

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار تليجي - الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص : التنظيم والعمل

المعوقات السوسيوتنظيمية لانجاح برامج الامن و السلامة
المهنية في المؤسسات الاقتصادية

دراسة ميدانية بمؤسسة سونغاز بمدينة الاغواط

تحت إشراف الاستاذ:

الدكتور بن عيسى الازهاري

من إعداد الطالبين:

خديجة دهيكل

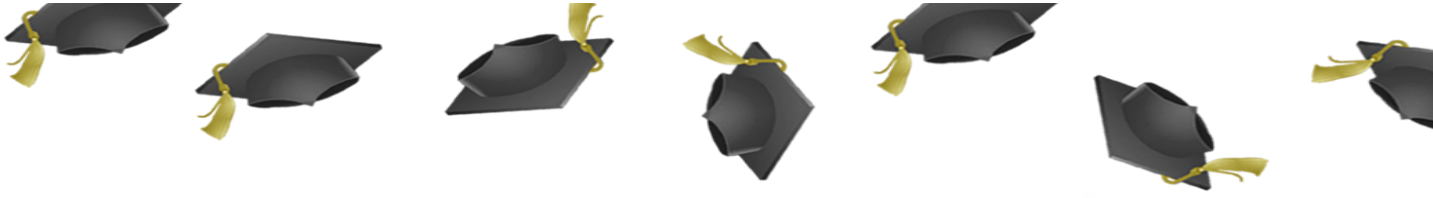
ايمان دهيكل

اللجنة المكونة

رئيسا	أستاذ محاضر	د. حران العربي
مناقشا	أستاذ محاضر	د. بكاي رشيد
مشرفا	أستاذ محاضر	د. بن عيسى الازهاري

السنة الجامعية: 2021/2020





الشكر والعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات الحمد لله عز وجل أولاً نشكره على عظيم نعمته و الصلاة و السلام على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه. الحمد لله الذي سدد خطانا نحو العلم.

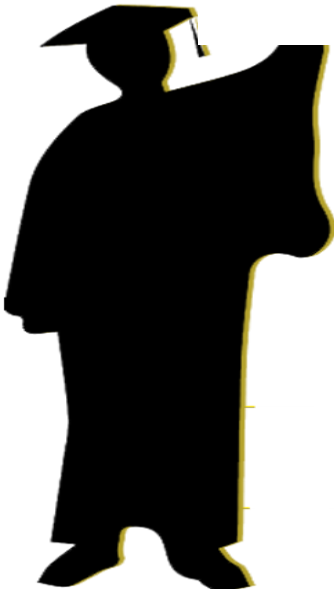
من واجب الاحترام و التقدير و الاعتراف بالجميل ان نتقدم بجزيل الشكر للأستاذ المشرف "بن عيسى الازهاري" الذي اشرف علينا وأفادنا بتوجيهاته ونصائحه القيمة .

كما نتقدم بالشكر العميق الى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الدراسة .

ونتوجه بالشكر و التقدير الى من ساعدنا وساهم من قريب او من بعيد في انجاز هذا العمل حتى ولو بالكلمة الطيبة شكر غير منقطع وثناء غير ممتنع .

كما نتقدم بالشكر الى العاملين في مؤسسة سونلغاز بالاغواط على كل التسهيلات التي قدموها لانجاز العمل الميداني لهذه الدراسة .

الحمد لله أولاً وأخيراً الذي اعاننا على إتمام الدراسة.





الاهداء

أيام مضت من عمري بدأتها بخطوة...وها انا اليوم اقف امامكم وصلت وييدي شعلة علم.... اشكر الله أولا وخيرا.

اهدي ثمرة جهدي الى معلم الامة محمد صلى الله عليه وسلم

الى من تحمل متاعب الدنيا وعلمني أصول الحياة....الى من كللت انامله ليسقينا لحظة سعادة...الى القلب الكبير ابي حفظه الله.

الى من حملتني وهنا على وهن ورافقتني دعوتها في كل خطوة من خطوات حياتي...الى من هي الحياة حياة..امي حفظها الله.

الى من كانت بسمتهم تبعث في نفسي القوة وحب الحياة ومن اشد بهم ازري اخوتي ابراهيم، عبدالرحمان، مصطفى، وزوجاتهم وأولادهم(زكريا، رهف، ادم)، وأخواتي، مريم، فاطمة، سهام وزوجها جابر...حفظهم الله.

الى من مد لي يد العون ومنحني الوقت والدعم اهدي جهدي المتواضع.

الى عمي وأستاذي "عامر دهيكل" له مني كل الحب والتقدير...والى كل الاهل والأحباب



خديجة



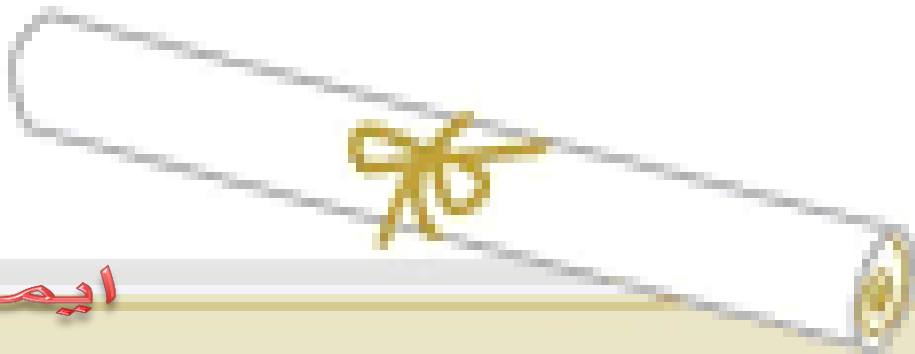
الاهداء

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
اهدي ثمرة جهدي الى مثالي وقدوتي في الحياة ورمز التحدي والعطاء و الكفاح
الذي كان سند لي ورياني على الايمان وانا لي درب الاحسان ابي الغالي حفظه الله
واطال في عمره الى امي الحنونة التي أعطت ولم تأخذ ودعمت ولم تنتظر المقابل
ووقفت الى جانبي في السراء و الضراء الى من كان دعائها سر نجاحي اليك امي
الغالية حفظك ورعاك وأطال في عمرك.

الى من عشت معهم وترعرعت بينهم اخوتي الأعزاء "عادل، الحاج بن براهيم،
خديجة، ابتهاج و داد" وفقهم الله وحفظهم.

الى جدي وجدتي اطال الله في عمرهما ورحم الميت منهم

الى كل افراد عائلتي "دهيكل" و"شنوفي" من كبيرهم الى صغيرهم كل باسمه ومقامها
الى كل من مد لي يد العون في مسيرتي العلمية الى جميع من وسعتهم ذاكرتي ولم
تسعهم مذكرتي اهدي هذا العمل المتواضع راجيا من الله تعالى توفيقنا



ايمان

فهرس المحتويات

	شكر وتقدير
	الاهداء
ا-ب	فهرس المحتويات
ت	فهرس الجداول
ث	فهرس الاشكال
ج-ح-خ	ملخص الدراسة
2-1	مقدمة
الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة	
4	1. اسباب اختيار الموضوع
4	2. اهداف الدراسة
4	3. اهمية الدراسة
6-5	4. الاشكالية
6	5. الفرضيات
10-6	6. المفاهيم و المصطلحات الأساسية
18-10	7. الدراسات السابقة
الاطار النظري للدراسة	
الفصل الثاني: المعوقات السوسيوتنظيمية	
20	تمهيد
21	1. مفهوم التنظيم
22	2. المعوقات السوسيوتنظيمية
22	3. مصادر المعوقات التنظيمية
32-23	4. مشاكل التنظيم و كمعوقاته
42-33	5. النظريات المفسرة للمعوقات السوسيوتنظيمية
43	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: برامج الامن و السلامة المهنية	

