب بأمراض جسدية أو نفسية تأثر عليه.²

من جهة أخرى عرف (لوزانت ميلا) حادث العمل على أنه الواقعة التي تنشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة صاحب العمل ويتعرض للحادث في الوقت نفسه إلى يكون يتلقى فيه راتبه أي يكون يقوم بعمله.³

من خلال ما سبق يمكننا إعطاء تعريف شامل وجامع لحوادث العمل في ما يلي: إن كل حادث غير متوقع يحدث أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب أو العودة منه يحدث نتيجة تفاعل عدة عوامل إنسانية أو مادية تؤدي إلى إصابات العامل أو إلحاق الضرر به أو بالمعدات والآلات الموجودة في المؤسسة كما تلحق الضرر أيضا بالبيئة المحيطة بمكان العمل أو المصنع.

ويمكن القول أيضا أن حوادث العمل بشكل عام هي تلك الأفعال الغير مخططة والغير مقصودة من قبل الأفراد، وبالتالي تكون غير مرغوبة إذ ينجم عنها ضررا للأفراد أو للموجودات أي الآلات ومعدات العمل، وهي التي تحصل خلال أداء العمل أو بسببه تؤدي عادة إلى توقف في أداء العمل وبالتالي ينعكس سلبا على إنتاجية المؤسسة.⁴

ب_ أسباب حوادث العمل.

إن أسباب وقوع الحوادث في المشاة الصناعية تختلف باختلاف بيئة وظروف العمل وتختلف من عامل إلى آخر ويمكن تقسيمها إلى ما يلي:

1- أسباب شخصية: وهي اسباب تتعلق بالفرد او العامل نفسه، وهي بدورها تنقسم إلى عدة أقسام نذكر منها:

أ- أسباب شخصية محضة: أي انه كلما كان العامل يتمتع بحالة صحية جيدة كلما زادة قدرته على تحمل ظروف العمل وتجنب التعب والإرهاق السريع مما قد يتسبب في وقوع حوادث عمل وخاصة في المهن التي تتطلب قدرة وقوة بدنية جيدة كالعمل في الآلات الثقيلة والروافع أو العمل في المناجم والأماكن الصعبة.

¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية، عمان: مكتبة المجتمع العربي، 2007، ص. 291.

² مؤيد سعيد سليم، مرجع سبق ذكره، ص. 267.

³ سماتي الطيب، حوادث العمل الأمراض المهنية، الجزائر: دار الهدى، 2013، ص. 13.

⁴ مصطفى يوسف، مرجع سبق ذكره، ص. 28.

ب-وجود ضعف في بعض الحواس: كالضعف في البصر هذا يعني إن العامل لا يستطيع أن يميز بين الأشياء وأجزاء العمل، خاصة الأجزاء المتحركة في معدات العمل والتي تشكل خطورة على صحته. أيضا الضعف في حاسة السمع لدى العامل قد تسبب له الوقوع في حوادث العمل فالعامل الذي يتمتع بحاسة سمع جيدة تجنبه الوقوع في الحوادث فالكثير من الآلات غالبا ما تصدر عنها أصوات غير طبيعية يسبق تعطلها هذا يكفي للفت انتباه من يعمل عليها في حالة تمتعه بحاسة سمع جيدة إذ انه يتفادى الخطر قبل وقوعه، كذلك تمتع العامل بحاسة سمع جيدة تمكنه من تلقي التعليمات والإرشادات الواردة إليه ويعيها بوضوح.

ج-التأزم النفسي أو السيكولوجي: إن سوء الحالة النفسية والسيكولوجية للعامل تؤدي به إلى الزيادة في الوقوع في الحوادث و إصابات العمل إذ يفقد العامل السيطرة على الجهاز العصبي ويحدث له تشنج ذهني وعدم التركيز فيما يقوم به، لذا فمن الضروري مراعاة الحالة النفسية للعامل والتي قد تسوء بالرجوع إلى عدة عوامل سواء الاجتماعية أو عائلية أو من خلال التسلط عليه من طرف المسؤولين ...، ويحدث عكس ذلك عند ارتفاع الروح المعنوية للعامل فانه يسعى إلى الزيادة في قوة النشاط والعمل وبالتالي رفع وتحسين من إنتاجية المؤسسة.¹

2- أسباب مهنية:

هذه الأسباب تتعلق أصلا بأساليب العمل وبيئة العمل وتنقسم إلى قسمين هما:
ا-قلة الخبرة و الكفاءة المهنية: إذ أنها تعتبر من الشروط الأساسية للقيام بالعمل على أحسن وجه وتفادي الوقوع في الحوادث، إلا أن الخبر و المهارة المهنية قد تكون سببا في الوقوع في الحوادث المهنية وذلك حين تصل بصاحبها إلى درجة الغرور و الا المبالاة في أداء العمل من منطلق انه يعرف كل شيء ولا يحتاج إلى الدقة والتركيز فيما يعمل.

أيضا من الأسباب الشخصية نجد التوازن والتوافق بين سرعة الإدراك وسرعة الحركة لدى العامل تعد من الأمور الهامة التي تقلل من الوقوع في الحوادث، إذ أن الأشخاص الذين تكون حركتهم أسرع من إدراكهم يقعون أنفسهم في حوادث تشكل خطورة على صحتهم وسلامتهم.²

ب-أساليب عمل غير آمنة: ومن هذه الأساليب والطرق والتي تعتبر غير آمنة وتشكل خطورة على العامل نذكر ما يلي:

- ا- استعمال العتاد اليدوي بطريقة خاطئة أو استعمال الغير الصالح منه.
- ب- استخدام المعدات في غير الأعمال والورشات المخصصة لها.
- ج- نقل وتنزيل وتحميل البضائع بطريقة غير صحية وغير آمنة.

¹ حسان زيدان، مرجع سابق الذكر، ص- ص. 21-24.

² عبد الرحمن محمد عيسوي، علم النفس والإنتاج، الأردن: دار النهضة العربية للنشر، 1982، ص. 101.

- د- عدم استخدام معدات الوقاية الشخصية الضرورية لأداء العمل.
- ه- عدم مراعاة النظافة والترتيب في مكان العمل.
- و- إزالة أجهزة وحواجز الوقاية من الماكينات والآلات أثناء العمل، أو إجراء عملية الصيانة وهي مشغلة.
- ي- تواجد العاملين في أماكن خطيرة وغير آمنة كالوقوف فوق أرضيات غير ثابتة أو الوقوف أسفل أجسام معلقة قادرة على السقوط في أي وقت.
- ز- الحديث والمزاح أثناء أداء العمل أو الركض وأداء حركات تلفت انتباه بقية العمال قد يؤدي إلى السهو وبالتالي الوقوع في الحوادث.¹
- 3-أسباب متفرقة:** نذكر البعض منها:

- ا-عدم اختيار العامل المناسب في المكان المناسب و الذي لا يكون يتمتع بكافة قواه وقدراته العقلية والجسدية وليس له خبرة وكفاءة مهنية .
- ب-عدم تعرف العامل بالمخاطر الآلات والوسائل التي يعمل بها، أيضا عدم إدراكه بالوسائل الوقائية المستخدمة لهذه الآلات، وعدم تدريبه عليها مسبقا ولفترة كافية .
- ج-تحديد الراتب بالقطعة مما يؤدي للعامل إلى الزيادة في العمل وتخليه عن قواعد السلامة وعدم ارتدائه لمعدات الوقاية الشخصية والتي يعتبرها الكثير أنها تبطئ من سرعة العمل .
- د-العمل الإضافي من اجل زيادة الدخل دون اخذ القدر الكافي من الراحة أو العمل في أكثر من وظيفة مما قد يسبب التعب والإرهاق .
- ه-الميل الشخصي للوقوع في الحوادث المختلفة من اجل تقاضي عطل مرضية أو تعويض عن ذلك.²
- 4-أسباب ميكانيكية:**

- تكون هذه الأسباب متعلقة أساسا بوسائل ومعدات الإنتاج المختلفة إذ أن يصدر عنها أضرارا مختلفة، يرجع ذلك إلى عدم صلاحيتها أو قلة الصيانة فيها أو عدم احتوائها على احتوائها على المعدات اللازمة للوقاية، ومن المعلوم أن هذه الأجهزة تتكون من جزأين رئيسيين هما: مصدر القدرة أي الحركة وناقلات الحركة، فكل الجزأين يشكلان خطرا على العامل وذلك من خلال ملامستها أطراف الإنسان وجذبه إليها بواسطة ملبسه.³
- ومن الأسباب الميكانيكية لإصابات وحوادث العمل ما يلي:
- ا-التشغيل الخاطئ للآلات والنواتج عن عدم معرفة العامل بطرية التشغيل.
- ب-عدم إجراء الصيانة الدورية للآلات أو صيانتها الخاطئة مع ترك بعض الأجزاء فيها.
- ج-عدم تزويد الآلات بأنظمة الحماية الضرورية واللائمة.

¹ حميد ياسين، علي العسكري، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، الكويت: دار الكتب الحديث، 1999، ص.65.

² محمد عاطف عبده، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، بيروت: دار النهضة العربية، 1974، ص.ص 497-498.

³ السلمي علي، إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار غريب للنشر، 1997، ص.230.

د-وضع الآلات بصورة غير مناسبة لها أو فوق أرضية غير ملائمة أو إدخالها بين عدة آلات أخرى.

ه-جهل العامل بالخطر الذي ينجم عن الآلات التي يعمل عليها.¹

5-أسباب طبيعية أو فيزيقية:

إن جميع العوامل الفيزيقية السيئة التي تتواجد في بيئة العمل يمكن أن تؤثر سلبا على صحة و حياة العامل في حالت تجاوزها أو انخفاضها عن نسبتها المعتدلة .
في حين يمكن الإشارة إلى أن هذه العوامل تختلف عن غيرها في كونها محسوسة يمكن قياسها والكشف عنها وبالتالي التحكم وحماية العاملين في المؤسسة من أثارها السلبية والخطيرة، إذ أن هذه العوامل تختلف و تتنوع من بيئة عمل إلى أخرى نذكر منها ما يلي:

ا-درجة الحرارة:تختلف مصادر ارتفاع درجة الحرارة في المصنع باختلاف نوع العمل إذ أن مصادر الحرارة الأكثر شيوعا بعد أشعة الشمس الأفران، المناجم، الأنفاق، عمليات التلحيم، تشكيل المعادن، توليد الكهرباء ، درجة الحرارة المنبعثة من العاملين وغيرها من المصادر الأخرى، إذ ينبغي أن يعمل المورد البشري في بيئة عمل تكون فيها درجة الحرارة معتدلة سواء كانت طبيعة العمل عضليا أو ذهنيا، فان قدرة وكفاءة الفرد في العمل تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن الدرجة المناسبة أو المعتدلة إذ انبنت بعض الدراسات انه أفضل درجة حرارة للعمل هي 22 درجة مئوية أي كلما انخفضت عن ذلك أو زادت تسبب تأثيرات فسيولوجية لدي العامل، يزيد شعوره بالضيق والتعب والملل مما قد يتسبب في الوقوع في حادث عمل.²

ب- الإضاءة:وهي كمية الضوء الساقطة على أجسام معينة من اجل رؤيتها، و في غالب الأحيان تستعمل الإضاءة الطبيعية التي تكون بواسطة ضوء النهار أو الشمس أو تكون إضاءة اصطناعية تستمد من المصابيح الكهربائية، يؤدي توفر الإضاءة المناسبة في بيئة العمل إلى شعور العاملين بالراحة الجسدية والنفسية والقدرة على التركيز والدقة في العمل من خلال رؤية الأشياء جيدا، فالإضاءة المناسبة في بيئة العمل تقتضي أن تكون في الغالب متوسطة زان توزع بشكل متجانسا على جميع أجزاء وأماكن العمل، وان يقترب لونها قدر الإمكان من لون الضوء الطبيعي حتى يتمكن العامل على رؤية الأشياء على ما هي عليه، أيضا على المؤسسة أن توفر الإضاءة المتوازنة لان زيادتها تؤدي إلى ضعف البصر بشكل تدريجي أو حتى فقده، إما نقصها الشديد يؤدي إلى إجهاد العين

¹ حسان زيدان ،مرجع سبق ذكره،ص-ص21-32.

