

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم النفس

الرقم: ..... / 2016

## إجراءات الأمن المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من العمال التنفيذيين بمؤسسة مطاحن  
الفضة بالمسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذة

• عظيمي مسعودة

من اعداد الطالبة:

• عرباوي قوتة

السنة الجامعية: 2015-2016

## إهداء

إلى من اشتاق إليه في صحتي وغدوي ويراقتني طيفه جنب إلى جنب إلى من تعجز  
الكلمات عن وصفه والعبارات عن شكره، ويهتز كياني عند ذكره

إلى من اشتاق إلى رؤيته واحن إلى مناداته

إلى من عانق فؤادي بحنانه ورحل دون سابق إنذار

إلى من انتظرني على عتبة النجاح ولم يكتب له أن يقاسمني

فرحة تخرجي إليك يا من أدعو الله أن يجعل مثواك الجنة أبي احمد رحمه الله

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب إلى معنى الحنان أمي الحبيبة شريفة

إلى من شاركوني حزن الم ومنهم استمدت عزتي وإسراري أخواتي

نجوى وزوجها محمد , امل وزوجها يوسف ' فضيلة وزوجها بلقاسم , رتيبة , الى توأم  
روحي جمعة

إلى برعمة البيت خلود وعائلتها الكريمة حميد نبيلة أسامة ريان خير الدين

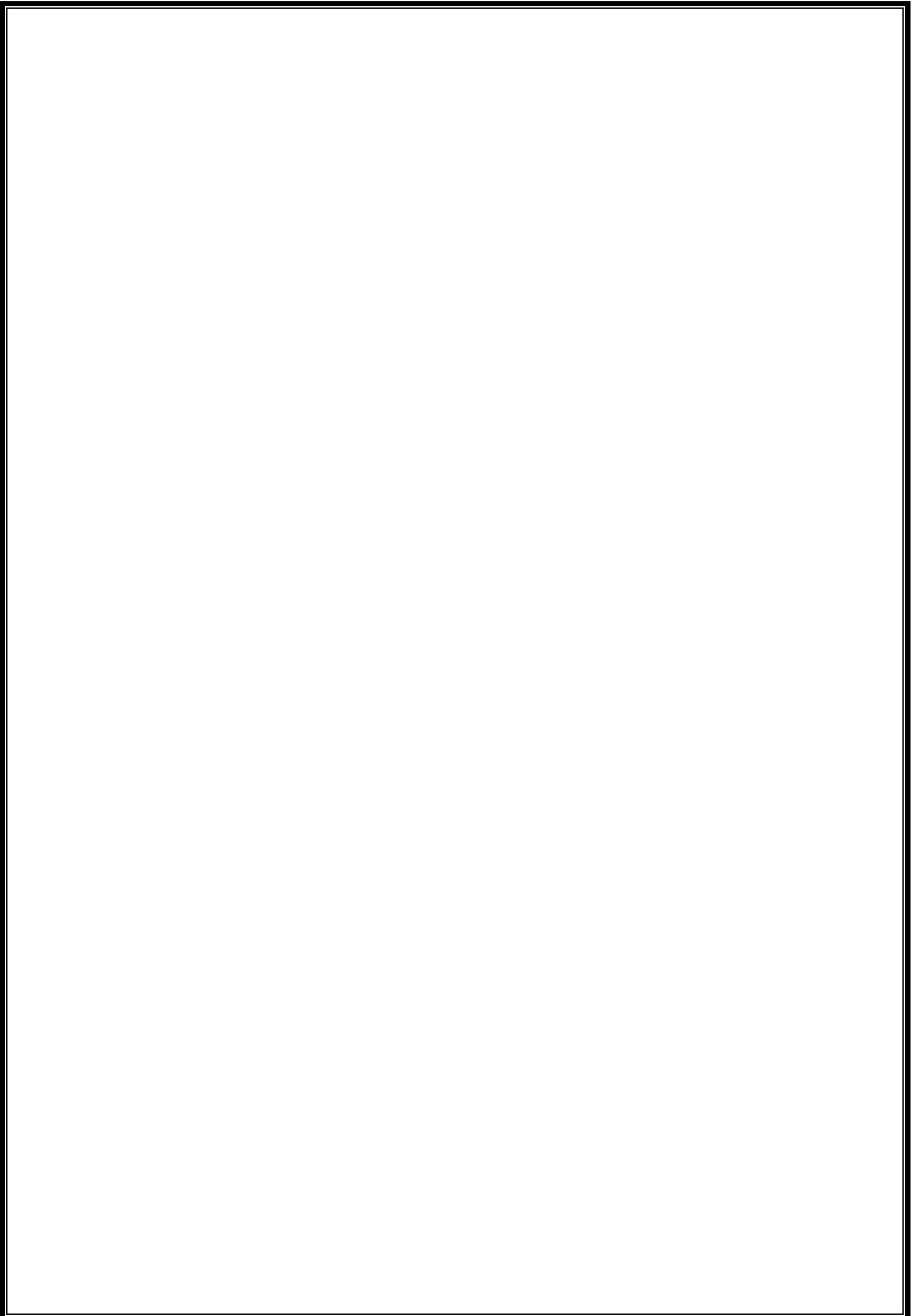
إلى صديقتي وأصدقائي كريمة أمال أميرة أمين بلال احمد وايمان وعفاف

إلى من أنستني في الدراسة وشاركتني أفراحي وأحزاني صديقتي سلمى

إلى كل عمال مطاحن الحضنة

إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم صفحتي اهدي عملي المتواضع

و إلى أمين صاحب مقهى الأنترنت – المعرفة -



# الفهارس

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
108	جدوال يمثل تطور رأس المال لمطاحن الحضنة	01
125	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس	02
126	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب العمر	03
127	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	04
129	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	05
134	جدول يوضح استبيان الاداء عن طريق التناسق الداخلي	06
135	جدول يوضح مصفوفة إرتباطات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية لاستبيان الأداء	07
136	جدول يوضح صدق المقارنة الطرفية لإستبيان الأداء	08
137	جدول يوضح ثبات استبيان لاجراءات الامن عن طريق التناسق الداخلي	09

## جدول الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
81	الشكل 1 يمثل العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء الوظيفي.	01
110	الشكل 2 يمثل هيكل مطاحن رياض سطيف.	02
119	الشكل 3 يمثل هيكل مطاحن الحضنة.	03
122	الشكل 4 يمثل مصلحة الموارد البشرية.	04
125	الشكل 5 التمثيل البياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس.	05
127	الشكل 6 التمثيل البياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر.	06
128	الشكل 7 التمثيل البياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	07
129	الشكل 8 التمثيل البياني لتوزيع افراد عينة الدراسة حسب الخبرة.	08

مقدمة عامة

## مقدمة :

يعد الأمن المهني من أهم الركائز النجاح في أي مؤسسة كانت فلا توجد مؤسسة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة الا وكان الامن المهني متحققا فيها ويتمتع به جميع موظفيها، فالأمن المهني يشكل البيئة السليمة والمناسبة لإنتاجية جميع الطاقات الوظيفية والشرط الازم لتحصيل اعلى درجة انتاجية ممكنة من الكفاءات العاملة لذلك فان تباين تلك المفوضات وتكريس درجة عالية من الامان المهني يعد امرا هاما وجوهر للنهوض بمستوى الانتاجية والاقتراب بها من مستوى يتناسب مع الطاقات والكفاءات العاملة في تلك المؤسسة.

والعكس إذا إن عدم تحقق الأمن المهني وتدني درجته في المؤسسة دائما ينعكس بالدرجة الأولى على صحة العامل، وهذا بدوره ينعكس على انتاجية المؤسسة ونجاحها حتى وان كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة وذات مؤهلات في مجال عملها، حيث أن الأمن المهني يزيد من درجة الطمأنينة لدى الفرد وعلى مستقبله الوظيفي فلا تكون لديه تخوف من المستقبل، وبالتالي إنهاء جميع صور الخوف والقلق على مستقبه الذي ينتج عنه تفرغ إمكانيته في أعماله الوظيفية

دون أن ينشغل بتلك الأمور من حوادث العمل وغيرها لأن هذه الأمور تعتبر

بطبيعية الحـال



بمثابة معوقات تحد من طاقته وبالتالي على أدائه وتكون لديه دور سلبي على متطلباته الوظيفية مما ينتج عنه نقص في درجة الإخلاص لعملة وللمنظمة وكذلك تقاني في أدائه لمهامه الوظيفية، لذا من واجب المسؤولين داخل المؤسسات توفير وسائل الأمن والأمان من وضع للقوانين وتشريعات وتوفير أجهزة وقائية وقيام بمراقبة دورية كل هذا من شأنه إن يحقق نوع من الطمأنينة والسكينة لدي العامل من أجل تحقيق أعلى مستويات الأداء لدى الأفراد فمن هذا كان منطلق الدراسة التي تناولنا فيها إجراءات الأمن المهني والأداء في إحدى مؤسساتنا وهي مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة للتعرف على علاقة إجراءات الأمن المهني بالأداء من وجهة نظر العاملين لذا قسمنا الدراسة إلى:

### الفصل الأول: التعريف بالبحث

تم فيه تقديم بطاقة تعريف عن موضوع الدراسة حيث تم عرض إشكالياتها بنوع من التفصيل واختتامها بوضع التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية المتمخضة عنه، ثم وضع فرضيات كمنطلق للبحث وتحديد أهداف وأهمية الدراسة، ثم تقديم تعريفات لأهم المفاهيم الاجرائية وأخيرا عرض بعض الدراسات التي تناولت متغيرات البحث.

## الفصل الثاني: الأمن الصناعي

وقد تم تقسيمه إلى مفاهيم أساسية للأمن الصناعي والى التطور التاريخي له وأسباب إتباع إجراءاته، وكذلك مظاهره وأهم نظرياته وبرامج الأمن الصناعي ولجانه، وأخيرا الأمن المهني في الجزائر.

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

وتم فيه التطرق إلى تعريف الأداء الوظيفي وعناصره وكذلك أهم محدداته ومؤشراته وأهم النظريات المفسرة له والعوامل المؤثرة فيه وأخير كيفية تقييمه.

## الفصل الرابع: الإطار المنهجي للبحث

وفيه التخطيط للإجراءات الدراسية المنهجية من حيث تحديد منهجها ومجالاتها وعينتها وأدوات جمع البيانات ثم الأساليب الإحصائية المستعملة في معالجتها. ويتضمن وصفا لخصائص العينة، وثم عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات الموضوعية، وفي الأخير تفسير النتائج المتحصل عليها، ثم تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات للاستفادة من هذه الدراسة ولتكون منطلقا لأبحاث أخرى.

# الفصل الأول

## الفصل التمهيدي

### الإطار العام للدراسة

- 1 تحديد الإشكالية وتساؤلات الدراسة.
- 2 فرضيات الدراسة .
- 3 أهمية الدراسة
- 4 أسباب اختيار الدراسة
- 5 أهداف الدراسة
- 6 تحديد المفاهيم
- 7 الدراسات السابقة

**1- الإشكالية:**

يشهد العالم اليوم تقدماً تكنولوجياً هائلاً في مختلف الأصعدة والاتجاهات والمجالات وحيث فرض هذا التطور والتقدم إدخال أساليب العمل الحديثة إلى المؤسسات الصناعية لمواكبة التغيرات الطارئة من ناحية، وتلبية حاجات ورغبات الأفراد و المجتمعات من ناحية أخرى.

وفي ظل تحقيق الأهداف التنموية كان لابد من حماية القوى البشرية داخل المؤسسة الصناعية إذ تعتبر هي المصدر الحقيقي لزيادة فعالية الإنتاج، وتحقيق التقدم والتطور في هذا المجال فمن واجب إدارة المؤسسات تقديم الأمن والحماية التي يسعى إليها كل فرد وخاصة حاجته إلى الأمن المهني وهي من الاحتياجات الضرورية لكي يقوم بعمله على أكمل وجه، حيث يعود الاهتمام بمجال الأمن المهني إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الاجتماعي لكن تطوره كان بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من أخطار صناعية فقد سارعت الدول إلى إصدار القوانين والتشريعات في هذا المجال وأيضا لم يتوان الباحثون والمفكرون في دراسته وتحليله على مستوى المؤسسة الصناعية ولعل من ابرز معالم هذا الاهتمام تخصيص قسم أو إدارة خاصة بالأمن على مستوى المؤسسة تتكفل بكل ما يتعلق به.

إذا فالأمن المهني يعتبر مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله سواء الأشخاص أو الآلات أو طرق التشغيل فهو مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع الحوادث وهو بذلك لا يقل أهمية عن الإنتاج وجودته، حيث تهدف خدمات

الصحة والأمين المهني إلى حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية فالمنظمات اليوم على اختلاف مجالاتها تحرص على توفير الاستقرار للعامل، وتحرص على توفير مطالبه وتوفير مختلف الظروف المادية والمعنوية التي تؤدي إلى تحقيق الأداء الجيد فعدم اكتراث المسؤولين بالعمال والتقليل من أهمية العمل المنجز واستكمال عملية انجازه وعدم متابعته وإدراك واقع الإنتاج والتقليل من قيمته المقترحات المتخصصة ونتائج التميز والمحابة كحجب المكافآت والترقيات والتبعيات على مستحقيها وانصرافها إلى من لا يستحقها (طارق فرج الله عركوك، بدون سنة ص 27) تؤثر على استقرار العامل في عمله مما يؤدي إلى قيامه بأداء عمله بطريقة عشوائية، إذن وحتى يمكن للمنظمات من تحقيق أهدافها التنموية التي تعود بالإيجاب على الفرد والمنظمة لابد من توفير الظروف المناسبة التي تحد من هذه الإخطار من خلال اعتمادها على مجموعة من الإجراءات الأمين المهني التي تغير من مهام إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة، والتي تتضمن تصميم العمل بشكل مناسب وزيادة في درجة الأمان الوظيفي في المعدات والآلات المستخدمة في العمل، وتحديد موقع مناسب للمؤسسة ومراعاة الظروف الفيزيائية وتوفير أجهزة ومعدات السلامة (أجهزة الإنذار) ووضع مجموعة من القوانين والأنظمة واللوائح والقواعد المختلفة كأعطائهم كتيبات تفصيلية وتقديم محاضرات والنشاطات دورية حول الوقاية من أخطار العمل فالاعتراف المتزايد بأهمية الدور الذي يلعبه توفير الأمن المهني في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى المنظمة أو على مستوى أداء الفرد والمنظمة قد كان سببه الأوضاع التي سادت المصانع والمؤسسات الأوروبية

نتيجة التطور التكنولوجي والثورة الصناعية التي أثرت في بدايتها بشكل سلبي على أداء العامل الذي كانت حياته المهنية مليئة بالأخطار كون هذا الأخير لم يكن موقع اهتمام مسؤولي هذه المؤسسات التي كان هدفها الوحيد هو زيادة الإنتاج وتحسينه لهذا فقد سارع الباحثون الأكاديميون في هذا المجال إلى تحليل ودراسة مختلف العوامل المؤثرة على الأداء في المؤسسة الصناعية.

وهذا ما أثبتته دراسة التون مايو ودعواته في التجارب المعروفة باسم تجارب هاوثن سنة 1926 والتي أجريت في شركة وستريك إلكتروك بمصنع بمدينة شيكاغو أول محاولة الممكنة لدراسة العوامل المادية والمعنوية للعمل، وتأثيرها على أداء العاملين سواء من الناحية الكمية أو النوعية إن الحوافز المعنوية تقوم بدور حيوي في تحفيز الأفراد (جاري ديسلر ترجمة محمد عبد القادر, 1992, ص 42).

وهذا ما يدفعنا إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي:

1. هل توجد علاقة بين إجراءات الأمن المهني والأداء الوظيفي للعاملين

والذي تندرج تحته التساؤلات التالية:

1. هل توجد علاقة بين الرقابة الدورية وبين أداء العاملين.
2. هل توجد علاقة بين الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين وبين أداء العاملين.
3. هل توجد علاقة بين الأجهزة الوقائية وبين أداء العاملين.

## 2- فرضيات الدراسة:

على اعتبار الفرضيات من أهم عناصر البحث العلمي حيث تعرف على أنها إجابة مقترحة لسؤال البحث وتصريح يوضح جملة أو أكثر عن علاقة قائمة بين حدين أو أكثر وتتبا لما نستكشفه في الواقع ووسيلة لتحقيق الإمبريقي يقوم على أساس ملاحظة الواقع.

- توجد علاقة بين إجراءات الأمن المهني والأداء الوظيفي للعاملين.

ولكي يتسنى لنا دراسة متغيرات الدراسة قمنا بصياغة جملة من الفرضيات الفرعية والتي حاولنا فيها الربط بين مؤشرات كل من المتغير المستقل والمتغير التابع وقد جاءت كما يلي:

- توجد علاقة بين الرقابة الدورية وبين أداء العاملين.

- توجد علاقة بين الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين وبين أداء العاملين.

- توجد علاقة بين الأجهزة الوقائية و بين أداء العاملين.

### 3- أسباب اختيار الموضوع:

1.تعود أسباب اختيار الموضوع إلى الرغبة في دراسة هذا الموضوع نظرا لأهمية الكبيرة التي توليها المؤسسات لمسألة الأمن المهني.

2.التعرف على مدى اهتمام المؤسسات الجزائرية بأمن وسلامة عمالها.

3. الكشف عن بعض المخاطر التي يواجهها العامل داخل المؤسسة.

4.التعرف على طريقة العمل في المؤسسة والإجراءات اللازمة لرفع أداء أفرادها.

### 4- أهداف الدراسة:

1. التعرف على الواقع الذي تعيشه المؤسسة الوطنية من حيث التزامها بتطبيق إجراءات الأمن المهني أم لا.

2. التعرف على مدى وجود اختلاف في آراء أصحاب العمل حول هذا الموضوع.

3. إظهار العلاقة بين أنظمة الرقابة الدورية ومستوى أداء العاملين.

4. إظهار العلاقة بين الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين ومستوى أداء العاملين.

5. إظهار العلاقة بين توفير الأجهزة الوقائية ومستوى أداء العاملين.

## 5- أهمية الدراسة:

1. تساعد هذه الدراسة أصحاب المؤسسات الصناعية بالتعرف على إجراءات الأمن المهني وبالتالي المحافظة على أداء المؤسسة بصورة منظمة دون توقف على أداء العمال.

2. تساعد هذه الدراسة المؤسسات الرقابية في الرجوع إلى إجراءات الأمن المهني وبيان أهمية الالتزام بهذه الإجراءات.

3. تساعد العاملين في المؤسسات الصناعية بالتعرف على الإجراءات الواجب إتباعها عند أدائهم بعملهم وبالتالي التقليل من حجم الخسائر والممتلكات والأرواح.

4. تبرز أهمية هذا الموضوع في إيضاح الدور الذي تلعبه إجراءات الأمن المهني في رفع مستوى أداء العمال الذي يعود بالإيجاب على إنتاجية المؤسسة.

## 6- تحديد المفاهيم:

مفهوم الأمن: لغة: عرفه إبراهيم مذكور في كتابه: هو شعور الفرد في الهدوء والطمأنينة وهو ضروري للحياة.

ومن أسبابه: هو اطمئنان الفرد نفسه وماله وثقته باحترام حقوقه، وإحساسه بالعطف والمودة ممن يحيطون به. (إبراهيم مذكور, 2006, ص6).

#### اصطلاحا:

يرى أحمد محرز: " أن الأمن هو توفير وسائل الوقاية من الحوادث".

أما رستم لطفي فيعرفه على أنه: " كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل. (العايب رابح, 2006, ص 152).

ويعرف أيضا على أنه : الفرع الذي يرسى إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله، فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات حلا علميا.(السيد رمضان, 1984, ص 77).

#### المفهوم الإجرائي للأمن المهني:

هو تلك الإجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان، الآلة، والمادة وإحاطتها بجو خال من المخاطر

الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض

والحوادث، ويمكن إيجاز هذه الإجراءات من المؤشرات التالية:

1. الرقابة الدورية.

2. الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين.

3. توفير الأجهزة الوقائية.

### مفهوم الأداء:

لغة: هو الإيصال والقضاء ونقول في اللغة أدى وتأدية الشيء أي صلة.(المنجد في اللغة والإعلام,ص 28).

اصطلاحا: يعرف بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب، بواجباته الوظيفية على الوجه المقبول. (احمد زكي بدوي, 1984, ص 288).

ويعرف كذلك بأنه: " إنجاز لمهمة أو دور وهو في المجال الإداري تنفيذ مبرمج لخطة عمل تستلزم القيام بعدة وظائف متكاملة، وتحدد بموجبها شروط الأداء ومستواه " ويقاس الأداء بطريقة التحليل الأدائي. (خليل احمد خليل, ص 28).

**إجرائيا:**

يعرف الأداء على أنه: القيام بالمهمة المكلفة بها بالنظر إلى الجهد المبذول خلال فترة معينة مع درجة عالية من الكفاءة، من حيث الانضباط ووفق الأحكام والقوانين الصادرة من المؤسسة من أجل تحقيق أهداف معينة.

**7-الدراسات السابقة:**

1- لخلود ديب العويدي بعنوان: واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية الضفة الغربية رسالة ماجستير، فلسطين، 2008. وتكمن مشكلة البحث في معرفة واقع الأمن الصناعي في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة الضفة الغربية ومعرفة آراء العاملين في هذا الواقع، وتحديد مدى تأثير هذا الواقع على أدائهم لأعمالهم. ولقد كان الهدف من هذه الدراسة:

التعرف على واقع الأمن الصناعي في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية.

معرفة آراء العاملين في ظروف العمل الصناعي المؤثرة على أدائهم.

تحديد طبيعة العلاقة التي تربط عوامل الأمن الصناعي وبين مجموعة من السمات الشخصية.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالموضوع البحث، بعد أن تم جمعها بالأدوات التي اعدت خصيصا لهذا الغرض وتم الاعتماد على العينة العشوائية التطبيقية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن الأدوات ووسائل السلامة قد توفرت في منشآت القطاع الخاص

وان المتطلبات الصحية الأكثر طلبا من طرف العمال متوفرة، وكذلك تقوم المنشأة باتخاذ

الإجراءات الوقائية اللازمة.(زيوش اسماء،2012،،ص 15).

2- دراسة حسونة 2005: تحسين أداء السلامة في المشاريع الإنشاءات في قطاع

غزة

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة القوانين الحالية الخاصة بالسلامة من حيث مدى تطبيقها وملاءمتها لبيئة الإنشاءات في قطاع غزة والمشاكل المرتبطة بفرض القوانين في موقع الإنشاءات وتدرس أيضا نهج الجهات المالكة والاستثمارية وشركات التأمين وشركات المقاولات تجاه السلامة في المشاريع الهندسة كما تهدف الدراسة إلى تحديد دور جميع الجهات من اجل تطبيق أنظمة السلامة في المشاريع الهندسية، وقد تم جمع المعلومات من المقاولين والجهات المالكة والاستثمارية حيث بلغ حجم العينة 101 شخصا.

وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك وعي من قبل المقاولين والجهات المالكة والاستثمارية بأهمية السلامة في المشاريع الهندسية وعلى الرغم من ذلك لا يتم بذل

الجهود الكافية من أجل تحقيق أهداف السلامة في المشاريع الإنشائية من قبل هذه الأطراف.

قدم الباحث عدة توصيات أهمها ضرورة تحليل دور كل الجهات المختصة مثل شركات التأمين الجهات المالكة والمقاولين.

كما أوصت بضرورة قيام الجهات بالعمل على تطوير اللوائح السلامة وفرضها في مشاريع الإنشاءات والقيام بزيارات ميدانية مستمرة لمواقع التسيير لمتابعة أداء السلامة فيها بمشاركة شركات التأمين، كما أوصى بضرورة قيام الجهات الاستثمارية والجهات المالكة بتبني شروط خاصة بأداء السلامة تكون كافية لفرض نظم السلامة في مشاريع الإنشاءات.

كما أوصى بضرورة قيام المقاول بعمل خطة شاملة ومفصلة للفعاليات يتم من خلالها متابعة المخاطر المتوقعة بكل فعالية ومن ثم تحديد طرق تفادي هذه المخاطر. (أميمة صقر المغني, 2006, ص 81).

3- دراسة المزيني وآخرون 1998: دراسته في الأمن الصناعي في قطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشاكل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل في قطاع الصناعة ومن ثم دراسته طرق ووسائل الحماية والوقاية الواجب إتباعها حتى يتم الوصول إلى أقل معدل من الإصابات والأمراض المهنية.

حيث أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود حماية للعمال المتواجدين في المصنع من كميات الغبار والأتربة الكبيرة الناتجة كمخلفات.

كما لا يوجد اهتمام من قبل العاملين بارتداء الملابس الواقية والكفوف، والكمادات، كما انه لا يوجد اهتمام باتباع وسائل لتخزين المواد الخام مما يتسبب بمشاكل كبيرة لدى حدوث أي طارئ، كما أوضحت النتائج إلى وجود كميات من الزيوت والمواد القابلة للإشعال المتسربة لأرض المصنع بالإضافة إلى افتقار المنشآت إلى الإسعافات الأولية، كما لا يوجد حماية حول الآلات مثل تشبك الحماية مما قد ينتج عنه حوادث وإصابات، كما أنه يوجد بعض الأسلاك الكهربائية العارية والأباريز البارزة والكوابل الممددة على الأرض، ثم تقديم مجموعة من التوصيات منها ضرورة العمل على تدريب مجموعة من العمال في كل مصنع على أسس السلامة العامة والأمن الصناعي والعمل الجاد للكشف عن المصانع المخالفة، كما أوصى بضرورة ترخيص جميع المنشآت الصناعية وإستفائها للشروط المطلوبة للترخيص من قبل الجهات الممنحة بهذا الأمر كما أوصى بضرورة العمل على توفير شروط السلامة لعمل العمال داخل المنشآت لتفادي الكوارث، كما أوصى بضرورة العمل على تفعيل دور لجان السلامة العامة في كافة محافظات الوطن ومباشرة أعماله بجدية، كما أوصى بحصر عملية الترخيص في وزارة الصناعة والاهتمام بالأمر. (إعداد الطالبة اميمة صقر المغني، 2006، ص 82).

4- دراسة الانشاصي 1998: وسائل السلامة في إدارة المشروعات الهندسية ومعرفة الأسباب الرئيسية في وقوع الحوادث، كما هدفت إلى التعرف عليها على سيادة القانون وقواعد السلامة وواجبات إدارة المشاريع من حيث وضع خطط السلامة والمواصفات ومتابعتها في مواقع العمل.

حيث قام الباحث بزيارة مواقع للبناء في قطاع غزة والتقى بالعديد من العمال و المقاولين وكان من النتائج التي توصل إليها بأن هناك حوادث عديدة وقعت في مشاريع البناء لأسباب مختلفة أهمها عدم الوعي والدراية بقواعد ووسائل الرقابة والسلامة، سوء التخطيط والتجهيز وعدم المتابعة من الإدارة المتخصصة ضمن سيادة القانون واتخاذ الإجراءات القانونية ضد الذين لا يطبقون قواعد الوقاية.

كما اتضح من خلال الزيارة لمواقع البناء والتشييد في القطاع أن المشروعات الحكومية تلتزم المقاول باتباع وسائل الوقاية والسلامة الواقية كالأحذية وأغطية الرأس للعاملين ولكن العاملین لا يلتزمون بارتداء هذه الملابس بحجة أنه غير متعودين على هذه الأشياء كما أنها تعيق عملهم، كذلك لا يوجد مهندس متخصص بشؤون الوقاية والسلامة سواء من قبل المقاول أو من الجهات المسؤولة مما يترك أثرا سلبيا على طبيعة وسلامة العاملين.

أوصى الباحث بأنه من الواجب على الجهات المتخصصة بشؤون العمل والعاملين وضع اللوائح والقوانين والمواصفات التي تكفل توفر شروط الأمن والسلامة في المشروعات الإنشائية.

كما أوصى بقيام الجهات ذات السلطة المختصة بإلزام المقاولين، والشركات على توفير أخصائيين في الأمان والسلامة ويجب على الجهات متابعة ذلك باستمرار كما أوصى بمراقبة المقاولين والشركات العاملة في قطاع البناء والتشييد من حيث التزامهم

وتطبيقهم لقواعد الأمان والسلامة وضرورة قيام مفتشين مؤهلين بالقيام بعملية الرقابة والتفتيش.

كما حث الباحث عن نشر الوعي بين كافة العاملين في قطاع البناء في مجال الأمان والسلامة وذلك عن طريق عقد الدورات التدريبية والندوات والورشات وورش العمل وتزويد المعنيين بكافة المعلومات عن أسباب الحوادث وطرق تفاديها.

كما أوصى بتزويد العاملين بالملابس الواقية والأحذية، وأغطية الرأس حسب طبيعة العمل كما أوصى الباحث باتباع الطرق العلمية الصحيحة في جميع خطوات الأعمال الإنشائية لتفادي الأخطار غير المتوقعة.