45	تمهيد
46	1. مفهوم الامن و السلامة المهنية
48-46	2. التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية
50-48	3. اهداف الامن و السلامة المهنية
54-50	4. مظاهر السلامة المهنية
56-54	5. برامج الامن و السلامة المهنية
64-56	6. اجراءات برامج الامن والسلامة المهنية
66-65	7. وسائل إنجاح برامج السلامة المهنية
67	8. اسس السلامة في التجهيزات الكهربائية
68	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
70	تمهيد
74-71	1. الاجراءات المنهجية للدراسة
78-74	2. منهج وتقنيات الدراسة
97-79	3. عرض وتحليل بيانات الدراسة
99-98	4. استنتاج عام
100	خاتمة
105-101	قائمة المصادر و المراجع
111-106	ملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
77	يبين المجتمع الأصلي و العينة المؤخوذة منه	01
78	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	02
79	يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل الدراسي	03
80	مدى تزويد المؤسسة العمال بمعدات الحماية الشخصية والتجهيزات اللازمة	04
81	مدى استفادة المبحوثين من دورات تدريبية حول طرق امنة في العمل	05
82	مدى توعية العاملين من مخاطر العمل	06
83	الوسائل المستخدمة في العمل وعلاقتها بعدد الحوادث في المؤسسة	07
84	مدى صرامة تطبيق القوانين و اللوائح الخاصة بالامن و السلامة	08
85	مدى اتخاذ الإدارة إجراءات و عقوبات لغير الملتزمين باستخدام و سائل الوقاية	09
86	مدى متابعة تسيير برامج الامن والسلامة من قبل المسؤولين	10
87	مدى وجود أساليب رقابية للتخفيف من حوادث العمل	11
88	مدى تأثير عدم تفتيش ومراقبة الالات في الوقوع في حوادث العمل	12
89	يمثل أسباب وقوع الحوادث في المؤسسة	13
91	مدى تعامل العاملين بكل وعي مع مخاطر العمل حسب سنوات الخبرة	14
92	مدى اعتقاد العمال ان طبيعة عملهم تتطلب استخدام معدات الحماية الشخصية	15
93	يمثل التزام العامل بمعدات الحماية الشخصية وعلاقته باخطار العمل	16
94	مدى تقيد العاملين بالملاحظات المقدمة من طرف المشرفين	17
95	مدى التزام العاملين بتعليمات ولوائح و برامج الامن والسلامة المهنية	18
96	يمثل تعرض العمال لحوادث العمل نتيجة اهمال التعليمات والوقائية	19

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
32	رسم توضيحي لمشاكل التنظيم و معوقاته	01
66	رسم توضيحي لوسائل إنجاز برامج السلامة المهنية	02
73	الهيكل التنظيمي لمديرية سونلغاز بالاغواط	03
79	دائرة نسبية لتوزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	04
80	أعمدة بيانية تمثل توزيع المبحوثين حسب المؤهل الدراسي	05

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على المعوقات السوسيوتنظيمية ومدى تاثيرها بشكل سلبي على نجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية، ومن اجل معالجة هذه الإشكالية و التحكم فيها ميدانيا تم اختيار مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز "سونلغاز" بالاغواط مكانا لاجراء الدراسة، حيث كان الاشكال الرئيسي للدراسة:

ماهي المعوقات السوسيوتنظيمية لانجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية وهي:

-كيف تأثر الممارسات التنظيمية على تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسة الاقتصادية؟

- كيف يقف سلوك العاملين عائقا امام تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسة الاقتصادية ؟

وجاءت فرضيات الدراسة كالتالي:

- غياب الاهتمام بمراقبة سير الأعمال وفق ما هو مخطط له يساهم في إعاقة تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية

- عدم التزام العاملين بتنفيذ الأعمال وفق ما هو مخطط له يساهم في إعاقة نجاح مساعي الأمن والسلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يتناسب مع متطلبات الدراسة ولجمع البيانات اعتمدنا على المقابلة و تصميم الاستبيان و توزيعه على عينة البحث المكونة من 75 وتم اختيار العينة الطبقية التناسبية، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعي (spss).

وفي الأخير نستنتج ان من خلال متغيرات الفرضية الأولى التي كانت حول غياب الاهتمام برقابة سير الأعمال وفق ما هو مخطط له يساهم في إعاقة تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية حيث بينت البيانات الاحصائية ان هناك غياب في الرقابة و المتابعة من طرف المسؤولين وكذا غياب حرصهم على تسيير برامج الامن والسلامة بالاطافة الى نقص البرامج الارشادية خاصة البرامج التدريبية للوقاية من الحوادث ونقص توفير معدات و تجهيزات الحماية الشخصية، وهذا يبين لنا

ان عدم مراقبة سير الاعمال وفق ما هو مخطط له قد ياتر بشكل سلبي على تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية.

ومن خلال متغيرات الفرضية الثانية التي كانت حول عدم التزام العاملين بتنفيذ الاعمال وفق ما هو مخطط له يساهم في اعاقه نجاح مساعي الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية حيث لاحظنا من خلال البيانات الاحصائية اهمال العمال لاستعمال وسائل الحماية الشخصية اثناء تادية المهام بالاضافة الى عدم احترام العاملين لتعليمات ولوائح وبرامج الامن و السلامة وغياب الوعي لدى فئة من العمال بالاحطار التي تتريص بهم، وهذا يبين لنا ان عدم التزام العاملين بتنفيذ الاعمال وفق ما هو مخطط له يساهم في اعاقه نجاح مساعي الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية.

Abstract:

This study aims to identify the socio-organizational obstacles and their negative impact On the success of security programs and Occupational safety in economic institutions, The Electricity and Gas Distribution

Corporation " Sonelgaz" in Laghouat was chosen as a place to conduct the study In order to solve this problem and control it in the field, where was the main form of the study:

-What are the socio-organisationnel obstacles in economic institutions

For the success of occupational safety and security programs?

The sub-questions fall Under the main question which are:

-How are organisationnel practices affected in the economic enterprise

On the application of occupational safety and security programs ?

How does employee behavior stand in the way affected in the economic Enterprise impedimenta ?

On the application of occupational safety and security programs ?

- The hypotheses of the study were as follows:

- Contributes to impeding the application of occupational health and

safety programs in economic institutions planned Lack of interest in monitoring the progress of business.

- **Contributes to the success of occupational security and safety**

endeavors in economic institutions. Disability when workers are not committed to carrying out work as planned. We used in our study Descriptive method Which suits the requirements

of the study for data collection we relied On the interview and questionnaire design, It was distributed over 75 of the study sample, The proportional stratified sample was selected. The statistical package for the social sciences

program was used to analyze the data. Finally, we conclude that through the variables of the first hypothesis, which was about the lack of interest in monitoring the progress of work according to what was planned, it contributes to impeding the application of occupational health and safety programs in economic institutions, as the statistical data showed that there is an absence of supervision and follow-up by officials, as well as the absence of their concern On the management of security and safety programs, in addition to the lack of guidance programs, especially training programs for the prevention of accidents, and the lack of provision of personal protection equipment and equipment, and this shows us that failure to monitor the progress of work according to what was planned may negatively affect the application of occupational safety and security programs in Economic institutions. And through the variables of the second hypothesis, which was According to what is planned, it contributes to impeding the success of security and occupational safety endeavors in economic institutions About the lack of commitment of employees to carry out the work, where we noticed Neglect of workers to use personal protective equipment while performing tasks Through statistical data In addition to the workers's lack of respect for the instructions, regulations and programs of security and safety, and the lack of awareness among a group of workers of the dangers that await them. Contributes to impeding the success of security and occupational safety endeavors in economic institutions as planned, This shows us that the lack of commitment of the workerstocarr.youththe.work.

مقدمة

يحوز موضوع الامن و السلامة المهنية على اهتمام العديد من المؤسسات على اختلاف أنواعها بفضل التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي الذي افرز الكثير من الاخطار، وهذا الاهتمام و ليد الحاجة الملحة للتخلص من المخاطر التي تشكل تهديد على العنصر البشري الذي بدوره يشكل الثروة الحقيقية للمجتمع و المحور الأساسي في المؤسسات فالاجهزة و الالات الضخمة مهما بلغت دلرجة تطورها وتعقيدها ستبقى غير مفيدة اذا لم يتوفر العقل البشري. يعد موضوع الامن و السلامة المهنية من المواضيع الجوهرية التي تحتل مكانة مهمة حيث انه من الحاجات الأساسية للإنسان يأتي في مرحلة مباشرة مابعد الاحتياجات الجسمية فانه من العدل ان تتوفر للعامل ظروف عمل امنة ووضع سلامته في مقدمة الأولويات، ومن اهم المسؤوليات التي يجب ان تتضمنها أي استراتيجية لاية مؤسسة او اية منشأة، لان السلامة المهنية مرتبطة بكافة مجالات الحياة وبالتالي يتوجب على كل إدارة وضع استراتيجية لنشر الوعي الوقائي من اجل تحقيق عنصر الامن و السلامة المهنية والتقليل من الحوادث و المخاطر وحماية العامل فالعمال يختلفون في قدراتهم ومؤهلاتهم الامر الذي يدفع المسؤولين الى ضرورة توجيههم من اجل تقادي الوقوع في الحوادث وتحسيسهم بمدى أهمية الوقاية من الحوادث لذا يجب السعي لتحقيق ظروف امنة.

ونتيجة لهذه المخاطر لابد من اتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية و المحافظة على القوى العاملة من حيث التخطيط و التنفيذ و تقديم برامج الامن و السلامة المهنية وضرورة توفير معدات الحماية الشخصية وإصدار الأنظمة و اللوائح.