² خديجة بن طبة-نادية باسم،الظروف الفيزيقية وأثرها على أداء العاملين،مذكرة ماجستير،جامعة ورقلة،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية،قسم العلوم الاجتماعية،شعبة علم النفس،2011،صص.13-14.

وشعور الشخص بدوران يدعى دوران العين إذ تصاب العين بذبذبة تجعل الأشياء المرئية وكأنها تهتز.¹

ج- التهوية: ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء فاعلب المصانع والمنشآت تحتاج إلى أحجام كبيرة من الهواء لازالت التراكيز العالية من الملوثات إذ أن مصادر التلوث في المصنع تتمثل في المصادر الحرارية المنبعثة من الأجهزة والآلات الكهربائية، أيضا من المصادر الملوثة نجد الروائح الكريهة المنبعثة في المصنع ومن العمليات الإنتاجية المختلفة ومن عمليات تحوي المعادن أيضا الغازات والأبخرة والغبار المتصاعد كلها عوامل تساهم في تلويث الهواء، فسوء التهوية والتي يصاحبها الخمول والتعب وضيق التنفس لدى العامل مما يؤدي إلى الاستجابات المتأخرة وإصدار سلوكيات غير آمنة.²

د- الضوضاء: يعرف الضوضاء أو الضجيج على انه ذلك النوع من الأصوات المزعجة مباشرة على صحة العامل وقدرته في العمل. الضجيج يؤثر على الجهاز السمعي إذ يصبح العامل لا يتنبأ أو يسمع بتنبيهات الخطر من اجل تفاديه قبل الوقوع فيه، أيضا يؤثر على إمكانية التخاطب والتفاهم بين العاملين خاصة في ميدان العمل.³

هـ- الرطوبة: وهو الضغط الناتج عن درجة الحرارة السائدة حيث أنها ترتفع كلما ارتفعت درجة الحرارة وتنخفض كلما انخفضت، فإذا كانت عالية كان الهواء يحتوي على نسبة عالية من بخار الماء، ولعل بعض الصناعات تحتاج إلى نسبة منخفضة من درجة الرطوبة في حين تحتاج الأخرى إلى درجة عالية من الرطوبة، إلا أن بعض الصناعات تحتاج إلى درجة رطوبة معتدلة يتطلب التحكم فيها.⁴

6- أسباب كيميائية:

تعتمد الصناعة الكيماوية على تغيير التركيب الكيماوي للمواد الأولية إلى مواد أخرى تكون أكثر قيمة وأكثر نفعاً واستعمالاً من خلال عملية التصنيع، ومن خلال هذا الأخير يتعرض العامل إلى مخاطر متعددة تكون ذات تأثير سيئ ومتفاوت في الشدة والخطورة، ومن طبيعة هذه المواد أنها تدخل إلى جسم الإنسان عن طريق الجهاز التنفسي والذي يعتبر الأكثر شيوعاً والأكثر خطورة أيضاً تدخل عن طريق الفم وحتي الجلد وفي كلتا الحالات تشكل خطورة على صحة وسلامة جسم الإنسان.

وفي الأخير يمكننا القول أن مجال اهتمام الباحثين الدارسين في هذا الميدان كان في معرفة أسباب وقوع الحوادث وصولاً إلى الآثار السلبية التي تنجم عنها وما تلحق من ضرر على الصحة الجسدية والنفسية للعامل إذ اوجب عليهم وضع إجراءات وتعليمات ولوائح من اجل الوقاية وتفاذي الوقوع في حوادث وإصابات العمل، فأثبتت بعض

¹ عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، عمان: دار الراجية للنشر، 2014، ص. 121.

² بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، عمان: دار الراجية للنشر والتوزيع، 2008، ص. 230.

³ كحلوش كهينة، "ظروف الفيزيائية وإثرها على صحة العامل"، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، 2014، ص. 566.

⁴ حسان زيدان، مرجع سبق ذكره، ص. 33-38.

الدراسات والتي أجريت مؤخراً، أن نسبة 9% من الحوادث، ترجع إلى العامل نفسه وإلى الأفعال الغير مرغوب فيها التي تصدر منه، في حين اثبتت بعض الدراسات الأخرى أن نسبة 15% من الحوادث ترجع إلى أسباب فنية والظروف الغير آمنة داخل بيئة العمل.¹

ج_ طرق ومعدات الوقاية من حوادث العمل.

تختلف طرق وأساليب الوقاية من حوادث العمل باختلاف طبيعة ونوع العمل إذ أن هناك معدات تستخدم لحماية العامل من أضرار الإصابات والحوادث التي قد تحدث جراء العمل فهذه المعدات قد تكون شخصية أو تكون جماعية نذكر منها:

1-معدات الوقاية الشخصية:

باعتبار أن العامل هو العنصر أو المورد الفعال والأساسي داخل المؤسسة فعليه أن يحافظ ويهتم بصحته وسلامته أثناء العمل، هذا يكون من خلال ارتدائه الملابس الوقائية والضرورية لحماية نفسه أو ما تسمى بمعدات الحماية الشخصية، والتي تعرف على أنها مجموعة الوسائل التي يغطي بها العامل عضواً أو مجموعة من أعضاء الجسم بهدف حمايتها من التعرض للمخاطر والتأثيرات، كونها تعتبر وسائل وقائية إضافية ومكملة لمجموعة الإجراءات والاحتياطات الفنية والطبية، التي تتخذ من أجل الحماية، ومن هذه المعدات والوسائل نذكر ما يلي:

أ- اللباس الواقي: ويستخدم لحماية جسم الإنسان من الأضرار المختلفة والتي قد لا توفرها الملابس العادية الأخرى.

ب-معدات حماية الرأس: أو ما يسمى بالخوذة وتستخدم لحماية الرأس من تساقط المواد الثقيلة أو اصطدام العامل ببعض الأجهزة، إذ أن هناك عدة أنواع منها تستخدم حسب طبيعة العمل، ونوعية المخاطر المحتمل وقوعها، وتختلف أيضاً في شكلها ومواد صنعها منها الحديدية والبلاستيكية، ونجد اختلافاً في ألوانها، إذ أن لكل مصلحة لونها الخاص بها وهي كالتالي:

الأبيض: يكون خاصاً بالمهندسين والمشرفين والمدراء.

الأخضر: يستخدمه مشرفو السلامة .

الأحمر: يستعمله رجال الإطفاء.

الأزرق: يستخدمه المشتغلون في مجال الكهرباء.

البنّي: يستعمله المشتغلون في مجال التلحيم.

الأصفر: ويكون خاصاً بالعمال أي الذين يعملون في مصلحة الإنتاج.

أما الرمادي فيكون خاصاً بالرصاص.

¹ أحمد فالج صلاح، مرجع سابق الذكر، صص. 190-191

ج-معدات حماية الوجه والعينين: وهي عبارة عن أقنعة بلاستيكية، أو معدنية أو ناضرات زجاجية، تستخدم لحماية الوجه والعينين من الأجزاء المتطايرة والمتناثرة من مختلف المواد خاصة المواد الساخنة والحارقة والتي قد تسبب تشوها أو عاهة في الوجه أو حتى فقدان البصر.¹

د-معدات حماية السمع: أو ما تعرف بسدادات الأذن وتستخدم للوقاية من التأثيرات السلبية والضارة كالضجيج المرتفع الذي يؤثر على الجهاز السمعي، أو الجسم بشكل عام حيث تعمل هذه المعدات على خفض مستوى الضجيج الى الذي يعتبر معتدلاً.²

ه-معدات حماية الجهاز التنفسي: تكون على شكل كامات وأقنعة توضع على الوجه بحيث تغطي الفم والأنف أو حتى الوجه بأكمله، تصمم هذه المعدات بطرق وإشكال تلائم نوع الخطر، الهدف منها حماية الجهاز التنفسي من ملوثات الهواء في بيئة العمل من غازات سامة وخطافة أيضا الحماية من البخار والدخان المنبعث خاصة عند نشوب الحريق كونها تؤمن الهواء النقي واللازم لعملية التنفس .

و-معدات حماية اليدين: وما تعرف بالقفازات وهي الوسيلة الأكثر شيوعا واستخداما هدفها حماية اليدين من التعرض خدشات الضارة، والجروح المتفاوتة، وغيرها من المخاطر التي تتعرض لها اليدين لكونها الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بها. إذ أن هناك عدة أنواع للقفازات تختلف باختلاف نوع العمل، فكثيرا من الأحيان تستخدم من الجلد والبلاستيك والقماش والصوف أو القطن وغيرها من المواد.

ي-معدات حماية القدمين: وما يعرف بحذاء السلامة ويستعمل لحماية القدمين من الخطر عند سقوط المواد عليها، أو تعرضها للاصطدام بالمواد والمعدات، تصنع بمواصفات خاصة تلائم طبيعة المخاطر التي قد تصادف العامل المتواجدة في أماكن العمل.³

2-المعدات الجماعية:

الغرض منها حماية مجموعة من العمال من المخاطر في بيئة العمل نكر منها:

أ-الحواجز الوقائية: وتستخدم لحماية العمال من المخاطر التي قد تنجم عن الأجزاء المتحركة في الآلات، إذ أنها تمنع هذه الحواجز أطراف العامل من الوصول إلى الأجزاء التي قد تشكل خطورة عليه، هناك عدة أنواع من الحواجز، منها المتحركة، الثابتة وحتى الأوتوماتيكية، بالإضافة إلى هذه الحواجز نجد حواجز وقائية تقي العامل من السقوط، إذا كان يعمل في الأماكن العالية كالبنائيات العالية والجسور وغيرها، هذه الحواجز تمنع العامل من السقوط إلى الأسفل.⁴

¹ حسان زيدان، مرجع سبق ذكره، صص 69-74.

² نفس المرجع، ص.74.

³ نفس المرجع، صص.75-80.

⁴ حكمة جميل ، الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالية ، العراق: مديرية مطابع التعليم العالي ، 1989 ، ص.

ب-أجهزة إطفاء الحريق: أو ما تعرف بالمطفئة تستخدم لإخماد الحريق في بدايته ويسهل على العامل حملها واستخدامها قد تكون يدوية أو أوتوماتيكية، فاليدوية تنقسم إلى عدة أقسام نذكر منها:

1-مطفأة الماء: لإخماد النار ذات المواد الخفيفة والهشة مثل الأوراق والأخشاب والأقمشة.

2-مطفأة السائل الرغوي: وتستخدم لإخماد حرائق والسوائل والغازات والمواد الصلبة ولا تستخدم في حرائق الكهرباء لأنها تعتبر من النواقل.

3-مطفأة ثاني أكسيد الكربون: تستعمل في جميع الحرائق وبالأخص الكهرباء.

4-مطفأة المسحوق الجاف أو البودر: تستعمل هذه المطفأة في إطفاء حرائق المواد الصلبة والكهرباء وبصفة عامة تستخدم لإطفاء جميع الحرائق تقريبا.