كما أوصى بتوفير وسائل الاتصال المختلفة كهواتف الطوارئ حيث يتمكن العاملين في الموقع الإنشائي الاتصال مباشرة عند حدوث أي حادث.(اميمة صقر المغني، 2006، ص83).

### الدراسات المحلية

1- دراسة بن تريح بن تريح أجريت عام 2005 بعنوان: تكيف إدارة الأمن الصناعي

في المؤسسة الاقتصادية وفق متطلبات المحافظة على البيئة، دراسة حالة مديرية الصيانة لمجمع سونطراك بالأغواط.

أجريت هاته الدراسة في إطار التحضير لرسالة ماجستير، بجامعة سعد دحلب البليدة، ولقد طرح الباحث في بحثه التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تكيف المؤسسة الاقتصادية عموما ومدرية الصيانة حصريا إدارتها لأمن الصناعي وفق متطلبات المحافظة على البيئة وتحقيق التنمية المستدامة.

فيما جاءت الفرضيات على الشكل التالي:

1. تساهم منظومة السلامة المهنية والأمن الصناعي على تحسين الأداء والفعالية للموارد

البشرية التي تمثل الأصول الحقيقية للمؤسسة وبالتالي التكيف مع متطلبات التغير.

2. تحقيق تنمية مستدامة يتطلب تكيف منظومة الأمن والصحة والبيئة مع المتغيرات

الداخلية والخارجية.

3. تعمل مديرية الصيانة على تبني رؤية إستراتيجية في مجال الصحة والأمن كي تحقق

التوازن ضمن إطار السياسة العامة.

4. الوقاية من حوادث ضرورة لها مبررات أخلاقية وإنسانية ومالية وبيئية.

وقد هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على واحدة من أهم الوظائف بالمؤسسة والتي

تعكس على مدى التحفيز ومستوى أداء العاملين، وفي الوقت نفسه تمس تكاليف المؤسسة

وتحديد الدور الفعال الذي يمكن أن يلعبه الأمن الصناعي في تحقيق متطلبات التوجيه

بالتنمية المستدامة.

وكذلك إبراز الأهمية التي تكسبها عملية إدراج المحافظة على البيئة ضمن

إستراتيجيات الوظائف داخل المؤسسة.

ونظرا لطبيعة الموضوع واختصاصه فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي مع القيام بعملية إسقاط على حالة مديرية الصيانة بالاغواط التابعة لمجمع سونا طراك وأظهرت النتائج المتوصل إليها:

— أن السلامة المهنية هي الشرط أساسي لرفع مرودية العامل البشري والمحافظة على الوسائل المادية للمؤسسة، وأيضا اعتماد الأساليب الوقائية تجنب المؤسسة التكاليف، كما توصلت إلى إن إدارة الأمن لها وظيفية ارتكازية بالمؤسسة. (زيوش اسماء 2012، ص 13).

2- دراسة دوباخ قويدر 2009: رسالة ماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسير الموارد البشرية جامعة الإخوة منتوي قسنطينة، بعنوان مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وقد تم من خلال هاته الدراسة محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي:

هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل المهنية.

وذلك من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي

لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

.ووضع الباحث الفرضيات التالية:

الفرضية العامة

يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

الفرضيات الإجرائية

يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

يستفيد العمال من محتويات أساليب النوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

واستعان الباحث بالمنهج الوصفي أما عينة الدراسة في هذا البحث فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة فكان قوامها 38 عاملا بنسبة 10% من المجتمع الأصلي الذي كان تعدادة 380 فرد واستخدم الملاحظة والمقابلة والاستبانة لجمع المعلومات، وتم الاعتماد في التحليل الأسلوب الكمي لبيانات البحث والمتمثل في حساب النسب المئوية.

نتائج الدراسة

انطلاقا من الاستجابات الايجابية لمعظم أفراد العينة على معظم بنود الاستمارة والتي أثبتت تحقق الفرضيات الإجرائية الأربعة التي تم التأكد من خلالها إن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا محتويات أساليب النوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، نستطيع القول ان العمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وبالتالي فالفرضية العامة قد تحققت. (دوباخ قويدر، 2009، ص22).

## الدراسات الأجنبية

1- دراسة Degoysothers 2003 : خلق مكان عمل امن في المواقع في الولايات

المتحدة الأمريكية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تساعد في خلق بيئة عمل سليمة وآمنة للعاملين وبلغت عينة الدراسة 21 موقع عمل بلغ عدد العاملين الذين شملتهم الدراسة 22 عامل.

اظهرت نتائج الدراسة إن هناك عوامل تساعد على خلق بيئة عمل آمنة منها قدرة الإدارة على وضع خطط وبرامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها، وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية السلامة المهنية. ( اميمة صقر المغني ,2006,ص83).

كما أوضحت النتائج بان التزام الإدارة العليا في تحديد اجراءات السلامة والاهتمام بما سوف يؤدي إلى اهتمام العمال بتطبيق إجراءات وبرامج السلامة المهنية في الواقع.

أوضحت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة العليا بتوعية العاملين وتدريبهم على كيفية تحقيق سبل الأمان كما أوضحت بضرورة اهتمام الإدارة بوضع خطط وبرامج السلامة المهنية وضرورة متابعتها كما أوصت بضرورة اهتمام جميع العاملين بتطبيق برامج

السلامة المهنية. (اميمة صقر المغني,2006,ص90).

## دراسات حول الاداء:

1-دراسة الشهري ( 2004 ) والتي كانت بعنوان: " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية

وهدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا

الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية الآتية ( الجنس -

سنوات الخدمة - المؤهل التعليمي - العمر - الراتب - الأمن الوظيفي - ظروف العمل

-العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين - الترقية والتقدم في العمل.(وتكونت عينة الدراسة

من ( 233 ) مفتشاً جمركياً يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين في منطقة الرياض.

وكانت أهم نتائج الدراسة:

- وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية بلغ 28,992 عند

مستوى 1% ومعامل ارتباط بيرسون عند مستوى الدلالة 1% أي أن هناك علاقة

طردية بين المتغيرين .

- الإنتاجية تتأثر بمحيط العمل، والترقية لا ترتبط بالكفاءة والإتقان مما يعمل على تقليل

حالات الرضا، والراتب الذي يتقاضاه الموظفين غير المرضي حيث احتل المرتبة

الأخيرة في توزيع العينة وفقاً لقياس الرضا.

- أظهرت الدراسة عدم التزام الإدارة بالتأمين الصحي للموظفين.

- هنالك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حيث يزداد الرضا عند الإناث

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير السن بمعنى أنه كلما تقدم العمر قل الرضا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% لصالح ذوي المرتبات العليا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% يوضح زيادة الرضا عند فئات سنوات الخدمة الأقل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1% يوضح زيادة الرضا عند ذوي المؤهلات الدنيا. ( حبيب سميح خوام ، ص 13 )

2- دراسة يوسف عبد البحر (2010) بعنوان: أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداري ينفي الجامعة الإسلامية بغزة، هدفت إلى معرفة الأثر بين المتغيرين حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي " الهيكل التنظيمي"، " نمط القيادة"، " مدى مشاركة العاملين"، " نمط الاتصال"، " طبيعة العمل"، "التكنولوجيا المستخدمة"، وهدفت كذلك إلى معرفة على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي تعزى للخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة مؤلفة من (80) فقرة، تم توزيعها عشوائياً على (215) موظف أو موظفة من العاملين الإداريين بالجامعة، وقد أمكن جمع (180) استبانة صالحة للتحليل، وبلغت نسبة الاستجابة من مجموع الاستبانات الموزعة 7,83%، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج التالية:

- أظهرتها الدراسة توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية.
- وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية.
- أظهرت الدراسة أن هناك مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية. في آراء أفراد. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للعينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي و لمكان العمل. (يوسف عبد البحر، 2010).

### تعليق على الدراسات:

بعد تقديم هذا العرض لبعض الدراسات السابقة التي ركزت وتناولت موضوع الأمن الصناعي وعلاقته بالأداء الوظيفي يمكن القول إننا حصلنا على دراسات تناولت الموضوعين معا الأمر الذي دعا إلى إجراء هذه الدراسة، إلا إننا استفدنا من هذه الدراسات في إيضاح أو بيان الأمن الصناعي وفي بناء استمارة البحث وكذا استغلال هذه الدراسة في تعميق الرؤيا في بحثنا حيث تكمن أوجه الاختلاف في متغيرات الدراسة الديمغرافية.

من حيث الأهداف التي تناولناها بعضها كان لها أهداف متعددة رئيسية وثنائية فمنها ما هدفت إلى التعرف على الدور الفعال الذي يلعبه الأمن المهني في تحقيق العديد من متطلبات التوجيه والتنمية المستدامة.

اعتماد الأساليب الوقائية التي تجنب المؤسسة التكاليف وان إدارة الأمن لها وظيفة ارتكازية من خلال طرق إجراءات الأمن المهني.

أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى التعرف على إجراءات الأمن المهني وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة.

العينات : تنوعت عينات الدراسة من باحث لأخر أما الدراسة الحالية فقد تناولت العمال التنفيذيين لمطاحن الحضنة بالمسيلة

المنهج : كل دراسات اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي.

الأدوات المستعملة : تبيان الدراسات السابقة من حيث الأدوات التي استخدمتها ومصادر وأسلوب بناءها واختلاف في المحاور والمجالات والإطار النظري.

وتميزت الدراسة الحالية في استخدامها لاستبيان مع العمال التنفيذيين لما لها دور في التوصل لنتائج أكثر دقة وموضوعية التي تساهم في التعرف على إجراءات الأمن المهني ودورها في زيادة أداء العاملين.



# الفصل

## الثاني

### الأمن المهني

تمهيد

1. تعريف الأمن المهني.
2. التطور التاريخي للأمن المهني.
3. أسباب إتباع إجراءات الأمن المهني.
4. مظاهر الأمن المهني.
5. النظريات المفسرة والمعالجة للأمن المهني.
6. لجان الأمن المهني وأعضاءه.

7. الأمن المهني في الجزائر.

خلاصة

**تمهيد**

إن السبيل الأمثل لتحقيق إدارة ناجحة للأمن الصناعي هو إشراك جميع من في المؤسسة بهذا البرنامج، والتعرف عليه باستخدام أسلوب تحفيزي للتعرف على المخاطر والحد منها، وذلك من شأنه أن يضمن أن هؤلاء الموظفين المعرضين للخطر على وعي تام بالمخاطر التي يواجهونها والحاجة إلى اتخاذ التدابير اللازمة للحد منها.

## 1. مفهوم الأمن الصناعي:

اختلف الباحثون حول تسمية هذا المصطلح، فمنهم من نظر إليه على أنه أمن صناعي والأخر على أنه سلامة مهنية، وبالرغم من هذا الاختلاف في التسمية إلا أنها في جوهرها واحد يشير على مدى توفير الأمن داخل المنشأة.

فيعرفه الدكتور عبد السميع علي "على انه تحقيق سلامة العمال في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية." (محمد عبد السميع علي، 1973، ص7).  
يتضح أن التعريف يشمل جانبين مهمين في تحقيق السلامة الجسدية والنفسية، إضافة إلى أنه جمع بين حوادث العمل والأمراض المهنية، إلا أنه أهمل كيفية تحقيق السلام والمسؤول عنها.

كما يعرفه الدكتور رمضان السيد "الفرع الذي يرسى إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله، فهو يتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل وحل المشكلات الصناعية حلا علميا."  
(رمضان السيد، 1984، ص77).

## 2. التطور التاريخي للأمن المهني:

إن مئات الآلاف من الأشخاص الذين يعملون اليوم من اجل تحسين ظروف العمل في ميدان الأمن المهني يعتقدون ربما أنهم هم الأوائل في هذا الميدان، أما الحقيقة هي أن

الأمن المهني والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يعود إلى جذور تاريخية قديمة جدا، من القرن 120 من خلال هذا نحاول سرد حقائق ووقائع مراحل تطور منظومة الأمن الصناعي على مر الزمن وكيفية الاهتمام بالعنصر البشري.

في القرن الرابع قبل الميلاد كانت الكتابات العلمية لـ "أبا قراط الطبيب الكبير" في ذلك العصر، قد تطرق من خلالها لبعض الأمراض المهنية كأعراض "تسمم الرصاص"، وهو يصيب خاصة العمال المشتغلين بالرصاص، وهو الذي أشار إلى نوع من الأفعنة الواقية التي يلبسها العمال يمنع أخطار التسمم بالغازات والأبخرة، ووصف أخطار التسمم بالزنك والكروم ووسائل الوقاية منها. (العايب رابح, 2006, ص 150).

لعل "أبا قراط" هو أول من لمح إلى ضرورة وجود اهتمام بحماية وسلامة العاملين من أجل أن لا نفقدهم، وذلك من خلال ما قام به تجريبيا على العمال المشتغلين بالرصاص. ثم جاء من بعده "بالينوس" (150.200 ق.م) حيث كشف 7 حقائق كثيرة عن علم التشريح وقام بزيارة مناجم النحاس بقبرص التي كاد أن يفقد حياته فيها بسبب شدة أبخرة النحاس ودخان المتطاير، وقد وصف خطورة حالتهم أثناء العمل.

كما أشار في تقاريره إلى تعرض الطلاب إلى مثل هذه الخطورة، وهذا أثناء سهرهم على الشموع. (العايب رابح, 2006, ص 151).

وفي القرن الحادي عشر كان المصريون والإغريق يعينون حراس للمناوبة الليلية، وهذا لتفادي نشوب الحرائق وحدوث الخسائر في الممتلكات المادية والبشرية وقد أقاموا قسما مخصصا لذلك. (بن تريح بن تريح, 2005, ص 22).

وفي القرن الثامن عشر ظهر " Etienne Boileau " الذي ذكر في كتابه المعنون ب: "Livre de metirs" أن البنّاءون لأبد من امتلاكهم أو حصولهم على القفزات لحمايتهم ضد أضرار الأسمنت والجبس، وفي نفس الفترة كان هناك دور كبير للطبيب الإسباني " Arondde Ville nevre " الكيميائي والعالم المختص في التهوية في قيامه بدراسة عن مميزات الكحول، ووضع القائمة الأولى والكاملة عن الأمراض المهنية، ملاحظا ومحللا العوامل المسببة فيها.

لقد ساعد في دراسة ذلك الظروف المحيطة بالعمل الفيزيائية مثل الحرارة والرطوبة والإضاءة والتهوية، وهو ما جعله يتوصل إلى النتائج.

وسنوات بعد ذلك جاء الطبيب والمهندس " George Agnieala " الذي لقب بـ"أبا قراط الطبيب المهني" في كتاب له عن الأمراض الخاصة بشؤون الصناعة، وقد ذكر في كتابه كل الأنواع المختلفة للأمراض التي تخص الزراعة والصناعة والتجارة. (العايب رابح 2006، ص 151).

لقد تم الإشارة هنا إلى طرق الوقاية وكيفية المعالجة الخاصة بها.

كما كان لـ"روبرت اون" وهو من رواد هذا الميدان، اهتمامات ودراسات حول سوء وضعية العمال.

كما أن بعض الاضطرابات والثورات العمالية في القرن التاسع عشر تمخضت عنها تشريعات محققة للعدالة، وقد كان لألمانيا الفضل الأسبق بإعطاء حق العلاج للعمال من

حوادث العمل حيث أصدرت سنة 1882 قانونا يلزم أصحاب الأعمال لتأمين ضد حوادث العمل التي يصاب فيها عمالها ثم تتبعها انجلترا في سنة 1889.

### 3. أسباب إتباع إجراءات الأمن المهني:

إن الاهتمام المؤسسة بالرعاية الصحية وسلامة العمال قبل أن تكون عملية أخلاقية هي عملية اقتصادية بالدرجة الأولى، فالمرض والحوادث يمكن أن يوقف الإنتاج أو يعيقه، لذا وجب على كل مؤسسة أن تتبع الإجراءات اللازمة للأمن المهني من أجل تفادي ذلك ومن بين هذه الأسباب هي كالتالي:

1- محافظة المؤسسة على سمعتها، سواء أمام جمهورها الداخلي من العاملين أو الخارجي من أفراد المجتمع الذي نعيش فيه.

2— إن الأمن الصناعي يؤدي إلا التقليل من حوادث والتوقف عن العمل، ما ينعكس على صورة تخفيض النفقات وزيادة في الإنتاج.

3— يتم أيضا ذلك الاهتمام تماشيا مع اللوائح والقوانين و التشريعات الحكومية التي تفرض توفير متطلبات السلامة لكافة العاملين.

4— استجابة للضغوطات التي تواجهها المؤسسات من النقابات والاتحادات العمالية في البلاد وكذا نتيجة لضغوطات العمال أنفسهم. (محمد فالح الصالح، 2004، ص ص 187.180).

5— ضمان توفير الأمن وتجنب الأزمات المفاجئة.

6— نشر الشعور بالاطمئنان و الاستمرارية.

7— بناء الثقة بين المحيط العمالي.

8— نشر ثقافة روح الفريق والوظائف الجماعية من أجل تجنب الوقوع في حوادث

العمل.(فريد راغب النجار,2009,ص 398).

نضيف بأن هناك من بين أهم الأسباب لإتباع إجراءات الأمن المهني استقرار

العمالة من دوران العمل بما يؤمن إنتاج المؤسسة لمشاريعها وبما يوفر الاستقرار

الوظيفي على تسرب العاملين.

9— للحفاظ على مستوى جيد من الموظفين فقد أخذت المؤسسات وبالاهتمام بمصالح

عمالها من أجل المحافظة عليهم وحمايتهم من الكوارث الصناعية. (كامل محمد المغربي

,2007,ص 415).

10— تحديد إجراءات الأمن والسلامة لجميع العاملين، كذلك الإجراءات الخاصة بكل

وظيفة أو مهنة وتوفير معدات ومستلزمات الوقاية الشخصية الخاصة بكل وظيفة أو مهنة

وإلزام العاملين بها.

11— من أجل توفير بيئة عمل ايجابية ومحفزة للعاملين من خلال إشاعة العلاقات

الإنسانية في العمل.(سنان الموسوي,2008,ص ص 259 260).

12— وضع برامج لتدريب العاملين الجدد من خلال تعريفهم بأساسيات الأمن المهني.

13— التأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل من خلال

الإشراف عليهم.

14— نشر الوعي والتثقيف في الأمن المهني عن طريق اللوائح الإرشادية والمنشورات والكتيبات. (بشار يزيد الوليد, 2008, ص 128).

لقد بذلت إدارة المؤسسات كل جهودها من أجل تنفيذ خطوات وإجراءات الأمن المهني من أجل تفادي الوقوع في حوادث العمل، ووجوب الالتزام بهذا لتفادي هذا الضرر.

#### 4. مظاهر السلامة والصحة المهنية:

##### 1- المظهر الفني:

تعتبر الوسائل الإنتاجية المتنوعة مصدرا متميزا للمخاطر، إذن فلا بد من اتخاذ الإجراءات الفنية اللازمة عند التخطيط وعند التجهيز والبناء وحتى عند الاستعانة بالمتفرقات الضرورية لسير العملية الإنتاجية، ومن هنا نستطيع الإشارة إلى أن المظهر الفني للسلامة والصحة المهنية يشتمل على أمور الحماية التالية:

1- الآلات والمكائن والأجهزة والتمديدات الكهربائية وأنظمة التدفئة والتبريد.

2- الأوعية والتمديدات الواقعة تحت الضغط.

3- الأمور المتعلقة بالمبنى ذاته (موقعا وتصميما) وخدمات الطوارئ فيه.

4- مصادر الطاقة المختلفة ووسائل النقل الداخلية والخارجية.

##### 2 – المظهر الطبي:

يظهر جليا المضمون المعرفي لهذا المظهر، الذي يتناول الاستفادة من العلوم الطبية التي تهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد الصحة وبالأخص صحة العاملين في

أماكن عملهم، والتي من الممكن أن تنعكس سلباً على طبيعة العمل، حيث أصبح يعرف حالياً بطب العمل.

يتناول هذا الفرع الطبي العلوم التي تهتم بدراسة التأثير الضار للموارد والخامات الصناعية على جسم الإنسان، مثل العلوم الكيميائية بمجملها، علم وظائف الأعضاء، علم التكنولوجيا، علم الصيدلية عامة، وعلوم السموم خاصة، وما إلى ذلك... بالمقابل فإنه يشكل رابطاً جيداً ما بين هذه العلوم لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر البيئية والمهنية على اختلاف طبيعتها.

ويشار عادة إلى المسؤول المتخصص في هذا المجال بأخصائي الإصحاح المهني ومن أهم واجباته:

1- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان مع تحديد حجم الخطورة فيها.

2- التقييم الكمي والنوعي لهذه العوامل وقياسها ومقارنتها مع القراءات المقررة والمعتمدة والمسموح بها محلياً ودولياً.

3- السيطرة على هذه العوامل ومحاولة التخلص منها. (أمل البكري وآخرون، 2009، ص244).

### 3- المظهر النفسي:

للاهتمام المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي تتفاوت عندها درجة الخطورة، لا بد من اختيار

العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل، وضع العامل المناسب في المكان المناسب، وبهذا لا نسمح بأي حالة تناقض يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

لتحقيق الاختيار المهني السليم للعالمين، وتوزيعهم على أماكن العمل التي تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية، تجرى لهم الاختبارات الأولية، مثل اختبارات الذكاء والإدراك، والاختبارات الحسية والعصبية، واختبارات الشخصية، وما شابه ذلك.

وعلم النفس الحديث يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سببا في وقوع حوادث العمل، فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث نذكر على سبيل المثال ما يلي:

- نقص الكفاءة.

- التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل.

- الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي.

- عدم ملائمة الحالة النفسية العامة.

ومن البحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها حيث أن الكثير من إصابات العمل يكون الإنسان هو المسبب لها، حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية محلولة.

فقد أثبتت الكثير من الإحصائيات في هذا المجال أن نسبة العامل الشخصي في

مجموع عدد حوادث العمل تتراوح بين 60-90 % ، وبسبب ترابط الأسباب الشخصية

لوقوع الحوادث مع غيرها من العوامل الموضوعية فإنه من الصعوبة بأي حال تحديد حجم مشاركة كل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع أن العالم الشخصي دائماً ما يكون الأكثر وضوحاً في وقوع الحادث.

#### 4 – المظهر الاجتماعي:

المظهر الاجتماعي للسلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها.

بكل ما يتضمنه هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل، بما تجده من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه صورة تؤدي إلى وقوع الحوادث.

هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (العلاقات بين العمال أنفسهم، بين العامل ومسؤوله المباشر، بين العامل وصاحب العمل..... الخ) أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف السكن، العلاقات الأسرية، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات.... الخ) (حسان زيدان، 1994، ص 12-13).

#### 5 — المظهر القانوني:

لابد للعمل المهني من مظلة قانونية تحميه سواء أكانت على المستوى المحلي أو الدولي وقد تم إصدار العديد من القوانين في مجال الصحة والسلامة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وآخرها إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلامة

المنعقد في باريس سنة 1919م، ويعتبر لغاية الآن من أكثر المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة.

## 6— المظهر الاقتصادي:

مما لا شك فيه أن للدور الاقتصادي أهمية بالغة قبل حدوث الإصابات وبعدها، حيث نركز هنا على قضية التأمين المالي لكفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل المنشآت الصناعية والذي بدوره يحمي العمال من الإصابات، وعلى الصعيد الآخر يستطيع أن يغطي أية خسائر مادية تؤثر على أرباح المؤسسات شكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام مع عدم إغفال الجهد الذي يقدم لليد العاملة سواء أكانت فحوصات طبية دورية، أو عناية طبية حال حدوث الإصابات مما يبقي مستوى العامل الصحي في حالة جيدة والذي بدوره يرفع من كفاءة العامل والإنتاجية تحت أقل قدر من المخاطر. (أمل البكري وآخرون ، 2009، ص 246).

## 5. النظريات المفسرة والمعالجة للأمن المهني:

لقد إهتم علم النفس وعلم اجتماع تنظيم وعمل كثيرا بالأمن وحوادث العمل، وذلك في إطار توفير الظروف النفسية والاجتماعية والفيزيقية الجيدة للعمال أمام مناصب عملهم وتوفير الإطار النظري لتفسير الأمن المهني وحوادث العمل، وتعددت هذه النظريات وتغيراتها من اتجاه إلى آخر، وسنحاول فيما يأتي الإشارة إلى أهمها:

**1- نظرية الاستهداف للحوادث:**

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث ومن أكثرها شيوعاً. (العايب رابح، سنة 165) فالناس بطبيعتهم توجد فيهم بعض السمات الوراثية الخاصة ويقومون أنفسهم في السلوك الخطير، أي قابلية تعرض هؤلاء العمال للحوادث وقد يكون ذلك للإشباع بعض الدوافع في داخل الفرد نفسه. (كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص 22) وقبل أن نقدم الدليل لهذه النظرية يجب أن نفرق ما هو الاستهداف لي الحوادث فهو ميل تكويني جبلي داخل الكائن العضوي يدفعه إلى إتيانه بالسلوك غير سليم في مجال النشاط المهني، والميل المؤقت لوقوع الحادثة ليس هو الميل للحوادث.

وقد أظهر كل من Mintz-Blum moritz أن نظرية استهداف الحوادث تشرح كلية كثير من نسبة الحوادث الصناعية، ويلاحظ أن البحث الذي قام به كل من Gobb- Johnson- Harris يشير إلى نفس النتيجة وقد اثبت في نتائجه إن تكرار الحوادث يقترب من توزيع عامل الصدفة، واقترح إن الاختبار القاطع النهائي للاختلاف في ونسبة الحوادث الصناعية يرجع للاستهداف، وهي العلاقة النسبية بين الخبرة الشخصية للحوادث على مدى فترتين مختلفتين مثل السنيتين الأخيرتين والسنيتين القادمتين. (مجدي احمد محمد عبد الله، سنة 1999، ص 411.410).

لقد ركز الباحثين على الأفراد العاملين المستهدفين للحوادث الذين تنقصهم الخبرة والكفاءة مما يؤدي إلى وقوعهم في الحوادث.

وقد قارن كل من Ghislii Brown بين ثماني عشر عاملا من التراث، وقام الكاتب الحالي بتسجيل متوسطهم وهو 0,38 وتقترح هذه القيمة النموذجية أن حوالي 15% من مختلف الحوادث الفردية إنما تحدث بسبب الاختلاف في الاستهداف، وهذا الارتفاع سببه أن العمال يميلون إلى ارتكاب الحوادث بسبب العوامل البيئية، وهذه النسبة تزيد عن 5% مثل ( اختلاف درجات الحرارة ، الازدحام ) والتي تركت دون تحكم أو ضبط تجريبي.

وقد أشار كل من Johnsen Tharndike والذي قاما بمسح لكل التراث البحثي في الأمن المهني للمركبات، فوجد أن العوامل التكوينية كالاستعدادات الأساسية إنما تمهل في تسجيلات الحوادث أو معدلاتها، ومن الواضح أن نسبة الانفجار في محطات الكهرباء أثناء الحرب العالمية الثانية كانت تتراوح بين 9,4% وهذه الانفجارات اعتبرت دالة على وجود ميول لسلوك غير سليم للأفراد أو استهداف للارتكاب تلك الأفعال، ويلاحظ أن النظريات الموقفية والمناخ يمكن أن تفسر التباين غير المعزول إلى الصدفة. (مجدي احمد محمد عبد الله، سنة، ص 411.412).

وعلى كل حال يمكن منع تورط العامل في الحوادث عن طريق تدريبه على أداء العمل بالأسلوب الأمن، ولتحقيق ذلك ينبغي تشجيع العامل وإثارة حماسه لكي يؤدي حركاته على النحو الأمن باستمرار، ومعنى ذلك أن مجرد المعرفة ليس كافيا لضمان أمن العمل والعمال ولذلك لابد أن تقوم إستراتيجية منع الحوادث على ما يلي:

التحليل الدقيق والعلمي لأسباب الحوادث، ولا يكفي أن نقول الحادثة كانت ناتجة لقلق العامل أو لقلّة العمل وقلة انتباهه، أو لإهماله، ولكن الإستراتيجية الصائبة تتطلب منا

ملاحظة العمال أثناء أداء أعمالهم والتعرف على الأفعال غير الآمنة والظروف غير الآمنة.

ضرورة التمييز بين الحادثة كحادثة وبين الأسباب التي أدت إلى وقوعها.

استبعاد الأفعال غير الآمنة، وقد يتطلب ذلك تدريباً، لم يكن في الأماكن إزالة هذا الفعل فان العامل ينتقل إلى مكان آخر اقل خطورة على صحته. (عايب رابح, 2006, ص 165.167).

## 2 — نظرية الحرية والأهداف الانتباه واليقظة:

طبقاً لهذه النظرية تعتبر الحادثة عملياً سلوكاً رديئاً، أي ناتجة عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة غير مواتية أو غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل لمكافأة على عمله. (عبد الرحمان العيسوي, 2003, ص 230).