وبالرغم من وجود وسائل الامن و السلامة وادراك للمخاطر و السعي للمحافظة على المورد البشري الا ان تعرض الانسان للمخاطر و إصابات العمل و الامراض المهنية مازال يهدده، و تأتي هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة و الكشف عن المعوقات السوسيوتنظيمية التي تحول دون إنجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية.

بحيث تطرقنا في هذه الدراسة الى اربع فصول:

الفصل الأول: تطرقنا في هذا الفصل الى الاطار المنهجي للدراسة الذي يتضمن أسباب اختيار الموضوع، أهمية و اهداف الدراسة، الإشكالية و الفرضيات، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تطرقنا في هذا الفصل الى الجانب النظري للمعوقات السوسيو تنظيمية وتطرقنا فيه الى مفهوم التنظيم، المعوقات السوسيو تنظيمية، مصادر المعوقات التنظيمية، مشاكل التنظيم ومعوقاته، النظريات المفسرة للمعوقات السوسيو تنظيمية.

الفصل الثالث: تطرقنا في هذا الفصل الى الجانب النظري لبرامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسة الاقتصادية وتطرقنا فيه الى مفهوم الامن و السلامة المهنية، التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية، اهداف و مظاهر و برامج الامن و السلامة المهنية، إجراءات برامج الامن و السلامة المهنية، وسائل إنجاح برامج السلامة المهنية، أسس السلامة في التجهيزات الكهربائية.

الفصل الرابع: عبارة عن دراسة ميدانية تتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة من المجال المكاني والزمني والبشري، بالإضافة الى العينة ومنهج وتقنيات الدراسة، وأخيرا عرض و تحليل بيانات فرضيات الدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة:

1. أسباب اختيار الموضوع

2. أهمية الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. الإشكالية

5. الفرضيات

6. مفاهيم الدراسة

7. الدراسات السابقة

1. اسباب اختيار الموضوع:

1-1- الأسباب الذاتية :

✓ الاهتمام العلمي بالمواضيع المتعلقة بالعنصر البشري في المؤسسات وخاصة مسألة الصحة والسلامة

✓ اهتمامنا بدراسة المشكلات التي تعيق مساعي المؤسسات في تحسين أدائها .

1-2- الأسباب الموضوعية :

✓ قلة البحوث و الدراسات التي تناولت موضوع المعوقات لإنجاح برامج الامن و السلامة المهنية خاصة في الحقل السوسبيولوجي.

✓ انتشار بعض الحوادث المهنية في بعض المؤسسات على الرغم من تواجد برامج الامن والسلامة في المؤسسات الاقتصادية.

✓ يندرج الموضوع ضمن التخصص العلمي للطالبين علم الاجتماع التنظيم والعمل .

2. أهداف الدراسة :

✓ ابراز أهمية برامج الامن و السلامة في التقليل من مختلف المخاطر والحوادث .

✓ تسليط الضوء على المعوقات السوسبيوتنظيمية التي تواجه تطبيق برامج الامن و السلامة .

✓ تشخيص واقع الرقابة على تنفيذ برامج الأمن والسلامة في المؤسسات الاقتصادية .

3. أهمية الدراسة :

✓ إثراء المكتبة باعتبار ان هذا الموضوع يشهد نقص كبير في الدراسات المخصصة .

✓ قد يستفاد من نتائج الدراسة في المحافظة على صحة العاملين و توفير الاحتياجات اللازمة لبناء بيئة عمل آمنة .

✓ قد تفيد في بناء استراتيجيات للتقليل من المعوقات التي تقف أمام إنجاز برامج الامن والسلامة.

4. الإشكالية:

من الملاحظ ان التطور الذي يشهده العالم اليوم في شتى المجالات افرز الكثير من المشاكل التي ينبغي على الانسان ادراكها و اخذ الحيطة و الحذر من الوقوع فيها فأصبح الاهتمام بتحسين بيئة العمل و سلامة العامل و حمايته من الاثار السلبية الناتجة عن حوادث العمل سواء كانت نفسية او بدنية في أولوية المقدمات لأهمية العنصر البشري الذي بدوره يشكل اليوم الدعامة الرئيسية التي تقوم عليها أي مؤسسة هذا ما دفع المسؤولين و ارباب العمل الى التفكير في أساليب و حلول جديدة .

إن التعرف على الاخطار المهنية هو نقطة انطلاق لفهم طبيعة تلك الحوادث ومسبباتها كجزء من ثقافة السلامة المهنية . تعتبر الصحة والسلامة المهنية من الموضوعات التي لفتت انتباه و لقت اهتمام كبير من العديد من العلماء نظرا للدور الذي تلعبه الأنظمة و البرامج في حماية العمال من المخاطر المهنية لتفادي وقوع الحوادث بهدف توفير خدمات صحية ورعاية للعمال في المؤسسات و ذلك من خلال توفير برامج ارشادية لتوعية العمال بأهمية إجراءات الصحة والسلامة .

و التقليل من الخسائر البشرية والمادية يكمن في وضع مجموعة من الإجراءات التي من شأنها الحفاظ على العامل وبيئة العمل ووضع برامج تهتم بسلامة العامل وخلق بيئة تخلو من المخاطر و الامراض المهنية و حماية العامل وبالتالي الحد من الحوادث .

و بناء على ذلك فإن الصحة و السلامة المهنية تعد من الروافد الأساسية التي تدعم الأداء في أي موقع كان لأنها تحافظ على الأرواح و الممتلكات ولهذا تسعى المنظمات الى تصميم برامج لمواجهة المخاطر في أماكن العمل والتي من شأن المسؤولين أن يساهموا في الحرص على تطبيقها فالعامل يقضي وقت كبير تحت سلطة المؤسسة لذا فهي ملتزمة بضمان حمايته إلا أن ما يربط بينها هو مشاركة العامل بحيث يكون هو العنصر الفعال في إيجادها . منها التوعية والتثقيف وتحديد المخاطر وتحليلها و تصنيفها وإحترام وسائل الوقاية وأهمية تنفيذهم للوائح الخاصة بالأمن فلا بد من أخذ العنصر البشري بعين الاعتبار لأن إهمال العامل لوسائل الوقاية يتسبب في الكثير من الحوادث .

إن تفاقم حوادث العمل و الأمراض المهنية في المؤسسات الاقتصادية الأمر الذي دفعنا للقيام بهذه الدراسة للتقصي عن مشكلة الحوادث المهنية و المعوقات التي تمنع تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية . و يتم من خلال هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل التالي :

✓ ما هي المعوقات السوسيوتنظيمية لإنجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية؟

الأسئلة الفرعية :

✓ كيف تؤثر الممارسات التنظيمية على تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسة الاقتصادية؟

✓ كيف يقف سلوك العاملين عائقا امام تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسة الاقتصادية؟

5.الفرضيات :

✓ قلة الاهتمام برقابة سير الأعمال وفق ما هو مخطط له يساهم في إعاقة تطبيق برامج الأمن والسلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية.

✓ عدم التزام العاملين بتنفيذ الأعمال وفق ما هو مخطط له يساهم في إعاقة نجاح مساعي برامج الأمن والسلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية.

6-المفاهيم والمصطلحات الأساسية للدراسة :

1. مفهوم المعوقات : لغة : من العوق ، والعوق: الحبس والصرف والتنشيط ،كالتعويق....وعوائق الدهر الشواغل من أحداثه ويقال:عاقني،عائق،عاق الشخص(الإنسان) شيء ما، لذا فالدلالة اللغوية للمعوقات هي وجود عائق،أو معوقات عدة تقف أمام الشخص حيال أداء أي عمل من الأعمال أو في الوصول إلى مكان ما، أو في تحقيق أي أمر من الأمور ،أو في الوصول إلي اهدافه ..الخ ، وذلك بسبب وجود المعوقات التي تعيق ذلك.¹

-اصطلاحا : تعرف المعوقات بأنها : "كل فعل أو ممارسة تركز سلوكيات محددة تؤدي إلى إعاقة التخطيط أو التطور والتنمية مسار التقدم الاجتماعي² ، ويعرف المعوق الوظيفي انه:"كل النتائج أو العمليات التي تحد من تكيف النسق الاجتماعي أو توافقه ، كما تتضمن ضغطا و توترا في المستوى البنائي كما يقصد بهذا الاصطلاح في ميدان الإدارة سوء تنفيذ الاختصاص أو الأداء الوظيفي الناقص أو

¹ محد الدين محمد بن يعقوب الفيروز الابدادي ، مراجعة ، انس محمد الشامي و زكريا جابر محمد ، قاموس المحيط ، دار الحديث ، القاهرة ، 2008/1425 ، ص 390/391

² عزيز احمد صالح ناصر الحسني ، الامن الاسري المفاهيم ، المقومات ، المعوقات (مع دراسة ميدانية في مدينة صنعاء) جامعة الاندلس للعلوم و التقنية ، 2003/1423 مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 12 المجلد 15 أكتوبر 2016 ، ص 172

السيئ¹ ، والمقصود بالمعوقات العوامل التي تؤدي إلى الانحراف عن النموذج المثالي وتحول دون تحقيق الأهداف التي يسعى إليها فالمعوقات تعنى اتجاهها سلوكيا سلبي فلمخطط الذي يرسم طريقة التغيير قد يصدف بأفراد المجتمع وسلوكهم الذي قد يعوقه عن تحقيق أي من أنماط السلوك الذي يريد المنتمي ان يسير عليه.²

2. المعوقات السوسيوتنظيمية:

تمثل هذه المعوقات كافة العوائق التنظيمية السائدة في إطار العمل الذي يعمل بيه الفرد كالأنظمة والقوانين والتعليمات... الخ ، والتي تعتبر جوهر الدراسة وتتمثل هذه المعوقات فيما يلي : نمط القيادة ، الحوافز ، الأنظمة ، إجراءات العمل ، الاتصالات والمعلومات المركزية الإمكانات المادية والبشرية ، ضغوط العمل ، انعدام العمل الجماعي ، العلاقات داخل العمل.