إما الأجهزة الأوتوماتيكية تكون في المواقع التي تعتبر خطيرة ولا تستطيع الأجهزة اليدوية السيطرة عليها، إذ أن هذه الأجهزة تبدأ في الإطفاء تلقائيا وفور نشوب الحريق، الهدف منها إنها تقوم باختصار الفترة الزمنية الواقعة بين لحظة وقوع الحريق والبدء في إخماده وبالتالي التقليل من نسبة الخسائر الناجمة عن الحريق، هذه الأجهزة عبارة عن شبكة من الأنابيب مزودة بفوهات تقذف مادة الإطفاء، وتكون موزعة بشكل متوازن يغطي كل المواقع والأجهزة وغيرها من الأماكن المعرضة للخطر.¹

3- برامج الصحة والأمن في النظريات الإدارية.

يعد موضوع برامج الصحة والأمن الصناعي من المواضيع التي تناولتها النظريات الإدارية حيث كان هناك اختلاف وتنوع في دراسة وتحليل هذا الموضوع حسب اختلاف وجهات نظر كل مفكر أو عالم في هذا المجال، ولعل من أهم هذه النظريات ما يلي:

-نظرية التنظيم الإداري:

جاء بها "هنري فيول" حيث قدم محاولة لتنظيم العمل الإداري وحدد ستة وظائف أساسية للمؤسسة وهي: الوظيفة الأمنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية، الوظيفة الفنية، الوظيفة الإدارية و الوظيفة المحاسبية .
ويعد "فيول" من الأوائل الذي اهتموا وأشاروا إلى الوظيفة الأمنية داخل المؤسسة ذلك من أجل السعي إلى تحقيق هدف رئيسي وهو حماية الموارد البشرية من الإصابات والحوادث والموارد المادية من الإتلاف مما يؤدي إلى تحقيق نسبة مرتفعة من الكفاءة الإنتاجية، كذلك سعي العامل إلى تحسين أدائه داخل المؤسسة.

¹ على موسى حنان ، "الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءات الإنتاجية في المؤسسة الصناعية" ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة قسنطينة ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، 2007 ، ص .

فمحاولة ومساهمة "هنري فيول" هذه نقلت الوظيفة الأمنية من اهتمام تدافع عنه النقابات العمالية إلى وظيفة ملزمة وضرورية في أي مؤسسة.¹

-النظرية الإنسانية:

جاءت هذه النظرية مع ظهور الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل خاصة بالعمال حينها زاد الاهتمام بالكائن البشري، أي العامل حيث كان ينظر له على انه آلة إنتاج فقط دون اعتبار و تقدير مشاعره الإنسانية ، ومن العلماء الذين ظهوروا في هذه الفترة نجد "التون مايو" حيث نادي باحترام الذات الإنسانية وتقديرها ومن تجاربه نجد تجربة (الهاورثون) التي قام بها بمصنع (واستر إلكتروك) بواشنطن و التي دامت 10 سنوات بداية من 1923 حيث نشرها في مؤلفه الشهير(المشاكل الإنسانية) سنة 1933 وكتاب(المشاكل الاجتماعية) سنة 1945، فدراسته كانت تؤكد على ضرورة الرفع وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعامل من اجل الرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية، هذا كله ينعكس اجابا إعطاء الصورة الحسنة للمنظمة فمجال اهتمام " التون مايو" كان بتوفير الصحة والأمن داخل المؤسسة وشعور العامل انه يعمل في بيئة خالية من المخاطر والأمراض.²

-نظرية سلم الحاجات:

ركزت هذه النظرية على أن الإنسان أو العامل له حاجات أو متطلبات في حياته اليومية هذا يعني أن الإنسان يسعى دائما لإشباع وتلبية رغباته فقد جاء "ماسلو" بهرم الحاجات أو ما يسمى "بهرم ماسالو" للحاجات وقسمه إلى حاجات ثانوية و تتمثل في: حاجات تحقيق الذات والتقدير والاحترام وحاجات أساسية تتمثل في الحاجات الاجتماعية والسيولوجية وحاجات الأمن.³

إذ تعتبر حاجة العامل للأمن أهم حاجة لدى العامل فعندما يشعر العامل انه يعمل في بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر وحوادث العمل والأمراض المهنية فانه يسعى إلى مضاعفة جهده في العمل وتحسين أدائه وبالتالي تحسين صورة المؤسسة، إذ أفرضت هذه النظرية حاجة العامل للأمن تعتبر نوا أهمية كبيرة في الترتيب الهرمي للحاجات باعتبارها السبيل الوحيد للحفاظ على سلامة وصحة العامل داخل المؤسسة.⁴

¹ إبراهيم عصمت مطاوع، الأصول الإدارية للتربية، بيروت: مؤسسة المعارف، 1980، ص.87.

² مصطفى مصطفى كامل، إدارة الموارد البشرية، القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1994، ص.106.

³ مدحت محمد أبو النصر، الإدارة بالحوافز وأساليب التحفيز الوظيفي الفعال، القاهرة: المجموعة العربية للنشر، 2012، ص.119.

⁴ سليمة بوخنان، "التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية"، رسالة ماجستير، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، 2007، ص.ص.48-50.

-نظرية العاملين:

هذه النظرية جاء بها "فريدريك هيربرغ" والذي قسم حاجات العامل إلى عوامل أساسية هما:

أ-العوامل الوقائية: وهي التي تسعى الاهتمام والمحافظة على صحة وسلامة العامل داخل بيئة العمل، من هذه العوامل نجد: الاعتراف بالعامل، تحسين ظروفه، العمل على رفع مستوى العلاقات وتواصلهم مع الرؤساء، توفير السلامة والأمن للعامل، فاستيلاء وعدم رضا العاملين يعود إلى قلة أو حتى انعدام هذه العوامل إذ أنها لديها علاقة مباشرة مع صحة وسلامة العامل سواء الصحة النفسية أو السيكولوجية للعامل أو الجسدية.

ب-العوامل التحفيزية: من هذه العوامل نجد الأجر،فرص الترقية، العلاقات الحسنة مع الزملاء، تحسين الظروف الفيزيائية، إذ أن هذه العوامل لها تأثير ايجابي على صحة العامل، فوجودها يشعر العامل بدرجة عالية من الرضا والاطمئنان داخل بيئة العمل مما يجنب العامل الوقوع في الحوادث.¹

4_ التشريعات المتضمنة لبرامج الصحة والأمن الصناعي.

لقد تضمنت مختلف التشريعات الدولية والوطنية منها مجموعة من القوانين والأحكام والاتفاقيات الوقائية التي تسعى إلى حماية العمال من الأخطار والأمراض المهنية.

لقد وضع المشرع الجزائري عدة أحكام ونصوص قانونية واسعة في مجال الوقاية الصحية والأمن تضمنتها مختلف القوانين والنصوص التشريعية نذكر منها القانون الأساسي العام للعامل وهو الآن يعتبر ملغاة، والذي وضع قواعد عامة ومبدئية في شؤون الأمن والوقاية الصحية، يأتي بعده القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26 يناير

1988² المتعلق بالوقاية والصحة والأمن وطب العمل، والذي وضع الأحكام الخاصة بتوفير الشروط اللازمة لحماية العامل في مكان العمل، هذا ما ورد في نص المادة الرابعة منها، إذ أوجبت بصفة خاصة مراعاة الشروط التالية:

- 1-ضمان حماية العمال من الدخان والبخار والغازات والسلامات والضجيج وغيرها.
- 2-تجنب الازدحام و الاكتظاظ وضمان امن العمال أثناء تنقلهم، وكذلك أثناء تشغيل الآلات وسائل الرفع والتنقل واستعمال المواد والعتاد والمتوجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى المرتبطة.
- 3-ضمان الإجلاء والنقل السريع للعمال في حالة وجود خطر أو حادث أو مرض.

¹ وليد حليم غازي،دوافع واحتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي،الإسكندرية:الدار الجامعية للنشر،2010،ص-41-42.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الجريدة الرسمية،القانون 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1983 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل،العدد04.

4-ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق و الانفجارات ومكافحة الحرائق بصورة سريعة وناجحة.

هذا وقد صدر مرسوم تنظيمي يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي لها علاقة بحفظ وحماية صحة العامل وأماكن العمل، إذ وضعت الإجراءات الخاصة بتطبيق المبادئ والأحكام الصادر في القانون 88/07 والتي شملت بصفة خاصة الجوانب المتعلقة بتنفيذ العمل، سواء المتعلقة بالعامل او محيط العمل، وهو ما يبين الأهمية العملية لهذه الأحكام والقيود.¹

ومن اجل مراقبة ومتابعة مدى تطبيق هذه الأحكام، والقواعد حددت عدة أجهزة او هيئات مختصة بالمراقبة أو المتابعة وتكون داخلية أو خارجية بالنسبة للمؤسسة نذكر منها:

لجنة الصحة والأمن: وتكون داخلية بالنسبة للمؤسسة وعموما تتكون من مسئول مكان العمل ويمثل رئيس اللجنة، مسئول خلية الأمن وهو الكاتب، مسئول خلية النتاج ويكون عضوا، مسئول خلية الصيانة ويكون عضوا، مسئول إدارة المستخدمين ويكون أيضا عضوا، ويمكن أن تأخذ شكل لجان متساوية الأعضاء أو لجان تقنية، من مهامها:

ا-القيام أو طلب القيام بالتحقيق على اثر وقوع حدث خطير أدى إلى الموت أو الإعاقة.
ب-القيام بتفتيش أماكن العمل مع التحقق من مدى تطبيق التعليمات التي تتعلق بالأمن والوقاية.

ج-تنمية الحس بالخطر المهني.

د-القيام بتوصيات لدى المديرية فيما يخص كل مشكل متعلق بالأمن والصحة وكذلك طب العمل.²

-مفتشيه العمل:وتعتبر جهاز تابع لوزارة العمل والضمان الاجتماعي تتكون من أعضاء وهم ممثلين عن أرباب العمل وعن العمال، وتسهر على العموم على مراقبة أي تقصير أو إخلال من جانب صاحب العمل في تطبيق وتنفيذ أحكام وقواعد الأمن والوقاية الصحية، كما تعمل في لطار الصلاحيات الموكلة إليها قانونيا على المراقبة التقنية للمواد والأجهزة المستعملة في العمل وذلك بمساعدة المصالح المختصة في مجال المراقبة إذ يكون هناك إنذار، لامتثال في حالة مخالفة القوانين والتنظيمات المعمول بها، وفي حالة

¹ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل، الجزائر: جيسور للنشر والتوزيع، ط2، 2003، ص-ص.170-171.

² تلا وبريد فتيحة، "مسؤولية طبيب العمل"، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، 2013، ص.15.

عدم تنفيذها يحزر محضر من طرف مفتش العمل ليثبت فيه المخالفة ويوجه إلى الهيئات المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة ضد صاحب العمل.¹

إضافة إلى الهيئات والأجهزة الخارجية التي تعمل على مراقبة ومتابعة مدى تطبيق قواعد الأمن والوقاية داخل المؤسسة نجد مصالح الضمان الاجتماعي التي تتلخص مهمتها في التعويض عن الأخطار والحوادث والأمراض المهنية التي تصيب العامل إذ أنها تعمل وفق إجراءات يتم تحديدها بمقتضى قانون التأمينات الاجتماعية والقانون المتعلق بحوادث العم والإمراض المهنية وطب العمل.²

فيمكن القول انه إذا كانت مختلف التنظيمات تركز على إلزامية المؤسسة المستخدمة فان توفر وسائل الأمن والوقاية الصحية، فإنها في الغالب لا تهمل إلزامية العامل باتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة للأمن أي إلزامية ارتداء ملابس الوقاية والحذر عند العمل.