فالظروف السيكولوجية والسوسولوجية والاقتصادية الطبية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيلة، إن الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي الحوادث تعطي كثيراً من الأدلة لتعضيد نظرية اليقظة هذه وأثارها في الوقاية من حوادث العمل. (عبد الرحمان العيسوي, د.س, ص 133).

ولكي نثبت هذه النظرية هناك دليل معقول يؤيد النظرية هو أن أقسام المصنع التي يكون بها مشاركة كثيرة من أعضاء العاملين به، يكون معدل الحوادث والإصابات اقل من غيره من الأقسام التي لا يكون فيها مشاركة بين أعضاءه ويوجد نفس الشيء بالنسبة للأقسام التي يكون فيها احتمال تقدم أكبر للعامل النموذجي، فالأقسام التي يكون فيها

سجلات للحوافز والمكافأة تميل إلى أن هناك بها اقل معدل من الحوادث والإصابات وهذا دليل آخر لتأثير المناخ على سلامة الشخص الذي لديه استهداف نحو حوادث معينة.

ويلاحظ أن الحوادث والإصابات تتكرر أكثر في الأعمال التي لا يتوفر فيها العامل على مكانة اجتماعية مرتفعة في محيطه، وتفسيرها هو أن مناخ العمل يجعل العامل قادراً على المحافظة على مستواه المهني وقد تأكد هذا من خلال 400 حادث، وجد أن نصف هذا العدد من الحوادث يرجع في أسبابه إلى حالة القلق والخوف والحالة الانفعالية المنخفضة. (مجدي احمد محمد عبد الله، سنة، ص 413).

وتقترح نظرية حرية الحصول على الهدف بالانتباه واليقظة على أن مناخ بيئة العمل يوفر فرص عاطفية مريحة للانتباه واليقظة مثل الحوافز الاقتصادية والامتيازات أكثر وهذه الحوافز والمكافآت يتحصل العمال عليها بالعمل، وزيادة مستوى الانتباه واليقظة، ولكن ليس من ناحية أخذ المخاطرة. (العايب رابح، سنة 2006، ص 413).

### 3 — نظرية الانعصاب التوافقي:

تبدو نظرية الأمن الانتباه للوصول إلى الهدف، أنها تعطي كثيراً من الأهمية للاختلافات التي لم تعالج في نظرية الاستهداف للحوادث، ولكنها أدت إلى نشأة نظرية الانعصاب التوافقي، وهي نظرية تشير إلى أن هناك انعصاب سلبي غير عادي يدفع العامل ويزيد من احتمال تعرضه للحوادث أو أي سلوك آخر مساوي تماماً، لهذا الانعصاب كما ونوعاً وشدة، وتعتبر هذه النظرية مناخية، لأن البيئة تنقسم إلى بيئة داخلية وبيئة خارجية، وهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الكائن العضوي، أما الضغوط

الواقعة على الكائن من البيئة الداخلية فهي: مرض الأعضاء، المنشطات، الكحوليات، المخدرات والأشياء السامة.

أما الضغوط الواقعة على الكائن الحي من البيئة الخارجية تتركز في: تزايد الحرارة والإضاءة أو انخفاضها أو عدم ملائمتها للبيئة الصناعية، زيادة مستوى الضوضاء، زيادة العمل الجسماني إلى آخر الظروف الفيزيائية في بيئة العمل.

ويلاحظ أن الضغوط هذه قد تكون مختلفة عن الضغوط التي يتعرض لها أولئك الذين مروا بتجربة الاستهداف. (العايب رابح, 2006, 169).

ويبدو أن هذا الاستهداف للحوادث كميل طبيعي لدى بعض العمال ربما بوضوح بعد فحص دقيق على أنه نتيجة لعوامل الشدة الوقتية، وربما تعطينا منحنيات للحوادث المثال على العامل، فإذا رسمنا منحنيات حوادث لمجموعة العمر المتتالية للعمال الصناعيين، فإن هذه المنحنيات تبين ارتفاع المعدلات في العشر السنوات الأولى من الحياة العملية والزيادة الثانية في المعدلات كانت بين أعمار من 50.40 سنة وفترات هذه الشدة في حياة العامل النموذجية.

ومن عوامل الشدة الوقتية التي لها علاقة هامة بمعدلات الإصابة بالحوادث نجد عمر ودرجة حرارة مكان العمل، متوسط معدلات فترات الراحة، درجة لاذحام والاكتظاظ في المكان الذي يمارس فيه العامل عمله، الخطر الواضح الذي يهدد حاضر العامل ومستقبله، المجهود اليدوي المبذول في العمل، ثقل الأجزاء المتبادلة بين العمال، تكرار الأجزاء المتبادلة بين العمال، استهلاك الكحوليات، تأثير المرض على العامل، كل هذه العوامل

مؤثرة على حياة العامل وتختلف وتحدث التكامل في التأثير على العامل.(العايب رابح , 2006, ص169).

## 6. برامج الأمن الصناعي:

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

**1- الدعم من قبل الإدارة العليا:** وذلك لان برنامج الأمن الصناعي الذي لا يلقى دعماً من قبل الإدارة العليا فإن مآله الالفاعلية، وبالتالي الفشل في التقليل من الحوادث ويتمثل دعم الإدارة العليا في عدة جوانب منها ما يلي:

- حضور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها القائمون على هاته البرامج بحيث تكون الإدارة على دراية مما يحصل، وما يحدد من ضوابط عمل في هذه اللقاءات.

-التأكد من قبل الإدارة على التقارير الدولية للأمن الصناعي.

-التفتيش المتكرر والفحص المستمر لاماكن العمل.

-إمداد العون لمسؤولي الأمن الصناعي، فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من

الحوادث الصناعية.(سهيلة محمد عباس،علي حسن علي، 1999، ص 3) .

## 2- تحديد مسؤولية الأمن لصناعي:

وذلك من خلال ضرورة تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي وصيانة

الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أو كبيرة الحجم، ففي المنظمة

الصغيرة من الممكن إناطة هذه المهمة لشخص إداري إضافة إلى مهامه الإدارية أما في

المنظمات كبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي إلى مهندس الأمن الصناعي أو تعيين مدير كمستشار للأمن الصناعي كلما كانت علاقة مدير الأمن الصناعي بالأفراد العاملين وفي كافة الوحدات والأقسام الإدارية علاقة وظيفية، حيث بإمكانه إصدار الأوامر فيما يتعلق بمتطلبات الأمن الصناعي. ( يوسف حجيم الطائي وآخرون، 2006 ، ص 455).

### 3- هندسة العمل:

وذلك من خلال الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في موقع العمل المتمثلة فيما يلي:

- توفير النظافة في أماكن العمل.
- تحديد الإجراءات اللازمة لاستخدام أجهزة الوقاية أثناء العمل.
- الحذر من استخدام المواد ذات الخطورة. (سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، 1999، ص 353).

### 4- التعليم والتدريب:

وذلك من خلال التركيز على الإجراءات الصحيحة في العمل، وإرشاد الأفراد وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي، وللمشرف المباشر دور كبير في توجيه الأفراد العاملين وبصورة خاصة للأفراد الجدد حول طبيعة العمل، ودرجة المخاطر فيه وكيفية الوقاية من الحوادث في المنظمة لتنمية وعي الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية ومن بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي:

✓ اللواحق وملصقات الأمن: عبارة عن مطبوعات تحمل عبارات ورسومات توضح الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الاعتبار، ولكي تكون هذه اللواحق والملصقات فعالة وناجعة لابد أن تكون كبيرة وواضحة، مثبتة على الجدران ومن الأحسن بجانب مناصب العمل كما يجب أن تكون ذات أشكال ورسوم جذابة وعبارات مكتوبة بخط كبير وسهلة كي يسهل على الجميع قراءتها. (Institute National d. hygiène et de Sécurité

Articles N9 ,statu ,1985,p1)

✓ المطبوعات: تتضمن آراء وأفكار يود المختصون نقلها إلى العمال وقد تكون في صور منشورات أو جرائد، أو مذكرات أو مجلدات كما يمكن أن تكون مطبوعات مرجعا قيماً.

✓ المحاضرات: يقوم بإعدادها أشخاص ذوو كفاءة وخبرة في ميدان الأمن الصناعي ويلقونها على مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على تجنب المخاطر أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

✓ المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال القائمة على هذه المناقشات وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.

✓ الندوة: عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها من ثلاث إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها، ويدير هذه الندوة الموجهة

سنة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخرين يمثل الخبراء والمختصون لتبادل وجهات النظر على ان تقدم نتائج الندوة للعمال بالطريقة التي

يرونها مناسب (JakieBoissler et Gérard ,1977,p24)

✓ اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية ويعين للجنة رئيس، وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط أو تقييم برامج الأمن الصناعي أو القيام بعمل تنفيذي أو إعداد تقرير معين وتتميز اللجنة بقلة أعضائها مما يتيح فرصا اكبر للنجاح أمام المشاركين فيها.

✓ المؤتمر: اجتماع ينظم لبضعة أيام قصد بحث موضوع الأمن الصناعي، وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو الممثلين للوصول إلى قرار يحدد الآمال المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

✓ الإرشادات: يقدمها المشرف المباشر أو التقني للعمال قبل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أن يؤديه من قبل، أو عن استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها ويمكن القول أن هذه الوسيلة تتميز بمباشرتها للحالة في وقتها وسد حاجة العالمين عند حاجتهم لذلك، خاصة أثناء المناقشات التي تتبع المحاضرات والاجتماعات واللقاءات والندوات وغيرها.(دفيش خندودة ، 2006، ص 27-28).

وبشكل عام يمكن القول أن هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المنظمات وتحفز العاملين على إتباعها، بهدف التجنب من الإصابات بحوادث العمل والأمراض

المهنية، على غرار ما سبق ذكره من وسائل التوعية فهناك وسائل أخرى نذكرها باختصار فيما يلي:

- حلقات الدراسة.

- الوسائل السمعية كالتلفزيون، الأفلام التحسيسية، الأفلام المعلوماتية.

- الدوريات.

### 5- تسجيل الحوادث:

إنه من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في المنظمة، هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض المهنية وكذلك الخسائر المترتبة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل والإصابات والأمراض، ومن الممكن أن تنظم السجلات وفقا لدرجة خطورة الحادث إلى الفقرات التالية:

- حوادث مؤدية إلى الوفاة.

- حوادث مؤدية إلى فقدان العمل.

- حوادث مؤدية إلى أضرار طفيفة ثم السيطرة عليها واستخدام الإسعافات الأولية في حينها.

(يوسف حجيم الطائي وآخرون، 2006، ص 356).

### 6- تحليل الحوادث:

إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحادث، كما أن تحليل الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحوادث التي تنجم عن الأفراد العاملين وكذلك الحوادث التي يكون سببها الميكانيكي، حيث أن الحوادث

التي يتسبب فيها العامل لابد أن تلقى عناية كبيرة من طرف الإدارة فهذا يكشف عن عدة متغيرات لسبب وقوع الحوادث منها قلة الخبرة ، قلة المعرفة بالإجراءات وطرق العمل انخفاض دافع ورضا الأفراد عن العمل. (سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي، 1999 ، ص 355) .

#### 7- إشراك الأفراد العاملين في وضع برامج السلامة المهنية:

رغم أن مسؤولية وضع وتحقيق برامج السلامة المهنية تقع على الإدارة إلا أن الأفراد العاملين هم المجموعة المستفيدة منها بالدرجة الأولى باعتبارها تحمي الفرد من مخاطر العمل، لذلك وجب إشراك العاملين مع الإدارة في تحمل مسؤولية تنفيذ هذه البرامج. (عبد المجيد الشاعر وآخرون، 2005، ص 314) .

ولقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية إشراك العاملين بإثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكدت بعض الأبحاث أننا إذا شجعنا العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم، فإنهم سوف يضعون لأنفسهم القواعد وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها تكون نابعة منهم.

ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب حيث دربوا على ارتداء الأحذية الواقية ولقد تم اختيار بعض العمال الذين كانوا يتمتعون بمكانة عالية بين زملائهم، والذين كانوا يتمتعون بحبهم ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح نسبة كبيرة من الإصابات في إقدام العمال، وطلب منهم أن يقدموا الاقتراحات والتوصيات التي تحمي

العمال من مثل هذه الإصابات، ولقد ناقش المشرفون معهم مشكلة الأمن الصناعي من زواياها المتعددة وتم اقتراح استعمال الأحذية الواقية، ما يقرر استخدام أنواع مختلفة من الأحذية المختلفة على سبيل التجريب، ولم يتدخل مهندس الأمن الصناعي ولم يضع أي اقتراحات بينما ترك للعمال أنفسهم وكان دوره مقتصرًا على إثارة المناقشة ومساعدة العمال على الوصول لقرارات محددة، وكان هؤلاء العمال يناقشون زملاءهم ويأخذون رأيهم ومعنى ذلك أن الاقتراحات والتوصيات لم تكن مقتصرة على هذه الفئة من العمال المختارين، وإنما كانت نابعة من جميع العمال، وفي النهاية قررت المجموعة أن يرتدي العمال نوعًا معينًا من الأحذية الواقية طوال وقت العمل، وكانت النتيجة أن يتقبل جميع العمال هذه التوصية بحماسة زائدة. (أحمد احمد حرز الله، 2010، ص 270).

## 7. لجان الأمن الصناعي:

### 1 - أهداف لجنة الأمن الصناعي ووظائفها:

من أهم واجبات لجنة الأمن الصناعي في المعامل والمصانع والمنشآت هو تأمين السلامة لجميع العاملين وجعل ظروف العمل آمنة لهم واتخاذ الاحتياطات الكفيلة بعدم تعرض العاملين في المنشأة للأضرار الصحية وحوادث العمل والآلات وذلك بإتباع الوسائل التالية:

1- تحليل العمليات الجارية في المنشأة ووضع التعليمات بطرق العمل الفنية السليمة لكل عملية.

2- تدريب العاملين على طرق العمل الفنية السليمة والإشراف والرقابة على تنفيذ هذه الأساليب.

3- إجراء التفتيش الدوري والمستمر على العمل والآلات والمعدات ووسائل النقل وتزويد العمال بوسائل وأجهزة الوقاية المناسبة لحمايتهم من تلك الآلات والمعدات ومن أخطارها.

4- اتخاذ الاحتياطات اللازمة في المباني وأقسام العمل لجعل بيئة العمل صالحة وصحية سليمة بحيث لا يتعرض العاملون فيها للأضرار الصحية من ناحية النقص في التهوية والإضاءة أو الرطوبة والحرارة.

5- دراسة أسباب الحوادث التي تقع في المنشأة ووضع الحلول المناسبة لها ضمانا لعدم تكرارها.

6- اختيار معدات الوقاية الشخصية للعاملين في المنشأة ولكل عملية من العمليات الجارية فيها وتزويدهم بها، ودراسة شكاوي العمال من تلك المعدات ووضع الحلول المناسبة لها باستبدال أو تعديل أو تصحيح بعضها من ملابس وغيرها لكي تصبح جيدة ، وتشجيعهم بكل الوسائل لحملهم على استخدامها.

7- المشاركة في إعداد الميزانية اللازمة للأمن الصناعي والتي تضمن الميزانية العامة للمنشأة، حيث توضع خطة لمشروعات الأمن الصناعي التي ترى اللجنة ضرورة تنفيذها وتهيئة مبالغ الصرف الطارئة لتفادي حدوث حوادث العمل، أو تنفيذ وسائل ضرورية تظهر خلال الدراسة والتفتيش.

إن الواجبات المذكورة جاءت مجتمعة دون تحديد دور كل فرد فيها أي كل عضو من أعضاء لجنة الأمن الصناعي، حيث يقع العبء الأكبر من هذه المسؤوليات على مسؤول الأمن الصناعي بالدرجة الأولى والذي عليه تزويد اللجنة بجميع البيانات والتقارير عن المواضيع المختلفة التي تعرض على اللجنة لدراستها وإجراء البحوث عليها وتقرير اللازم فيها فضلا عن مسؤوليته عن تقديم تقارير عن التفتيش اليومي والدوري على كل قسم، وتقارير أخرى عن الحوادث والإصابات التي تقع في المنشأة وأسبابها ووسائل علاجها وإعداد الإحصائيات بتلك الحوادث وتكاليفها ليعطي صورة واضحة للجنة عن مدى تطور الأمن الصناعي في المنشأة. (نهى عطا حمدي، زيد غانم الحصان، 2008، ص 70) .

## 2- أعضاء لجان الأمن الصناعي:

تتكون اللجنة المثالية من أعضاء مختلفين منهم الإداري والفني والمشرف والسيكولوجي والمهندس المهني و الأخصائي والاجتماعي ومن وظائفها:

- 1- تحليل أسباب الحوادث وظروفها: أي وصف الحوادث وتحديد الظروف التي وقعت فيها ثم تصنيفها من حيث نوعها وأسبابها ونتائجها.
- 2- الفحص الدوري الموصول للألات والمعدات والأجهزة للتأكد من سلامتها.
- 3- الإشراف على الظروف الفيزيائية للعمل.
- 4- العناية بالاختيار المهني للعمال وبحالتهم الصحية وبتوزيع فترات الراحة. (عويد سلطان المشعان، 1993، ص171).

## 3- المهندس والسيكولوجي:

لكل منهما وظائفه وواجباته ولو أن التعاون بينهما يكون أمراً ضرورياً فمن وظائف

مهندس الأمن:

- تصوير الآلات الخطرة.

- مراقبة الآلات .

ومن وظائف السيكولوجي:

- معالجة الإنسانية في الحوادث لتدريب العمال على اصطناع طرق الوقاية والتفطن للمخاطر الممكنة وعلاج المستهدفين للحوادث.

- العمل على خفض حدة التعب والملل كما لابد من تعليم المبتدئ كيفية الإمساك بالأدوات والاقتراب من الآلات ، وفحص الأدوات قبل استخدامها.(عكاشة محمود فتحي، 1999، ص50).

- تحليل أسباب الحوادث وعواملها النفسية.

- الاهتمام بنشر الوعي الوقائي عن طريق الإعلام والدعاية وتدريب العمال على احترام وسائل الوقاية.

- تحديد أثر التعب والملل في وقوع بعض الحوادث.

- إبعاد المستهدفين وعلاجهم.

إن التربية الوقائية لجميع المؤسسات الصناعية من لوائح وتشريعات تتمثل بالأمن الصناعي أمرا يجب أن كل عامل فيها وتتلخص هذه القواعد واللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو مجلة الحائط بالمؤسسات أو تنشر على صورة كتيبات ونشرات.

إذن إن المعلومات وحدها في مجال الأمن الصناعي وغيره من المجالات لا تكفي كل الناس على تنفيذ ما فيها، ذلك أن تتحول إلى أفعالها وسلوك فعلي إلا إذا تحولت إلى دوافع واتجاهات نفسية وعادات لا يأتي ذلك إلا بترغيب العامل فيها وإشعاره لفائدتها شخصيا يجعلها ذات صلة ودلالة ومعنى في نظره حتى يؤمن بها إيمانا يدفعه إلى تطبيقها وممارستها. (عكاشة محمود فتحي، 1999، ص50).

#### 4— أخصائي الأمن الصناعي:

يلعب أخصائي الأمن الصناعي دور هام في جانب الأمن ولهذا يفضل من كانت لديه الخبرة السابقة وعلى درجة عالية من التعلم وبفضل خريجي الجامعات وبالإضافة إلى الخبرة والمعرفة يجب توفر الصفات التالية في اختياره:

- ✓ القدرة على استمالة الأشخاص والتعامل معهم، حيث يتوقف نجاحه على مدى قبول الآخرين لأدائه واقتناعهم بفائدتها.
- ✓ أن يكون دائم الحركة داخل المصنع لاستنباط أحسن وسائل الأمن ولديه الحماس والإقدام.

✓ أن يكون على علم تام بكل ما يكتب حول موضوعات الأمن ومداخله المختلفة وقادر على تقديم الصحيح والإرشاد إذا ما طلب منه كما يجب أن تكون لديه معرفة متخصصة منها:

1-المعرفة بالأساليب الفنية للأمن الصناعي ومبادئه باعتباره وظيفة فنية تمارس داخل المشروع.

2-المعرفة الهندسية: أن يكون قادرا على التفاهم مع المهندسين وقراءة الرسوم و التصميمات وتنظيم الآلات.

3-المعرفة بإدارة المشروعات: حيث يتعامل جميع الإداريين بالمشروع و أن يكون ملم بالمبادئ الإدارية و التنظيمية وعمليات المشروع.(عبد الغفار حنفي، 1990، ص434،433-435).

##### 5 - الأدوار التي يقوم بها أخصائي الأمن الصناعي:

-المبدأ الأساسي هو حل المشكلات والذي يساهم في حل المشكلات النفسية و الاجتماعية وهو المبدأ الإنساني و الجماعي ،كما أنه يعمل على حل المسائل الإنسانية إضافة إلى أنه يحترم شعور العامل ويحقق طموحاته وعباراته.

- المبدأ الذي يحافظ على طاقة الإنسان ويقوم بصيانتها ضد كل ما يهدد أمن أخيه الإنسان وسلامته وهذا المبدأ أثره في صالح العامل.

- المبدأ الاجتماعي وهو الذي يحقق الجوانب الإنسانية للجهاز الطبي المختص إذ يحتم توفر العلاج عند الضرورة ، والذي يجب أن يكون شاملا و إنسانيا.

— مبدأ التكلفة والمصرفات و الذي لا يجوز فيه استخدام قاعدة المقارنة بين التكلفة و العائد بمعنى أن حياة الإنسان أمر ضروري أي هناك أمل في إنقاذ مريض أو علاجه بدون تكلفة الإنسان له طاقة إنتاجية ينبغي استثمارها والحفاظ عليها.

- المبدأ القانوني تقنين الصحة والوقاية والرعاية مع الرقابة وفق التشريعات المطلوبة من أمن والسلامة ومبدأ الرقابة خير من العلاج ومن أجل تحقق الأهداف العلاجية التي تضمن عملية التأهيل سواء الطبي أو المهني ويتم تحقيق الهدف البشري عن طريق الإرشاد والتوجيه للوقاية من أخطار العمل، وكذلك المبدأ المهني الذي يجب أن تختبر جوانبه السلوكية حيث تتوافق مع مهنة الطبيب إلى الإخلاص والإحساس الإنساني بآلام المريض. (قباري محمد اسماعيل 1999، ص224-227).

- أهم وجبات أخصائي الأمن الصناعي:

- ✓ اقتراح السياسة العامة للمنشأة لمنع الحوادث والإشراف على هذه السياسة.
- ✓ كتابة التقارير وإيداء الرأي في كافة أمور الأمن.
- ✓ تقديم الإرشادات للمشرفين على العمل.
- ✓ التحقق من الحوادث.
- ✓ الاحتفاظ بسجلات و إحصاءات الحوادث.
- ✓ الإشراف على تدريبات الأمن الصناعي .
- ✓ فحص الآلات المصنع العمليات وطرق التشغيل.
- ✓ الاشتراك في لجنة الأمن الصناعي والعمل كمقرر لها.

✓ وضع تعليمات الأمن الصناعي ودليل الأمن.

✓ التفتيش على أدوات الأمن ومهمات الوقاية من الحريق ومتابعة تدريب معاونيه.

إعداد حملات توعية مستعملا في ذلك الاتصالات الفعالة للعمل ومنها:

أ- الاجتماعات ب- الإذاعة المحلية ج- التقارير و الإحصائيات د- الملصقات

ر- الاتصال الشخصي ز- النشرات و- صندوق المقترحات ي- اللجان المشتركة

✓ التأكد من تنفيذ القوانين المتعلقة بالسلامة .

✓ القيام بكل نشاط من شأنه جعل المصنع في حالة آمنة و الاحتفاظ به كذلك استبعاد

أساليب العمل غير الآمنة . (رستم كمال، 1999، ص224-227).

7 — إختصاصات المراكز والإدارات في المشروع تجاه الوقاية:

- تعتبر الإدارة المسؤولة عن تهيئة البيئة الصالحة و المأمونة للعمل ووضع التخطيط

والتنظيم الجيد آخذة في الحسبان متطلبات وشروط الأمن.

8- إختصاص ومسؤولية المشروع:

يعتبر الأمن الصناعي "الوقاية من الحوادث" هدف ضروري للمشروع خلال الفترة

الطويلة الأجل وتتحدد مسؤولية أصحاب المشروعات الصغيرة في تهيئة البيئة المأمونة

للعمل ، أما فيما يخص المشروعات كبيرة الحجم كالشركات المساهمة فإن المسؤولية تقع

على مجلس الإدارة.

- ويتوقع المساهمون في المجلس وضع الخطط الكفيلة بتحقيق الأهداف المحددة في لائحة

الشركة ونظامها الأساسي من تحقيق الربح و الرفاهية للعمال من مخاطر العمل مستخدمة

في ذلك الوسائل الهندسية وتوجيه العاملين وتدريبهم بالأساليب المأمونة للعمل وحماية العمال من مخاطر العمل وتخفيض معدلات تكرار الحادث أو الإصابة أو على الأقل تحقيق معدلات أفضل من المشروعات المماثلة ويمكن للإدارة الاستعانة في هذا بإحصاءات الحوادث المنشورة و الخاصة بمعدلات تكرار الحادث أو الإصابة.

وما يجب على رجال الأمن ورجال الأعمال وأصحاب المشروعات الاهتمام بالأمن الصناعي الذي يعود عليهم بالمكاسب التي يمكن تحقيقها والتي تتمثل في زيادة الأرباح كنتيجة لتخفيض معدلات الحوادث. (عبد الغفار حنفي، 1990، ص 411-413).

#### 9 – إختصاصات القائد الإداري:

يقع على القائد الإداري في المشروع مسؤولية تهيئة البيئة المضمونة للعمل داخل نطاق اختصاصه وتخفيض معدلات الحادث إلى أدنى حد ممكن ويتوقف نجاح الإداري في تحقيق أهداف المشروع على مدى إيمانه بأهمية الوقاية وإذا ما اقتنع الإداري بأهمية الأمن وإعطائه التأييد و التعضيد كل هذا مدعاة للآخرين بتنفيذ برامجه.

ومن واجب القائد الإداري عقد اجتماعات دورية مع تابعيه من الإداريين و الفنيين وبصفة خاصة مشرفي الصف الأول لدراسة ومناقشة المشاكل أو المسائل المتعلقة بالأمن الصناعي أو معرفة نواحي الضعف في البرامج الحالية لتعديلها، ويتعين على أي مدير مصنع أو إداري مسؤول عن التشغيل أن يوضح للمرؤوسين و الفنيين المسائل المتعلقة بالأمن الصناعي وحثهم على توجيه وتدريب العاملين في المستويات الدنيا بأساليب العمل المأمونة. وعلى الرغم من الجهود التي يبذلها لها مهندسي الأمن في المشروعات

الصناعية إلا أن نجاحهم يتوقف بالدرجة الأولى على مدى تعاون الإداريين وتفهم المكاسب التي يمكن تحقيقها بالوقاية من الحادث.

ومما لاشك فيه أن إسهام مدير الإنتاج ببرامج الوقاية من الحوادث وإصداره تعليمات باتباع لوائح وإجراءات الأمن الصناعي من شأنه أن يساعد في إنجاح هذه البرامج وتحقيق التعاون بين رؤساء الأقسام التشغيلية. (عبد الغفار حنفي، 1990، ص413-414).

### 8. الأمن المهني في الجزائر:

لم يكن الأمن المهني في الجزائر في بدايته يحض بالقسط الوافر من الاهتمام، خاصة قبل الاستقلال حيث النسيج الصناعي لم يكن متطورا وان العامل الجزائري كان يعمل تاجر ضعيف تحت ظروف عمل قاسية ولكن بعد الاستقلال تم تجديد قانون الأمن المهني وحوادث العمل الموروث من القانون الفرنسي، وقد عرف هذا الأخير تطورات كبيرة نتيجة اتساع القاعدة الصناعية وإنشاء العديد من المصانع وتشغيل مئات الآلاف من العمال. وهذا الاتساع الهائل ومع التقدم التكنولوجي جعل المشرع الجزائري يعطي أهمية كبرى لهذا الميدان ابتداء من تعريف وتحديد حادث العمل والأمراض المهنية الذي وصفته مديرية الدراسات الإحصائية والتنظيم للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء التابع لوزارة العمل، حيث يعتبر حادث العمل.

كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له الذهاب إلى عمله أو الإياب منه أيما كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة الا يكون المسار قد انقطع

أو انحراف الا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة منها:

المسار المضمون بين مكان العمل ومكان الإقامة.

المسار المضمون بين مكان العمل ومكان مشابه له لتناول الطعام أو لأغراض عائلية.