عرف فاروق مداس المعوقات التنظيمية: "المعوق الوظيفي" على انه نتيجة وجود أحد جوانب النسق الاجتماعي في حالة خلل ، وينظر إليها باعتبارها مهددة أو معوقة لتكامله أو توافقه أو استقراره.³

المفهوم الاجرائي للمعوقات السوسيوتنظيمية :هي جملة الممارسات السيئة داخل المؤسسات سواء تلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية كالخلل الناتج عن غياب وظيفة رقابة و متابعة سير العمل وكذا تحديد أهم المشكلات الأداء من أجل تجاوزها كتنقص التدريب وتحليل المخاطر، إضافة الى الشق المتعلق بمدى التزام العاملين بأداء مهامهم وفق ماتم تحديده من قبل القائمين على تخطيط المهام، ويشير الى تلك السلوكيات التي تعكس غياب ثقافة الالتزام لدى العمال وتشكل عادات سلبية راسخة في الذهن تعيق الأداء التنظيمي ومخططات المؤسسة.

3. مفهوم الامن: لغة :الأمن مضاد للخوف والفرع فهو يعنى الطمأنينة إلي عدم توقع مكروه وربط الإسلام الأمن بالإيمان لذلك دعا الله عز وجل عباده الى الإيمان به ليتحقق لهم الأمن والأمان⁴ ولعل

¹ احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ط2 بيروت 1982 ، ص 120

² علي حسن حسين ، التنمية نظريات و تطبيقات ، دار القلم للنشر و التوزيع ، ط2 الكويت 1985 ، ص 161

³ فروق مداس ، قاموس المصطلحات علم اجتماع "سلسة قواميس المنار" ، دار مدني للطباعة و النشر و التوزيع ، ص 249

⁴ عمارة محمد ، مقومات الامن الاجتماعي في الاسلام ، القاهرة مصر ، مكتبة الامام البخاري ، ط1 2009 ، ص 9-13

أدق مفهوم للأمن هو ما ورد في القرآن الكريم لقوله سبحانه وتعالى (فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَأَمَّنَّهُمْ مِنْ خَوْفٍ) ومنه نستنتج أن الأمن حسب المدلول القرآني هو ضد الخوف¹.

اصطلاحاً : يشمل مفهوم الأمن العديد من التعاريف الاصطلاحية نظراً لتنوع و اختلاف وجهات النظر بين الباحثين في ميدان الدراسات الأمنية بشكل خاص والعلاقات الدولية بشكل عام ، وقد تناولنا مجموعة من التعاريف للإلمام بكل مضمون ومحتوى معرفي لكل تعريف لتفادي الوقوع في التحيز ومن بين هذه التعاريف تناولنا ما يلي:

ولتر ليبمان يرى أن الأمة تبقى في وضع آمن إلى الحد الذي لا تكون فيه عرضة لخطر يرى التوضيح بالقيم الأساسية إذا كانت ترغب بتفادي ولوع الحرب وتبقى قدرة لو تعرضت للتحدي علي صون هذه القيم عن طريق انتصاراتها في الحرب²

فريدريك هاتمان فيري يعرف الأمن الوطني هو جوهر المصالح القومية التي تدخل الدولة من اجلها الحرب فوراً أو في الفترة اللاحقة³، يركز هذا التعريف بدوره على أهمية البعد العسكري في حماية الدولة والذي بدونه لا يتحقق أمنها وكذلك نجد أن جوزيف ناي يتناول مفهوم الأمن القومي باعتباره غياب التهديد في القيم الكبرى بعبارة أخرى للأمة التي ستكون آمنة للسلامة الإقليمية للدولة وسيادتها، وسكانها، وثقافتها، ورخائها الاقتصادي الذي يجب أن يكون آمن من الدمار والأضرار الكبرى.⁴

ريتشارد أولمان في مقال بعنوان إعادة تعريف الأمن حاول وضع تعريف لتهديد الأمن على انه نشاط او سلسلة من الأحداث التي تهدد بشكل كبير وخلال فترة زمنية وجيزة بتدهور مستوى معيشة سكان دولة ما أو تهدد بشكل كبير بتطبيق مجال الخيارات السياسية المتاحة لذا حكومة دولة ما أو الكيانات الغير الحكومية الخاصة أشخاص، جماعات، شركات داخل الدولة⁵.

¹ سورة قريش ، الآية 3-4

² جون بيليس - ستيف سميث ، *عولمة السياسة العالمية* ، ترجمة مركز الخليج الابحاث دبي ، ط1 2004 ، ص 414

³ طروب بحري ، *الامن الغذائي المفاهيم و الابعاد*، "مجلة الفكر" ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 7

نوفمبر 2011 ، ص 294

⁴ Richard ullman . *redefining Security international Security* vol 8.N° :1 surmener . 1983 .p 133

⁵ بول روبنسون ، *قاموس الامن الدولي* ، الامارات العربية المتحدة أبو ظبي ، مركز الامارات للدراسات و البحوث الاستراتيجية ، ط1 2009 ،

وقد عرف أرنولد ولفرز الأمن في مقال له بعنوان الأمن الوطني ك مركز غامض أنه الأمن بالمعنى الموضوعي يقيس غياب التهديدات إلى القيم المركزية وبالمعنى الذاتي فهو يشير الى غياب الخوف من أن تكون هذه القيم محل هجوم.¹

المفهوم الاجرائي للأمن : هو إجراءات ادارية خاصة لتقليل الحوادث و حماية العامل من المخاطر التي تهدده اثناء مزاولته العمل.

4/ المفهوم الإجرائي للسلامة : تعني الحماية من الحوادث الغير مقصودة والمحافظة على الأرواح والممتلكات والبيئة بإتخاذ الاحتياطات الوقائية لمنع الحوادث والتلوث والدمار و ذلك من خلال برامج الوقاية من الحوادث.

5 / مفهوم السلامة المهنية:

تعرفها وفيه احمد الهنداوي : "توفير بيئة عمل آمنة و صحية للمحافظة على ثلاثة من المقومات الأساسية للإنتاج الانسان و المادة ضمن خلق جو من السلامة و الطمأنينة ،لحماية العنصر البشري من الحوادث و الأمراض المهنية في الوقت نفسه للحفاظ على عناصر الانتاج الاخرى من إحتتمالات التلف و الضياع و بالتالي تخفيض تكاليفها و الرفع من كفايتها الانتاجية".²

المفهوم الإجرائي للسلامة المهنية: هي علم يهتم بسلامة وصحة الإنسان وهو مجموعة من الإجراءات و القواعد تهدف للحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة و يحقق هذا عن طريق توفير بيئات عمل آمنة وإتباع قواعد ونظم للحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف.

6. مفهوم المؤسسة :

هي منظمة تجمع بين أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الاموال و قدرات من أجل انتاج سلعة ما و التي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته.³

¹ Arnald walfers . National Security as an anbiguous symbol . Ralitical scierce QurlELY . vol .G7.N4

² وفيه احمد لهنداوي ،سياسة الامن و السلامة المهنية :واقع و مقترحات التطوير ، مجلة الادارة العامة عدد 82 ، 1994 ، ص53.

³ ناصر دادي عدوان ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة الجزائر ، ط1 ، 1998 ، ص48.

المفهوم الاجرائي للمؤسسة: هي انشاء و تأسيس مكان خاص أو عام لتطبيق برنامج معين أو فكرة ما، و هي هيكل تنظيمي يسعى لتحقيق هدف ما بغرض تحقيق نتيجة ملائمة ودمج جميع عوامل الانتاج من اجل تحقيق اكبر قدر من الانتاج و تبادل السلع.