فهذه القوانين والنظم تعمل على إعطاء نوع من المصادقية والإلزامية لهذه الاحتياطات الوقائية فإنها كثيرا ما تفرض عدة إجراءات عقابية على كل من يخالف هذه القوانين من كلا الطرفين سواء من أصحاب العمل أو العمال ويمكن الإشارة إلى تلك الجزاءات الواردة في المواد من 35 إلى 43 من القانون 07/88³

والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، إذ ارتبط ظهور هذا الأخير بالمساهمة في تنظيم وتحسين ظروف العمل، وتتنحصر مهام طب العمل في الطابع الوقائي والعلاجي والاهتمام بصحة العامل النفسية والفسولوجية، وعرفت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية للعمل والمنظمة العالمية للصحة في دورتها الأولى سنة 1950 طب العمل على انه يهدف إلى الحفاظ على الصحة الجسمية والذهنية والنفسية للعمال في جميع المهن، ووضع العمال وإقائهم في المهنة التي تلائم وضعهم الفسيولوجي والنفسي. فنظرا لاهية طب العمل في المؤسسات والمنظمات صاغت مختلف التشريعات الدولية أحكاما قانونية تنظيمية تتعلق بضرورة إنشاء أجهزة وهيكل لطب العمل داخل المؤسسات.

ولقد كان للمشرع الجزائري اثر في هذا المجال إذ ألزم قانونا على كل مؤسسة مستخدمة أن تنشأ أو تخصص مصلحة خاصة بطب العمل أو إقامة مصلحة مشتركة بين الهيئات على أساس إقليمي، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي أو مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل وهذا ما جاء في المادة 14 من القانون السالف الذكر.⁴

¹ خنيش رابح، "مفتشية العمل في الجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، قسم قانون الادارة و المالية، 2011، ص.05.

² بشير هدي، مرجع سبق ذكره، ص.ص.172-172.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، القانون 07-88 مؤرخ في 26 يناير 1983 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل، العدد 04، المادة 35-43.

⁴ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص.ص.92-93.

يتلخص دور طبيب العمل في وقاية العمال من الإخطار والأمراض المختلفة ذات المصدر المهني وتوجيههم إلى المصالح العلاجية المختصة في حالت ثبوت المرض قد يكون خطيرا. استنادا للأحكام والنصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم طب العمل يمكن تقسيم هذه مهام طبيب العمل إلى:

-الفحوصات الطبية: أي أن يقوم طبيب العمل بصورة أساسية بإجراء فحوصات طبية لجميع العمال المتواجدين داخل المؤسسة في حدود ما جاء به التشريع، فيجب على العمال إجراء الفحص الطبي وفحوصات دورية وفحوصات استثنائية، كما يمكن إجراء بعض الفحوصات التكميلية للتأكد من سلامة العامل وعدم إصابته بمرض معدي يشكل خطورة على بقية العمال، أو التأكد من أن العامل مؤهل وقادر على شغل المنصب المكل إليه.

-الرقابة في مجال الأمن والإسعاف: هذا يعني انه لطبيب العمل الحرية للدخول إلى أماكن العمل من اجل الاطلاع على ظروف العمل إن كانت حسنة أو سيئة، كذلك يقوم بتقديم الاقتراحات من اجل اتخاذ إجراءات معينة متعلقة أساسا بسن العامل وقدرته البدنية وحالته الصحية، أيضا يقوم بالمساهمة والمشاركة في القيام بدورات تكوين للعمال في مجال الأمن والوقاية والإسعافات الأولية.

-العلاج الاستعجالي: أي أن يتكفل بالعلاج الاستعجالي للمصابين بحوادث مفاجئة.

-الاستشارة في مجال العمل: هنا يعتبر طبيب العمل مستشارا لصاحب العمل بشأن الإجراءات الواجب إتباعها لمنع أو تفادي وقوع حوادث العمل وتحسين ظروف في المنظمة وترقية الصحة من حيث إجراء دراسات وتحقيقات عن الأمراض والأوبئة الخطيرة التي قد تصادف العامل في بيئة العمل، ويستشار أيضا في ما يخص تصميمات البناء والتنظيمات الجيدة والمتعلقة بوضع الأجهزة والآلات في أماكن أمنة¹.

5_ أهمية و أهداف برامج الصحة والأمن الصناعي.

❖ أهمية برامج الصحة والأمن الصناعي:

- 1- تعزيز الصحة البدنية والنفسية للعامل مع حمايتهم من الإصابات البسيطة والشديدة.
- 2- تطوير وترقية العمل الصحي في بيئة عمل آمنة وخالية من الأمراض وحوادث العمل خاصة في ظل التطور التكنولوجي.
- 3- تحقيق جملة من التدابير الوقائية اللازمة لحماية العمال من الإصابات والأمراض المهنية.²

¹ المرجع نفسه، ص.94.

² عثمان فريد رشدي، مرجع سابق الذكر، ص.17.

4- الفحص الطبي الدوري للعمال من أجل التأكد من قدرة ولياقة العامل في العمل وانه فادر على مواصلة العمل.

5- القضاء على العوامل والمخاطر المهنية التي تجلب ضررا لصحة وسلامة العامل

6- استخدام السجلات النظامية التي تستعمل لتسجيل الحوادث والأمراض التي حصلت من قبل مع ذكر أسبابها نتائجها، هذا كله حتى يتمكن العامل من الاطلاع عليها كي يأخذ الاحتياطات اللازمة.

7- تقليل التكاليف على المؤسسة من خلال التعويضات المدفوعة للعمال المصابين.¹

❖ أهداف برامج الصحة والأمن الصناعي:

الهدف الأساسي لبرامج الصحة والأمن الصناعي هو الوصول إلى إنتاجية عالية دون وجود حوادث أو أمراض مهنية وذلك من خلال:

1- المحافظة على المورد البشري وحمايته من الإصابات والأضرار الناتجة عن مخاطر العمل، والمحافظة أيضا على ممتلكات المؤسسة من الإلتلاف والضياع.

2- زيادة شعور العاملين بالأمان والطمأنينة داخل المؤسسة التي ينتمون إليها والتي تعمل على المحافظة عليهم وعلى صحتهم.

3- خلق بيئة عمل مناسبة للعمل مع توفير ظروف عمل جيدة وخالية من الأخطار.²

4- توعية العاملين بأهمية الاهتمام بظروف العمل وضرورة المحافظة على أنفسهم.

5- معالجة العاملين الذين يتعرضون للإصابات أثناء العمل بأقصى سرعة مع إجراء التأهيل والرعاية لهم من أجل عودتهم إماكن عملهم.

6- ضمان استمرارية المؤسسة مع رفع سمعتها مع أوساط البيئة الخارجية أو مع منافسيها من عدة مؤسسات.³

¹ حسان زيدان، مرجع سابق الذكر، ص.16.

² مجيد الكرخي، مرجع سابق الذكر، ص.240-241.

³ عبد الله بن محمد عيد الله الحربي، "فاعلية برنامج التدخل المنى السريع لرجال الأمن الصناعي في رفع مستوى الأداء"، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الشرعية، 2010، ص.46.

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل الجانب النظري لبرامج الصحة والأمن الصناعي وكان بمثابة حوصلة عن الموضوع حيث تطرقنا فيه الى أهم النقاط التي تمس الأمن الصناعي من تعاريف للصحة المهنية وحوادث العمل وأهمية وأهداف برامج الصحة والأمن الصناعي واستنتجنا أهم أسباب حوادث العمل وعن كيفية والية الوقاية منها.

ثانياً: ماهية تحسين أداء العاملين:

تمهيد:

إن مفهوم أو ماهية تحسين أداء العاملين لقيت اهتمام كبيراً لدى الباحثين والدارسين لمجال الإدارة بشكل عام ولمجال إدارة الموارد البشرية بشكل خاص، إذ أن هذه العملية تمثل الركيزة الأساسية لتسيير المؤسسات وذلك بضمان بقائها واستمرارها، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار عملية تحسين الأداء الدافع الأساسي لوجود أية مؤسسة، فقبل التطرق لمفهوم تحسين أداء العاملين يجب أولاً الإشارة إلى تعريف كلا من الأداء ثم تقييم الأداء.

1_ مفهوم تحسين أداء العاملين.

يعد تحسين الأداء المرحلة الأخيرة التي تحدد الأداء الجيد للعامل مع مراعاة ترقية العامل وتشجيعه على الزيادة في العمل، وعليه قبل تعريف تحسين الأداء لابد أولاً من تعريف كلا من الأداء وتقييم الأداء.

أ_ : تعريف الأداء.

تعددت وتتنوع تعارف الأداء إذ نذكر منها:

عرف الأداء أنه النتيجة المتحصلة عليها جراء القيام بعمل معين. أو هو النتائج العملية التي تنتج من الفعاليات والانجازات التي يقوم بها العمال داخل المؤسسة.

عرف أيضاً بأنه المسؤوليات والواجبات والنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد والذي يجب القيام به¹.

وعرف أيضاً على أنه المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل الذي قدمه².

من جهة أخرى عرفته (اندرود) أنه تفاعل لسلوك الإنسان إذ يتحدد هذا السلوك بتفاعل جهد وقدرات العامل في المؤسسة.

عرفته أيضاً (هاينز) أنه الناتج الذي يحققه العامل عند قيامه بأي عمل من الأعمال الموكلة إليه، أيضاً عرفته على أنه تنفيذ العامل أو الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه به المؤسسة³.

من خلال التعارف السابقة يمكننا الوصول إلى تعريف جامع وشامل للأداء وهو بأنه تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المقدمة للعامل.

¹ خيرى كنانة، مدخل إلى إدارة الأعمال (النظريات-العمليات الإدارية)، الأردن: دار جرير، 2008، ص.31.

² سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية-إدارة الأفراد، عمان: دار وائل للنشر، 2004، ص.378.

³ حامدي عبد الحق، "إدارة الجودة الشاملة و دورها في تقليل الحوادث"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة بسكرة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلم الاجتماعية، 2015، ص. 20.

أيضا يمكن القول انه ما يقوم به العامل من مهام وأنشطة مرتبطة بعمل معين تكون حسب طبيعة العمل، إذ يعد مقياس لقدرة العامل على أداء عمله وأداء أو قيام بأعمال أخرى المستقبل.

ب_ تعريف تقييم الأداء:

تقييم الأداء، تقييم الكفاءات أو تقييم أداء العاملين كلها مترادفات تصب في معنى واحد ويمكن تعريف تقييم الأداء على النحو التالي:

يعرف على انه نظام رسمي تقوم به إدارة المؤسسة، بحيث انه يشمل مجموعة من الأسس والقواعد والإجراءات التي من خلالها تتم عملية التقييم لجميع العمال الموجودين في المؤسسة.

أيضا عرف على انه عملية تقدير كل فرد أو عامل في المؤسسة¹.

يقصد به قياس الأداء الفعلي للعامل أي ما قدم من عمل، ومقارنته بالمستهدف أي الأعمال الموكلة إليه حتى تتكون صورة واضحة عن مدى تحقيق الأهداف المطلوبة². يقصد به أيضا انه أداة إدارية تستخدم لتقدير جهود وسلوك العامل خلال مدة زمنية محددة تكون قصيرة أو متوسطة أو طويلة. أيضا يقصد به انه عبارة عن تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ومقارنته مع المهام الموكلة إليه.

أيضا يقصد به انه عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بطريقة عادلة في حين تجرى مكافئتهم من قبل المؤسسة على قدر ما عملوا وانجزوا من أعمال³.

في حين عرفه الدكتور عبد الفتاح بوخمخام على انه النظام الذي يتم بموجبه الحصول على المعلومات عن العمال في جميع المستويات الإدارية باستخدام الأساليب المناسبة من اجل تقدير مدى قدرتهم على تحقيق معايير الأداء، إذ يكون هذا التقييم دوري ومنتظم⁴.

من خلال التعارف السابقة يمكننا القول إن تقييم أداء العاملين يعني تقييم وتقدير كفاءات العاملين وهو برنامج منظم ومصمم من اجل قياس و تقييم أداء وسلوك العاملين أثناء العمل، عن طريق الملاحظة والمتابعة المستمرة .