وتعتبر كالأمرض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال تعزى إلى كل مصدر أو تأهيل مهني خاص إضافة إلى هذا فقد انفرد الباب الثالث من الكتاب الرابع من قانون العمل بوضع ترسانة قانونية تؤكد على ضرورة توفير الأمن المهني وحماية العمال من حوادث العمل خاصة المواد من 242 إلى 302 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 75 66 بتاريخ 29 افريل 1975 وكذا المرسوم رقم 67.75 بنفس التاريخ, كما ضمنت صرامة المادة 24 من قانون العمل الجزائري أن تكون المحلات وأماكن العمل التي يشتغل فيها العمال نظيفة بصورة مستمرة ون تتوفر فيعها شروط الوقاية الصحية والسلامة وبالتالي يجب على المؤسسات تنفيذ الالتزامات التالية:

\* أن تقوم بضبط الضجيج والضوضاء على المستوى الملائم في بيئة العمل وذلك وفقا للمعايير التي تصدر بها قرارات من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

\* أن يوضع بمتناول العمال بالمؤسسة كافة الوسائل الكفيلة بتأمين النظافة التامة ولا سيما حفظ اماكن المغاسل والملابس ودورات المياه.

\* أن يعد مطعم في المؤسسة يقوم بإعداد الوجبات الغذائية للعمال.

\* أن يمنع العامل عن إحضار أو توزيع أي مشروب كحولي في أماكن العمل ويعاقب القانون على مخالفة الالتزامات السابقة الذكر بالغرامة. (العايب رابح، 2006، ص 165.167).

### 1- الهيئات المهمة بالأمن الصناعي في الجزائر:

عملت الجزائر منذ الاستقلال على إنشاء العديد من الهيئات المهمة و اللجان المتخصصة في مجال الأمن الصناعي ومنها:

#### 1 - مفتشية العمل:

ظهرت بموجب المرسوم 60/68 الصادر في 1968/03/28 والذي يتضمن اختصاصات هيئة التفتيش وجاء قانون العمل لسنة 1975 والذي أعطى صلاحيات لمفتشية العمل، بحيث تعمل على:

-مراقبة التجهيزات سواء جماعية فيما يخص المنشأة و المباني أو فردية كأجهزة الأمن و وسائل الوقاية.

-المراقبة بعد الحادث خاصة عند تكرار الحوادث بمشاركة الطبيب المفتش.

-تحقيق مفتش العمل بعد وقوع الحوادث.

- البحث عن الأسباب المباشرة و الغير مباشرة لوقوع الحوادث. (رشيدة واضح، 2002، ص139).

### 2- المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن:

تأسس بموجب الأمر 72-29 الصادر في 1972/07/07 وهو جهاز تابع لوزارة العمل و الضمان الاجتماعي، ويهدف إلى ترقية و تطوير و حفظ الصحة و الأمن في عالم الشغل.

### 3 — طب العمل:

تتخصر مهمته في المحافظة على صحة العامل في المؤسسة و العمل على تجنيبه من المخاطر وما يضر بحالته البدنية أو المعنوية أو مراقبة ملائمة العمل، وقد عرف القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل بأنه "مهمة وقائية علاجية" وحددَ هذا القانون الصادر في 1988/01/26 أهداف طب العمل وتتمثل في:

- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تسببها الحوادث و الأخطار المهنية.
- تشخيص كل العوامل التي تضر صحة العمال في أماكن العمل.
- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال.

ويتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تنشئ مصلحة لطب العمل سواء داخليا أو إقليميا أو إبرام اتفاقيات مع القطاع الصحي لتقديم الخدمات الصحية.

### 4 — الضمان الاجتماعي:

الضمان الاجتماعي مظهر من مظاهر التكافل الاجتماعي الذي يسود المجتمعات ويضمن التعويض عن الحوادث، وبدأ العمل بهذا النظام في الجزائر في الستينات بعد ظهور القانون الصادر في 1966/07/21 المتعلق بالتعويض عن الحوادث و الأمراض

المهنية و التأمين عليها، وبالتالي على كل المؤسسات تأمين العمال من الضرر لضمان العلاج و التعويض.

كما تمّ في سبتمبر 2004 تنصيب المجلس الوطني لحوادث العمل من طرف وزير العمل و الضمان الاجتماعي و إعادة فتح و تنشيط المعهد الوطني للأمن الصناعي، وكذا المجلس الوطني للوقاية من الحوادث العمل، ويظهر من خلال تشريعات العمل من الهيئات و اللجان و الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة الجزائرية لتوفير الأمن الصناعي و الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية في المؤسسات. (رشيد واضح، 2002، ص140-141).

#### - توصيات مقترحة لزيادة الأمن الصناعي وتخفيض حوادث العمل:

لقد تم تسطير بعض التوصيات المهمة للأخذ بها بناء على نتائج البحوث المتعلقة بمشكلة الأمن الصناعي وتخفيض الحوادث، وبها تتحقق أهم أهداف علم النفس في ميدان الصناعة و العمل على الأخص لتحقيق أفضل انسجام بين العامل و عمله.

#### 1— بالنسبة لتحسين ظروف العمل الفيزيائية (تكييف العمل للعامل):

لقد اتضح لنا مما سبق عرضه عن ظروف العمل الطبيعية المناسبة من حيث الإضاءة و الحرارة و قلة الضوضاء و نقص التعب و الإجهاد تعمل جميعها على خفض معدلات الحوادث و تهيئة جو ملائم للعمل الأمن و العكس من ذلك فزيادتها قد تؤدي إلى الوقوع في الحوادث و عليه ينبغي تحسين هذه الظروف، بحيث تصبح أكثر ملائمة للعامل و هذه الظروف هي كالاتي:

**- الإضاءة:**

يفضل دائما الاستفادة من الإضاءة الطبيعية ويجب أن يؤخذ هذا العمل بعين الاعتبار عند التخطيط الأولي لبناء المنشأة الصناعية، فالإنارة السيئة تؤدي إلى حدوث الكثير من المشاكل و قد تكون سببا في حدوث الكثير من الإصابات و للوقاية من هذه الآثار السلبية يجب الاهتمام بالأمر التالية:

- توفير معدات الوقاية الشخصية مثل النظارات الخاصة عند القيام بالأعمال التي تعطي زيادة أو وهج بالإضاءة مثل: اللحام و القطع.

- توفير الإضاءة التي تتناسب مع طبيعة العمل سواء كانت إضاءة طبيعية أو صناعية.

- في حالة الإضاءة الطبيعية يراعى أن يكون توزيع المنافذ و فتحات الإضاءة تسمح بتوزيع الضوء بشكل متجانس على أماكن العمل، ويراعى تنظيف الزجاج بشكل دائم ليسمح بمرور الضوء.

- اختيار مصادر و نوع الإضاءة بشكل جيد بحيث تمنع إصدار الوهج أو الضوء المنعكس

- اختيار ألوان الدهانات المناسبة لطبيعة العمل ومصادر الضوء.

**-الضوضاء:**

إن الضوضاء من حيث هي عامل مشتت للانتباه فإنها قد تكون سببا في الوقوع في

الحوادث ولهذا يجب مراعاتها و تحسينها من خلال:

-تقليل مدة تعرض العمال للضوضاء.

-استعمال معدات الوقاية الشخصية الخاصة بأمن الأذن و تكون عازلة للصوت ،بالإضافة إلى سماعات الأذن.

-وضع مطاط تحت الماكينات لامتصاص الذبذبات الصوتية وعزلها. (زكريا طاحون،2004،ص149).

-استخدام بعض المعدات التي لا تحدث أصواتا عالية.

-السعي لتصميم آلات وأجهزة لا تصدر الضوضاء.

-إجراء الفحص الطبي الأولي للعاملين في أماكن العمل التي يزيد مستوى الضجيج فيها عن 85ديسل وهو المستوى الآمن. (حسان زيدان ،1994،ص34).

-تبطين جدار المصانع بمواد تمتص الصوت وتمنع انعكاساته.

-الحرارة:

وتتم الوقاية منها من خلال ما يلي:

-تقليل مصدر الحرارة من خلال عزل المصدر أو أي عملية إنتاجية يصدر عنها حرارة.

-إقامة الحواجز الواقية سواء تلك التي تمتص الحرارة أو التي تعكس الإشعاع الحراري

إلى خارج بيئة العمل.

-التهوية الجيدة لمكان العمل بهدف تلطيف الجو وخفض درجة الحرارة.

-تعويض الجسم عن الأملاح التي يفقدها وذلك بزيادة تناول الأملاح.

-التصميم المأمون للآلات و الأدوات:

بحيث تنقص إلى أدنى حد احتمال وقوع الحوادث وبحيث تزيد إلى أقصى حد من قدرة العامل على أن ينجو بنفسه في حالات الطوارئ إن أوشكت الحوادث على الوقوع، ومن الإجراءات التي تتخذ لمنع الحوادث من الآلات يجب:

- تصوير الآلات و الأشياء المتحركة كالسيور و التروس و المناشير الدوّارة التي يجب أن تغطي بحيث تصل المواد إليها دون أن تمسها يد العامل.

- الأجزاء الساكنة و المتحركة من الماكينات بألوان مختلفة حتى يسهل التمييز بين بعضها البعض.

- تصميم العدادات و مقاييس الضغط وإرشادات التحذير وغيرها بحيث يمكن قراءتها بسهولة.

- إقامة منصات و أرضية للحيلولة دون السقوط و الانزلاق أو التكهرب.

- وضع الفرامل في أماكن يتسنى للعامل أن يصل إليها بسرعة وبسهولة.

- يجب أن تتفق الآلة مع الظروف الفيزيائية و القدرات السيكولوجية للفرد. (عبد الرحمان العيسوي، بدون سنة، ص132).

- بالنسبة لملائمة العامل للعمل:

لقد اتضح من البحوث و الدراسات أن الحوادث و الإصابات ترتبط بالاضطرابات الانفعالية ونقص النضج النفسي و الانتباه وعدم التركيز و الإهمال و الميل للمخاطرة و عليه يجب الاهتمام بالأمر التالي:

1-التدريب على منع الحوادث:

إنَّ التدريب المهني يقوم على أساس نظريات التعلم و على أساس التطبيق العملي لنظريات التعلم، وعليه فإنَّ التدريب في مجال الوقاية من الحوادث يستهدف خفض الحوادث، وعلى العلم يقع عبء سلوك العامل و الدليل على هذا هو القيام بالسلوك الأمن و السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث، ويمكن انخفاض معدل الحوادث إذا تعلم العامل القيام بالسلوك السليم في وظيفته و على ذلك فإنَّ برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبين:

أ-إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.

ب-حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

ومن أجل ذلك كان الشعار الذي اتخذته صناعة الصلب في الولايات المتحدة الأمريكية يقول "المعرفة لا تكفي".

## 2-الانتقاء و الاختيار المهني:

للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي، حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة، والتي تتفاوت عندها درجة الخطورة، ولذلك لابد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية و الجسدية مع مكان وطبيعة العمل ووضع العامل المناسب في المكان المناسب، وبهذا لا يسمح بأي حالة تناقض يمكن أن يكون سببا حادا في وقوع الحوادث و الإصابات و لتحقيق الاختيار المهني السليم للعمال وتوزيعهم على أماكن العمل التي تتناسب قدراتهم وخبراتهم العملية تجرى لهم الاختبارات

الأولية مثل إختبار الذكاء و الإدراك، و الاختبارات الحسية و العصبية واختبارات الشخصية وما شابه ذلك. (حسان زيدان، 1994، ص12-13).

### 3-التربية الوقائية:

لجميع المؤسسات الصناعية لوائح وتشريعات تتصل بالأمن مما يجب أن يعيه كل عامل فيها.

وقد تتلخص هذه القواعد و اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو في مجلة المؤسسة، أو قد تنشر في صورة كتيبات ونشرات تدور حول كيفية تناول الأدوات وتشغيل الآلات، ووقاية العين، وأحزمة الأمن، رفع الأثقال، وتعريف العامل بمناطق الخطر و أسباب الحرائق و الانفجارات، وعمل إشارات تحذير وخدمات مراكز الإسعافات الأولية.....وتطلب الكثير من الشركات و المصانع من العمال الجدد توقيع إقرارات بأنهم تدبوا على القواعد الأمنية، بل إن بعضها يعقد امتحانا لاختبار مدى معرفة العمال لهذه القواعد.

### 4-حملات الدعاية و الإعلان:

للمحاضرات و الأحاديث و النشرات المطبوعة شروط يجب أن تراعى حتى تأتي هذه الوسائل بما يرجى منها من فائدة، فلكذلك للإعانات شروط يجب أن تتبع، فإعلانات التحذير التي تثير الخوف يكون ضررها في العادة أكثر من نفعها، فالعامل الخائن عامل ليس بمنجاة من الخطر و الصور البشعة القطيعة قد تجذب الانتباه لكن ينذر أن يكون لها أثر محمود فالإعلانات التي تصور عاملا يحتضر وعلى وجهه إمارات النزاع الأخيرة

وتصوير يدين تقطران بالدم أو جسدا مزقته الآلة، فهذه الإعلانات وغيرها تثير الخوف والأسى ولكن يمكن أن تكون وسيلة فعالة للتعليم وأهم ما يجب أن يراعى في الإعلانات أن تكون ذات صيغة إيجابية أي توحى أو تأمر بما يجب عمله بدلا من أن تنهى عمالا عما لا يجب عمله، فهي تخيرك كيف تلزم جانب الأمان وتحملك على استخدام واقيات الحوادث، وهذا ينصب على بعض إعلانات المصنع وإعلانات المرور وغيرها من الإعلانات و إليك بعض الأمثلة من هذا النوع: (يعبر المشاة من هنا، التدخين في الحجرة الأخرى، غازات سامة في هذه المنطقة) (أشرف محمد عبد الغني، 2001، ص271).

#### 5- إستبعاد المرشحين لوقوع الحوادث:

الأفراد المرشحون لوقوع الحوادث أثناء عملهم لا يجدي معهم محاولة تلقينهم طرق الوقاية من الحوادث أي أن الحوادث تقع لهؤلاء سواء تم تلقينهم مبادئ الوقاية من الحوادث أو لم يتم ذلك، أيضا فإن طرد هؤلاء الأفراد من العمل قد يؤدي إلى نتائج خطيرة على المستوى الشخصي و الاجتماعي لذلك يجب وضع هؤلاء الأفراد في وظائف آمنة ليس فيها احتمالات لوقوع الحوادث. (طارق كمال، 2007، ص161).

#### 6- علاج المرشحين لوقوع الحوادث:

مازالت الطريقة الإكلينيكية أو العيادية من خير الطرق لتشخيص الاستهداف والطب له و لعلها من أفضل الطرق لخفض الحوادث التي تنجم عن عوامل شخصية خاصة إن كانت عوامل انفعالية، أي عصبية، وتتمثل هذه الطريقة في دراسة العوامل و القوى التي تقوم وراء سلوك الفرد حتى يتسنى أخذ صورة متكاملة تفيد في تفسير سلوكه السابق و

التنبؤ بسلوكه المستقبل، وبعبارة أخرى تتلخص في جمع أكبر قسط من المعلومات عن الفرد ثم تحليل هذه المعلومات وتفسيرها.

ومن المعلومات التي يحتاج إليها السيكولوجي الإكلينيكي في دراسة الحوادث طول مدة خدمة العامل تاريخه المنزلي و المدرسي و الاجتماعي والمهني ، وحالته الزوجية وظروفه المنزلية و اتجاهاته النفسية من عمله، ونتائج الاختبارات المختلفة التي أجريت عليه و عندما ارتكبه من حوادث وهذه المعلومات تأخذ من ملف العامل.

#### -بالنسبة لرعاية العامل في عمله:

تلعب بيئته العامل التقنية دورا كبيرا في خفض معدلات الحوادث أو رقمها،ولهذا ينبغي بذل عناية خاصة لبيئة العمل حتى تكون مهيأة لخفض معدلات الحوادث قدر المستطاع.

فمثلا لخفض عاملي التعب والملل الذين يسببان ضيقا نفسيا نوصي بأن يعيد تقسيم العمل حيث يعطي العامل فرصة التغيير و التنوع في طبيعة العمل الذي يقوم به، وإتاحة فرص كافية للراحة، وإدخال برامج الترقية بين الحين والحين ، ومن أنجح العوامل التي تعمل على تحقيق اتجاه إيجابي نحو العمل ورفع الروح المعنوية ما يلخصها "روبير"في:

1-الضمان أي حق العامل في أجر معقول من غير أن يخشى الوقت.

2-إتاحة فرصة التقدم أمامه.

3-معاملته باحترام وحفظ كرامته. (فرج عبد القادر طه، 1987، ص328-329).

وفي الأخير يمكن إبداء جملة من الاقتراحات في مجال الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل وإجمالها فيما يلي:

- ضرورة إلزام المؤسسات الكبرى و الهامة بإنشاء مصالح طب العمل أو مصلحة مشتركة بين المؤسسات ذات النشاط المشترك بدل إبرام اتفاقية مع القطاع الصحي، علما أنه في ولاية من ولايات الوطن مثلا يتكفل 3 أطباء العمل التابعين للقطاع الصحي بحوالي 300 مؤسسة عمومية وخاصة فهل يستطيع هؤلاء الأطباء القيام بدورهم الوقائي داخل هذه المؤسسات؟

- ضرورة توفير طب العمل في قطاع الوظيفة العمومية مثل قطاع التربية الوطنية و الصحة و عمال البلدية... علما أن مثل هؤلاء العمال لا يخضعون حتى للفحوص الطبية الدورية السنوية فهل معنى ذلك أن مثل هؤلاء غير معرضين للأمراض المهنية؟

- ضرورة توفير الحماية القانونية لأطباء العمل على مستوى مصالح طب العمل، أي للأطباء الأجراء من تعسف أرباب العمل، علما أن القانون رقم 07/8 لطبيب العمل حق إخطار مفتش العمل بعد إعدار صاحب العمل، في حالة مخالفته الأحكام التشريعية و التنظيمية بالوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل لم يقوموا بمثل هذا الإجراء كون أنهم لا يتمتعون بحماية قانونية.

- لوحظ نقص في عدد الأطباء المكلفين بالرقابة و التفتيش الموجودين على مستوى مديريات الصحة بولايات الوطن، والمعنيين بقرار من وزيرة الصحة لذا التمس المتدخلون

في الملتقى ضرورة توفير طبيب واحد على الأقل على مستوى كل ولاية، كما أن أرباب العمل يجهلون وجود مثل هؤلاء الأطباء من الناحية الميدانية و العملية.

-مراجعة قائمة الأمراض المهنية بشكل دوري كلما اقتضى الأمر ذلك علما أن هذه القائمة لم تراجع منذ صدور القرار الوزاري المؤرخ في 05ماي 1996المحدد لقائمة الأمراض المهنية التي يحمل أن يكون مصدرها مهنيا.

-ضرورة تكوين مفتشي العمل خاصة وأن القوانين الاجتماعية (قانون العمل، والضمان الاجتماعي) سريعة التطور للتكيف مع الواقع الاقتصادي و الاجتماعي من جهة، كما أنه عرفت هذه القوانين تغييرات وتعديلات بعد أن انتقلت الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد السوق. (بن عزوز بن صابر، 2010، ص270-271).

## خلاصة الفصل

من خلال عرضنا لهذا الفصل يتبين أن للأمن الصناعي أهمية كبيرة وفعالة في الحد والتقليص من حوادث العمل، لتضمنه على إدارات لجان تتكفل بجملة من المهام وتعليمات وواجبات وقواعد على العامل الالتزام بها هذا من جهة، ومن جهة أخرى على صاحب العمل توفير كل ما يلزم للعامل في مكان العمل من وسائل وإجراءات لضمان

حمايته وحماية الممتلكات أي التزامه بتوفير الأمن الصناعي في المؤسسة ، والتي تهدف  
كلها لنفس الغرض و المتمثل في حماية العامل وحماية المؤسسة بما فيها من مواد مادية  
وبشرية ، وحماية الاقتصاد الوطني ككل.

# الفصل الثالث

## الأداء الوظيفي

تمهيد

1 مفهوم الأداء

2 عناصر الأداء الوظيفي

3 محددات الأداء

4 مؤشرات الأداء

5 نظريات الأداء

أولاً: الأداء في ظل النظريات الكلاسيكية

ثانياً: معالجة الأداء في ظل النظريات الحديثة

6- العوامل المؤثرات في الاداء

7-تقييم الاداء الوظيفي

خلاصة

**تمهيد**

يعتبر الأداء المبدأ الأساسي للتنظيم حيث يشكل الركيزة الأساسية التي تبين مدى نجاعة المؤسسة وقد شغل هذا السلوك التنظيمي الكثير من الباحثين مع كثرة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية... الخ، التي شهدتها العالم من حيث البحث عن أهم المؤشرات الدالة عن فعاليته التي تتناسب مع معرفة المحددات الأساسية له. وقد تناولته معظم الاتجاهات النظرية سواء كانت تقليدية أو حديثة، وان دل هذا على أهميته في المؤسسة ونجاحها وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

**1. مفهوم الأداء:**

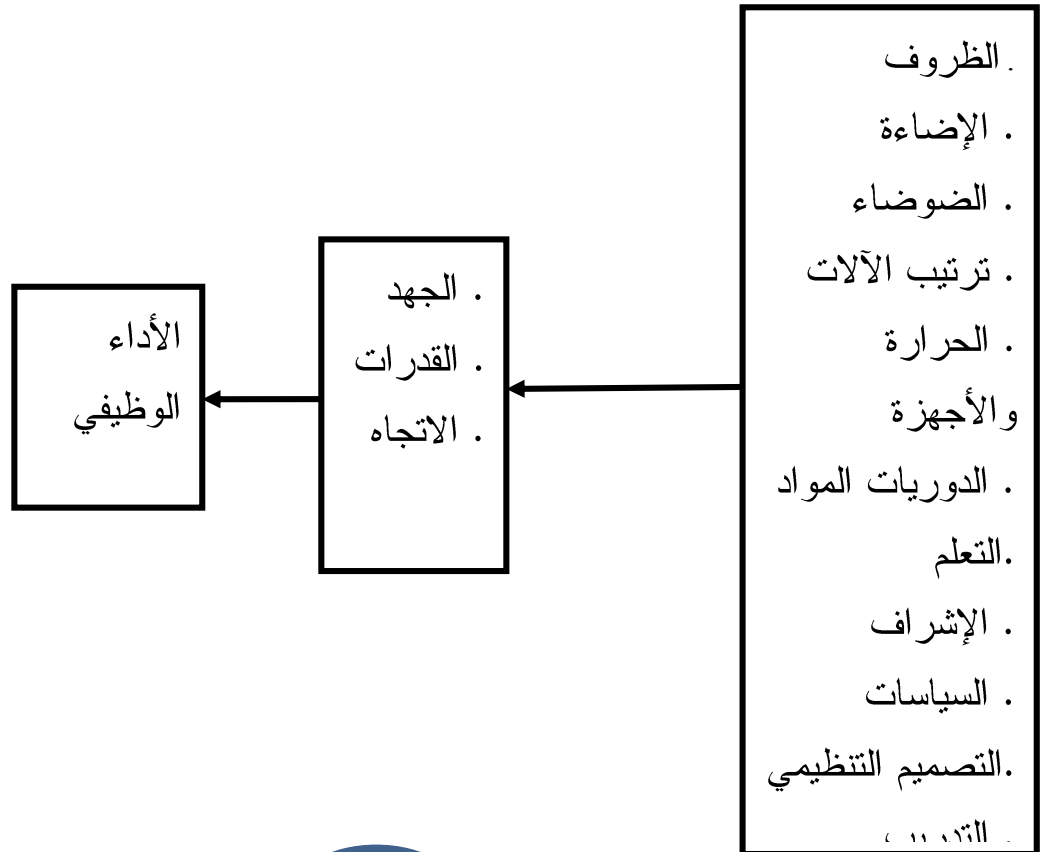
يعرف بأنه الجهد المبذول سواء كان ذلك عضليا أو فعليا، إذ ينقسم إلى أداء عضلي مرتبط بالعامل البسيط نظرا لطبيعة عمله، وأداء فكري الذي يميز الإداريين و الموظفين السامين. فالأداء يتطلب الجهد مهما كان نوعه. (قجة رضا, 2003, ص 58).

ويعرف كذلك بأنه " انجاز لمهمة أو دور وهو في المجال الإداري تنفيذ مبرمج لخطة عمل تستلزم القيام بعدة وظائف متكاملة وتحدد بموجبها شروط الأداء ومستواه ويقاس الأداء بطريقة التحليل الأدائي وبموجب المستوى الأدائي (خليل احمد خليل, 1985, ص 28).

كما يعرف: الأداء على أنه هو المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام على تحقيقها (عبد المحسن توفيق محمد, 1988, ص 3).

كما يعرفه أندرو "تفاعل السلوك الموظف وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته" ويعرفه احمد صقر عاشور: الأداء الوظيفي بقوله "إن الأداء الفرد في العمل هو محصل التفاعل دافعيته للأداء وقدرته على الأداء وإدراكه لمحتوى عمله لدوره الوظيفي على الأداء" (رضا قجة, 2003, ص58).

الأداء هو مجموعة من الأنشطة والوظائف المختلفة التي يقوم بها العامل أثناء قيامه بعمله داخل إطار تنظيمي يحتوي على مستويات تنظيمية بموصفاتة خاصة محددة في الهيكل التنظيمي المحكوم بنسق من القيم والمعايير التي تسند إليها لتوجيه ضبط سلوك شاغل المنصب، وتحديد طرق إنجازه من أجل تحقيق أهدافه الشخصية وأهداف المؤسسة عامة والشكل رقم (1) بوضع المعطيات التنظيمية التي لها علاقة مباشرة في تحديد مفهوم أداء العامل من خلال تأثيره على الجانب الأدائي مباشرة أو الجانب النفسي الأدائي.



الشكل رقم(1) العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء الوظيفي

## 2. عناصر الأداء الوظيفي:

توجد عدة عناصر هامة في مجموعها ما يعرف بالأداء وهذه العناصر كالتالي:

1.2 المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعرفة بالمهارات المهنية المعرفة الفنية الخلاقية

العامة عن الوظيفة إلى جانب المجالات المرتبطة بهذه الوظيفة.

2.2 نوعية العمل: وتشمل عدة جوانب هامة مثل: الدقة النظام الإتيقان البراعة التمكن

الفني في هذا العمل، القدرة على التنظيم وتنفيذ العمل وعدم الوقوع في أخطاء.

3.2 كمية العمل: ويقصد بها حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الانجاز.

4.2 المثابرة والثوق: ويدخل فيها التفاني، الجدية في العمل، القدرة على تحمل المسؤولية

انجاز الأعمال في مواعدها ومدى الحاجة إلى الإشراف والتوجيه، وبصفة عامة يمكن

القول أن الأداء يتكون من ثلاث عناصر هي:

\_\_\_\_\_ الموظف: وما يمتلك من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم ودوافع واتجاهات.

الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل.

الموقف: ويقصد به البيئة التنظيمية، وما تتضمنه من متطلبات العمل، الإشراف وفرصة

الموارد والأنظمة والهيكل التنظيمي، حيث تؤدي الوظيفة من خلال وضمن هذه

العوامل. (عبد المحسن توفيق محمد، ص 7).

## 3- محددات الأداء:

أولاً: الدافع:

تعتبر الدوافع عن الرغبات والحاجات وأي قوى متشابهة تسيّر سلوك الإنسان نحو أهداف معينة، وهي المحرك الرئيسي والداخلي لدى الإنسان نحو إنجاز عمل معين (نظمي شحاذاة وآخرون، 2000، ص 111). فسلوك العامل يتأثر بمجموعة من الحاجات التي يهدف إلى القيام بإشباعها والتي تدفعه إلى القيام بهذا السلوك وهذا الأخير يسعى من خلاله إلى تحقيق هدف معين في داخله تحرك الإنسان للقيام بعمل ما يمكن ملاحظته. ولقد تناول الباحثون والدارسون طبيعة الدوافع، فتعددت النظريات التي قامت بتفسيرها من بينها نظرية x ونظرية y، نظرية المساواة.

أ. نظرية x ونظرية y: والتي ميز على أساسها "بين نوعين من الافتراضات عن طبيعة البشر وهما":

1. افتراضات نظرية x: تفترض إن الإنسان كسول بطبعه ولا يحب العمل وأنه خامل ليريد تحمل المسؤولية ويفضل وجود شخص يقوده ويوجهه لذلك لا بد من فرض العقابي والرقابة الشديدة لدفع الإنسان للعمل، وتؤكد أن الجر والمزايا من أهم الحوافز نحو العمل.

2. افتراضات نظرية لرقابة الشديدة لدفع الإنسان للعمل، وتؤكد أن اجر والمزايا من أهم الحوافز نحو العمل.

افتراضات نظرية Y: تفترض إن التهديد والرقابة الدقيقة ليست الدافع والوسيلة التي تدفع الأفراد للعمل لأن الفرد يقوم بممارسة الرقابة الذاتية من أجل تحقيق التزاماته وكذلك إن الفرد يستطيع تحمل المسؤولية وأن الجهد الذي يبذله في عمله هو شيء طبيعي كما يرغب أيضا في الحوافز المعنوية كرضا الإدارة عن أدائه بعمله. (نظمي شحاذاة وآخرون, 2000, ص 31 32).