7. مفهوم المؤسسة الاقتصادية: هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الانتاجي و النشاطات المتعلقة به من تخزين و شراء و بيع من أجل تحقيق الاهداف التي اوجدت المؤسسة من أجلها.¹

المفهوم الاجرائي للمؤسسة الاقتصادية: هي وحدة إقتصادية تحتوي على موارد مادية و بشرية. تهدف الى نقل و تحويل و توزيع الخدمات بناء على هدف تحدده الإدارة من خلال توزيع المسؤوليات و المهام بين الافراد في بيئة العمل مما يساهم في تحقيق أرباح و منافع اجتماعية .

8. المفهوم الاجرائي للرقابة: تم توظيف الرقابة للإشارة إلى فعل متابعة سير الاعمال ، فيما يخص تأمين تزويد العمال بمعدات عمل آمنة وكذا مراقبة سلوكياتهم، إضافة إلى عمليات التفتيش والتفقد الدائم للآلات وكذا الوقوف على النقص في مستوى و تأهيل اليد العاملة للرفع من مستواها وتقليل أخطائها تفاديا للوقوع في الحوادث.

9. المفهوم الاجرائي لالتزام العاملين: تم توظيف هذا المفهوم للإشارة الى مدى التزام العاملين بأداء مهامهم بكل وعي ، ومدى احترامهم لتوجيهات مسؤولي الأمن والسلامة ، ويشمل هذا الالتزام ارتداء الملابس و الأجهزة الواقية وكذا التعامل بحذر مع ظروف العمل.

7- الدراسات السابقة :

الدراسات الأجنبية:

دراسة ماكس فبر (المانيا 1905-1910) تحت عنوان " الظروف الإنسانية و التنظيمية الفيزيكية و علاقتها بالحوادث المهنية " حيث تعتبر هذه الدراسة من أول الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث المهنية في الأوساط العمالية ، وهي مجموعة من الدراسات الميدانية على عمال صناعة النسيج و الكتان في المانيا و حاول من خلال هذه الدراسة الوقوف على أسباب سوء الإدارة و تباطؤ العمل و قلة الإنتاج

¹ عمر صخري ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر ، ط2 ، 1993 ، ص24.

و طبيعة الظروف الفيزيائية و الإضاءة و التهوية و العلاقات الإنسانية بين العمال و رؤسائهم و علاقة هذه المتغيرات بالحوادث المهنية .

نتائج الدراسة : توصل ماكس فبر من خلال هذه الدراسة الى الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلق أجواء وبيئة عمل امنة و سليمة لأداء العمال خاصة التي تتضمن مخاطر الية لها صلة بالأجهزة و المعدات التي يعمل عليها العمال ¹.

الدراسات المحلية :

الدراسة الأولى : عبارة عن دراسة مكملة لشهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل ، التي تحمل عنوان "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل " دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بالأغواط ، من اعداد الباحث "موسى ذراري" جامعة وهران 2016/2015 .

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن أهمية التكوين في مجال السلامة المهنية و أساليب التوعية و الوقاية من حوادث العمل و التعرف على مستوى هاذين المتغيرين من اجل المحافظة على مقومات وسائل الإنتاج و العنصر البشري عن طريق تقديم الوعي الكامل بأمور السلامة المهنية من تنقيف و تكوين و مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تقليص حوادث العمل و منه انطلق من التساؤل التالي : اين تكمن مساهمة السلامة المهنية في التقليص من حوادث العمل ؟

التساؤلات الفرعية:

- هل يساهم التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليص من حوادث العمل ؟
- هل تساهم أساليب التوعية و الوقاية في التقليص من حوادث العمل ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين افراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي الى عامل السن ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين افراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي الى عامل الاقدمية في العمل الحالي ؟

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان ، علم اجتماع الصناعي النشأة و التطور ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، ص37

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين افراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي الى عامل الى عامل المؤهل الدراسي ؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي الى السن ؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي الى عامل المؤهل الدراسي ؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي الى عامل الاقدمية في العمل الحالي ؟

الفرضيات :

-تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل , تنفرع الى :

- التكوين في مجال السلامة المهنية يساهم في التقليل من حوادث العمل .

-اساليب التوعية و الوقاية تساهم في التقليل من حوادث العمل .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين افراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي الى عامل المؤهل الدراسي .

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين افراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي الى الاقدمية في العمل .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين افراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي الى عامل السن .

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية و في مجال السلامة المهنية تعزي الى مؤهل العامل الدراسي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية و في مجال السلامة المهنية تعزي الى عامل الاقدمية في العمل الحالي .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية و في مجال السلامة المهنية تعزي الى عامل السن .

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لكونه الطريقة المنتظمة لدراسة الحقائق¹.

الدراسة الثانية :

هي عبارة عن دراسة تحليلية ميدانية بقسم علم النفس جامعة الجزائر بعنوان معوقات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لدى البناء الممارس من اعداد ايت حمودة حكيمة و بلعسله فتيحة حاولوا من خلالها التعرف على معوقات تطبيق معايير الصحة والسلامة لدى البناء الممارس كونوا مجموعة البحث المتمثلة في 20 عامل يعملون في ورشة بناء في منطقة عين البنيان ودرارية اما عن الأدوات المستخدمة للإجابة عن مختلف التساؤلات تمثلت في استبيان من اعداد الباحثين واتبعوا المنهج الوصفي التحليلي.

أسئلة الدراسة :

ماهي معوقات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لدى البناء الممارس ؟

ماهي المخاطر المهنية في قطاع البناء في الجزائر ؟

هل هناك إجراءات وتدابير اتخذت لحماية البناء من مخاطر هذه المهنة؟

هل هناك حاجة ملحة لتحقيق الصحة والسلامة المهنية في هذا القطاع ؟

فرضيات الدراسة :

-البناء الممارس عامل مؤهل تلقى تكويننا مهنيا في مراكز التكوين المهني وحاملا لشهادة مهنية في قطاع البناء

-المخاطر و الامراض المهنية في قطاع البناء متعددة ويدركها البناء الممارس

-تساهم معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في قطاع البناء

¹ موسى ذرداري ، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم ، تخصص الهندسة البشرية و تصميم العمل ، جامعة وهران ، سنة 2015/2016

-ليست هناك معوقات لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في ورشات البناء، ولكن يوجد اهمال من طرف العاملين

نتائج الدراسة :

1. عدم صحة الفرض الأول للدراسة الحالية، ذلك ان البناء الممارس في مجموعة الدراسة الحالية قد يكون عامل غير مؤهل لأنه لم يتلق تكويناً مهنيًا في مراكز التكوين المهني ولا يحمل شهادة مهنية في قطاع البناء

2. صحة الفرض الثاني للدراسة الحالية، حيث تعدد المخاطر و الامراض المهنية في قطاع البناء والتي يدركها البناء الممارس الجيد

3. صحة الفرض الثالث للدراسة الحالية، حيث يدرك البناء الممارس مدى مساهمة معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في قطاع البناء

4. عدم صحة الفرض الرابع للدراسة الحالية، حيث لا توجد تطبيق لمعايير الصحة والسلامة المهنية في ورشات البناء، لوجود اهمال من طرف العاملين.¹

الدراسة الثالثة :

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس تخصص تنظيم وعمل من اعداد الطالبة نوار ماجدة بعنوان فاعلية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك ببيسكرة .

جاءت إشكالية هذه الدراسة كمحاولة للتعرف علي فاعلية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ، وذلك بحصر إجراءات الصحة والسلامة المهنية في هذا البحث علي :

-الانظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية .

-توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية .

¹ ايت حمودة حكيمة – بالعسلة فتيحة ، معوقات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لدى البناء الممارس دراسة تحليلية ميدانية ، قسم علم النفس جامعة الجزائر ، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة ، 2014

-الخدمات الصحية.

-البرامج الارشادية.

ومن اجل معالجة هذه الإشكالية والتحكم فيها ميدانيا تم اختيار مديرية الصيانة سونا طراك بسكرة (dmb) مكانا لإجراء الدراسة الميدانية ، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع المعلومات تمثلت في تصميم الاستبيان وتوزيعه علي عينة البحث المتكونة من 40 ،تم الاسترجاع 35 أي بنسبة 34.31 بالإضافة الي الاعتماد على المقابلات مع مسؤول الامن والوقاية ولجنة السلامة المهنية ،والمقابلة مع طبيب العمل والاعتماد أيضا على الملاحظة

بتباع خطوات المنهج الوصفي ثم جمع المعلومات المتحصل عليها ومعالجتها احصائيا ،ب الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية .

نتائج الدراسة :

في الأخير توصلت نتائج الدراسة الى ان جميع الإجراءات المطبقة في مديرية الصيانة وسوناطراك بسكرة فعالة من وجهة نظر العاملين:

1.فاعلية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية .

2.فاعلية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية.

3.فاعلية الخدمات الصحية .

4.فاعلية البرامج الارشادية ¹.

الدراسة الرابعة :

دراسة ثقافة السلامة المهنية مقاربات سوسيوتنظيمية لجمال الدين عاشوري تطرقت هذه الدراسة الى مفهوم ثقافة السلامة المهنية على اعتبار ان السلامة فعل اجتماعي يلزم الفرد في حياته اليومية و يتأثر بمجموع القيم الثقافية و المعايير الاجتماعية ،لذلك فالحاجة العلمية و العملية تدفع الى الاقتراب من الموضوع من زاوية سوسيولوجيا التنظيم والعمل لتحقيق الفهم الجيد للموضوع ومحاولة حصر ما يحيط به

¹ نوار ماجدة ، فعالية اجراءات الصحة و السلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سونطراك بسكرة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس ، تخصص تنظيم و عمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، سنة 2014/2015

من متغيرات تؤثر فيه ,وخلصت الدراسة الى ان تحقيق الفهم الكامل لموضوع ثقافة السلامة المهنية يتوجب الاقتراب من الموضوع من زوايا سوسيولوجيا التنظيم المختلفة ,ويستدعي الاقتراب في وضعية التفاعلات الفردية (الجزئية) و الجماعية (الكلية).

نتائج الدراسة :

1.ان معالجة موضوع ثقافة السلامة المهنية لم يحظ بعناية كبيرة ضمن الاسهام السوسيولوجي نظرا للتشعبات الكبيرة التي تميز هذا الموضوع وتقاطعته في الدراسة مع علوم أخرى. كما أن هذا المفهوم مركب ويحتاج الخوض فيه من جانب علم اجتماع التنظيم إلى الإلمام بالجانب المعرفي لعلم السلامة المهنية و الأرغونوميا والثقافة. والجانب العملي من الممارسات اليومية للفرد داخل التنظيم والجوانب التي توجه هذه الممارسات .

2. على الرغم من عناية المقاربات السوسيوتنظيمية بموضوع الثقافة التنظيمية إلا أن هذا الاهتمام لم يشمل بدرجة كبيرة بعد ثقافة السلامة المهنية بل اقتصر في غالب الاجتهادات على السلطة وعمليات الاتصال والالتزام والهوية اما قيم السلامة وممارستها فلم يتم الإشارة إليها بتفصيل .

3. حاولت هذه الدراسة انطلاقا من المقاربات النظرية أن تبين المداخل التي يمكن من خلالها معالجة موضوع ثقافة السلامة المهنية ولو على سبيل الاقتراب في معالجاته لموضوع الثقافة بشكل عام أو ثقافة المنظمة بشكل خاص .

4. تتفق المقاربات النظرية التي تم التطرق إليها في كون ثقافة التنظيم أو ثقافة السلامة المهنية في تفاعل مع الثقافة الكلية للمجتمع إذ تسهم الثقافة الاجتماعية في توجيه ثقافة السلامة المهنية وهذه الأخيرة بدورها يكون لها التأثير على الثقافة في تشكيل أو تغيير القيم الثقافية للمجتمع بالإيجاب أو بالسلب ، لذلك فدراسة موضوع ثقافة السلامة المهنية يتطلب اعتماد المقاربات التي تم عرضها ضمن هذه الورقة،لتشكيل خلفية نظرية متكاملة حول الموضوع إذ لا يمكن الجزم بأفضلية مقارنة على أخرى إلا بالاحتكام إلى أبعاد الموضوع ، وطبيعة البيئة التنظيمية و الاجتماعية والمسارات البحثية. ومهارة الباحث في اختيارها وتوظيفها.

5. تم التركيز في هذا البحث على المقاربات المعالجة لموضوع ثقافة السلامة المهنية على أنها عملية اجتماعية تتفاعل فيها المؤسسات بالمجتمع الكلي ومكوناته الفرعية لتشكل معالم الهوية الشخصية

والتنظيمية ويبقى مجال التوسع فيها متاحا للبحوث اللاحقة. والبحث كذلك في المقاربات التي تعالج الموضوع باعتباره عملية داخلية تتبع من السمات التنظيمية الخاصة مفصولة عن التأثير الذي يمكن أن تحدثه البيئة الاجتماعية الخارجية.¹

الدراسة الخامسة :

جاءت هذه الدراسة بعنوان : المعوقات السوسيوتنظيمية للقرار الإداري في جامعة عمار ثليجي ب الاغواط من اعداد الطالبة " تنوم سعاد " سبب اختيار هذا الموضوع راجع الى معرفة المعوقات السوسيوتنظيمية و علاقتها بالقرار الاداري في ميدان الدراسة ، و تكمن اهمية هذه الدراسة في تقديم احصاءات و بيانات علمية حول الدراسة ، انطلقوا من التساؤل الرئيسي : ماهي المعوقات السوسيو تنظيمية للقرار الإداري في مؤسسة جامعة عمار ثليجي ؟

الأسئلة الجزئية : هل تساهم الإجراءات التنظيمية في عرقلة القرار الإداري في المؤسسة الجامعية؟

-هل للعلاقات الشخصية دور في إعاقة القرار الإداري في المؤسسة الجامعية؟

فرضيات الدراسة:

-تساهم الإجراءات التنظيمية في عرقلة القرار الإداري في المؤسسة الجامعية.

-للعلاقات الشخصية دور في إعاقة القرار الإداري داخل المؤسسة الجامعية.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يتناسب مع متطلبات هذه الدراسة ولقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من الميدان الدراسة وتم اختيار عينة المسح الشامل لأنهم اخذو المجتمع بأكمله ومما سبق نستنتج أن من خلال متغيرات الفرضية الأولى والثانية انا هناك معوقات تواجه العمال داخل ميدان العمل واستجابة العامل في اتخاذ القرارات الإدارية حيث أن العملية اتخاذ القرارات في المؤسسة تعتبر الحجر الأساسي في فاعلية الأداة والذي يساهم في خلق الولاء للعامل وإحساسه بالانتماء.

نتائج الدراسة:

¹ جمال الدين عاشوري ، ثقافة السلامة المهنية : مقارنة سوسيوتنظيمية ، مجلة الاداب و العلوم الاجتماعية ، العدد 04 المجلد 16-2019 ، ص64-49

بينت هذه الدراسة تأثير المعوقات السوسيو التنظيمية علي القرار الإداري داخل المؤسسة ، أن لها أهمية كبيرة في العملية الإنتاجية والتنظيمية وأي منظمة تسعى إلي تحقيق الميزة التنافسية ضمن العالم المؤسسات ظن خلال أداة ومن خلال النتائج نستنتج أنها توجد علاقة ترابطية بين المعوقات السوسيو تنظيمية والقرار الإداري داخل المؤسسة الجامعية.¹

تقييم الدراسات السابقة :

من خلال عرضنا لأهم الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع دراستنا الحالية و المتمثلة في المعوقات السوسيو تنظيمية لإنجاح برامج الامن و السلامة في المؤسسات الاقتصادية ،قد كان من هذه المراجعة فيي المقام الاول تغذية معلوماتنا حول الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا حتى نستطيع الالمام بموضع دراستنا ، و تنوعت الجوانب التي تم فيها التطرق الى موضوع الامن و السلامة المهنية و ربطه بالجوانب الاخرى مما يوضح ان هذا الموضوع يعد مجالا خصبا للدراسة و البحث وقد خرجنا ببعض الملاحظات حول الدراسات الحالية و السابقة نذكر منها :

اوجه الاتفاق :

تم استخدام المنهج الوصفي لوصف مشكلة الدراسة هذا ما يتشابه مع دراستنا .

كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات في اغلب الدراسات .

اوجه الاختلاف :

تختلف هذه الدراسة مع الدراسات الزاهنة في المجال الميداني و الكثير من اسئلة الاستبيان .

تختلف كذلك من خلال تناول متغيرات الدراسة .

الاستفادة من الدراسات السابقة : افادتنا في فهم الموضوع الراهن ، ورسم الاطار النظري للدراسة الحالية و رسم تصور للإجراءات التي اتخذناها لوضع هذه الدراسة موضع تنفيذ في تطوير اداة الدراسة و تقييمها واعطتنا فكرة حول الادوات و العينة و كيفية اجرائها .