ج: تعريف تحسين الأداء.

قبل التطرق إلى تعريف تحسين أداء العاملين لابد الإشارة إلى مصطلح تحسين والذي يعني النهوض بالشيء إلى حالة أفضل أو المحافظة عليه وتطويره مع معرفة أسباب الضعف والسعي إلى معالجتها.

¹ محمد وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي، عمان، دار وائل للنشر، 2009، ص.274.

² حمزة العلواني، مرجع سابق الذكر، ص.193.

³ عبد البارى إبراهيم وزهير نعيم الصباغ، مرجع سابق الذكر، ص.259.

⁴ بوخمخام عبد الفتاح، إدارة الموارد البشرية (مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية)، الجزائر: دار الهدى للنشر، 2011، ص.183.

أما تحسين الأداء فيعرف على انه النظام الذي يحدد الأداء الجيد للعامل مع إمكانية الترقية والتشجيع إذ يكون بإمكان المؤسسة تحديد الأشخاص ذوي الكفاءات العالية مع إعدادهم لشغل مناصب هامة مستقبلاً. ويمكن تعريفه أيضاً بأنه عملية أو طريقة منظمة وشاملة تستخدم لعلاج المشاكل التي تعاني منها المؤسسة.

أيضاً يمكن تعريفه على انه عملية منتظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب مع محاولة تحديد نقاط الضعف في الأداء¹.

من جهة أخرى تعرف عملية تحسين أداء العاملين على أنها استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمل، مع تحقيق التكامل بين التكنولوجيا الجيدة التي تسير رأس المال بالطريقة المثلى، إذ تتطلب عملية تحسين الأداء التوازن في الجودة، الإنتاجية، التكنولوجيا والتكلفة، أيضاً يقصد به انه نضام يعتمد على مقاييس لقياس الأداء الحالي وقياس مدى تطابقه مع النتائج المحققة مع الهدف المخطط له مسبقاً، أيضاً قياس مستوى الانحراف الحاصل مع الأداء المرغوب فيه، هذا كله من أجل تصحيح الانحرافات الحاصلة وتطبيق مدخلات تحسين الأداء².

من خلال ما سبق يمكننا إعطاء تعريف شامل لتحسين أداء العاملين وهو انه يعتبر عملية إلزامية تقوم بها المؤسسة إذا كان هناك نقائص واختلالات في أداء العاملين، مع معرفة أسباب هذه النقائص ومحاولة تصحيحها من أجل تطوير كفاءات وقدرات العامل.

2- مراحل عملية تحسين أداء العاملين.

يمكن القول أن عملية تحسين أداء العاملين تمر بخمسة مراحل رئيسية تتمثل في ما يلي:

أ: المرحلة الأولى: تحليل الأداء.

يتم تحليل أداء العاملين باختبار أداء المؤسسة من خلال أولويتها وقدراتها وذلك عم طريق تحليل وتفسير الوضع الحالي والمتوقع للأداء، إذ ترتبط عملية تحليل الأداء بمفهومين أساسيين هما:

1-الوضع المرغوب :

وهو الذي يحدد الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللازمة لتحقيق الإستراتيجية التي يتحدد من خلالها أهداف المؤسسة.

2-الوضع الفعلي:

وهو الذي يحدد مستوى الأداء الفعلي الموجود والقدرات المتاحة.

¹ محمد يوسف عبد الرحمان و سمية عباس مجيد، "بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين" دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الكهرباء، مجلة الإدارة والاقتصاد، بغداد، ع. 91، 2012، ص. 191.

² عبد الله حمد محمد الجاسي، مرجع سبق ذكره، ص. 129.

من خلال هذين المفهومين يمكننا معرفة نقاط الضعف في الأداء ومعرفة المشاكل المتعلقة به ، إذ تسعى المؤسسة إلى إيجاد حلول لهذه المشاكل والحد من تكرارها، مع توقع المشاكل التي تحدث مستقبلاً.

ب: المرحلة الثانية: البحث عن مسببات المشاكل.

هذا يعني انه عند تحليل اي مشكل موجود داخل المؤسسة يجب أولاً البحث عن جذور المسبب للمشاكل ، إذ تبدأ المؤسسة بجمع المعلومات والمعطيات الممكنة للتعرف على سبب المشكل قبل اختيار وسيلة المعالجة.¹

ج: المرحلة الثالثة: اختيار وسيلة المعالجة.

من اجل معالجة وإصلاح الخطأ أو الضعف الحاصل في الأداء لا بد من اختيار الطريقة الملائمة والناجحة من اجل معالجة ذلك ،ومن الممكن أن تكون عدة طرق أو وسائل للمعالجة لكن لا يمكن تطبيقها في نفس الوقت.

د: المرحلة الرابعة: تنفيذ وسيلة المعالجة.

بعد اختيار الوسيلة الناجحة والصحيحة يجب وضعها في حيز التنفيذ أي تطبيقها مع محاولة تحليل التغيرات اليومية والاهتمام بتأثيرات الأمور المباشرة وغير المباشرة من اجل ضمان تحقيق فعالية المؤسسة والوصول إلى الأهداف المسطرة.

و: المرحلة الخامسة: مراقبة وتقييم الأداء.

هذه التقنية يجب إن تكون بصفة دائمة ومستمرة ،لان بعض الحلول لها تأثير مباشر على تحسين وتطوير الأداء الفعلي للعامل، إذ لا يكون إذ لم ناجحاً إلا من خلال المراقبة والمتابعة.²

3_ مؤشرات تحسين أداء العاملين.

إن جوهر عملية تحسين الأداء يتمثل في مقارنة الأداء الفعلي للعامل بمؤشرات ومعايير محددة مسبقاً من اجل تشخيص الانحرافات وبيان مسبباتها مع أخذ الخطوات اللازمة لمعالجتها، ومن المؤشرات الرئيسية لعملية تحسين الأداء والتي تمثل مفتاح نجاح أي مؤسسة ما يلي

أ: الفاعلية.

وتعرف الفاعلية على أنها قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها، ويعد هذا المعيار من المعايير المهمة لقياس مدى تحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة ومدى انسجامها وتكيفها مع البيئة التي تعمل فيها، هنا يمكننا القول إن الفاعلية هي أداة ومؤشر لبيان مدى نجاح المنظمة في أداء الدور الوظيفي المقرر لها وذلك لان الفاعلية هي قدرة المنظمة على تعزيز العلاقة بينها وبين البيئة المحيطة بها.

¹ غول محمد عادل، "دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين"، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2014، ص.25.

² المرجع نفسه، 26.

ب: الكفاءة:

يقصد بالكفاءة تطوير وسائل الإنتاج العصرية باستخدام التكنولوجيا الجديدة التي تنتج السلع وتوزعها على الوحدات الاقتصادية بطريقة مناسبة بأقل وقت ممكن وأقل تكلفة، كما تعني إدخال تقنيات حديثة مثل إدارة الجودة الشاملة وأنظمة الإنتاج الآلي كلها من أجل تحسين نوعية الإنتاج، إذ يعتبر هذا المؤشر من المؤشرات الهامة في عملية تحسين الأداء من خلال تمثيله الرشيد و العقلاني في استخدام الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية بالشكل الصحيح والهادف إلى تحقيق النمو واستمرارية التدفق البشري والمادي من أجل العمل بشكل فاعل ومستمر.¹

ج: الإنتاجية.

وهي تقنية يتم فيها تحويل عوامل الإنتاج كالعامل أو رأس المال أو الموارد الطبيعية وتحويل المدخلات الأخرى كالمواد الخام أو السلع إلى مخرجات سواء كانت سلع أو خدمات ، وهي مقياس لحساب مقدار الناتج باستخدام قدر معين من القوى التي تستخدم في الإنتاجية .

فالعلاقة بين كل من الإنتاجية والكفاءة والفاعلية هي علاقة ترابطية وتكاملية إذ أن هذه المؤشرات تعتبر احد الأركان الأساسية والمهمة في عملية تحسين أداء العاملين ومنها نجاح وتطور المنظمة وذلك بالوصول إلى تحقيق أهدافها المحددة ومعالجة الانحرافات من خلال وضع الحلول المناسبة والصحيحة لتحقيق الكفاءة يعني تحقيق أعلى قدر وإنتاجية من الموارد المتاحة أما تحقيق الفعالية يعني أن تتجح المؤسسة وتتوصل إلى تحقيق الأهداف المحددة من خلال زيادة الكفاءة التي تعني التحسن الواضح في مؤشرات الإنتاج ،ومنه نتوصل إلى القول أن تحقيق الكفاءة المتميزة وزيادة الفاعلية يعود إلى تطور الإنتاجية والوصول إلى استغلال الموارد المتاحة.²

4_ النظريات الادارية في تحسين اداء العاملين:

أ_ النظرية البروقراطية:

ينطلق ماكس فيبر في معالجته التنظيمات الاجتماعية من مسألة البيروقراطية التي تعد بالنسبة إليه العمود الفقري لكل تنظيم اجتماعي ، وهي تحدد في خطوطها العامة التسلسل الإداري ، ونظام الحقوق و الواجبات ، والية العمل لكل العناصر التنظيم ، وتتميز و المكافآت على الأقدمين و الكفاءة الشخصية ، فالبيروقراطية عند فيبر جاءت

¹ محمد يوسف عبد الرحمان و سمية عباس مجيد، مرجع سبق ذكره، ص.191.

² المرجع نفسه، ص.192.

ردا على الذاتية و المصالح الشخصية من خلال نظام معقد من اللوائح و النظم و السلطة والإشراف¹.

ويرى فيبر إن النموذج البيروقراطية هو الأكثر عقلانية للتنظيم , والذي يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية , نظرا لاعتماده على موضوعية وتغليب اعتبارات الخبرة والكفاية على الاعتبارات الشخصية كما انه كلما كان التمسك بالتنظيم و القواعد الإدارية الرشيدة نقصت العشوائية ' و الأخطاء لان نموذج المثالي يستمد السلطة من العقلانية وهذا يظهر في المبادئ التالية:

- الاعتماد على مجموعة من القواعد المجردة في التنظيم العلاقات بين المشرفين و المنفذين .
- وضع هيكل نظامي يحدد الوظائف و المراكز وفق تسلسل هرمي بحيث يضمن هذا الهيكل عملية المراقبة.
- التوظيف و الترقية حسب كفاءة التي يظهرها الأفراد في وظائفهم , وليس حسب محاباة أو القرابة وغير ذلك من العوامل الموضوعية².

وإذا كان ماكس فيبر يرى أن الإشراف الدقيق و الرقابة التامة و تطبيق القواعد يمكن أن ينتج عليه استقرار لسلوك الأفراد وإمكان التنبؤ بهذا السلوك , فان ميرتون يرى أن ذلك يؤدي إلى احتمال انتشار الجمود وتغليب الوسائل , على الغايات , وبمعنى آخر يصبح هنالك نوع من الإيمان بالقواعد الإجراءات في حد ذاته وليس باعتبارها وسيلة تحقيق أهداف التنظيم .

يشارك جولدنز مع ميرتون في الاعتقاد بان المغالاة في الإشراف و الرقابة بالنسبة للتنظيم البيروقراطي تؤدي إلى نتائج غير متوقعة تؤدي إلى لإخلال بتوازن التنظيم³.

ب_ مدرسة العلاقات الإنسانية:

لتحقيق أداء مرتفع وضعف مدرسة العلاقات الإنسانية خطو وبرنامجا للتنظيمات الاجتماعية و الاقتصادية تتكون من الأهداف و السياسات و البرامج و التنظيم , والتنفيذ إلى الرقابة والتي من خلالها يتم التأكد من تنفيذ الخطط و البرامج على الصور المثلى , من خلال عملية المراقبة و الحكم على مقدار ما تم تنفيذه وما لم ينفذ , أي المقارنة بين الفعل الواقع و المخطط و المدروس باتباع عمليات المراقبة الموضوعية , وحل جميع

¹ حسين الصديق: الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات عرض و تقويم , مجلة جامعة دمشق , العدد الثالث والرابع , المجلد 2010, 27, ص 331.