ب. نظرية المساواة: تبين هذه النظرية أن الجهد الذي يستثمره الفرد في عمله يتوقف على إحساسه الشخصي لمعاملة المؤسسة له على أساس المساواة والعدالة ضمن الإطار الاجتماعي (حمدي ياسين وآخرون '1999' ص 113).

أي المساواة تحدث عندما يشعر الفرد إن نسبة العائد من وظيفته مقارنة مع خبراته ومؤهلاته تتعادل بينه وبين بقية العمال الذين لهم نفس الخبرة و المؤهلات وعلى ضوء هذه المقارنة تحدد درجة ومستوى الأداء الوظيفي.

كما تركز هذه النظرية على تأثير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وتنص بضرورة اهتمام المراكز القيادية في المنظمات على العمليات الاجتماعية في مكان العمل والنظر إلى الدافعية على أنها عملية ديناميكية غير ثابتة. (حمدي ياسين وآخرون, 1999, ص 123).

ثانياً: القدرات:

يقصد بالقدرات والخصائص والسمات الشخصية لأداء الوظيفة ويعرفها عبد الرحمان العيساوي أنها: " القدرة على أداء عمل معين سواء كان حركيا أو عقليا وتشير إلى ما يستطيع أن ينجزه الفرد بالفعل من الأعمال فهي مرتبطة أيضا بالسرعة والدقة في

الأداء وليس هناك فرق في الاستعمال بين قدرات المكتسبة والقدرات الفطرية" (قجة رضا, 2003, ص 62).

فهاذه القدرة على أداء تستعمل في جميع أنواع الأعمال من الفكرية إلى العضلية وهي الاستطاعة على ما ينجزه فعلا من أعمال بسرعة فائقة وأداء دقيق وقد تكون هذه القدرة إما مكتسبة عن طريق التعلم والتدريب وإما فطرية موروثة وملازمة للسمات الشخصية للفرد وهذا ما يتفق عليه معظم الدارسون حيث يعرفها محمد عثمانى نحاتي: "أنها القدرة على الأداء سواء كان الأداء متعلق بحركات متناسقة أو نشاط عقلي رمزي أو بأي نوع آخر من السلوك". (قجة رضا, 2003, ص 62).

#### ثالثا: الإدراك:

إن عملية الإدراك التي تهدف إلى إيجاد معنى لكل المدخلات المتنوعة المتدفقة إلينا عن طريق حواسنا المختلفة، تسمى الإدراك حيث تتضمن تصنيع المعلومات بشكل فعال. "ويشير إدراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهود في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوكيات الذي يعتقد الفرد بأهميتها في الأداء مهامه بتعريف إدراك الدور" (راوية حسن, 1999, ص 216).

فالإدراك هو اتجاه يوجه جهود الفرد في العمل الذي يرى فيه أهمية وفائدة في الأداء حيث من خلال هذا العمل يعرف أهمية الدور ويدركه، ويمكن تعريف الإدراك: أنه عملية إدراكية تنتهي بتكوين معاني وتفسيرات معينة لما تتلقاه حواس الفرد عن هذه المؤثرات (قجة رضا, 2003, ص 63).

أي أن يتأثر بمجموعة من العوامل الخارجية في المؤسسة سواء من طرف رئيسه أو من زملائه العمال، مما تكون له انطباعات واتجاهات ترشده إلى أداء عمله.

ويعرف احمد زكي بدوي في مصطلحات العلوم الإدارية: أنها الفهم المباشر لمدلول الشيء أو الفعل ما ويعتبر البعض الآخر إن هذا المفهوم يحصل فوراً أي قبل البحث مخزونة في خبايا الذهن (احمد زكي بدوي, 1985, ص 46).

نستنتج من الشرح هذا المصطلح انه يمكن تمييز نوعين من الإدراك فالأول يركز على أنه الفهم للمعاني والمعارف بطريقة سريعة أما الآخر هو كمحصل لما اكتسبه الفرد من خبرات وتجارب موجودة أساساً في ذهنه.

ومنه فالإدراك عملية من خلالها نختار وننظم ونفسر المعلومات التي تجمع بواسطة حواسنا لكي نفهم العالم المحيط بنا في مجال السلوك التنظيمي. (محمد السعيد انور سلطان, 2003, ص 50).

ومنه يتحدد الأداء الذي هو سلوك تنظيمي من خلال عملية تنظيمية تفسيرية اختيارية لما تستقطبه كمدخلات تتمثل في الإدراك .

#### 4. مؤشرات الأداء:

أولاً: التغيب العمالي: هناك الكثير من المؤسسات تعاني من مشكلة التغيب عن العمل لعدة أيام وأسابيع دون إشعار المؤسسة.

ويعرف التغيب أنه عدم الحضور العامل للعمل في الوقت الذي يتوقع منه الحضور فيه والمشاركة في الإنتاج طبقاً لبرنامج العمل، أما إذا كان الشخص في إجازة رسمية أو في عطلة فإن ذلك لا يعتبر غياباً. (مصطفى نجيب شاوش, 2005, ص 115).

ويعني هذا استثناء العطل والإجازات الرسمية عن هذه الظاهر والتركيز على الحضور للأفراد المقيدون بجدول العمل والإجازات الرسمية، وهناك الغياب غير إرادي سببه حالات مفاجئة كالمرض آخر إرادي يمكن تفاديه وبدراسة علاقته بالعمليات التنظيمية ومستوياتها المختلفة، إلا أن أوقات الإضراب أو التأخر للوصول إلى العمل لا يعتبران تغيباً.

ويمكن إرجاع أسباب ظاهرة التغيب العمالي إلى عوامل نفسية خاصة بالعامل تنحصر في عدم حصوله على احترام والتقدير وكذا فشله في إحراز طموحاته وعدم قابليته على الانتقال الاجتماعي وقلقه حول مستقبل عمله. (احسان محمد حسيني, 2005, ص 96).

أو عدم رضاه عن عمله وفقدان الاهتمام به، ويمكن إرجاعه كذلك إلى عوامل انخفاض إدارية تنظيمية كأسلوب الإشراف غير مناسب في بعض أقسام المؤسسة أو انخفاض الأجر أو ظروف بيئة العمل (ظروف فيزيقية). (مصطفى نجيب الشاوش, 2005, ص 96).

وللتغيب عدة آثار سلبية منها:

إضراب عمل المشرفين الذي يؤثر على جميع وظائف الإدارة من تخطيط تنظيم توجيه تنسيق، رقابة، إذ يجب مراجعة برامج العمل اليومية لمواجهة النقص وتخصيص واجبات

إضافية لبعض العاملين كما يؤدي إلى إصدار تعليمات إضافية.(مصطفى نجيب الشاوش, 2005, ص 116).

إي اتخاذ القرارات المناسبة وإصدار الأوامر اللازمة لتمثل هذا الوضع كذلك يؤثر تغيب العمال على فريق العمل وعلى روحهم المعنوية، وقد تلجا بعض إدارات المؤسسات إلى فرض العقوبات الرادعة في حق المتغيبين عن العمل كعقوبة قطع الأجور، والتنبيه وإفادات النظر، وهناك إدارات أخرى تحاول معرفة العوامل السببية لظاهرة التغيب تتخذ الإجراءات العملية لمعالجتها (احسان محمد الحسيني, 2005, ص 96).

ويحسب معدل التغيب الكلي بالعملية الحسابية التالية التي تعبر عن نسبة الأيام المفقودة إلى العدد الإجمالي لأيام العمل أي معدل التغيب الكلي = (عدد الأيام المفقودة بسبب التغيب / عدد أيام العمل) x 100.

ثانياً: الانضباط في العمل:

يقصد بالانضباط في العمل انضباط العاملين أو ضبط النفس عن أي عمل يخالف القواعد والقوانين والتشريعات المسيطرة داخل المنظمة، ويعد الانضباط في العمل الشغل شاغل لقادة ومسيري المؤسسات، كما يعتبر من المشكلات الخطيرة داخل التنظيم، إذ لا يمكن قصور العمال بدون توزيع للأدوار والمراكز، وبدون مشرف يسير ويراقب العمل، حيث يعتبر المشرف ومستواه التعليمي والمهني المحور الأساسي في عملية الانضباط، وغالبا ما تنتفش آفات عديدة داخل المؤسسة، كالتمارض الذي يؤدي مباشرة إلى الغياب عن العمل، بالإضافة إلى العمل غير المنظم والفوضوي، وحوادث العمل المتعمدة والتبذير

والإهمال واللامبالاة والغش وغيره من القيم السلبية. (محمد علي محمد، دون ذكر السنة، ص 307).

### ثالثا: الاستقالة:

لاشك إن بقاء الفرد واستمراره في العمل داخل المؤسسة معينة يعد مؤشرا ودليلا على رضاه عن العمل والذي يتجسد من خلال أدائه على عكس ما يشير إليه تركه للعمل وتقديمه استقالته.

"فالاستقالة تعني ترك العمل من قبل العامل نفسه ويستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى معدل الأعضاء الذين يتركون المنظمة خلال عام وعادة ما يدرس في علاقته بعوامل أخرى مثل طبيعة الإشراف، الروح المعنوية، الرضا عن العمل. (محمد علي محمد، دون ذكر السنة، ص 306).

ويظهر هنا دور المشرف في رفع الروح المعنوية للعاملين وتوفير حالة من الاستقرار النفسي حتى لا يكون هناك ارتفاع معدلات الاستقالة .

ومن الأسباب التي تدفع بالعامل إلى ترك عمله هو عدم الرضا بسبب وضعه في الأماكن الغير مناسبة لقدراته وخبراته أو سبب سياسة الأجور والحوافز بالمؤسسة أو وجود خلل في سياسة الترقية. (مصطفى محمود ابو بكر، 2003، 2004، ص 484).

ويمكن إرجاع هذا كله إلى القرارات الغير مدروسة بعملية فيها تعلق الأمر بالسياسة العامة للمؤسسة.

ويحسب معدل الاستقالة من خلال العملية الحسابية التالية:

معدل ترك العمل خلال فترة زمنية معينة = ( عدد حالات ترك العمل خلال هذه الفترة / إجمالي عدد العمال في منتصف الفترة) x100. (ضيايف زين الدين, 2001, ص25).

### 5العوامل المؤثرة في الأداء :

لقد اختلفت آراء الباحثين في دراسة العوامل المؤثرة على الأداء داخل المؤسسات ونتيجة للدراسات والبحوث تم فصل مجموعة من العوامل التي تعتبر بمثابة أسس تؤثر سلبا أو إيجابا على مستوى أداء العامل وموقع العامل بين الوظيفة وموقعة من الإدارة وموقفه من جماعة العمل وسوف نتناول في الدراسة على بعض هذه العوامل منها:

5-1الإشراف: هو عملية اجتماعية وطبيعية وحقيقية في حياة أي كائن اجتماعي والمؤسسة كائن اجتماعي بامتياز وبالتالي فالمؤسسة تحرص عليها لتحقيق الأداء الفعال والمشرف يعمل على توفير المحيط الملائم عن طريق التحفيز وتنظيم العمل وبث روح العمل الجماعي والتعاون الإشراف سلاح ذو حدين يرفع من مستوى الأداء والعكس.

5-2 الحوافز: إن من أهم مقومات العملية الإنتاجية داخل المؤسسة العنصر البشري وذلك كان على المؤسسة أن تحفزه لأداء أفضل وتزداد أهمية الحوافز لأن بها تتحدد الرغبة في أداء العمل وذلك عن طريق الظروف الاجتماعية والمادية المحيطة بالعمل واحتياجات الفرد ومدى ملائمة العمل لميوله واتجاهاته ويمكن تقييم الحوافز إلى:

5-2 — 1 الحوافز المادية: وهي التي تشبع حاجات الإنسان المادية من مأكلاً ومشرباً، ملابس مأوى، زيادة الأجر.

5—2—2 الحوافز المعنوية: وهي التي تشبع حاجات الاجتماعية والذاتية مثل الحاجة إلى الأصدقاء والانتماء إلى الجماعة ومن بينها فرص الترقية الاعتراف بأهمية الفرد العامل والثناء عليه. (جمال الدين العويسات, 2002, ص 64).

5—3 ظروف العمل المادية: وهي التي تحيط الفرد أثناء قيامه بأعماله والتي تؤثر بدرجة ملموسة على مقدرة الفرد الذهنية الجسمية والتي يستطيع التحكم فيها كالحرارة والبرودة والضوضاء التربة، والدخان والتهوية..... وظروف العمل المادية يرتبط بها معدل دوران العمل ومعدل الغياب سواء كانت مناسبة أو غير مناسبة إضافة إلى هذه العوامل هناك عوامل أخرى مثل جماعة العمل التي تؤثر بسلب والإيجاب على أداء العامل.

5—4 الخدمات الاجتماعية: تستهدف تحقيق التكيف والتفاعل المتبادل بين الأفراد أو بيئتهم الاجتماعية وتتوصل في تحقيق هذا من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة المنتظمة وذلك بالاهتمام بظروف العمل الاجتماعية والمادية من سكن، علاج وغيرها من خدمات (جمال الدين العويسات, 2002, ص 65).

## 6- نظريات الأداء:

أولاً: معالجة الأداء في ظل النظريات الكلاسيكية:

1. التنظيم الإداري الهادف عند فايول لرفع مستوى الأداء:

أهم المديرين والمسيرين بوضع أساس وقواعد التنظيم والإدارة وتقييم الأنشطة الإدارية إلى وظائف تتمثل في التخطيط، التنسيق، الرقابة، التنظيم، الإشراف، والتنبؤ (بوباية محمد الطاهر, 2004, ص 122).

كما وضع هنري فايول مجموعة من الميكانيزمات لتحديد ملامح الإدارة الرشيدة وهي:

\_\_\_\_\_ التأكد من أن إعداد التخطيط يتم بدقة وأنه يستنفذ بسرعة.

\_\_\_\_\_ وضع سلطة منفردة وتكامل من التنظيم المادي والإنساني لتنسيق الجهود وإصدار القرارات الحاسمة والواضحة.

\_\_\_\_\_ تشجيع الرغبات في تحمل المسؤولية الإدارية ومنح المكافآت العادية.

\_\_\_\_\_ تغلب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة للأفراد مع مراقبة كلية للتنظيم وبالتالي فالأداء الفعال عند فايول مرهون بإتباع قواعد وأسس رشيدة علمية في سير الموارد البشرية (اسمهان بلوم, 2005, ص 30).

2— التون مايو دور العلاقات الإنسانية في تحسين الأداء:

جاءت مدرسة العلاقات الإنسانية لتعطي تفسيراً أكثر وضوحاً عن فعالية الأداء داخل المنظمات بإعطائها الأهمية المتزايدة للعامل الإنساني في بعده النفسي والاجتماعي ويعتبر التون مايو المؤسس لها من خلال إبراز دور البعد الإنساني والاجتماعي في أداء المنظمات والبعد النفسي في أداء الأفراد.

إذ أن دراسته تهدف إلى البحث عن تأثير الظروف الفيزيائية للعمل على أداء العامل وكذلك دراسة العوامل النفسية والاجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي، كما ركزت هذه

النظرية على الرجل الاجتماعي بدلا من الرجل الاقتصادي حيث أنه لا يمكن النظر للعامل على أنه تعطيل الربح والحاجة للعمل هي أشياء أصلية في طبعه. (صالح بن نوار, 2006, ص ص 150 151).

أي أن العامل في مؤسسته يحتاج إلى جانب الحوافز المادية لعوامل معنوية والتي تلعب دورا مهما في رفع مستويات أدائه.

وقد أدرج التون مايو هذه العوامل المعنوية في الجو السائد بين العمال من جهة وبين العمال الإدارة من جهة أخرى ومدى قدرة المدير على تحفيز العمال وإدماج أهدافهم ضمن أهداف المؤسسة. (اسمهان بلوم, 2005, ص 95).

ولذا يجب على الإدارة محاولة الاهتمام بالتنظيم غير الرسمي وتحقيق درجة معينة من التوافق بين أهدافه وأهداف التنظيم الرسمي لتحقيق هذه الأخيرة بطريقة فعالة .

كما اهتمت الباحثة ماري باركر فوليت "بالبعد النفسي لأداء الأفراد والمؤسسات حيث وضعت فلسفة الإدارة وتسيير تقوم على مبادئ التنسيق والتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات الأمر الذي يضمن ظروف الإبداع".

كما قدمت مجموعة من التغييرات تعتبرها أساسية ومتحكمة في إدارة المؤسسات ومفاهيم السلطة التي تكون وليدة لموقف القائد أو الرئيس وأتباعه وهي فعالية الأداء.

ووفق لموقف تؤكد: "فوليت" على على الاتصال الإقناعي بين الرئيس والمرؤوسين لمناقشة وضع عمل ما وتحديد كفاءات التعامل وتصبح القرارات حتى وإن اكتسبت طابع الأوامر

تابعة عن الموقف وتحوز على إدراك إتباع لها ومن ثمة اندماجهم في تنفيذها مما يحقق  
الفعالية في أدائهم. (بوباية محمد الطاهر, 2004, ص 191).

### ثانيا: معالجة الأداء في ظل النظريات الحديثة :

ينظر هذا الاتجاه إلى التنظيم على أنه مجموعة أجزاء متداخلة و مترابطة تتحرك  
ضمن كيان واحد، وتربطها علاقات متبادلة تتفاعل فيما بينها لتحقيق غايات محددة أي أن  
لكل عمل ووظيفة هو عملية متكاملة لا يمكن النظر إليه بمعزل عن الأعمال الأخرى التي  
تؤثر فيه وتتأثر به، الأمر الذي يجعل المنظمة تضم مجموعة من النظم الفرعية المتماثلة  
في مختلف الأقسام التي يعمل جميعها بشكل متكامل لتحقيق أهدافها.

فهذا التنسيق والتكامل كفيل بتحقيق مستويات عالية من الأداء خاصة إن هذا المنظور  
لا يمهل أهمية تحقيق الأهداف ولكنه يراها جزء أو عنصر واحد من عناصر عديدة، لابد  
من التركيز عليها ليضمن استمرار النظام واستقراره من خلال اعتماده على الوسائل  
والآليات أكثر من تركيزه على الأهداف التي لا تتحقق إلا إذا كان الاهتمام بكافة هذه  
الوسائل والآليات.

إن النظر للمنظمة على أنها نظام مفتوح وكيان متكامل تعمل مختلف أجزائها وفق نسق  
وظيفي يعتمد من خلاله أداء كل وظيفة على أداء وظيفة أخرى يجعل أداء العامل أكثر  
فعالية لتحقيق أهداف المنظمة ككل، والتي تعتمد بدورها على البنية الخارجية وعلى  
تصميم هيكل التنظيمي وكذا نشاطاتها الفرعية وتأثيرها على سلوكيات العاملين فيها  
بمختلف مستوياتهم الإدارية والفنية وبهذا فإن المنظمة تكون دائما على استعداد لاتخاذ

كافة الإجراءات الكفيلة بتعديل وضعيتها والاستمرار في تحقيق مستويات عالية من الأداء.  
(اسمهان بلوم, 2005, ص ص 38 39).

2. النظرية السلوكية ورفع مستوى الأداء:

تهدف المدرسة السلوكية إلى دراسة السلوك التنظيمي للفرد داخل المؤسسة وتحاول فهم الظواهر السلوكية للتوصل إلى أفضل الطرق للتعامل مع العمال وتحقيق الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها من خلال نجاح أدائهم وفعالية التنظيم، من بين ممثلي هذا الاتجاه نذكر:

أ— كريس ارجريس وتأثير التنظيمات غير الرسمية على فعالية الأداء:

أوضح أن السلوك هو عبارة عن محصلة تفاعل عوامل فردية متصلة بالشخصية الإنسانية مع عوامل تتعلق بالجماعات غير رسمية، حيث أوضح أن هناك تناقض بين الرغبات الشخصية وخصائص التنظيم الرسمي كنتيجة لضغط هذا الأخير على الفرد يلجأ إلى التنظيم غير رسمي.

كما أكد أن التمسك بالفكر التقليدي يؤدي إلى وجود حركة التنظيم مما ينتج عنه صراع مع متطلبات الإنسان العادي الذي يبحث داخله عن فرص لتحقيق أهدافه وبالتالي يجب تعديل التنظيم الرسمي وإتاحة الفرص للتقارب بين الطرفين أي بين العامل والإدارة من أجل تحقيق فعالية التنظيم ورفع المستوى أداء عماله ومنه نمت فكرة مشاركة العمال في الأداء أو ما يسمى الإدارة بالأهداف، أي توسيع مجال عمل الفرد عن طريق توسيع دائرة

الاتصال والمشاورة من اجل زيادة درجة فعالية وعمل الفرد.(صالح بن نوار ,2006,ص 176).

ب. دافيد أمري وإطار بلوغ الأهداف:

حيث صاغ إطار تصوريا يساعد الإدارة على تحقيق الفعالية لتحقيق أهدافها فنظر إلى القيم الأمن والتحصيل والإسهام والشعور بالانتماء إلى التنظيم على أنها عوامل تدفع العاملين الى العمل الجاد وبالتالي تحسين ورفع مستوى أدائهم، كما اعتبرها قيم ديناميكية تتغير من موقف إلى آخر بالنسبة للفرد نفسه نتيجة الظروف الداخلية والخارجية للتنظيم. كما يرى "أمري" أن الأفراد يبذلون أقصى جهودهم في العمل ويساهمون في عملية التنظيم إذا أحسوا وتأكدوا من أن الإسهام في تحقيق الأهداف العملية لقسمهم هي بمثابة وسيلة لإشباع قيم عملهم الخاصة في أي وقت، وهذا ما يدفعهم إلى العمل على تحقيق أعلى مستوى من الأداء خاصة إذا ما منحت لهم الفرص في اتخاذ القرارات لأنه غالبا ما يفضلون تأكيد الأفكار التي شاركوا أو ساعدوا على صياغتها. (صالح بن نوار ,2006,ص 176).

## 7- تقييم الأداء الوظيفي:

مفهوم تقييم الأداء الوظيفي:

لم يتم التوصل إلى تعريف لتقييم الأداء يجمع بين مختلف الآراء العلمية وهذا ما تبينه بعض المفاهيم الأكثر تداولاً لمفهوم الأداء: هو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم ويحتاج الأمر إلى أن يكون العاملون قد قضاوا فترة زمنية في أعمالهم وبشكل يمكن من القيام بتقييم أدائهم خلالها.

ويطلق على تقييم الأداء مسميات أخرى مثل نظام تقييم الكفاءة أو نظام تقارير الكفاءة أو نظام تقييم العاملين وأيضاً كان المسمى فهو يعني تحديد مدى كفاءة العاملين في أدائهم للعمل. (احمد ماهر, 1999, ص184).

معايير تقييم الأداء:

✓ معايير الإنتاج وتتمثل في كمية وجودة إنتاج الشركة.

✓ معايير سلوك الأداء وتتمثل في سلوك العاملين في بالمنظمة من خلال ما يلي:

\_\_\_\_\_ الإنتظام في العمل والتعاون مع زملاء العمل وإحترامهم.

\_\_\_\_\_ معالجة شكاوي العمال .

\_\_\_\_\_ تقارير العمل وحضور اجتماعات الإدارات.

\_\_\_\_\_ الابتكار والتطوير في العمل.

✓ سلوكيات الشخصية والتي تندرج تحتها:

\_\_\_\_\_ الإلتزام بسياسات المنظمة أو الشركة ما دامت في المصالح العام والالتزام

باجراءات وأساليب العمل.

\_\_\_\_\_ الإخلاص في العمل لشركة والحفاظ على ممتلكاتها.

ويتم تقييم أداء العاملين في أي مؤسسة أو شركة حسب هذه القواعد وإعطاءهم التقدير الخاص بهم على أساس المعايير السابقة، تتم التنقلات والترقيات داخل الشركة وذلك من شأنها أن يسهم في تطوير وزيادة الإنتاج.

#### خلاصة :

لقد شكلت دراسات الأداء اهتمام العديد من الباحثين ورواد البحث السوسولوجي فهو يعتبر السلوك التنظيمي الرئيسي الذي يمكن من خلاله تحقيق الأهداف المرسومة ولقد

تطرقنا إلى فصلنا هذا إلى العوامل التي يتحدد بها الأداء والتي يشترط وجودها معا فالقدرات الدافع والإدراك بالإضافة إلى وجود العديد من المؤشرات التي تدل على مدى فعاليته، الانضباط في العمل، زيادة الانتاج، من اجل تحديد الجوانب التي تزيد من عملية الأداء .

كما تطرقنا إلى أهم الأطر النظرية الكلاسيكية والحديثة لمعالجة الأداء.

# الفصل الرابع

## إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1 الدراسة الاستطلاعية

2 مجالات الدراسة

3 العينة ومواصفاتها

4 المنهج المستخدم

5 ادوات جمع البيانات

6 الخصائص السيكومترية لأدوات القياس

7 الأساليب الإحصائية المستخدمة

8 خلاصة الفصل

**تمهيد**

يعتبر الجانب الميداني من أهم مراحل البحث العلمي، لأنه مكمل للجانب النظري ومن خلاله يتم التأكد من صحة الفرضيات التي وضعناها في بداية الدراسة وسنتطرق في هذا الفصل للدراسة الاستطلاعية والتي من خلالها سيتم وصف الأدوات المستخدمة في جمع البيانات مع توضيح المنهج المستخدم، وتقديم عينة الدراسة ومواصفاتها مع الأخذ بعين الاعتبار صدق الاستبيان وثباته وفي الأخير عرض أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات الخاصة بموضوع الدراسة.

**1- الدراسة الاستطلاعية:**

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي يتمكن الباحث من خلالها من معرفة مجال الدراسة، كما تساعده أيضا على ضبط وبناء الأدوات والتقنيات الملائمة لإجراءات الدراسة واختيار الفروض، بعد الكشف عن خصائص المجتمع وضبط نوعية العينة وطريقة اختيارها.

لقد تم البحث عن الميدان النموذجي الأكثر صلاحية بموضوع الدراسة الذي يهدف إلى الكشف عن إجراءات الأمن المهني في مؤسسة البحث وعلاقتها الأداء الوظيفي ومن أجل هذا قمنا بزيارات استطلاعية عديدة في إطار جمع البيانات والمعلومات والتعرف على الميدان الأنسب.

كان نزولنا إلى ميدان الدراسة (مطاحن الحضنة) الزيارة الاستطلاعية الفترة الممتدة من 2016 03.15.... إلى غاية 2016..04.15.

وذلك بهدف التعرف على المؤسسة عن قرب وجمع المعلومات حولها ومعرفة أي مصلحة تناسب متطلبات دراستنا ولقد تم استقبالنا على مستوى قسم الموارد البشرية باعتباره مكلف بكافة الأنشطة داخل المؤسسة وخارجها بإضافة إلى وجود تسهيلات مادية كثيرة والتي تخص بحثنا طيلة التربص، فقد ساعدتنا هذه الزيارة على توزيع الاستبيان على عينة من العمال والهدف هو تجريب الأداة ومعرفة مدى صلاحيتها لقياس

متغيرين الدراسة وذلك من خلال تحديد خصائصها السيكمترية ثم الاستفسار عن العديد من الأمور من بين هذه الأمور التي تم مناقشتها:

- سبل الوقاية من المخاطر وكيفية إتباع إجراءات الأمن المهني.

- دور العمال وأرائهم في مجالات تطبيق إجراءات الأمن المهني.

- البرامج التدريبية المستخدمة لتوعية العاملين بمخاطر العمل.

ومن خلال جمع المعلومات وبناء على أسئلة المقابلة تم التوصل الى النتائج التالية:

\_\_\_\_\_ أنه يتم القيام بدورات تدريبية لتوعية للعاملين وبصفة دورية.

\_\_\_\_\_ الطرق والوسائل المستخدمة لتوعية العاملين بمخاطر العمل تكمن في اللوحات

الحائطية التعليمات، اللافتات، الإعلانات.

- أنه يتم الأخذ بأراء العمال فيما يخص مجالات تطبيق إجراءات الأمن المهني ولكن

ليس دائما بل من وقت لآخر فقط.

### التعريف بالمؤسسة:

#### -التعريف بالمؤسسة الأم:

- بعد أن تحصلت الجزائر على استقلالها بدأت في تأميم المؤسسات ففي سنة 1965

وبالضبط في 25 مارس تم تأميم جميع القطاعات الخاصة بالطحن و أصبحت تسمى

المؤسسة الوطنية للدقيق و الطحن غير أن دورها آنذاك كان مقتصرًا على صلاحيات

الإدارة العامة الذي عهدته، كذلك وضع خطة لتجديد المصانع الضرورية و وضع

وحدات أخرى في بعض المناطق، ففي سنة 1982 قامت المؤسسة الوطنية للدقيق والطحن بإنشاء خمس مؤسسات مماثلة للصناعة الغذائية من الحبوب و مشتقاتها بسطيف، فقد أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم: 367/82 بتاريخ 27 نوفمبر 1982 ابتداء من 2 أبريل 1990 تحولت إلى شركة مساهمة في إطار الإصلاحات الاقتصادية رأسمالها في 1997 قدر بـ: 2.525.000.000 د ج.