¹ تتوم سعاد ، المعوقات السوسيو تنظيمية للقرار الاداري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية ، تخصص تنظيم و عمل ، جامعة عمار تليجي ، الاغواط ، سنة 2018/2019

الفصل الثاني: المعوقات السوسيوتنظيمية:

تمهيد

1. مفهوم التنظيم
2. المعوقات السوسيوتنظيمية
3. مصادر المعوقات التنظيمية
4. مشاكل التنظيم ومعوقاته
5. النظريات المفسرة لمعوقات السوسيوتنظيمية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعرض المؤسسة عدة مشكلات و معوقات سوسيوتنظيمية تبعتها عن أهدافها و تقلل من إهتمامات نجاحها في الوصول الى النتائج التي كانت تعمل من أجلها ، حيث تمثل هذه المعوقات عقبات في طريق المؤسسة حتى تصطدم بها ، وقد يحدث نتيجة هذا الإصطدام نتائج سلبية اكثر ضررا من مجرد تحقيق الأهداف التي كانت تسعى اليها او تحاول تفاديها ، لكنها في بعض الأحيان تؤدي الى تعطل البرامج و تحولها عن وجهتها ، لذا تحتاج دائما الى أسلوب رشيد في التعرف على تلك المعوقات والسعي الى التخفيف من اثاره. وسنتطرق في هذا الجزء الى مفهوم المعوقات السوسيوتنظيمية وعرض أهم النظريات السوسولوجية المفسرة للمعوقات التنظيمية بالإضافة الى مشاكل التنظيم و معوقاته.

1. مفهوم المعوقات التنظيمية

1 - 1 - مفهوم التنظيم:

يعرفه جوزيف ماسي: إن التنظيم هو الهيكل والعمليات التي من شأنها أن تؤدي إلى توزيع السلطات وتنسيق العلاقات بين مجموعة متعاونة من الأفراد تسعى إلى تحقيق هدف مشترك.

ويعرفه مرتشي وسايمون: إن التنظيم هو أنماط من السلوك يتم التنسيق بينها عبر قنوات معلومة، تستهدف تحقيق هدف مشترك.

ويقول ديموك: أن التنظيم هو مجموعة متعددة من المهارات تستعمل بواسطة الإداريين بهدف تحقيق وتنفيذ البرامج في الواقع الملموس. ورغم اختلاف التعريفات حسب المواقع الفكرية لأصحابها إلا أنها تخرج عن القول بان التنظيم هو تحيد للمسؤوليات والسلطات وتنظيم للعلاقات بين مجموعة من الأفراد من أجل تحقيق كفاية التنظيم نحو هدف معلوم.¹

في حين يرى تال كوت بارسونز: أن التنظيمات هي وحدات إجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافا محددة²

أما أميتاي ايتزيوني: فيقدم تعريفا للتنظيمات الذي مفاده أنها: «وحدات اجتماعية يتم إنشاؤها بصورة مقصودة من أجل تحقيق أهداف معينة، ويستثنى من هذه الوحدات حسة جماعة الأصدقاء والأسرة، ويرى أن التنظيمات تقوم على خصائص هي تقسيم العمل، السلطة، ووجود عدة مراكز لاتخاذ القرارات، القوة، مسؤولية الاتصال».³

وقد ورد تعريف للتنظيم في قاموس علم الاجتماع على أنه: " جماعة منظمة على مستوى عالي يتمتع بأهداف واضحة وقواعد ولوائح مقررة رسميا، ونسق الأداء المحددة، ولا يمكن اعتبار كل الجماعات رسمية بتنظيمات رسمية، حيث يجب توفر شروط في تنظيم الرسمي مثل: حجم ، اللاشخصية ، التقنين الشديد وتتمثل التنظيمات الرسمية ،الهيئات الحكومية، الشركات ، المنضماآت التطوعية ، مستشفيات ، مدارس.... الخ

¹- امين الساعاتي، اصول علم الادارة العامة، تطبيقات ودراسات على المملكة السعودية، دار الفكر العربي،القاہ 1997/1417، ص116

²- modern societies glen core111 the parsons free, structure and process in,Talcott parsons presse1960.p17

³-حسان الجبالي، التنظيم الرسمي في المؤسسات الصناعية. الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية ،198، ص.12

2.1. المعوقات السوسيو التنظيمية:

يعرف روبرت ميرتون المعوقات السوسيوالتنظيمية فيرى بأنها نتائج غير متوقعة كما أكد على فكرة المعوقات الوظيفية للتنظيم.¹

طلعت إبراهيم لطفى، المعوقات السوسيوالتنظيمية:² "هي عدم التزام الأفراد بواجبات الدور يؤدي إلى فشل النظام في التكيف وحدوث ما يطلق عليه أضرار أو المعوقات السوسيوالتنظيمية أو الخلل الوظيفي الذي يتمثل في التعارض بينما ينبغي أن يكون وبين ما هو واقع فعلا، وقد ينتهي الأمر إلى تفكك النظام وانهاره.

ويعرف روبرت ميرتون المعوقات الوظيفية على أنها: إبراز نموذجا تحليليا يبين فيه النتائج السلبية وظيفيا للتنظيم البيروقراطي والتي اسماها بالمعوقات السوسيوالتنظيمية، وإبراز الجوانب السلبية لهذه القواعد واللوائح الرسمية لتنظيم البيروقراطي، وما ينجم عنها من تصلب وصرامة سواء في التعامل داخل التنظيم أو في التعامل مع الزبائن والعملاء.

2-مصادر المعوقات التنظيمية:

تتعرض المؤسسة بصفة عامة والإدارة بصفة خاصة عدة مشكلات ومعوقات تنظيمية تبعتها عن أهدافها وتقلل من احتمالات نجاحها في الوصول إلى النتائج التي كانت تعمل من أجلها. ما يفرض على المؤسسة دراسة ضرورة فهم ما يجر في التنظيم في ضوء القيم التي يؤمن بها أعضاءه والتوقعات التي يحملونها إزاءه، والمطامح التي يتطلعون إلى تحقيقها فيه، وهي أمور يطورها الأعضاء من خلال احتكاكهم بمصادر مختلفة وما تلبث أن تمارس عليهم تأثيرا قويا خلال أدائهم لوظائفهم ومهامهم ونشاطاتهم من خلال ما سبق يمكننا حصر مصادر المعوقات التنظيمية في مصدرين (مصادر داخلية ومصادر خارجية)

2-1-المصادر الخارجية:

¹ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة 1979 ص312
² ثامر يوسف ابو العجين، اثر معوقات التنظيم الاداري على اداء الهيئات المحلية العاملة في قطاع غزة، رسالة استكمال للحصول على الماجستير ادارة الاعمال، كلية الادارة جامعة غزة، 2010، ص08

البيئة الخارجية هي أول مصدر للمعوقات التي تواجه المنظمات في أي مجتمع في العالم في البيئة المحيطة بالمؤسسة توجد قوى اجتماعية وعادات وتقاليد حضارية، كما توجد منظمات ومؤسسات حكومية وسلطات تشريعية ووسائل للإعلام تعليمية وثقافية، «فالبيئة تشمل كل العناصر التي تقع خارج حدود المنظمة والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير على المنظمة ككل أو على جزء منها، والمنظمة لها بيئة خاصة تتفاعل معها بشكل مباشر وتأثر مباشرة على القدرة على تحقيق أهدافها، وبيئة عامة تؤثر بشكل غير مباشر على المنظمة، كما تؤثر على غيرها من المنظمات الأخرى» ،بالإضافة إلى أن تعارض وتصادم المصالح في محيط المؤسسة يؤثر على عملياتها وأهدافها، حيث هناك قوى سياسية واقتصادية، وأصحاب المصالح على اختلاف مستوياتهم ومصالحهم، حيث تكون لهم مطامع، واستراتيجيات خاصة يعملون لأجل تحقيقها وذلك قد يساهم في عرقلة المؤسسة نحو تحقيق أهدافها التنظيمية، سواء بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة¹

2-2- المصادر الداخلية :

تكمن في تلك المعوقات التي تثيرها الإدارة من خلال استخدامها الإمكانيات البشرية والمادية لتحقيق الأهداف المنشودة وخلال تعاملها مع محيطها الخارجي، بما فيه من زبائن وموردين، وحكومة، ...، وأيضا تعاملها مع محيطها الداخلي والسياسات والإجراءات التي تقوم بها لتحقيق أهدافها. وقد تنشأ المعوقات الداخلية عن وجود خلل أو قصور في أحد المكونات الداخلية للمؤسسة، أو قصور فيها جميعا، حيث يؤثر ذلك سلبا على أداء ومنتجات المؤسسة، وعلى علاقاتها الداخلية والخارجية. بل وعلى استراتيجياتها المتعلقة بمخططاتها وأهدافها .