² الفضيل إرتيمي , أسماء إرتيمي : عقلنة المنظمة و نظريات التنظيم نظريات التنظيم , كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية , جامعة سعد دحلب , البلدة , العدد 10, جوان 2013, ص 18

³ خالد عبد الرحيم مطر الهيبي, ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي, ط2, الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع, 2005, ص 279.

العقبات التي تعترض العمل و المشاكل التي يتعرض لها العاملون من خلال رقابة فعالة هدفها النهائي تقديم مساعدات المادية والمعنوية للعاملين , وإشباع رغباتهم النفسية والاجتماعية¹.

وتعد المدرسة السلوكية امتداد الحركة العلاقات الإنسانية , حيث قامت باستخدام البحث العلمي من اجل وصف وتقييم السلوك الإنساني . ومن العلماء اللذين ساهموا في هذه المدرسة , نجد دوجلاس ماجر يجور , إذ نادي المدربين إلى تغيير افتراضاتهم عن الأفراد إلى أن الفرد بطبيعة لا يحب العمل وليس (X) وترتكز نظرية (y إلى X) من نموذج لديه طموحات , ولا يتحمل المسؤولية, يمكن تحفيزه بالثواب العقاب , يقاوم التغيير ويفضل لن يكون تابعا وليس قائدا , وبالتالي يحتاج إلى رقابة شديدة , وقد انقد ماجر يجور هذه الافتراضات التي اعتمد عليها مدارس التقليدية في الإدارة , وأكد على وجوب اعتماد والتي تقوم بالرقابة الذاتية على نفسية ولا يحتاج إلى y والمدراء , بنظرية وافترضات رقابة شديدة من قبل رئيسه في العمل.

5_ أهمية وأهداف تحسين أداء العاملين.

❖ أهمية تحسين أداء العاملين .

تكتسب عملية تحسين أداء العاملين أهمية كبيرة لكونها الإستراتيجية المتكاملة التي تقود المؤسسة إلى النجاح والتفوق ، إذ تتجلى الأهمية فيما يلي:

- 1-التفوق النوعي والكمي على المنافسين من خلال حرص العمال على تحسين عملهم كما ونوعا.
- 2-الحصول والاحتفاظ على اليد العاملة ذات كفاءة ومهارة كبيرة.
- 3-قدرة العامل على القيام بالمسؤولية والأعمال الموجهة إليه على أحسن وجه.
- 4-الزيادة في تطور وتقدم المنظمة وزيادة الولاء للمستفيدين منها.²

❖ أهداف تحسين أداء العاملين.

تتجلى أهداف عملية تحسين أداء العاملين فيما يلي:

- 1-مساعدة المشرفين المباشرين أي المدراء على فهم العمال والسعي الى تحسين الاتصال وتقوية العلاقات معهم.
- 2-معرفة العاملين الذين يحتاجون إلى عناية وتدريب اكبر من اجل الزيادة في تحسين أداء العاملين.

¹ غول محمد عادل، مرجع سبق ذكره، ص 25.

² خالد عبد الرحيم مطر الهيتي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع، 2005، ص.279.

- 3-تسهيل عملية التخطيط التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية لمعرفة العمال الذين يشغلون مناصب اعلي في المستقبل.
- 4-تنمية و تشجيع المنافسة بين العمال من اجل الزيادة في الإنتاج وبدل جهد اكبر .
- 5-تفادي المحسوبية والمحاباة ونشر العدالة بين العمال من اجل ترقية ومكافئة العمال النجباء والذين يستحقون ذلك.¹

¹ غول محمد عادل، مرجع سبق ذكره، ص.25.

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل تعريفا شاملا لتحسين الأداء وكذا أهمية وأهداف تحسين أداء العاملين وكذا تطرقنا إلى أهم المؤشرات المتحكمة في تحسين أداء العاملين واهم المداخل النظرية لتحسين الأداء كونها لقيت اهتماما كبيرا لدى الباحثين.

ثالثاً: مساهمة برامج الصحة والأمن الصناعي في تحسين أداء العاملين.
تمهيد:

إن ما تسعى إليه المؤسسات والمنظمات في الوقت الراهن هو تحسين أداء العاملين فيها إذ انه يعتبر السبيل الأمثل لتحقيق أهداف المؤسسة وضمان إستمراريتها، لكن هناك معوقات توجد داخل المؤسسة قد تكون سبباً لعدم تحسين الأداء مرتبطة أساساً ببرامج الوقاية والأمن الصحي هذا ما سنناوله في هذا الاطار وقد قسمناه إلى ثلاثة عناصر، ففي العنصر الأول تناولنا فيه دور بيئة العمل في تحسين أداء العاملين أما الثاني فتناولنا فيه أيضاً دور برامج الكشف والمتابعة الصحية في تحسين أداء العاملين، أما الثالث فكان مخصصاً لدور برامج التنقيف والتوعية في تحسين أداء العاملين.

1_ دور بيئة العمل في تحسين أداء العاملين.

تسعى أي مؤسسة من المؤسسات إلى توفير بيئة عمل آمنة وخالية من الأمراض وإصابات العمل، وذلك من خلال توفير الظروف الملائمة للعمل والتي تمثل في توفير الإضاءة والتهوية مع وجود اعتدال في درجة الحرارة والرطوبة، أيضاً انخفاض الضوضاء والضجيج، فالعامل يكتسب صحته وسلامته الجسمية من خلال توفر هذه العوامل إذ يسعى جاهداً إلى تحسينه أداءه في العمل.

أيضاً نجد أن عيش العامل في ظروف اجتماعية حسنة كذلك حسن علاقات العمل مع الإدارة أو مع بقية العمال في المؤسسة تنعكس إيجاباً على الحالة السيكولوجية للعامل كونه انه فرد فعال داخل المؤسسة ويلقى اهتمام منها.

ومن جهة أخرى نجد إن طبيعة العمل المرتبة والمنظمة وخاصة تنظيم أوقات العمل أي أن العامل يبدأ عمله وينتهي منه في الوقت المحدد والمتفق عليه لا يشعر العامل بالتعب والإرهاق وبالتالي الزيادة في الإنتاج.

فوجود بيئة عمل مناسبة تتوفر على العوامل المادية والاجتماعية للعمال تساهم في رفع وتحسين أداء العاملين بطريقة مباشرة او غير مباشرة مما يساعد على حسن تسيير الإدارة وبالتالي نجاح المؤسسة بامتلاكها لبيئة عمل ملائمة تساعد على القيام بوظائفها واختصاصاتها بشكل ناجح وفعال يضمن لها تحقيق أهدافها والوصول إلى مستوى اعلي من التقدم والرفاهية.¹

من خلال ما سبق يمكننا القول ان كل البرامج المتبعة والمطبقة داخل بيئة العمل تهدف أساساً إلى الرفع من كفاءة وقدرة العامل بالإضافة إلى الزيادة ففي مستوى العمل والإنتاجية مما يضمن للعامل التحسين في أدائه وهذا ما تسعى إليه المنظمة هي تضمن هي أيضاً بقائها واستمراريتها.²

¹ سهام بن رحمون "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين"، مجلة جامعة بسكر للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع.2013، 08، ص.65.

² المرجع نفسه، ص.129.

2_ دور برامج الكشف والمتابعة الصحية في تحسين أداء العاملين.

من الركائز والمقومات الأساسية لتوفر الصحة والأمن داخل المؤسسة الصناعية نجد برامج الكشف والمتابعة الصحية، إذ أنها تهدف بالدرجة الأولى إلى وقاية وحفظ العمال من الأمراض المهنية التي قد يتعرضون إليها وذلك عن طريق توفير وتهيئة بيئة عمل صحية وآمنة خالية من الأخطار والأمراض المهنية، ومن أهداف هذه البرامج نجد ما يلي:

1-الحفاظ على الصحة الجسمية والنفسية للعامل من أجل رفع قدراته ومهاراته في العمل.

2-حماية ووقاية العمال من الحوادث والأمراض التي قد تصيبهم في بيئة العمل.

3-التقويم الدوري والمستمر لصحة العاملين من أجل الكشف عن الأمراض التي قد تصيبهم .

4-تشخيص ودراسة العوامل المؤثرة والمضرة بصحة العمال في بيئة العمل، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة من أجل تفاديها والتخلص منها.¹

من جهة أخرى يقوم طبيب العمل داخل المؤسسة بمجموعة من المهام رئيسية منها:

1-المراقبة المستمرة: إذ أن طبيب العمل يقوم بمراقبة ظروف العمل مع السعي إلى معرفة العوامل المؤثرة والمسببة للحوادث والأمراض المهنية، أيضا يختص بمهمة البحث عن مسببات الأخطار مع تقديم النصائح اللازمة لمشرفي العمل ومسؤولي الأمن.

2-الاستشارة: فطبيب العمل يكون كمستشار لمختلف الجهات المعنية بالوقاية والأمن سواء من العمال أو المشرفين، إذ أنه يساهم في برمجة وتنظيم الأمور المتعلقة بالأمن والوقاية، كما أنه يقدم الملاحظات والتفسيرات الجديدة والجيدة من أجل تحسين الإنتاج.

فتنفيذ واحترام القوانين والتعليمات المتعلقة ببرامج الكشف والمتابعة الصحية يهدف إلى التقليل بل ومكافحة المخاطر والأمراض التي قد تصيب العامل في بيئة العمل، وبالتالي إشعار العمال أنهم يعملون في بيئة آمنة، إذ أن هذه البرامج تساهم في تحسين أداء العاملين وبالتالي تحسين إنتاجية المؤسسة وضمان بقائها واستمراريتها.²

3_ دور برامج التثقيف والتوعية في تحسين أداء العاملين.

إن تثقيف وتوعية العامل في مجال الأمن والصحة المهنية يلعب دورا هاما في تحديد مستوى أداء العاملين إما أن يكون مرتفعا أو متدنيا، حيث إن هذه البرامج تركز على

¹ عبد الغفار حنيفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الإسكندرية:الدار الجامعية للنشر و التوزيع، 2010، ص.630.

² فيساح جلول، "التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2015، ص.ص.101-102.

الإجراءات الصحية الوقائية اللازمة للعمل، عن طريق الإرشادات والتوجيهات التي لها علاقة بالتعليمات والقوانين الخاصة بالحماية والوقاية الصحية، كما أن المشرف المباشر أو المدير له دورا فعالا في إرشاد العاملين وإعلامهم بمدى الخطورة المحيطة بهم وكيفية الوقاية من الحوادث والأمراض الصناعية الموجودة داخل المصنع، هذا كله من اجل تنمية قدرات العمال وزيادة في مستوى أدائهم في العمل أو ما يعرف بتحسين الأداء. ومن بين أساليب التوعية والتثقيف ما يلي:

أ-الإرشادات:وهي التي تكون مقدمة من طرف المشرف المباشر قبل البدء في العمل او عند القيام بأعمال جديدة لم يكن لهم دراية بها من قبل أو عند استعمال معدات وأدوات جديدة يجهل العامل بمدى خطورتها.

ب-المحاضرات:يكون تحضيرها وإعدادها من طرف متخصصين ذوي كفاءات وخبرات في مجال الصحة والأمن الصناعي،تلقى على مجموعة من العمال تكون حسب طبيعة العمل،تهدف إلى إيصال أفكار ومعلومات تساعد على تجنب الأخطار والأمراض.