ويكمن النشاط الأساسي لمجمع الرياض سطيف في تحويل الحبوب (القمح الصلب واللين) و إنتاج وتسويق المواد المشتقة (سميد، دقيق، عجائن غذائية وكسكسي). تستغل ممتلكات مجمع الرياض سطيف وتسيير من قبل عشر (10) شركات تابعة ذات أسهم

سبعة (07) منها تختص في تحويل القمح الصلب واللين (43000 قنطار/يوميا).  
موفرة بذلك للسوق:

22000 قنطار/اليوم السميد.

8700 قنطار/اليوم الدقيق.

680 قنطار/اليوم العجائن الغذائية.

120 قنطار/اليوم الكسكسي.

60 قنطار/اليوم العجائن بدون غلوتين.

تمتلك المؤسسة عدة وحدات موزعة على عدة ولايات منها: (سطيف، المسيلة، برج بوعريريج، بجاية، بسكرة، ورقلة).

2-الشركات التابعة هي:

-مطاحن الببيان/ش م .برج بوعريريج.

-مطاحن الهضاب العليا /ش م .شوف لكداد.سطيف.

-مطاحن الصومام /ش م.سيدي عيش(بجاية).

-مطاحن الزيبان/ش م.بسكــــرة .

-مطاحن الحضنة /ش م .المسيلة .

-مطاحن سيدي عيسى/ش م (المسيلة).

-مطاحن الواحات /ش م توقرت.

-أما الشركات التابعة الثلاث المتبقية، فإثنتان منهما تضمنان الدعم اللوجستيكي، فهما

مختصتان في:

-النقل البري للبضائع (المواد الأولية والمواد تامة الصنع) والمسماة" نقل الفوارة /ش م"

سطيف -الإنجاز والصيانة الصناعية والمسماة "صورمي /ش م"سطيف.

وتختص الثالث في استصلاح الأراضي بالجنوب وتدعى "فلاحة الجنوب /ش م"ورقلة.

3-المؤهلات والتنمية في "رياض سطيف":

تتركز أهم مؤهلات الشركة الأهم فيما يلي:

أ-القدرات الإنتاجية والوضعية المالية المريحة للمجتمع، فهما عاملان يشجعان على

التشهير بعلامة مؤسسة الرياض سطيف.

ب-الخبرة الكبيرة المكتسبة في مجال تحويل الحبوب.

ت-كفاءة إطارات المؤسسة.

ث-الشفافية في التعامل مع الشركاء (الزبائن، المساهمين، المحيط.....إلخ)

ج-تنمية برامج تسيير حديثة وإنجاز مشاريع هامة.

\*-وفي إطار سياستها التنموية ومراعاة للتحويلات والتغيرات المستمرة للسوق اعتمد

"الرياض"سطيف جملة الأساليب التي تسمح لها بتوطيد مكانتها الرائدة في مجال

الصناعات الغذائية، وبدرجة مردودية رأسمالها وكذا رأسمال مساهميها من خلال:

-توطدة وتجميع قدراتها الإنتاجية.

-إنشاء مصنع للعجائن الغذائية بطاقة إنتاجية تقدر ب200طن /يوميا ببجاية.

-إنشاء مصنع لتغليف المواد المنتجة (بوليبر وبيلان) بسطيف.

### 3-1-النتائج المالية:

بين سنتي 1997و1999إرتفع رقم أعمال مؤسسة "الرياض"سطيف من21.032مليار

دينار جزائري إلى22.227مليار دينار جزائري، كذلك الشأن بالنسبة للقيمة المضافة

التي عرفت خلال نفس الفترة إرتفاع قدر ب41.83%.

### 3-2-الرياض "سطيف" ودخول البورصة:

-تعد الرياض سطيف أول مؤسسة تقوم باللجوء العلني للإدخال، وقد نجم عن ذلك رفع

رأسمالها الاجتماعي، وتسعيرة سهمها في البورصة يوم 13سبتمبر1999.

تركيبة رأسمالها الاجتماعي:

80%الشركة القابضة العمومية الزراعية الغذائية الأساسية.

11% المؤسسات المالية (البنوك وشركات التأمين )

9% أشخاص طبيعيين.

- ووجه نتاج اللجوء العلني للادخار، نحو التأهل التقني والتسيير وسيستهدف خاصة:

- وضع نظام المحاسبة التحليلية.

- مطابقة مقياس النوعية العالمية (إيزو 2000/2001).

- وضع نظام تسيير متكامل.

- عصرنة وتآلية الإنتاج.

- تطوير مجالي الاتصال ودراسة السوق.

\_\_\_\_\_ كما تجدر الإشارة إلى أنه بعد أن تحولت المؤسسة إلى شركة مساهمة في

سنة 1995 حققت الرياض سطيف أرباحا معتبرة فقد تطورت أرباحها الصافية بنسبة

68.51 % خلال ثلاث سنوات الأخيرة و التي قدرت بـ: 21.032.231.000 دج في

سنة 1997 مقابل 13.866.198.000 دج سنة 1995.

وقد زاد رأس المال مرتين سنة 1997/1993 وذلك عن طريق إصدار أسهم نقدية و

إدماج الاحتياطات.

يمكننا توضيح الزيادة في رأس المال خلال ثلاث سنوات كما هو موضح في الجدول

التالي:

الجدول رقم (1) يوضح تطور رأس المال.

مبلغ تحويلات رأس المال					
سنة	إصدارات أسهم نقدية	إدماج الإحتياطات	حصص عينية	المبالغ المثالية المالية	عدد أسهم الشركة
-	إسمية/علاوة إصدار	-	-	-	-
1995	-	-	-	-	8500
1996	-	-	3.150.00 0.000	-	8500
1997	-	-	-	4.000.000. 000	8500.4000.0 00

ملاحظة : إن الزيادة في رأس المال في سنة 1997 يطابق إصدار 3.150.000 سهم

بقيمة ألف دينار للسهم، إن رأس المال الإجمالي للشركة موزع كالتالي:

- 1 - مطاحن الصومام / ش م / سيدي عيش (بجاية): 628.000.000 دج.
- 2 - مطاحن البيبان / ش م / برج بوعريريج: 627.000.000 دج.
- 3 - مطاحن الحضنة / ش م / المسيلة : 479.000.000 دج.
- 4 - مطاحن الهضاب العليا / ش م / سطيف : 265.000.000 دج.
- 5 - مطاحن الواحات / ش م / تقرت : 261.000.000 دج.
- 6 - مطاحن الزيبان / ش م / القنطرة : 235.000.000 دج.

7 - مطاحن سيدي عيسى / ش م / : 81.000.000 دج.

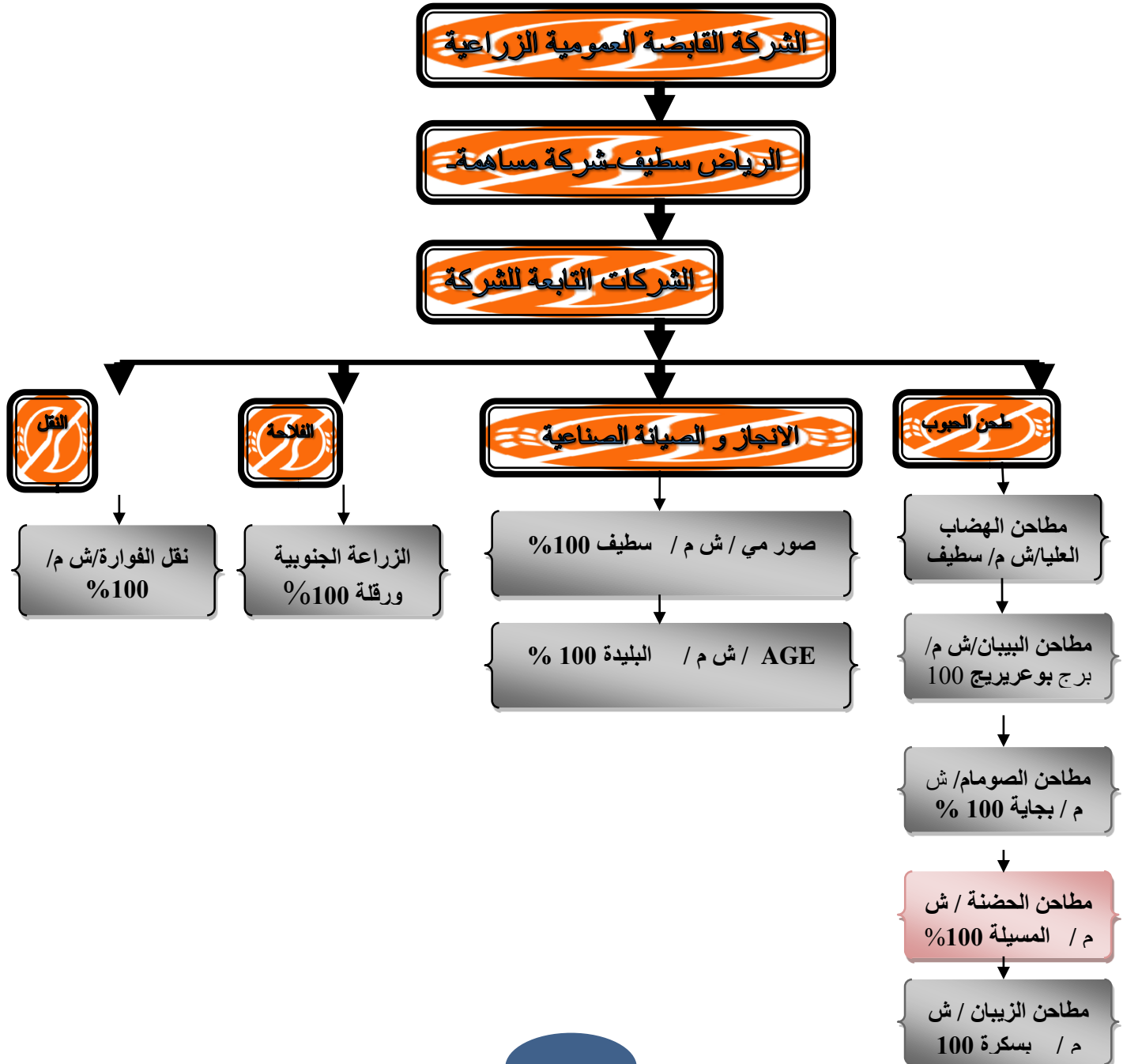
8 - نقل الفوارة / ش م / : 42.000.000 دج.

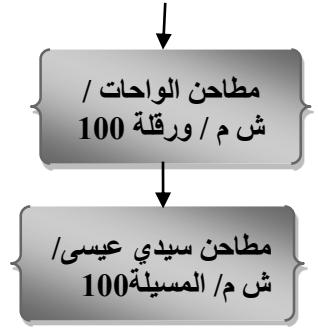
9 - الفلاحة الجنوبية : 4.000.000 دج.

10 - صوري / ش م / سطيف : 3.500.000 دج.

ملاحظة : يقدر رأس مال رياض سطيف الحالي 5.000.000.000 دج.

الشكل (2) الهيكل التنظيمي " لرياض سطيف "





المصدر: المصلحة التجارية بالمؤسسة

### بطاقة فنية حول مطاحن الحضنة بالمسيلة

#### 1 - نشأة مطاحن الحضنة بالمسيلة:

تقع مطاحن الحضنة على بعد 02 كلم من وسط المدينة على جهة الجانب الشرقي على طريق الرابط بين برج بوعريريج والمسيلة، بدأ بناؤها سنة 1980 حيث تم تشغيلها لأول مرة سنة 1982.

وقد حولت وحدة الرياض بالمسيلة إلى شركة في شكل مساهمة مطاحن الحضنة وهذا في 02 أكتوبر 1997 على مساحة 30755م<sup>2</sup> منها 12555م<sup>2</sup> مغطاة .

أسست الشركة التابعة "مطاحن الحضنة" في 1997.10.01 (مستخلص محضر مجلس الإدارة رقم 06، جلسة يوم 1997.09.07، تحولت إلى شركة تابعة، شركة مساهمة بتاريخ 1997.10.01 مبلغ رأس المال الإجمالي 60.000.000 دج ابتداء من 1997.10.01، تم رفعه في 1998.04.30 إلى 479.000.000 دج وفي 2009 بلغ 1.449.460.000 دج، وتنقسم الوحدة إلى قسمين قسم قديم وقسم جديد هما:

#### القسم الأول:

يتكون من مسمدة ومطحنة واحدة حيث تم إنجازها من طرف الشركة السويسرية من نوع " buhler " بيلر وتاريخ بداية استغلالها سنة 1981 وتبلغ طاقتها الإنتاجية 2000 قنطار يوميا بتكلفة انجاز إجمالية قدرها 220.915.480.55 وارتفعت القدرة الإنتاجية ب: 242.202.253.51 دج.

### القسم الثاني:

يتكون من مسمدة جديدة وقد تم إنجازها من طرف الشركة الإيطالية من نوع «Golfetto» فولفيطو وتاريخ بداية استغلالها سنة 1993 وتبلغ طاقتها الإنتاجية 4000 قنطار يوميا بتكلفة انجاز إجمالية قدرها 563.986.101.84 دج.

### 2- قدرات الشركة:

– قدرات الشركة:

\*البطاقة الفنية للشركة التابعة:

– قدرة الطحن 5.500 قنطار/يوميا من القمح الصلب و1.500 من القمح اللين.

– قدرة الانتاج 3.630 قنطار/يوميا من السميد (سميد ممتاز ب: 64% نسبة

الاستخلاص) و1.080 قنطار/يوميا من الدقيق (دقيق خبز ب: 72% نسبة استخلاص).

– قدرة تخزين 125.000 قنطار (قمح صلب 62.500 قنطار – قمح لين 62.500 قنطار).

– طاقة الحمولة للمواد الأولية، حيث أن عدد الوحدات 19 وحدة والحمولة المقيدة 330

طن.

-أما المنتجات بمختلف أنواعها حسب إحصائيات سنة 2009 فهي كالآتي:  
السميد 199.283 قنطار، الدقيق 209.629 قنطار، بقايا الطحن 189.004 قنطار  
العجائن الغذائية 531 قنطار.

رقم الأعمال المنجز خلال سنة 2009 = 1.256.752.274.58 د.ج.

3-وظائف الشركة:

\*الوظيفة الإدارية: وهي وظيفة غير منتجة ولكنها ضرورية ولها من الأدوار ما يلي:

-ضمان التسيير الإداري (سير الملفات، الاتصالات، التوجيه... إلخ).

-ضمان التسيير المالي والمحاسبي (المالية، التسجيلات، التقييم... إلخ).

-ضمان النشاط المصالح التقنية والإنتاجية (الدراسات، التموين، صيانة التجهيزات،

الإنتاج تسيير الملفات التقنية... إلخ)

\*الوظيفة الإنتاجية تتمثل في الأدوار التالية:

-تسجيل طلبات الزبائن وتحقيقها.

-بيع المنتجات التامة المتمثلة في السميد والفريضة والمنتجات الثانوية المتمثلة في النخالة

والكسكسى... إلخ.

الهيكل التنظيمي لوحدة مطاحن الخضنة:

-إن الهيكل التنظيمي للوحدة ماهو إلا وسيلة للإعلام يمكننا من خلاله معرفة تقسيم

العمل و التركيب السلمي الإداري من حيث تباين دوائر ومصالح و فروع الشركة

وسنعرض أهم دوائر هذه الشركة وخصائصها والجدير بالذكر أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة عرف بعض التغيرات وهذا أهم ما جاء فيه:

### 1 - رئيس المدير العام :

مكلف بإدارة جميع شؤون الوحدة و التنسيق بين مختلف المصالح المتواجدة بالوحدة و كذلك التنسيق بين الوحدة و مثيلاتها من نفس القطاع و الاتصال بجميع السلطات المعنية بنشاط الوحدة و لهذا توكل له عدة مهام أهمها:

-الاتصال بكل السلطات المعنية بنشاط المؤسسة.

-يعتبر الواجهة الأولى للوحدة.

-التنسيق بين الوحدة و ممثليها من نفس القطاع.

-يقوم بالربط بين جميع الدوائر.

-يقوم بإعلام الرئيس المدير العام برياض سطيف بالحالة اليومية للمؤسسة.

و تنقسم المصالح التي تعمل مباشرة مع المدير العام إلى قسمين هما:

قسم مهمته التنظيم و التسيير الداخلي "الهيكل" للوحدة و تتوزع مهامه إلى النواحي

التالية:

أولاً : قسم التنظيم و التسيير الداخلي - الهيكل - للوحدة:

1 - الأمانة العامة: تابعة للمديرية العامة و مكلف بتسجيل البريد الصادر والوارد و طبع المراسلات الصادرة عن المديرية العامة.

2 - مصلحة النوعية: مكلف بنوعية الإنتاج وفقاً للمعايير المحددة سواءً كانت هذه المعايير قانونية متمثلة في الكمية، تغليف أو معايير إنتاجية متمثلة في الجودة و مقدار المنافسة.

3 - المحاسب: يقوم بمساعدة المدير العام في الحسابات التي يقوم بها.

4 - المستشار القانوني: يقوم المدير العام باستشارته أو بمناقشته في القرارات التي سوف تصدرها المؤسسة و ذلك لتفادي الوقوع في خطأ قانوني وهو المحامي لدى الشركة و المكلف بالمنازعات التي تدخل فيها الشركة سواء كانت بين الشركة و مورديها أو زبائنها أو داخل الوحدة.

5- مكتب مساعد الأمن و الوقاية: و مهمته حماية الشركة داخلياً و كذا الوقاية خاصة من ناحية الحرائق، السرقة و حركة مختلف وسائل النقل في الوحدة و حمايتها من مختلف الأخطار.

ثانياً : قسم الإشراف على العمال و التسيير الإداري و المالي و المبيعات:

وينقسم هذا القسم إلى ثلاث مديريات أساسية هي:

1 - مديرية الاستغلال : و تنقسم بدورها إلى أربعة مصالح هي:

1/1- مصلحة التموين : و من مهامها ما يلي:

- شراء الحبوب و المواد الأولية التي تدخل في عملية الإنتاج.

-تزويد مختلف المصالح و المديريات بالتجهيزات الخاصة بالتنظيم و الإنتاج.

2/1 - **مصلحة الإنتاج:** مهمتها خاصة بالعملية الإنتاجية الكاملة أي من دخول المادة

الأولية إلى خروجها كمادة مصنعة مروراً بكل دورات العملية الإنتاجية و تهتم برسم و

تنظيم مخطط الإنتاج و عمليات تنفيذه في ورشات الإنتاج و العمل على احترام كل

مراحل الإنتاج و طرق تنفيذها محددة علمياً و تنقسم هذه المصلحة إلى مصنعين هما:

أ-مصنع التحويل رقم (1): يضم آلات تحويل القمح الصلب إلى سميد بطاقة إنتاجية

قدرها 5000 قنطار خلال 24 ساعة.

ب-مصنع التحويل رقم (2): يضم آلات تحويل القمح الصلب و اللين إلى دقيق و فرينة

على الترتيب بطاقة إنتاجية 1500 قنطار من القمح الصلب و 1500 قنطار من القمح

اللين خلال 24 ساعة.

- كما أن هذه المصلحة تنفرع إلى ثلاث فروع:

-فرع محاسبة المواد.

-فرع الطحن و الإنتاج.

-فرع الشحن و التوظيف.

- ويوجد تحت تصرف هذه المصلحة مخبر يعمل على متابعة النوعية المنتجة وكذا

متابعة الوزن تبعاً للقانون كما تعمل على استمرارية الإنتاج وذلك بتخصيص أفواج عمل

تعمل بالتناوب طيلة 24 ساعة و لهذا تعتبر من أهم المصالح.

3/1 - مصلحة الصيانة: ويشغلها رئيس المصلحة ومهمته إصلاح العطب الخاص

بآلات الإنتاج و تشغيل هذه الأجهزة 24 سا / 24 سا و تتفرع هذه المصلحة إلى:

فرع الإلكترونيك والكهرباء: ومهمته صيانة التجهيزات الكهربائية كالثلاجات و المكيفات.

فرع الميكانيك العام: و هو فرع خاص بصيانة الآلات الطاحن و الشاحنات.

4/1 - مصلحة تسيير المخزونات: تتكفل بتخزين المواد الأولية والمنتجات ودورها

الرئيسي هو تسجيل حركة المخزون و القيام بعمليات الجرد الشهرية و السنوية، وتتفرع

إلى ثلاث فروع متمثلة في:

- فرع استقبال و تخزين الحبوب.

- فرع تسيير مخزونات الأكياس.

- فرع تسيير قطع الغيار والتجهيزات.

2- مديرية التسويق: وهي مديرية حديثة النشأة بعدما كانت مصلحة تابعة لمديرية

الاستغلال وتشرف هذه المديرية على توزيع جميع المواد المنتجة عبر المراكز الموجودة

تحت تصرفها (المسيلة، بوسعادة، عين الملح) كما لها نقاط بيع محلية.

3 - مديرية الإدارة و المالية: و تنقسم إلى ثلاث مصالح و هي:

1/3- مصلحة المحاسبة و المالية: تعتبر من أهم النشاطات حيث أن لها علاقة مع

جميع المصالح الأخرى و يقع على عاتقها تسجيل كل العمليات المتعلقة بالنشاط التجاري

مع الوحدات و تتفرع هذه المصلحة إلى:

– فرع المالية و الصندوق.

– فرع المحاسبة العامة.

– فرع محاسبة المبيعات.

– فرع المحاسبات.

### 2/3 – مصلحة الموارد البشرية:

لها علاقة مباشرة مع العمال حيث تهتم بالشؤون الإدارية للعمال و كيفية تنظيم الموارد البشرية داخل الوحدة بكيفية تتماشى مع متطلبات العمل من أجل تكييف الوسط العمالي و ذلك لإعطاء أكبر كفاءة، تتفرع هذه المصلحة إلى:

– فرع تسيير المستخدمين.

– فرع الخدمات الاجتماعية.

### 3/3 – مصلحة الوسائل العامة: و من مهامها:

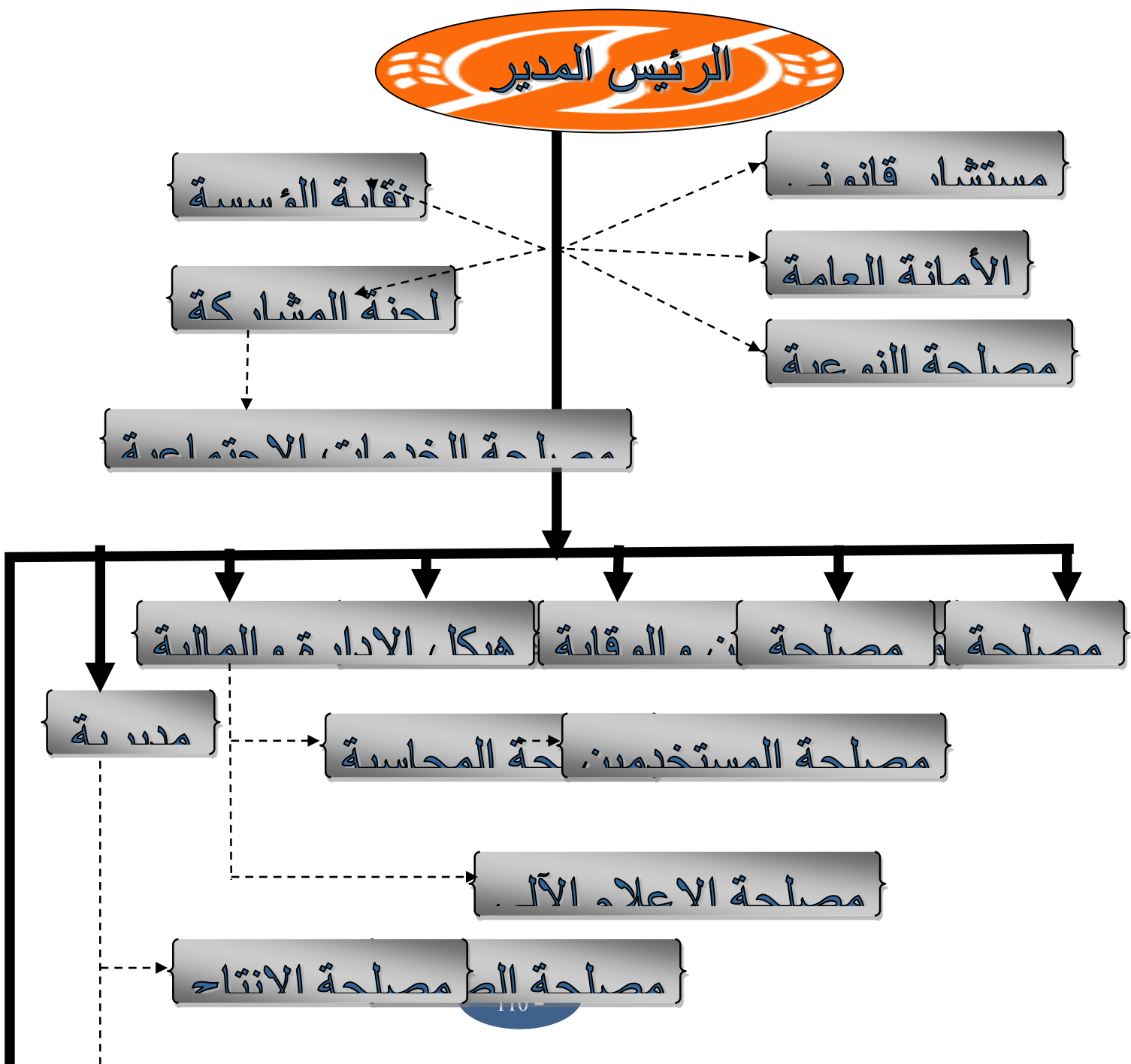
— متابعة جميع الأشغال و الترميمات التابعة للوحدة.

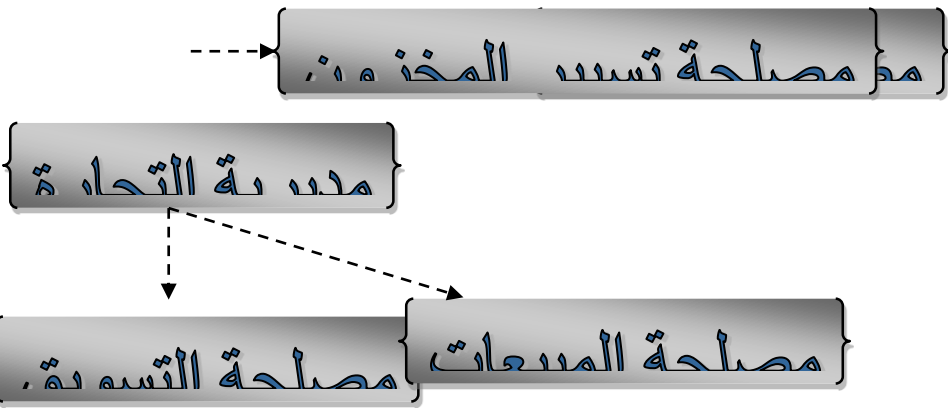
— المتابعة الميدانية للاستثمارات.

مكتب الإعلام الآلي: و يعمل هذا المكتب بكل ما يتعلق بوسائل الإعلام الآلي و متطلباته.

والشكل التالي يوضح هذه المديریات بمختلف مصالحها.

الشكل (3) الهيكل التنظيمي لمطاحن الحنونة





### أهداف المؤسسة و آفاقها المستقبلية

- تنشط المؤسسة مطاحن الحضنة في بيئة تسودها منافسة قوية و شديدة من بين 24 منافس لها داخل تراب الولاية و لهذا فإن المؤسسة مطاحن الحضنة تسعى إلى تحقيق أهداف و آفاق مستقبلية أهمها:

-تعظيم الربح الناتج عن الفرق بين سعر البيع و التكلفة النهائية.

-زيادة الإنتاجية عن طريق الاستعمال الأمثل لوسائل الإنتاج و تحسين نوعيته.

-محاولة تقديم سلع ذات جودة عالية.

-التسيير الأحسن للموارد البشرية في المؤسسة.

-تمويل السوق المحلية بالمنتجات الوطنية.

-سد حاجيات المستهلك بمادتي السميد و الفرينة.

-المساهمة في بناء و تطوير الاقتصاد الوطني.

-خلق جو تنافسي على مستوى الوحدة.

-الطموح إلى خلق جو تنافسي خارجي لزيادة كمية الإنتاج و تسويقه.

-محاولة كسب رضا الزبائن و الحصول على ولائهم بأقل تكلفة و بجودة عالية.

-محاولة القضاء على المشاكل السائدة داخل المؤسسة مثلا: مشاكل الإنتاج، التوزيع

والاتصال ...

-الحصول على أفضل نقاط بيع داخل الولاية و خارجها

### تقديم مصلحة المستخدمين (إدارة الموارد البشرية)

-العنصر البشري يعتبر أهم عناصر الإنتاج لذا يجب دراسته و الاهتمام به للوصول إلى

الهدف المرجو لخدمة المصلحة العامة.

أولاً: مهام الموارد البشرية في المؤسسة.

-تهتم بالحياة المهنية للموظف (منذ دخوله من أول يوم حتى التقاعد تقدر هذه الفترة

بـ32 سنة).