ج-المناقشات:تعتمد هذه الطريقة على تبادل الأفكار والمعلومات بين القائم بالمناقشة والعمال حول مواضيع تخص الصحة والأمن داخل بيئة العمل.

د-الندوات:وهي عبارة عن حوار هادف بشتراك فيه من ثلاثة إلى ستة أفراد أو عمال يعالجون موضوع الوقاية والأمن والمشاكل التي تتعلق بهذا المجال.¹

ه-اللجنة التثقيفية:تتكون هذه اللجنة من مجموعة صغيرة من الأفراد يقومون بعملية التوعية والتثقيف في مجال الأمن المهني،إذ أنها تهدف إلى تقييم برامج الأمن المهني أو القيام بعمل تنفيذي أو إعداد تقرير معين.²

و-المؤتمر:وهو اجتماع ينظم خلال أيام قلائل يكون موضوعه حول الأمن والصحة المهنية،يحضره العمال أو ممثليهم،هدفه الوصول إلى خطة عمل ناجحة في المستقبل مع الوصول إلى حل المشاكل الموجودة.

ح-اللوائح وملصقات الأمن:وهي عبارة عن لوائح وملصقات تحمل رسومات وعبارات تبرز أن هناك خطر يجب الحذر منه،فيجب أن تكون تحتوي على أشكال ورسومات واضحة وجذابة وتحمل أيضا عبارات مكتوبة بخط كبير،وذلك من اجل أن يستطيع جميع العمال قراءتها وفهمها.

خ-المطبوعات:تتضمن هذه المطبوعات تحذيرات وإرشادات مختصرة تكون في شكل صور، منشورات،جرائد،مذكرات،أو سجلات يكون قد سجل فيها اقتراحات وراء العمال المقدمة في هذا المجال.³

¹ عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد ، بيروت : الدار الجامعية للطباعة ، 1997 ، ص. 666 .

² غول محمد عادل،مرجع سبق ذكره،ص.ص67-68.

³ المرجع نفسه،ص،69.

خلاصة: وفي ختام يمكننا أن نقول أن موضوع برامج الصحة والأمن الصناعي ودورها في تحسين أداء العاملين من المواضيع التي حظيت اهتماما كبيرا من قبل الدارسين والباحثين في هذا الميدان، إذ تم التركيز في هذا الفصل على أهم المفاهيم والتعاريف الخاصة هذه البرامج وكذا أداء العاملين، كما تم التركيز على أهم القوانين والتشريعات التي من شأنها تمنح الحماية القانونية للعامل في حالة تعرضه لحادث عمل.

الفصل الثالث

الأجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

يعد ما قمت به في الجانب النظري من خلال الفصل الثاني ايضاحا لكل من ماهية برامج الصحة والامن الصناعي وكذا ماهية تحسين اداء العاملين.

سوف نتناول في الجانب التطبيقي لهذا الموضوع من خلال قيامنا بدراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية بالسوقر والتي تتضمن دراسة مختلف الجوانب المتعلقة ببرامج الامن الصناعي ودورها في تحسين اداء العاملين لهذه المؤسسة.

حيث تم الاعتماد على الاستمارة في جميع المعلومات حول الابعاد التي لها علاقة بالمتغير المستقل برامج الامن الصناعي والمتغير التابع اداء العاملين .

ويهدف هذا الفصل الى توضيح المنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة من حيث اسلوب الدراسة وتصميمها وطرق جمع البيانات وتحديد مجتمع الدراسة وكذا الإطار الزمني والمكاني والبشري.

اولا:مجالات الدراسة :

ان تحديد مجال الدراسة عملية ضرورية ونقطة اساسية في البحث الاجتماعي وذلك لما يكتسبه من اهمية اثناء الدراسة الميدانية حيث كلما دققنا في تحديد المجالات الدراسةمكننا ذلك فيما بعد من التحكم في البحث ,اذ يتفق الباحثين في مناهج البحث الاجتماعي ,انه لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية المجال الجغرافي ,المجال البشري, المجال الزمني

1_ المجال الجغرافي :

ويقصد به النطاق المكاني لاجراء البحث الميداني وهو تحديدا فهذه الدراسة المؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية بالسوقر ولاية تيارت .

أ -تعريف بالمؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهروكيميائية: ENPEC

ارتأت الجزائر بان تندمج في اطر الاقتصاد الحر الذي يعتمد على المنافسة و حرية اتخاذ القرار لذا عمد مسيرو المؤسسات الصناعية و إطاراتها إلى وضع إستراتيجية محكمة قائمة على أسس و ركائز اقتصادية حديثة تجلت في مختلف السياسات المنتهجة من طرف المؤسسات الاقتصادية.

إن ازدهار أي مؤسسة يتوقف على ضرورة التبادل بين عناصرها و حتى يكون هذا لا بد من وجود تسيير محكم ينظم و ينسق و يراقب هذه التبادلات , وبما انه يمكن تصور المجتمع بلا مؤسسة فانه لا يمكن تصور مؤسسة بدون تسيير.

و في هذا الإطار من خلال تواجدنا بالمؤسسة الوطنية للمنتجات الكهرو كيميائية وحدة المدخرات بالسوقر يمكننا طرح الإشكالية التالية:

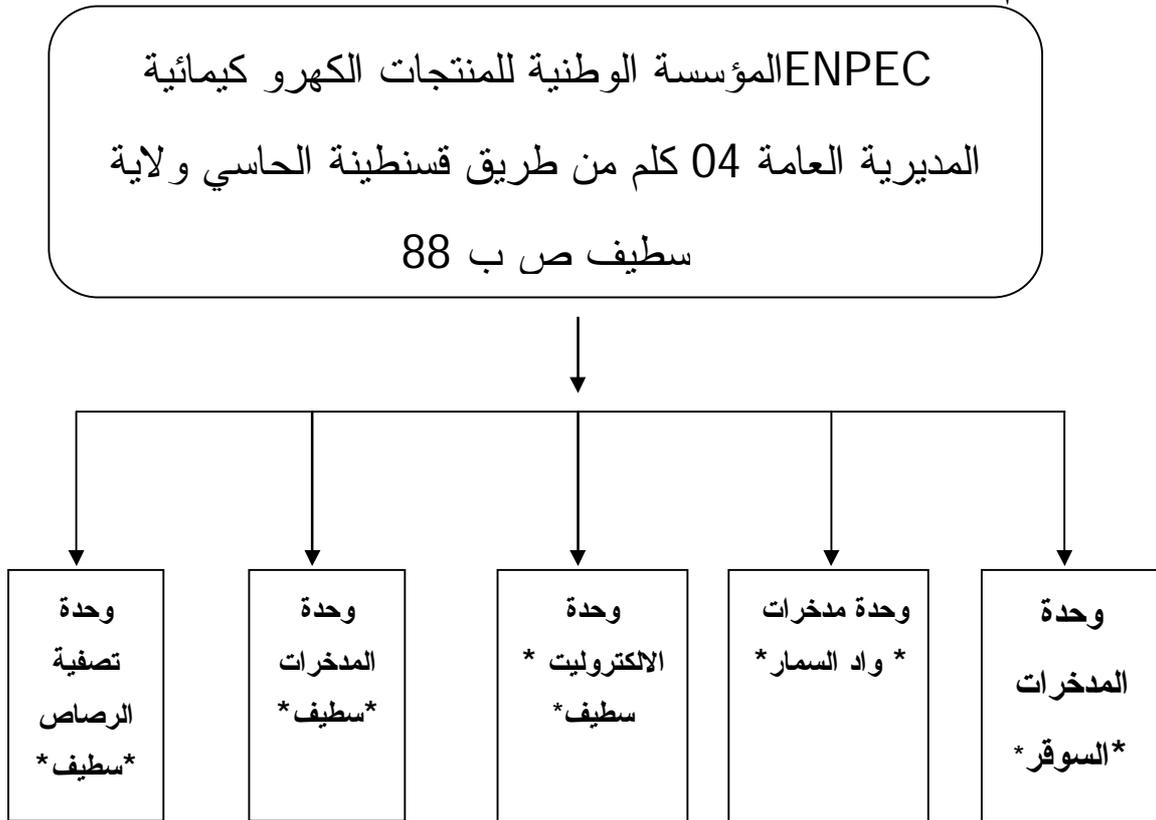
متى انشأت هذه المؤسسة و ما هو نشاطها و ما هو دور مصلحة التصنيع.

ب نشأة المؤسسة الوطنية للمنتجات الكهرو كيميائية :

تعريف عام حول المؤسسة : تأسست الوطنية للمنتجات الكهرو كيميائية ENPEC سنة 1986 بمقتضى المرسوم رقم "22.83" الصادر بتاريخ 1983/10/10 ناتجة عن إعادة الشركة الأم SONELEC حيث انتقلت إلى الاستقلالية في 1989/02/20 برأس مال قدره 1.000.000.000 دج .

عرفت هذه المؤسسة تطور تدريجي في وضعيتها الاقتصادية مما أدى إلى خلق عدة وحدات من بينهما وحدة واد سمار للبطاريات الجافة ووحدة السوقر للمدخرات الرطبة ودراستنا ستكون حول هذه الأخيرة و المخطط التالي يوضح لنا مجمل الوحدات التابعة للمؤسسة الأصلية :

الشكل رقم: 01



المصدر: وثائق الوحدة

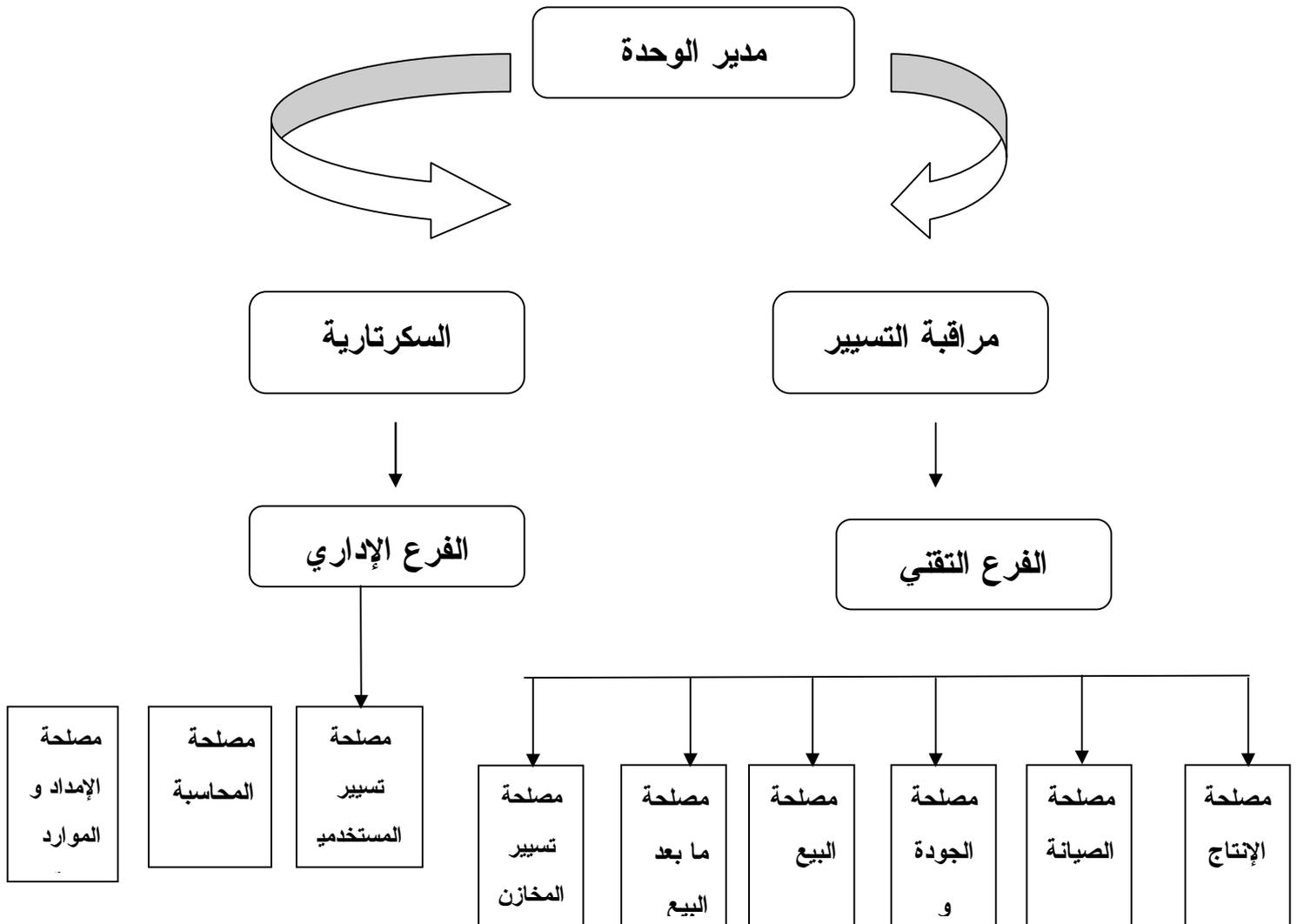
ج تعريف وحدة السوقر : في 9 سبتمبر 1998 تم إنشاء وحدة السوقر للعوازل و المدخرات الرطبة , تقع هذه الوحدة على بعد 1200م من المدينة بالمنطقة الصناعية طريق توسنينة , مما اكسبها دورا هاما على المستوى الاجتماعي , حيث تتربع على