و من جملة الأشياء التي تقوم بها أيضا:

- تنصيب العمال و الاحتفاظ بملفاتهم و تمر عملية التنصيب بالخطوات التالية:

(1)- محضر تنصيب:

-فيه السنة واليوم والشهر واسم الموظف و صنف الوظيفة مع إمضاء المدير والشخص

المعني.

(2)- مقرر التعيين:

- يظم قرار تعيين الموظف مع إمضاء المدير العام.

3- تكوين الملف الخاص، بالموظف

"حيث يتم الاحتفاظ به في مكتب مديرية الموارد البشرية."

-حيث يكون الشخص في العام الأول متربص من الدرجة "0" العام الثاني يتم الترسيم أو التثبيت الدرجة "1" و بعدها يدخل في الأقدمية.

4-التكفل برتبة العميل:

-وتكون من حسب الدرجة والصنف حيث أن الدرجة (2-1) حالية ومن (10-1) قديمة.

5) وضع التكفل بأجور العمال:

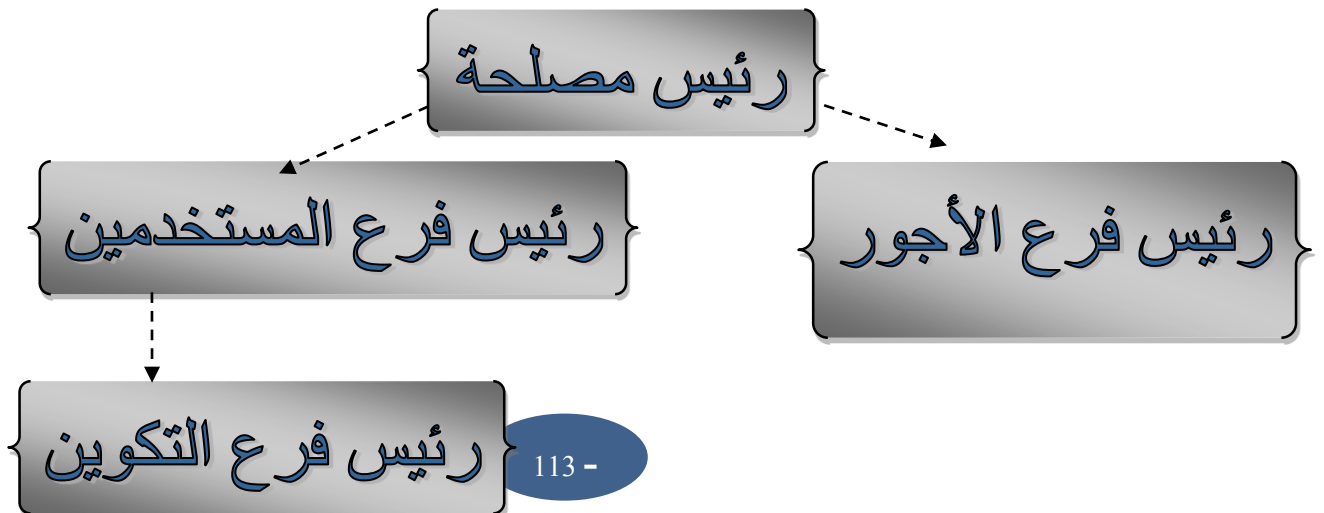
- حيث يحدد أجر العامل على أساس تصنيفات و ليس المهنة في حد ذاتها، ويتكون الأجر من أجر العامل يضاف إليه اجر المهارة (حسب الدرجة).

6)تتكفل بالعطل الاستثنائية أو المرضية.

7)تتكفل بوضع ملفات التقاعد.

دراسة المناصب في مصلحة المستخ

الشكل (4) الهيكل التنظيمي للمصلحة الموارد البشرية.



رئيس مصلحة: يتمثل دوره أساسا في الإشراف على المصلحة.

-أما مهامه فتتمثل أساس في:

-مراقبة احتياجات المصلحة (بشرية، أو مادية).

-استقبال شكاوى العمال.

-متابعة التقويم اليومي للعمال.

-الاهتمام بتشغيل الشباب.

-المصادقة على القرارات (الاستقالة، التوظيف، نهاية العقد ...).

2-رئيس فرع المستخدمين:

-ويتمثل دوره أساس في توجيه العمال والإشراف عليهم.

-وتتمثل مهامه في:

-مراقبة حضور العمال.

-تنظيم ملفات المداولة .

-مراقبة إمضاء المداومة.

-مراقبة العطل السنوية والطارئة.

-مراقبة التحضيرات (ساعات إضافية).

-مراقبة رخص الغيابات.

-مراقبة التقارير الإحصائية المتعلقة بالعمال.

- معاينة التوظيف.
- تسوية التجديد في العقود.
- الإمضاء على الاستقالات.
- متابعة الحركة العمالية.
- تسوية التحويلات.
- مراقبة التجهيزات.
- تسوية التقاعد والشؤون الاجتماعية.
- التعامل مع العمال (التعامل المباشر).

## 2 العينة ومواصفاتها:

تواجه الباحث أثناء قيامه بالدراسة الميدانية صعوبات عديدة من بينها كبر حجم مجتمع الدراسة وكذلك ضيق الوقت والوسائل المادية والوقت المخصص للدراسة، هذا ما يضطره إلى الاستعانة بأخذ جزء من المجتمع وسمي هذا الجزء بالعينة والتي يتم اختيارها وفقا لأسس منهجية حيث تمثل المجتمع تمثيلا صادقا وتعرف العينة على أنها جزء معين أو شبه معين من أفراد المجتمع الأصلي الذي تجمع من مفرداته البيانات ، فهي جزء من الكل وبالتالي تكون ممثلة له، حيث تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله، ووحدات العينة قد تكون أشخاصا كما قد تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك (رشيد زرواتي، 2008، الصفحة 250).

أما اختيارنا للعينة فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة لأنها الأنسب لطبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة، والذي يقدر بـ 197 عامل، وقد تم حذف 40 عاملا الذين تم عليهم تطبيق الاستمارة للتحقق من صدقها وثباتها، فأصبح لدينا المجتمع الأصلي يتكون من 157 عاملا تم اختيار 60 عاملا تم توزيع الاستبيان عليهم وهو ما يمثل 38 % العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة أي ما يعادل 60 عاملا تقريبا، وعليه فحساب العينة كالتالي:

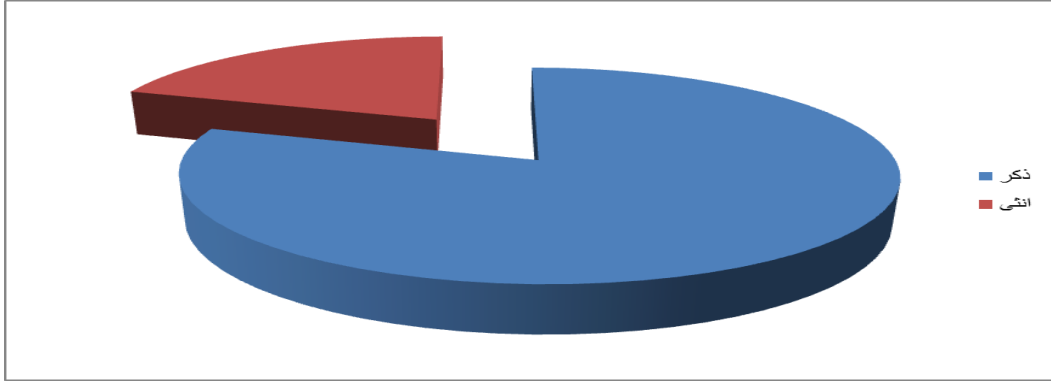
أ- توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس:

تم حساب التكرارات ونسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس كما تبينه النتائج بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2): التوزيع النسبي لافراد عينة الدراسة حسب الجنس الإناث

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	48	80%
انثى	12	20%
المجموع	60	100%

الشكل (5) توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس



من خلال الجدول رقم (2) يبين أن هناك تباعد في النسب مع الذكور والإناث حيث تحصلت فئة الذكور على أعلى نسبة تقدر ب 80% مقارنة بفئة الإناث التي بلغت 20% مما يدل على أن أغلبية عمال مؤسسة مطاحن الحضنة من الذكور وهذا راجع إلى طبيعة العمل التي يقوم بها الموظفين حيث تتطلب وجود أفراد يتمتعون بقدرات عالية في تحمل العمل وهذا يكون بطبيعة الحال إلى فئة الذكور أكثر من الإناث.

#### ب توزيع أفراد العينة حسب العمر:

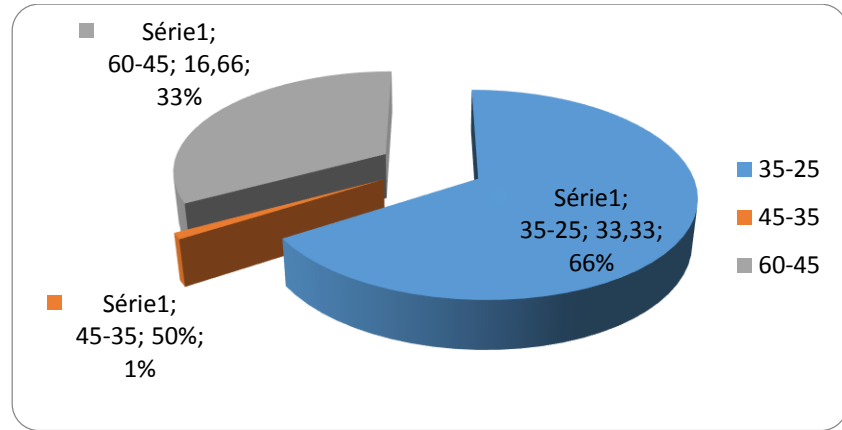
تم حساب التكرار والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب العمر كما يبينه النتائج

بالتداول رقم (3).

جدول رقم (3): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب العمر.

العمر	التكرار	النسبة
35-25	20	33.33%
45-35	30	50%
60-45	10	16.66%

الشكل (6): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.



يتضح من خلال الجدول السابق رقم (3) أن معظم العمال الذين يعملون في هذه المؤسسة أعمارهم ما بين 45-35 حيث بلغت نسبتهم 50% ثم تليها العمال الذين أعمارهم ما بين 35-25 بلغت نسبتهم 33.33% بينما اقل نسبة عمال الذين يعملون هم فيها هم العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 60-45 الذين بلغت نسبتهم 16.67% .

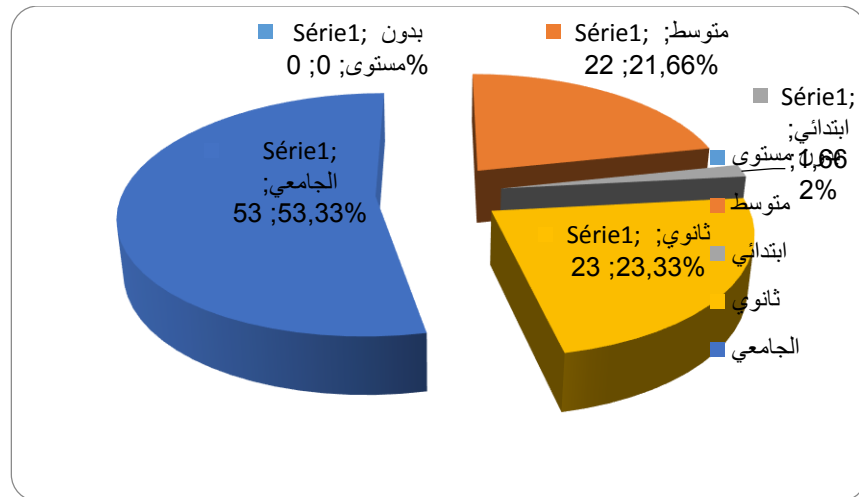
### ج — توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي كما تبينه النتائج بالجدول رقم (4).

جدول رقم 4: يوضح التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
0	0	بدون مستوى
21.66%	13	متوسط
1.66%	1	ابتدائي
23.33%	14	ثانوي
53.33%	32	الجامعي
100%	60	المجموع

الشكل (7) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي



نبين من خلال الجدول رقم 4 أن أكثر من نصف أفراد العينة مستواهم جامعي بنسبة

53.33% ثم تليها نسبة 23.33% يمثلها ذو المستوى الثانوي وتليها فئة المتوسط

بنسبة 12.66% وتليها نسبة الابتدائي بنسبة 1.66% ولا يوجد هناك عمال في هذه المؤسسة بدون مستوى.

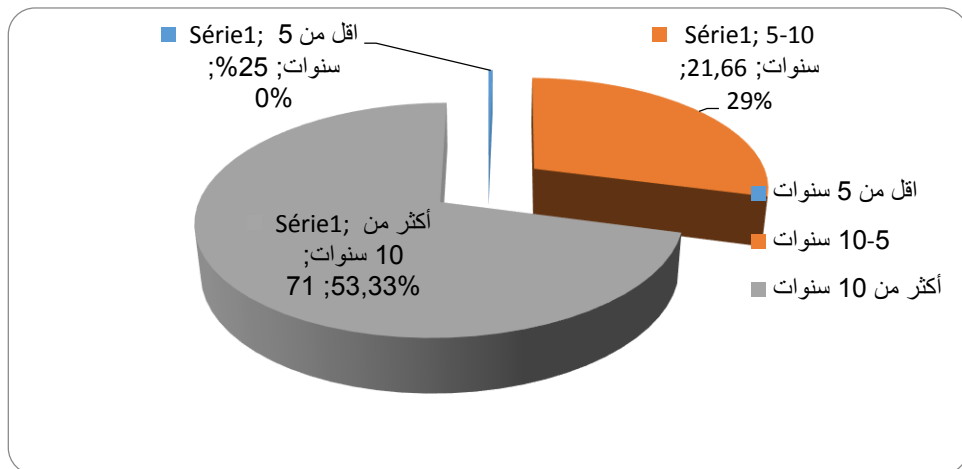
د . توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة كما تبينه النتائج بالجدول رقم (5).

جدول رقم (5): يوضح التوزيع النسبي لأفراد الدراسة حسب سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	15	25%
5-10 سنوات	13	21.66%
أكثر من 10 سنوات	32	53.33%
المجموع	60	100%

الشكل (8): توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة



يتضح لنا من خلال الجدول رقم 5 أن ما نسبته 53.33% من أفراد عينة تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة أكثر من 10 سنوات وتمثل نسبة 21% من أفراد يتمتعون بخبرة 10-5 سنوات في حين مثلت نسبة 25% الأفراد الذين يتمتعون بخبرة اقل من 10 سنوات وهذا ما يفسر حفاظ المؤسسة على العمال ذو خبرة والكفاءة وعدم تسربهم وهذا ما يدل على أن هناك نوع من الإستقرار ورغبة المؤسسة في زيادة الإنتاجية مما يجعلها تستقطب الفئة الشبانية الذين تملئها طبيعة العمل.

### 3- المنهج المستخدم:

منهج الدراسة: يتطلب كل بحث استعمال منهج معين وذلك حسب طبيعة الموضوع من أجل الوصول إلى حقيقة الظواهر بإتباع قواعد معينة عقلية حتى يتم التوصل إلى نتائج ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، ذلك لأنه الأنسب للدراسات التي تعتمد على الوصف وتشخيص الظواهر ولأن دراستنا تتناسب مع خصائص هذا المنهج الذي يعتمد على وصف ما هو كائن وشرحه وتفسيره، كما يحدد العلاقات الموجودة بين الظواهر محل الدراسة فقد تم استخدامه لأنه يساعد في الكشف عن واقع إجراءات الأمن المهني ومنه الحكم عن علاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين والإمام بجميع جوانب الموضوع حتى تتمكن من نفي أو إثبات فرضية البحث.

**4- أدوات جمع البيانات**

**1 المقابلة:** لقد تم الاعتماد على مرحلتين الدراسة الميدانية باعتبارها تقنية مباشرة تسمح بأخذ المعلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين حيث ساعدنا في الدراسة الاستطلاعية من خلال المقابلات الحرة مع مدير الموارد البشرية وبعض العمال فيها لتعرف على المؤسسة وعلى طريقة العمل فيها مما ساعدنا في الضبط النهائي للموضوع.

أما المرحلة الثانية تم إجراء مقابلة مع مدير المؤسسة باعتباره المسؤول والمشرف الرئيسي عن العمال وغرضنا جمع البيانات المتعلقة بالموضوع لمعرفة واقع إجراءات الأمن المهني من خلال مؤشرات داخل المؤسسة فكانت أسئلة المقابلة المخصصة للمدير على علاقة بتساؤلات الإشكالية وفرضيات البحث: **الإستبيان:**

**1- وصف الأداة:** في سبيل الحصول على المعلومات اللازمة من مفردات العينة للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة لدعم الدراسة النظرية بالجانب التطبيقي للإجابة عن تساؤلات وتحقيق أهدافها، وبعد الاطلاع على المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة و بالاستعانة بالأدب النظري للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، منها مذكرة أميمة صقر واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعة التحويلية في قطاع غزة تم بعد ذلك تقسيم الأداة كالتالي:

- المحور الأول : يتعلق بالخصائص الديمغرافية.

- المحور الثاني: إجراءات الأمن المهني.

- المحور الثالث : الأداء الوظيفي.

ثم بعدها عرض الاستبيان بصورته الأولى على الأستاذة المشرفة وبعض الأساتذة المحكمين بهدف الحكم على مدى صلاحية هذه الأداة للدراسة،(أنظر الملحق 1) حيث تم حذف بندين من المحور الأول وهما البند رقم 3-23 وبند في المحور الثاني رقم

4.(أنظر الملحق 2)

حيث أصبح الإستبيان في صورته النهائية مكون من 42 بند حيث أن من 1 ( من 1 إلى 27) تمثل بنود إجراءات الأمن المهني و من ( 1 إلى 15) تمثل بنود الأداء الوظيفي ثم تحديد أبعاد لكل مؤشر

المحور الأول : الرقابة الدورية من (1-10)

الإلتزام بالأنظمة و القوانين من (11-18)

الأجهزة الوقائية من (19-27)

المحور الثاني : الإنضباط في العمل من (1-9)

زيادة الإنتاج من (10-15)

ثم بعدها ضبط تعليمة الإجابة على عبارات الاستبيان بثلاثة بدائل للإجابة وهو(موافق، محايد، معارض)حيث تعطى التدريجات (1،2،3)على الترتيب علما أن كل العبارات جاءت إيجابية ومنه فإن:

— أكبر درجة يمكن الحصول عليها في هذا الاستبيان ككل (81 درجة) وذلك إذا أجاب المفحوص على كل عبارات الاستبيان بالبديل (موافق) الذي يأخذ التدرجة (3).

— أدنى درجة يمكن الحصول عليها في هذا الاستبيان ككل هي (27 درجة) وبذلك إذا أجاب المفحوص على كل عبارات الاستبيان بالبديل (معارض) الذي يأخذ التدرجة (1).

— متوسط الدرجات التي يمكن لأي فرد من أفراد عينة الدراسة الحصول عليها هو (54 درجة) وذلك إن أجاب على كل عبارات الاستبيان بالبديل (محايد) الذي يأخذ

التدرجة (2). (أنظر ملحق رقم 3)

5 — الخصائص السيكومترية لاداة:

ثبات وصدق أدوات الدراسة

أولا/ ثبات وصدق استبيان الأداء:

أ/ الثبات:

1- ألفا كرومباخ:

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائمة على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها، وقد بلغ معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للاستبيان ككل (0.78)، ومنه يمكن القول بأن هذا الاستبيان ثابت، كما هو

موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (6) يوضح ثبات استبيان الأداء عن طريق التناسق الداخلي

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الاستبيان ككل
15	0.78	

ب/ الصدق:

صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا الاستبيان عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان:

**الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية للاستبيان ككل:**

كما تم حساب أو تقدير الارتباطات بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبيان الأداء ككل بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، وتمثلت في ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل بارتباط قدر بـ 0.83، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد قدر بـ 0.53، وبالتالي يمكن القول بأن هذا الاستبيان صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (7) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية

لاستبيان الأداء

الدرجة الكلية	المحاور والدرجة الكلية
0.830**	المحور الأول (.الامن المهني...)

0.530**	المحور الثاني (الاداء...)
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)**	

ب/ الصدق: (المقارنة الطرفية):

كما تم حساب صدق هذا الاستبيان باستخدام طريقة المقارنة الطرفية وذلك بترتيب الدرجات تنازليا ثم أخذ نسبة 27% من طرفي الاختبار الأعلى والأدنى، أي ما يقابلها 8 درجة عليا و 8 درجة دنيا ثم المقارنة بينهما باستخدام اختبار الدلالة الإحصائية (Ttest) وبعدها يتم تفسير هذه القيمة وفقا لحالتين هما:

- إذا كانت قيمة الفرق لـ (Ttest) دالة عند مستوى الدلالة (0.05 أو  $\alpha=0.01$ )

فهذا يعني أن هذا الاختبار صادق لأنه استطاع أن يميز بين الطرفين.

- إذا كانت قيمة الفرق لـ (Ttest) غير دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) فهذا

يعني أن هذا الاختبار غير صادق لأنه لم يميز بين الطرفين.

وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة (Ttest) كما هو موضح في الجدول رقم ( ) يتضح

بأن هذا الاستبيان صادق حيث بلغت قيمته (8.02)، وهي قيم دالة عند درجة الحرية

(14) ومستوى الخطأ أو الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، (أنظر إلى الملحق رقم 4) كما هو مبين

بالجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الأداء									
الطرفين	اختبار التجانس	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار

								F		
دال				4.627	43.375	8			الأعلى	الدرجات الاستبيان
عند 0.01	0.000	8.026	14	1.281	29.570	8	0.137	2.487	الأدنى	

ثانيا/ ثبات وصدق استبيان إجراءات الأمن:

أ/ الثبات:

2- ألفا كرومباخ:

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ، وقد بلغ بالنسبة للاستبيان ككل (0.78)، ومنه يمكن القول بأن هذا الاستبيان ثابت، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (9) يوضح ثبات استبيان إجراءات الأمن عن طريق التناسق الداخلي		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الاستبيان ككل
27	0.693	

ب/ الصدق:

صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا الاستبيان عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للإستبيان:

## الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور والدرجة الكلية للاستبيان ككل:

كما تم حساب أو تقدير الارتباطات بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبيان إجراءات الأمن ككل بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، وتمثلت في ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل بارتباط قدر بـ 0.82، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد قدر بـ 0.75، فيحي أن ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل بلغت 0.68، وبالتالي يمكن القول بأن هذا للاستبيان صادق كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية

## لاستبيان إجراءات الأمن

الدرجة الكلية	المحاور والدرجة الكلية
0.821**	المحور الأول (..الرقابة الدورية..)
0.759**	المحور الثاني (الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين)
0.682**	المحور الثالث (الاجهزة الوقائية)
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)**	

ب/ الصدق: (المقارنة الطرفية):

كما تم حساب صدق هذا الاختبار باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة (Ttest) كما هو موضح في الجدول رقم (9) يتضح بأن هذا الاستبيان صادق حيث بلغت قيمته (14.28)، وهي قيم دالة عند درجة الحرية (14) ومستوى الخطأ أو الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، (أنظر إلى الملحق رقم 5) كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح صدق المقارنة الطرفية لاستبيان إجراءات الأمن

الطرفين	اختبار التجانس F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	الفرق
الاستبيان الأدنى			8	38.375	1.922				

6- الأساليب الإحصائية: لقد اعتمدنا في بحثنا على إستخدام برنامج الحزم الإحصائية

spss وذلك على النحو التالي:

1 حساب التكرارات وذلك للكشف عن استجابات الأفراد وثباتها على بنود الاستبيان.

2 النسب المئوية وذلك للكشف عن فرضيات ومتغيرات الدراسة.

3 معامل الارتباط بيرسون عن طريق إحصاء استجابات الفئة المبحوثة حول الفرضيات وكان ذلك خاصة في تفسير الفرضيات.

#### خلاصة:

بعد تعرفنا على ميدان الدراسة بمطاحن الحضنة بالمسيلة, من الجانب التاريخي وذكرنا نشأتها حددنا موقعها الجغرافي وأحصينا مواردها البشرية وقد عرضنا مدى مساعدة الميدان لموضوع بحثنا حددنا المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي والأدوات المستعملة وعينة البحث وخصائصها.



# الفصل الخامس

## عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.

2- علاقة نتائج الدراسة بالدراسات السابقة.

3- مقترحات.

## تمهيد

بعد إنهاء العرض وتقديم الجوانب النظرية والتطبيقية لموضوع علاقة إجراءات الأمن المهني بالأداء للعمال التنفيذيين بمطاحن الحضنة بالمسيلة سيتم فيما يلي:  
عرض النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشة فرضيات البحث على ضوءها وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل.

- عرض ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: "توجد علاقة بين إجراءات الأمن المهني و الأداء لدى العمال التنفيذيين الحضنة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (12) يوضح العلاقة بين إجراءات الأمن المهني والأداء		
الأداء		
0,604**	معامل الارتباط	إجراءات الأمن المهني
0,000	مستوى الدلالة	
60	حجم العينة	
** الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ .		

من خلال الجدول رقم (12) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على استبيان إجراءات الأمن المهني ودرجاتهم على استبيان الأداء بلغ (0.60) وهي قيمة فوق المتوسط وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين إجراءات الأمن المهني والأداء هو ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات إجراءات الأمن المهني لدى العمال التنفيذيين الحضنة كلما ارتفعت معه درجاتهم في الأداء والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى

الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث العامة القائلة بوجود علاقة بين إجراءات الأمن المهني و الأداء لدى العمال التنفيذيين الحضنة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

أن منظومة السلامة المهنية تساهم على تحسين الأداء والتي تمثل الأصول الحقيقية للمؤسسة، لذا من واجب المؤسسة تكييف منظومة الأمن و الصحة وفقا للمتغيرات الداخلية و الخارجية و تبني إستراتيجية في هذا المجال يحقق لها التوازن ضمن إطار السياسة العامة ، هذا من جهة و الوقاية من حوادث العمل للعمال من جهة أخرى.

#### الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على: "توجد علاقة بين الرقابة و الأداء لدى العمال التنفيذيين بمطاحن الحضنة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (13) يوضح العلاقة بين الرقابة و الأداء			
القرار	الأداء		
الارتباط دال إحصائياً عند $(0.01)**$	0,372**	معامل الارتباط	الرقابة
	0,003	مستوى الدلالة	
	60	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (13) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على المحور الأول من استبيان إجراءات الأمن المهني (الرقابة) ودرجاتهم على استبيان الأداء بلغ (0.37) وهي قيمة متوسطة نوعا ما وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين الرقابة والأداء هو ارتباط طردي، أي أنه كلما زادت الرقابة لدى العمال التنفيذيين بمطاحن الحضنة كلما زادت معه درجاتهم في الأداء والعكس صحيح كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ ) ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الأولى القائلة بوجود علاقة بين الرقابة والأداء لدى العمال التنفيذيين بمطاحن الحضنة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% (من خلال النتائج المحصل عليها من خلال الفرضية الأولى والتي مفادها توجد علاقة بين الرقابة الدورية والأداء هذا ما انفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الانشاصي والتي أجريت عام 1988 أن هناك حوادث جديدة في المشاريع لأسباب مختلفة أهمها عدم الوعي والدراية ووسائل الرقابة والسلامة وسوء التخطيط والتجهيز وعدم المتابعة من الإدارة المتخصصة ضمن سيادة القانون واتخاذ إجراءات القانونية ضد الذين لا يطبقون قواعد الوقاية).

كما نستنتج أنه كلما قامت المؤسسة أو مراقب الأمن المهني بمراقبة دورية للأجهزة والآلات من ماكنات وغيرها، وتشجيع العامل أن يؤدي عمله بأسلوب آمن وإثارة حماسه لأداء حركات صحيحة أثناء تعامله مع الآلة وقيام بالتفتيش المتكرر وجعل

ظروف العمل آمنة كل هذا من شأنه أن يقي العامل من إصابات وحوادث العمل التي قد تحدث له، كل هذه الإجراءات من شأنها إشعار الفرد بالأمان والطمأنينة وبالتالي دفعه إلى قيامه بعمله على أكمل وجه ومن ثم زيادة الإنتاج وتحقيق أهداف المرغوبة من حماية لصحته وتحقيق أهداف المنظمة وإزدهارها.

### الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية هذه الدراسة على: "توجد علاقة بين الالتزام بالأنظمة و القوانين والأداء لدى العمال التنفيذيين بمطاحن الحنطة، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى

النتيجة التالية:

الجدول رقم (14) يوضح العلاقة بين الالتزام والأداء			
القرار	الأداء		
الارتباط دال إحصائياً عند $(0.01)**$	0,422**	معامل الارتباط	الالتزام
	0,001	مستوى الدلالة	
	60	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (14) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني من استبيان إجراءات الأمن المهني (الالتزام) ودرجاتهم على استبيان الأداء بلغ (0.42) وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن

الارتباط بين الالتزام والأداء هو ارتباط طردي، أي أنه كلما زاد الالتزام بتطبيق الأنظمة و القوانين لدى العمال التنفيذيين بمطاحن الحضنة كلما زاد معه درجاتهم في الأداء والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثانية القائلة بوجود علاقة بين الالتزام والأداء لدى العمال التنفيذيين بمطاحن الحضنة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. (من خلال النتائج المحصل عليها من خلال الفرضية الثانية الالتزام بالقوانين والأنظمة هذا ما اتفق مع نتائج التي توصلت إليها دراسة DEGOYSOTHER التي أجريت سنة 2003 إن هناك عدة عوامل تساعد على خلق بيئة عمل آمنة منها قدرة الإدارة على وضع خطط وبرامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية السلامة المهنية.

كما اتفق إن التزام الإدارة العليا في تجديد إجراءات السلامة سوف يؤدي إلى اهتمام العمال بتطبيق إجراءات وبرامج السلامة في الواقع.

وضرورة إهتمام الإدارة العليا بتوعية العاملين وتدريبهم على كيفية تحقيق سبل الأمان وأن إهتمام الإدارة بوضع خطط وبرامج السلامة وضرورة إهتمام العاملين بتطبيق السلامة المهنية هذا..يساعدهم على القيام بعملهم على أكمل وجه دون الخطاء وبالتالي تحسين أدائهم وهذا ما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتطور المؤسسة وازدهارها.

إن إلتزام المؤسسة بوضع القوانين والإجراءات الأزيمة وتأكد من وضع القوانين الموضوعية ومعاقبة المسؤول كل من يخالفها وتشجيع العمال على الإشارك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن المهني سوف يضعون بأنفسهم القواعد وسوف يقبلونها، ويحترمونها وينفذونها لأنها كانت نابعة منهم.

وبالتالي الإلتزام بهذه الأنظمة والقوانين سوف يؤدي بضرورة إلى تجنب الأفراد حوادث العمل التي قد تحدث لهم وعند شعور العمال بأن المؤسسة توفر لهم جو خالي من المخاطر سوف يشعرون بالإطمئنان والراحة وعدم الخوف هذا من شأنه إن يولدا لديهم رغبة في انجاز أعمالهم دون تفاني أو ملل وتحقيق الأهداف.

### الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهذه الدراسة على: "توجد علاقة بين الأجهزة الوقائية والأداء لدى العمال التنفيذيين بمطاحن الحضنة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين الأجهزة والاداء		
الأداء		
0,465**	معامل الارتباط	الأجهزة
0,000	مستوى الدلالة	
60	حجم العينة	

الارتباط دال عند  $(\alpha=0,01)$ . \*\*

من خلال الجدول رقم (15) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على المحور الثالث من استبيان إجراءات الأمن المهني (الأجهزة) ودرجاتهم على استبيان الأداء بلغ (0.46) وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين الأجهزة والأداء هو ارتباط طردي، أي أنه كلما زاد استخدام الأجهزة الوقائية لدى العمال التنفيذيين بمطاحن الحنونة كلما زاد معه درجاتهم في الأداء والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثانية القائلة بوجود علاقة بين الأجهزة الوقائية والأداء لدى العمال التنفيذيين بمطاحن الحنونة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. (من خلال نتائج المحصل عليها نم ن خلال الفرضية الثالثة والتي مفادها انه توجد علاقة بين الأجهزة الوقائية والأداء وهذا ما أكدته النتائج التي توصل إليها دراسة دوباخ قويدر والتي أجريت عام 2009 أن العمال يستفيد من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية.

كما نستنتج أن قيام المؤسسة بتوفير وتزويد العمال بالوسائل والأجهزة الوقائية المناسبة من كمادات وتوفير أجهزة الإنذار في أماكن العمل ودراسة شكاوي العمال من تلك

المعدات لأن في كثير من الأحيان هناك عمال يتضايقون من ارتداء بعض الملابس كونها لا تلائمهم وتحد من عملهم لذا على الإدارة وضع الحلول المناسبة من تعديل أو تصحيح بعضها من ملابس وغيرها لكي تبح جيدة وتشجيعهم على استخدامها، لكل هذا أهمية حتى يشعر العامل بالراحة أثناء أداءه لعمله وشعوره باهتمام المؤسسة به كل هذا يولد لديه رغبة في العمل، وبالتالي قيامه بالأعمال الموكلة إليه بالوجه الصحيح وتحقيق الأهداف المنشودة. (الملحق 6)

### علاقة النتائج الدراسة بالدراسات السابقة

من خلال النتائج المحصلة عليها في هذه الدراسة نبين إن فاعلية إجراءات الأمن المهني تزيد من مستوى أداء العاملين وهذا ما يتفق مع نتائج التي توصلت إليها بن تريح بن تريح.

إن السلامة المهنية هي شرط أساسي لرفع مرد ودية العامل البشري والمحافظة على الوسائل المادية للمؤسسة، وأيضا اعتماد الأساليب الوقائية تجنب المؤسسة التكاليف وان إدارة الأمن لها وظيفة ارتكازية بالمؤسسة وكذلك من خلال المنهج المعتمد الوصفي واختيار العينة العشوائية البسيطة.

كما انفتحت مع نتائج دراسة خلود ديب العويدي بعنوان واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في المشاعات القطاع الخاص الصناعية الضفة الغربية 2008 والتي كانت نتائجها أن الأدوات ووسائل السلامة قد توفرت في منشآت القطاع

الخاص ، وان المتطلبات الصحية الأكثر طابا من طرف العمال متوفرة، وكذلك تقوم المنشأة باتخاذ الإجراءات الوقاية اللازمة.

### المقترحات

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة و التي تناولت موضوعا هاما و هو إجراءات الأمن المهني و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة ، اتضح لنا تقديم جملة من الاقتراحات:
- الاهتمام أكثر بإجراءات الأمن المهني لأن هذا النوع من الإجراءات يساهم في التقليل من حوادث العمل.
  - ضرورة رفع كفاءة ذوي المؤهل العلمي المنخفض من الموظفين من خلال تزويدهم بالمعلومات الخاصة بهذه الإجراءات والأساليب التي يستخدمها مشرف الأمن الصناعي.
  - العمل على تهيئة جو مهني مشجع نفسيا على العطاء والبقاء.

- تعريف العاملين بأهمية الالتزام بقواعد السلامة وكذلك رفع معنويات وثقة العاملين بأنفسهم.

- الحرص على إشراك العمال عند وضع برامج الأمن المهني .

### ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تحقيق إجراءات الأمن المهني للأداء وقد تم أخذ الرقابة الدورية والالتزام بالأنظمة والقوانين والأجهزة الوقائية كنماذج لكشف عن هذه العلاقة مع الإلمام بالجوانب النظرية والدراسات السابقة التي تناولتها وقع اختيار على مطاحن الحضنة بالمسيلة لاستكمال هذه الدراسة بشقيها، الميداني والتطبيقي وبعرض إجابات على تساؤلات استخدمنا المنهج الوصفي وقد أجرينا مقابلة مع رئيس مصلحة الأمن وقد أفادنا بمعلومات حول النظام المتبع داخل المؤسسة وتم ملاحظة العمال وكيفية عملهم كما تم توزيع استبيان بعد التأكد من خصائص السكومترية على العينة وقوامها 60 عاملا تم اختيارها بطريقة عشوائية وبعد جمع الاستبيان وحصول على معلومات اللازمة تم إخضاعها لمعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية SPSS بحساب التكرارات والنسبة المئوية وتمثيل برسوم والبيانات تم الوصول إلى النتائج التالية:

— توجد علاقة بين الأجهزة الوقائية والأداء.

\_\_\_\_\_ توجد علاقة بين الالتزام بتطبيق الانظمة والقوانين والأداء.

\_\_\_\_\_ توجد علاقة بين الرقابة والأداء.

ومنه تم تحقيق فرضية العامة بأكملها.

عَلِمَهُ

خَلَقَهُ

## خاتمة:

جاء هذا البحث كمحاولة لإثبات فعالية إجراءات الأمن المهني بالمؤسسة لأنها المحور الرئيسي الذي تدور حوله العمليات التنظيمية كونها تساهم في رفع الأداء الفعال لدى العمال وما يتبعه من تحقيق الأهداف.

والبحث في وظائف إجراءات الأمن المهني ألزمتنا البحث في وظائفها الموضوعية التي تمارس من خلال المظاهر الدالة عليها والمتمثلة في الرقابة الدورية، الالتزام بالأنظمة والقوانين، والأجهزة الوقائية باعتبارها انساق فرعية مكونة لنسق واحد وهو الأمن المهني الذي يساهم في رفع أداء العاملين بالمؤسسات.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

1. إحسان محمد الحسني: علم الاجتماع الصناعي ,ط1,دار وائل للنشر ,الأردن 2005.
2. احمد احمد حرز الله:التربية النفسية المهنية ,علم النفس المهني ,ط1,دار الشروق النشر والتوزيع,عمان ,الأردن ,2010.
3. احمد ماهر: إدارة الموارد البشرية ,دار الجامعية .طبع ونشر في الأردن ,دون ذكر الطبعة.
4. إسمهان بلوم : فعالية أداء العامل بين أطراف النظرية و المحددات الإمبريقية ، ط1، شركة باتنة ، الجزائر ، 2005
5. اشرف محمد عبد الغني شريت:علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته ,بدون ذكر الطبعة ,المكتب الجامعي الحديث ,2001.
6. أمال بكري وآخرون: الصحة والسلامة العامة ، ط5، دار الفكر ، الأردن،2009.
7. بشار يزيد الوليد :مفاهيم الإدارية الحديثة ,ط1,دار الراية للنشر والتوزيع ,الأردن,2008.
8. بن عزوز بن صابر:نشأة علاقة العمل الفردية،ط1،دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع،عمان ،الأردن،2010 .
9. جاري دسلر:أساسيات الإدارة المبادئ والتطبيقات الحديثة ,ترجمة عبد القادر محمد عبد القادر ,دون ط ,دار المريخ النشر ,الرياض ,1992.
10. جمال الدين العويصات :السلوك التنظيمي والتطوير الإداري ,(د.ط),دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ,بوزريعة, الجزائر ,2003.
11. حسان زيدان: السلامة والصحة المهنية ,ط1,دار الفكر للنشر والتوزيع ,عمان ,الأردن ,1994.

12. حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب الحديثة، الجزائر، 1999.
13. راوية حسن(1): السلوك في المنظمات، (د.ط.)، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1999.
14. رستم كمال لطفى: أخصائي اجتماعي في المصنع، سلسلة علاقات العمل، (د.ط.)، مكتبة القاهرة، 1999.
15. رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة للنشر، الجزائر، 2002.
16. رمضان السيد: حوادث الصناعة والأمن الصناعي، (د.ط.)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984.
17. زكريا الطاحون: السلامة والصحة المهنية، ط1، شركة الناس للطباعة، عابدين، 2004.
18. سنان الموسوي: إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط1، دار مجد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
19. صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006.
20. صلاح محمد عبد الباقي: قضايا إدارية معاصرة، دار الجامعية، القاهرة، 1999.
21. طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، بدون ذكر الطبعة، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2006.
22. العايب رابح: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، ط1، دار الهدى للنشر والطباعة، عين مليلة، منشورات جامعة قسنطينة، 2006.

23. عبد الرحمان العسيوي: علم النفس المهني والصناعي ,بدون ذكر الطبعة ,الدار الجامعية للطباعة للنشر والتوزيع ,الإسكندرية ,2003.
24. عبد الغفار الحنفي :السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ,بدون ذكر الطبعة ,دار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع ,عمان ,2003.
25. عبد المجيد الشاعر:الصحة والسلامة العامة،ط1،دار اليازوري،الأردن،2005.
26. عبد المحسن توفيق محمد :تقييم الأداء ,دار النهضة العربية ,القاهرة ,1998.
27. عكاشة محمود فتحي :علم النفس الصناعي ,مطبعة جمهورية الإسكندرية,1999.
28. فرج عبد القادر: علم النفس الصناعي والتنظيمي ,ط1,دار نهضة العربية ,بيروت,2003.
29. فريد راغب النجار: الآفات والكوارث في القرن الحادي والعشرون ,بدون ذكر الطبعة,الدار الجامعية ,الإسكندرية,2009.
30. قباري محمد إسماعيل :علم النفس الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية ,منشأة معارف الإسكندرية ,مصر ,1999.
31. قجا رضا : أداء العامل في التنظيم الصناعي ، ط1، شركة باتنة ، الجزائر ،2009.
32. كامل محمد المغربي :الإدارة أصالة المبادئ وظائف المنشأة مع أحداثه وتحديات القرن 21،ط1،دار الفكر للنشر والتوزيع ,عمان ,2007.
33. كمال محمد عويضة : علم النفس الصناعي ، ط1، دار الكتب العلمية وبيروت ، لبنان ، 1956.
34. محمد السيد أنور السلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة، مصر ،2003.

35. محمد عبد السميع علي : الأمن الصناعي \* عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه \* ، (د.ط)، مطبعة الفكر العربي ، الأهرام ، القاهرة- مصطفى محمود أبو بكر وآخرون : الاتصال الفعال ، (د.ط)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2008.
36. محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم (مدخل للتراث ومشكلات الموضوع ، المنهج)، ط3، دار المشرق الجامعية ، الإسكندرية، مصر ، دون ذكر السنة.
37. محمد فالح الصالح: إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، د ط ، 1999.2000.
38. مصطفى محمد أبو بكر: موارد بشرية مدخل مسيرة نفسية، دار الجامعية الإبراهيمية، مصر، 2003.
39. مصطفى نجيب الشاوش: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2005. حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، دار الكتاب الحديثة ، الجزائر ، 1999.
40. مصطفى نجيب الشاوش: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2005.
41. نظمي شحادة : ادارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار الصفا للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2000 لأردن ، 2008.
42. نها عطاء حمدي: الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة ، ط1، دار اليازوري ،
43. واضح رشيد : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة و الجزائر ، 2002.

## مذكرات:

1. . بن تريح بن تريح تكيف إدارة الأمن الصناعي في المؤسسة الاقتصادية وفق متطلبات المحافظة على البيئة, رسالة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة سعد دحلب, البليدة, 2005.
2. أسماء زيوش: الأمن الصناعي وتسرب العاملين من المؤسسة الصناعية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل، 2012.
3. أميمة صقر مغيني: واقع اجراءات الأمن والسلامة المهنية في قطاع صناعات التحويلية في قطاع غزة, رسالة استكمال لمتطلبات لحصول على درجة ا لماجستير إدارة أعمال, غزة, 2006.
4. حبيب سميح خوام : الرضا الوظيفي و أثره على الأداء لدى العاملين, رسالة ماجستير, الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي, دون سنة.
5. بوباية محمد الطاهر: دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية والتنظيمية, أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس, قسنطينة, الجزائر, 2004.
6. دفيش خنودة: الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل, رسالة ماجستير قسم علم النفس وعلوم التربية, جامعة منتوري, قسنطينة, 2006.
7. دوباخ قويدر :مدى مساهمة الأمن في الوقاية من إصابات العمل وأمراض المهنية رسالة ماجستير في علم النفس تخصص سلوك تنضمي وتسيير موارد البشرية, جامعة منتوري, قسنطينة, 2009.
8. ضياف زين الدين: السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي, رسالة شهادة ماجستير في علم النفس العمل, قسنطينة, 2001.

9. محمد بن علي مانع :تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء رسالة مكملة  
لنيل شهادة ماجستير للعلوم الإدارية ,جامعة نايف العربية ,الرياض ,2006.

### قواميس:

1. إبراهيم مدكور: معجم العلوم الاجتماعية , (د,ط),الهيئة المصرية العامة للكتاب  
مصر, 1975.
2. احمد زكي بدوي :معجم المصطلحات الإدارية ,ط1,دار الكتاب اللبناني ,بيروت  
لبنان, 1985.
3. خليل احمد خليل: معجم المصطلحات الاجتماعية ,ط1,دار الفكر اللبناني  
بيروت ,لبنان ,1985.

### مراجع أجنبية:

1. Institue national d.hy giene et de sécurité, **article n :9 statu  
général de travailleur et prévention des risque  
professionnel** Algérie, 1985.
2. Jackie boisseller a Gérard **pratique de sécurité dans  
l'entreprise l'édition d'organisation**, France 1977.

# الأمن

الدرجة العلمية	التخصص	المحكم
أستاذ- دكتور	علم النفس	مجاهدي الطاهر
أستاذ- دكتور	علم النفس	ضياف زين الدين
أستاذ محاضر .أ.	علوم التربية	مكفس عبد المالك
أستاذ- دكتور	علم النفس	علوطي عاشور
أستاذ محاضر .أ.	علم اجتماع	بحاش عبد الحق

الملحق (1)

- قائمة المحكمين:

## الملحق 2

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم النفس

## تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

إجراءات الأمن المهني و علاقتها بالأداء الوظيفي  
دراسة ميدانية على عينة من العمال التنفيذيين بمطاحن الحضنة -  
بالمسيلة

اشراف الأستاذة: عظيمي

إعداد الطالبة: عرباوي قوتة

مسعودة

متغيرات الدراسة :

- الأمن المهني - مؤشرات: الرقابة الدورية ، الأنظمة و القوانين ، الأجهزة الوقائية
- الأداء الوظيفي - الإنضباط في العمل ، وزيادة الانتاج

فرضيات الدراسة :

- توجد علاقة دالة ارتباطيا بين الرقابة الدورية و الاداء الوظيفي
- توجد علاقة دالة ارتباطيا بين الأنظمة و القوانين و الاداء الوظيفي
- توجد علاقة دالة ارتباطيا بين الأجهزة الوقائية و الاداء الوظيفي

- ملحق رقم (2)

- إجراءات الأمن المهني

الرقم	الرقابة الدورية	يقيس	لا يقيس
01	يقوم المراقبون بمراقبة أداءكم		
02	يقوم المراقبون بفحص معدات الأمان		
03	يقوم المراقبون بمراجعة اللوائح والقواعد المختلفة للأمن		
04	يقوم المراقبون من التأكد من تنفيذ القوانين المختلفة للأمن		
05	يقوم المراقبون بمراقبة دورية للعمال الجدد		
06	يقوم المراقبون بالصيانة للأجهزة والمعدات بصفة دورية		
07	يقوم المراقبون بتحليل أسباب حوادث العمل		
08	يقوم المراقبون بمعاينة الظروف الفيزيائية للعمل والعمل على تحسينها		

		يقوم المراقبون من التأكد من التزام العاملين بارتداء التجهيزات الوقائية	09
		رقابة المشرف الأمني تجعلك تحسن من أدائك الوظيفي	10
		يقوم المراقبون باتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة لمن يقصر بالالتزام بتعليمات الأمن المهني	11
<b>الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين</b>			
		يقوم مراقب الأمن بتزويدكم بتعليمات وقواعد امن	12
		تقدم لكم محاضرات ونشاطات دورية حول الوقاية من أخطار العمل	13
		هناك حث مستمر حول تطبيق إجراءات الأمن عن طريق دورات تدريبية	14
		تقوم المؤسسة بتوزيع كتيبات ونشرات مكتوبة أثناء العمل	15
		يوجد اتصال رسمي مع إدارة الأمن تساعد على نشر الثقافة الوقائية بالمؤسسة	16
		إجراءات الأمن المهني المطبقة في المؤسسة كافية لشعورك بالراحة	17
		الإجراءات والقوانين الموجودة بالمؤسسة واضحة	18
		تقوم المؤسسة بإرسال نشرات وكتيبات وقائية من وقت لآخر قصد توعيتكم	19
<b>الأجهزة الوقائية</b>			
		تستعمل المؤسسة الوسائل اللازمة لحمايتكم	20
		تعتقد إن هذه الأجهزة كافية	21
		تتوفر أجهزة الإنذار في أماكن العمل	22
		تسعى المؤسسة لتوفير التهوية في أماكن العمل	23
		تسعى المؤسسة إلى محاولة التقليل من حدة الضوضاء داخل مكان العمل	24
		يتم استخدام وسائل الوقاية بصفة دائمة	25
		الملابس التي ترتديها تولد لديك الرغبة في الاستمرار بالعمل في الشركة	26
		توفر المؤسسة لسجلات النظامية الخاصة بحوادث العمل	27
		توفر لكم المؤسسة أحزمة الأمان	28
		توفر لكم المؤسسة النظارات الواقية لوقاية العيون من الأشعة	29

### الأداء الوظيفي

الرقم	الانضباط في العمل	يقيس	لا يقيس
1	تقوم بكل الأعمال الموكلة إليك من قبل المسؤول		
2	تلتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها		

		3	تحرص على تنفيذ عمالك وفقا للخطط و البرامج المرسومة
		4	تبذل الجهد الكافي لانجاز أعمالك بطريقة صحيحة
		5	تقوم بكل الأعمال الموكلة إليك دون تأخير
		6	نحافظ على أوقات العمل اليومية
		7	تحرص على تحقيق الأهداف العامة للعمل
		8	الإشراف و المتابعة المستمرة من قبل مديرك إلى تحسين أدائك
		9	تلتزم بتنفيذ أنظمة و قوانين العمل
			<b>زيادة الإنتاج</b>
		11	احرص على وظيفتي بدقة عالية
		12	احرص على إن أؤدي عملي بجودة
		13	أمارس الإبداع و الابتكار في أداء وظيفتي
		14	لا ينتابني شعور بالملل و الكسل أثناء تأديتي لعملي
		15	احرص دائما على الإلمام بكل جوانب عملي
		16	تتناسب قدراتي مع المهام الموكلة إلي

### الملحق رقم (3)

#### - إجراءات الأمن المهني

معارض	محايد	موافق	الرقابة الدورية	الرقم
			يقوم المراقبون بمراقبة أداءكم	01
			يقوم المراقبون بفحص معدات الأمان	02
			يقوم المراقبون من التأكد من تنفيذ القوانين المختلفة للأمن	03
			يقوم المراقبون بمراقبة دورية للعمال الجدد	04
			يقوم المراقبون بالصيانة للأجهزة و المعدات بصفة دورية	05
			يقوم المراقبون بتحليل أسباب حوادث العمل	06
			يقوم المراقبون بمعاينة الظروف الفيزيائية للعمل والعمل على تحسينها	07

			يقوم المراقبون من التأكد من التزام العاملين بارتداء التجهيزات الوقائية	08
			رقابة المشرف الأمني تجعلك تحسن من أدائك الوظيفي	09
			يقوم المراقبون باتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة لمن يقصر بالالتزام بتعليمات الأمن المهني	10
<b>الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين</b>				
			يقوم مراقب الأمن بتزويدكم بتعليمات وقواعد امن	11
			تقدم لكم محاضرات ونشاطات دورية حول الوقاية من أخطار العمل	12
			هناك حث مستمر حول تطبيق إجراءات الأمن عن طريق دورات تدريبية	13
			تقوم المؤسسة بتوزيع كتيبات ونشرات مكتوبة أثناء العمل	14
			يوجد اتصال رسمي مع إدارة الأمن تساعد على نشر الثقافة الوقائية بالمؤسسة	15
			إجراءات الأمن المهني المطبقة في المؤسسة كافية لشعورك بالراحة	16
			الإجراءات والقوانين الموجودة بالمؤسسة واضحة	17
			تقوم المؤسسة بإرسال نشرات وكتيبات وقائية من وقت لآخر قصد توعيتكم	18
<b>الأجهزة الوقائية</b>				
			تستعمل المؤسسة الوسائل اللازمة لحمايتكم	19
			تعتقد إن هذه الأجهزة كافية	20
			تتوفر أجهزة الإنذار في أماكن العمل	21
			تسعى المؤسسة إلى محاولة التقليل من حدة الضوضاء داخل مكان العمل	22
			يتم استخدام وسائل الوقاية بصفة دائمة	23
			الملابس التي ترتديها تولد لديك الرغبة في الاستمرار بالعمل في الشركة	24
			توفر المؤسسة لسجلات النظامية الخاصة بحوادث العمل	25
			توفر لكم المؤسسة أحزمة الأمان	26
			توفر لكم المؤسسة النظارات الواقية لوقاية العيون من الأشعة	27

### الأداء الوظيفي

الرقم	الانضباط في العمل	موافق	محايد	معارض
1	تقوم بكل الأعمال الموكلة إليك من قبل المسؤول			
2	تلتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها			
3	تحرص على تنفيذ عملك وفقا للخطة و البرامج المرسومة			

			تقوم بكل الأعمال الموكلة إليك دون تأخير	4
			نحافظ على أوقات العمل اليومية	5
			تحرص على تحقيق الأهداف العامة للعمل	6
			الإشراف و المتابعة المستمرة من قبل مديرك إلى تحسين أدائك	7
			تلتزم بتنفيذ أنظمة و قوانين العمل	8
			<b>زيادة الإنتاج</b>	
			احرص على وظيفتي بدقة عالية	10
			احرص على ان اؤدي عملي بجودة	11
			أمارس الإبداع و الابتكار في أداء وظيفتي	12
			لا ينتابني شعور بالملل و الكسل أثناء تأديتي لعملي	13
			احرص دائما على الإلمام بكل جوانب عملي	14
			تتناسب قدراتي مع المهام الموكلة إلي	15

#### ملحق 4

#### أولا/ ثبات وصدق استبيان الأداء

#### Fiabilité

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
0.787	15

#### الملحق 4

#### Test-t

Statistiques de groupe					
الطرفين	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	
الدرجات	الاعلى	8	43.3750	4.62717	1.63595
	الأدنى	8	29.7500	1.28174	.45316

Test d'échantillons indépendants								
		Test de Levene		Test-t pour égalité des moyennes				
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bil)	Dif moy	Dif é-t
الدرجات	varégales	2.487	0.137	8.026	14	0.000	13.625	1.697
	Varinégaes			8.026	8.068	0.000	13.625	1.697

## Corrélations

Corrélations				
		M1	M2	TOTAL
M1	Corrélation de Pearson	1	-0.032	0.830**
	Sig. (bilatérale)		0.867	0.000
	N	30	30	30
M2	Corrélation de Pearson	-0.032	1	0.530**
	Sig. (bilatérale)	0.867		0.003
	N	30	30	30
TOTAL	Corrélation de Pearson	0.830**	0.530**	1
	Sig. (bilatérale)	0.000	0.003	
	N	30	30	30

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## الملحق 5

أولاً/ ثبات وصدق استبيان إجراءات الأمن المهني

## Fiabilité

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
0.693	27

## Test-t

Statistiques de groupe					
الطرفين	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	
الدرجات	الأعلى	8	55.0000	2.67261	.94491
	الأدنى	8	38.3750	1.92261	.67975

Test d'échantillons indépendants		
Test de Levene		Test-t pour égalité des moyennes

		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bil)	Difmoy	Dif é-t
الدرجات	varégales	0.082	0.779	14.283	14	0.000	16.625	1.164
	varinéales			14.283	12.715	0.000	16.625	1.164

## Corrélations

		Corrélations			
		M1	M2	M3	TOTAL
M1	Corrélacion de Pearson	1	0.454*	0.303	0.821**
	Sig. (bilatérale)		0.012	0.104	0.000
	N	30	30	30	30
M2	Corrélacion de Pearson	0.454*	1	0.317	0.759**
	Sig. (bilatérale)	0.012		0.088	0.000
	N	30	30	30	30
M3	Corrélacion de Pearson	0.303	0.317	1	0.682**
	Sig. (bilatérale)	0.104	0.088		0.000
	N	30	30	30	30
TOTAL	Corrélacion de Pearson	0.821**	0.759**	0.682**	1
	Sig. (bilatérale)	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30

\*\* . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## ملحق نتائج الدراسة (6)

الفرضية العامة

## Corrélations

		Corrélations	
		الأمن	الأداء
الأمن	Corrélacion de Pearson	1	0.604**
	Sig. (bilatérale)		0.000
	N	60	60
الأداء	Corrélacion de Pearson	0.604**	1
	Sig. (bilatérale)	0.000	
	N	60	60

\*\* . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## الفرضية الأولى

### Corrélations

Corrélations			
		الرقابة	الأداء
الرقابة	Corrélation de Pearson	1	0.372**
	Sig. (bilatérale)		0.003
	N	60	60
الأداء	Corrélation de Pearson	0.372**	1
	Sig. (bilatérale)	0.003	
	N	60	60
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

## الفرضية الثانية

### Corrélations

Corrélations			
		الالتزام	الأداء
الالتزام	Corrélation de Pearson	1	0.422**
	Sig. (bilatérale)		0.001
	N	60	60
الأداء	Corrélation de Pearson	0.422**	1
	Sig. (bilatérale)	0.001	
	N	60	60
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

## الفرضية الثالثة

### Corrélations

Corrélations			
		الأجهزة	الأداء
الأجهزة	Corrélation de Pearson	1	0.465**
	Sig. (bilatérale)		0.000
	N	60	60
الأداء	Corrélation de Pearson	0.465**	1
	Sig. (bilatérale)	0.000	
	N	60	60
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