مساحة تقدر ب 10.227 هكتار بها عدة مصالح منها مصلحة تتولى دور التسويق و مصلحة إنتاج المدخرات و الغوازل .

حيث إن الوحة تحتوي على أجهزة ذات تكنولوجية هائلة و آلات مبرمجة تقوم بعملية المراقبة الإنتاج في جميع مراحلها , إذ أنها دخلت في إنتاج الغوازل في شهر ماي من سنة 1992 بسعة 120.000.000 قطعة , وقد أصبح المنتج الأساسي للوحدة هو المدخرات الرطبة.

د المخطط التنظيمي للوحدة :

شكل رقم: 02



المصدر: وثائقي الوحدة

2 المجال البشري للدراسة:

يتوزع عمالها على مختلف الفئات السوسيو مهنية حيث نجد فئة الاطارات 22 عامل واعوان التحكم 64 وعمال التنفيذ 81 عامل

ويتمثل الجداول التالي مختلف الموارد البشرية في المؤسسة

الجدول رقم (01) يوضح توزيع مجتمع البحث حسب الفئات السوسيو مهنية

الفئات السوسيو مهنية	العدد الاجمالي
الاطارات	22
اعوان التحكم	64
اعوان التنفيذ	81
المجموع	167

الجدول رقم (02) يوضح توزيع مجتمع البحث حسب المصلحة

مصلحة الانتاج	مصلحة الصيانة والدعم التقني	مصلحة الادارة والشؤون العامة	المجموع
68	81	67	216

3- المجال الزمني

يقصد به المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية بالمؤسسة الصناعية للمنتوجات الكهروكيميائية بالسوقر ولقد مرت هذه الدراسة وقد مرت بمراحل

المرحلة الاستطلاعية: 2018/02/15 تم الحصول على الرخصة من طرف الجامعة وتمت الموافقة عليها من طرف المؤسسة وفي هذا اليوم قمت بالقاء نظرة داخل المؤسسة نظرا لاهميتها في مجال البحث من اجل اسقاط الجانب النظري لدور برامج الصحة والامن الصناعي في تحسين اداء العاملين وقد تمت مقابلة رئيس مصلحة الموارد البشرية السيد "بغداد مصطفى" والذي ابدى الترحيب لي وقد طرحت عليه بعض الاسئلة حول البرامج المسطرة في الامن الصناعي داخل المؤسسة وعن اداء العاملين وكذلك حول الصعوبات والتحديات التي تواجه المؤسسة .

مرحلة تجريب الاستمارة 2018/ 07 /15 في هذه المرحلة قمنا بتجريب الاستمارة الاولية والمتمحورة حول موضوع الدراسة وتم تجريبها على 05 افراد من كل فئة حسب التوزيع السوسيو مهني للافراد.

ولحظنا من خلال اجابات المبحوثين عدم وجود صعوبة في الاجابة على الاسئلة مما دفعنا الى توزيعها على باقي العمال في الفترة النهائية

وفي الفترة 2018/03/16 قمت بتوزيع الاستمارة على افراد العينة في مختلف المصالح التابعة للمؤسسة والذي بلغ عددهم الاجمالي 40 عامل علما انه لم يتم تضييع اي استمارة من طرف المؤسسة

ثانيا :المنهج المستخدم في الدراسة :

ان موضوع البحث هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين دون غيره يمكنه من دراسة موضوعه دراسة علمية سوسولوجية ,لذلك فتحديد منهج او مناهج المستخدمة في البحث تعتبر خطوة هامة وضرورية لتوضيح الطريق الذي سوف يتبعه الباحث في مسار بحثه للوصول الى اجابات عن الاسئلة التي يطرحها في بداية بحثه فالمنهج هو طريقة موضوعية يتبعها الباحث في دراسته او هو ظاهرة من الضواهر ومشكلة من المشاكل يقصد بنشحيصها او وصفها وصفا دقيقا وتحديد ابعادها بشكل شامل ويجعل من السهل التعرف عليها¹

وبما ان العلوم الاجتماعية خاصة علم الاجتماع يخوض في مواضيع عديدة ومختلفة نجده يتطلب انواع مختلفة من المناهج بحسب نوع الظاهرة المراد دراستها والنتائج المراد الحصول عليها

لذلك فقد اعتمدت في دراستي هذه على المنهج الوصفي التحليلي الذي هو عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل اليها على اشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها² ويعرف بانه وصف الظاهرة او موضوع اجتماعي معين وتجميع وتحليل البيانات عنه لمعرفة العوامل المؤثرة فيه³

والذي مكنتني من الكشف عن الطرق الواجب اتباعها من اجل ادارة تلك القوى العاملة بالمؤسسة من جهة ومن جهة اخرى فاننا سنقوم بتحليل البيانات والنتائج التي سنتحصل عليها بالاعتماد على القاعدة النظرية التي يتشكل منها بحثي .

¹ محسن احمد حضري واخرون :الاسس العلمية لكتابة ونيل الماجستير والدكتوراه مكتبة انجلو المصرية ,1992, مصر,ط2,ص ص,42. 43

² محمد عبيدات واخرون :منهجية البحث العلمي ,دار وائل للنشر والتوزيع ,1999, الاردن,ص46

³ غازي عنابة ,البحث العلمي ,ط1, دار المناهج للنشر والتوزيع ,2014, عمان ,ص59

ثالثاً: عينة الدراسة:

1_ عينة الدراسة:

من الصعب على أي باحث مهما كان اختصاصه او ميدانه ان يحيط بعدد كبير من المبحوثين في الدراسة، وذلك لتدخل عدة عوامل منها ضيق الوقت ولذلك يلجأ معظم الدارسين خاصة في العلوم الاجتماعية الى استعمال اسلوب الاخذ بالعينة الذي يمثل مجتمع الاصلي فهي عبارة عن صورة مصغرة عن المجتمع الكلي .

كيفية اختيارها:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عدد مفرداتها 40 عامل بنسبة %24 من مجتمع الكلي الذي يتشكل من 167 عامل وكان الهدف الرئيسي من العينة الطبقية هو الاحاطة بالظاهرة من كل جوانبها وتمثل كافة طبقاتها مجتمع الدراسة ثم اختيار مفردات الفئات السوسيو مهنية على النحو التالي :

$$10 = \frac{22 \times 46}{100}$$

$$12 = \frac{19 \times 64}{100}$$

$$18 = \frac{23 \times 81}{100}$$

ووزعت على النحو التالي:

- اطارات 10
- عون التنفيذ 18
- عون تحكم 12

رابعا : ادوات جمع البيانات :

1_ الملاحظة :

من البديهي ان الملاحظة من اهم ادوات جمع البيانات لانها تعد اول خطوة في البحث الميداني فهي لا تخلو منها اي دراسة مهما كان نوعها فالملاحظة عملية مراقبة او مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرتها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب عملي منظم ومخطط وهادف¹ فالباحث لا يكتفي بمجرد الحصول على تسجيل سريع للبيانات وانما يقوم بالملاحظة عدة مرات لذلك فقد استخدمت هذه الأداة خصوصا في النقاط التالية :

استكشاف بيئة المؤسسة حتى يتمكن من التقرب من واقع الظاهرة اكثر التعرف على واقع المؤسسة وظروف عملها

2_ المقابلة :

هي محادثة موجهة اي انها ليست مجرد رغبة في المحادثة ذاتها يقوم بها الفرد مع اخر او مجموعة افراد بهدف حصوله على انواع من المعلومات لاستخدامها في بحثه العلمي او للاستعانة بها في عملية التوجيه والتشخيص والعلاج وهي اداة لجمع المعلومات التي تمكن الباحث من الأجابة عن تساؤلات البحث او اختبار فروضه وتعتمد على مقابلة الباحث للمستجيب وجها لوجه بغرض طرح عدد من الأسئلة للإجابة عنها وتعتبر المقابلة استبياناً شفويا² وتعرف ايضا على أنها احدى الأدوات الأساسية لجمع البيانات بغرض استخدامها في البحوث والدراسات الاجتماعية والسياسية³

¹غازي عناية:مرجع سابق الذكر,ص 83

²محمد خليل عباس وآخرون , مدخل إلى مناهج البحث في التربية و علم النفس , دار المسيرة للنشر والتوزيع , عمان 2011, ص 250

³إبراهيم اليومي غانم , مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية , ط1 مكتبة الشروق الدولية , القاهرة 2008 , ص 99.

3_ الاستمارة :

اعتمدت دراستي في جمع البيانات المرتبطة بالموضوع المتمحور حول دور برامج الصحة والأمن الصناعي في تحسين أداء العاملين على تقنية أساسية هي الاستمارة وهي مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد او يجري تسليمها باليد للحصول على الإجابة الواردة فيها¹ والاستمارة استخدمت في دراستي وذلك لطبيعة الموضوع حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة قسمتن الى خمسة محاور بمجموع 33 سؤال كما يلي :

المحور الأول هو عبارة عن بيانات شخصية ويبدأ من السؤال رقم 01 الى 08
المحور الثاني به بيانات تتعلق ببيئة العمل ويبدأ من السؤال رقم 09 إلى 14
المحور الثالث به بيانات تتعلق ببرامج الكشف والمتابعة الصحية ويبدأ من السؤال رقم 15 الى 20
المحور الرابع به بيانات تتعلق ببرامج التوعية والتنظيف ويبدأ من السؤال رقم 21 الى 26

المحور الخامس به بيانات تتعلق بتحسين الأداء ويبدأ من السؤال رقم 27 الى 34

4_ السجلات والوثائق :

تكمن أهمية السجلات والوثائق والتي سلمت الى على توفير الجهد والوقت خاصة تلك التي تتعلق بطبيعة النشاط الاقتصادي الذي تمارسه المؤسسة ومن اهم السجلات والوثائق المتحصل عليها كما يلي :

بيانات بالجانب التاريخي للمؤسسة نبذة
تصميم الهيكل التنظيمي للمؤسسة
مختلف الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة وإمكانياتها المادية

¹ ابراهيم ابر المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية, دار الشروق للنشر والتوزيع, عمان, 2009, ص 269 .