3- مشاكل التنظيم ومعوقاته :

3-1 -المشكلات والصعوبات البشرية:

يقصد بهذا النوع من المشكلات طائفة الصعوبات ذات الصلة بالعنصر البشري في التسيير وظائف التنظيم، و المسؤول عن أداء أعماله والناجئة في المقام الأول عن سواء اختيار أفراد ذلك العنصر البشري المشاركين في التنظيم أو الناشئة في المقام الثاني عن الانحراف أو الفساد الإداري في أداء مهامه وبحيث يشمل ذلك كافة الشاغلين للمراكز التنظيمية الرئاسية أو القاعدية الدنيا دون تفرقة في هذا

¹ مسلم.علي عبد الهادي، تحليل وتصميم المنظمات، دار الجامعية، مصر 2002 ، ص38

المجال، حيث إنه الحقيقة يعتبر رأس المال البشري قيمة اقتصادية كبرى لمنظمات الأعمال، ويقصد بالقيمة الاقتصادية للموارد البشرية المتولدة من خلال وجود مؤهلات ومعرفة وأفكار وطاقات والتزام هذه الموارد البشرية في الوظائف التي يشغلونها، حيث أن غياب دورة إدارة الموارد البشرية في المنظمة وغياب استراتيجية واضحة لها يجعل الاختيار والتعيين بأسطر غير واضحة وعشوائية في بعض الأحيان، مما يؤثر على سير عمل التنظيم وذلك من خلال امتلاك أفراد في التنظيم ليس لديهم المهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم، وعندما نتحدث عن العنصر البشري التنظيمي، فإنه يضم كافة الأفراد على اختلاف مواقعهم في البناء التنظيمي من رؤساء ومرؤوسين الذين يشاركون في تسير وظائفه وتحقيق أهدافه، ويشمل عيب سوء الاختبار بذلك كل من القادة والرؤساء الإداريين من جانب وشاغلي الوظائف القاعدية التنفيذية وغيرها من الوظائف الإدارية المعاونة فنية أو استشارية وغيرها من سائر التخصصات الأخرى، حيث أن عيب سوء اختيار العنصر البشري التنظيمي تظهر آثاره السلبية الضارة عند مرحلة ممارسة التنظيم لنشاطها¹

1/ المشكلات المتعلقة باختيار أعضاء المراكز القيادية والرئاسية:

هنالك من المشكلات المتعلقة باختيار أعضاء المراكز القيادية ومن أهم مظاهر الأخطاء في اختيارهم:

- من المشكلات المتعلقة بأعضاء المراكز القيادية والرئاسية هي تعدد الرئاسات والقيادات الرسمية في منظمة واحدة الأمر الذي يؤدي بالتبعية إلى الإخلال بالنظام والفوضى وإلى ارتباك الموظفين وإلى الاحتكاك بين الرؤساء والمؤسسين فإذا تسلم الموظف مثلاً أوامر من عدة رؤساء في آن واحد تكون الأوامر متعارضة فإن الموظف يضطرب ويرتباك ولا يستطيع التصرف في مثل تلك الحالات ، يضاف إلى ذلك آثار النفسية السيئة عن الموظفين التابعة بسبب تعدد الرؤساء والتوجهات وبالتالي تكون المحصلة هي شل فاعلية التنظيم وتنفيذ وظائفه بسبب الحيرة في الأذهان لأي من تلك الأوامر
- كذلك فإن من بين أهم المشكلات الصادرة عن العنصر البشري القيادي الرئاسي (وبغض النظر عن ضعف القدرات الشخصية والإمكانات التأهيلية أو المهارات المكتسبة فيه) علم الإلمام التام بأصول العملية الإدارية وأهدافها المخططة سلفاً أو بكيفية وضعها موضع التنفيذ العملي من خلال استخدام صلاحياته القيادية الرئاسية وهو الأمر الذي يظهر بصفة خاصة بصدد اللجوء آلة استخدام التفويض من

¹ ثامر يوسف ابو العجين ، مرجع سابق ، ص 13-14

المدراء أن عملية التفويض لا تستحق المخاطرة وبعضهم قد سبق وان احقق في إجراء هذه السياسية لذلك فهو غير مستعد لخوضها مرة أخرى والاكتواء بناها والمدراء الذين لا يفكرون هذه الطريقة لا يعرفون سبل تحقيقها بنجاح.¹

ب/ سوء اختيار العاملين في المستويات القاعدية أو الأدنى:

أما فيما يتصل بأعضاء التنظيم من العاملين في المستويات الوظيفية القاعدية أو الأدنى فإن من بين المشكلات الناتجة عن سوء اختيارهم عدم كفاءتهم للقيام بممارسة السلطات المخولة لمناصبهم الوظيفية أو التحمل مسؤولياتهم بصفة عامة.

يضاف إلى ما سبق تفشي روح السلبية ومخافة المسؤولية أو نتيجة لتراكم الشعور الوظيفي بعدم الاكتراث أو اللامبالاة فيما بينهم ومن ثم عدم إقبالهم على التجديد أو الابتكار وهو الأمر الذي يفرز من كم وكيف الأضرار الناشئة عن عزوفهم من تنمية قدراتهم بوسيلة التدريب أو غيرها من وسائل الاطلاع أو الإنتاج العلمي على تجارب الآخرين حيث لا يمكن أن تتقدم عملية التنمية البشرية بشكل منظومي إلا إذا تقدمت عملية التدريب والتنمية النفسية والقيام بتنمية مهارات التفكير والتصرفات السلوكية.

إن هذه المشكلات والعيوب اللصيقة بسلوك العاملين قد لا تشكل من جانبهم أي مظهر للانحراف او القصور الذي يمكن معالجته بصورة عقابية تأديبية لعدم إمكانية وصفه على انه من قبيل الأخطاء الوظيفية المحركة لسلطة العقاب التأديبي أو الجنائي عند توافر شروط ذلك ولهذا فان ثمة مشاكل وعقبات أخرى تنتج عن السلوك الانحرافي حيث يعتبر انحراف السلوك الإداري مشكلة عالمية يترتب عليها نتائج وخيمة في جميع نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والدينية على حد سواء.

حيث يوجد إجماع على أن الآثار المترتبة على مشكلة انحراف السلوك الإداري تفوق فوائد ومنافعه الضيقة وكذلك فانه يوجد اتفاق على أن انحراف السلوك الإداري في المستويات الدنيا، ربما يكون له اثر اكبر في المنظمات العامة على وجه الخصوص حيث أفادت الدراسات إن انحراف السلوك الإداري يقلل من فرص النمو الاقتصادي والاستثماري وذلك بزيادة الضبابية وعدم الوضوح وإسراف و تبذير للمال العام ويساعد انحراف السلوك الإداري على التهرب من دفع الرسوم والضرائب ويقلل من روح المنافسة

¹ ثامر يوسف ابو العجين ، مرجع السابق ، ص14-15

الشريفة بين المنافسين وبطبيعة الحال ينتج عن ذلك تدني في نوعية الخدمات سواء أكانت صحية أو تعليمية أم إنشائية أم أمنية وهذا يعرض المنظمة العامة للخطر ويضعف من كفاءة وفعالية المنظمة العامة".¹

ويقصد بالانحراف السلوكي الإداري (مع استبعاد الحالات غير مقصودة) ذلك الاستغلال المتعمد وغير الشرعي من جانب العاملين لسلطاتهم الوظيفية الموزعة عليهم طبقا لما ورد بالتنظيم الإداري في جني المكاسب والمصالح الشخصية الخاصة بها حيث ترجع المصلحة الشخصية على المصلحة العامة حيث يعتبر الفساد الإداري من أخطر المشكلات التي تواجه الدول النامية لكونه : كالسرطان الخبيث الذي يهتك صحة الجهاز الحكومي ويضعف قدراته ويهدر طاقته ويجعله عاجزا في تحقيق أهدافه التنموية.

ويعد من بين أهم مظاهر السلوك لانحرافي شيوعا وهو في الوقت ذاته أكثر الأمراض إداريا انتشارا وتطبيقيا حالات الرشوة والواسطة والمحسوبية والتلاعب بالتزوير وغيره من طرق التحايل الخشب المنافع الذاتية أو الانحياز للغير في المعاملة الوظيفية على حساب الآخرين.

وليس بهام لدينا القيام بتقصي أسباب ذلك السلوك الانحراف ودوافعه بقدر ما يهمننا تأثيره الانعكاسي الضار على سير أعمال التعليم وسعيه نحو تحقيق أهدافه فينتج عن انحراف السلوك الإداري عدم المبالاة في العمل والإهمال وعدم الإخلاص والحرص على المصلحة العامة وامتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه أو التأخر في تقديم الخدمة المطلوبة منه و الفشل بإنجاز العمل و عدم الالتزام بأوامر وتوجيهات الرؤساء وعادم احترام وقت العمل وعدم الالتزام بالأحكام والقواعد والنصوص الخاصة بالمنظمة.

وتتقسم وسائل التخلص من الأمراض الانحرافية بمظاهرها الإدارية والمادية على السواء إلى قسمين : احدهما وقائي يتم من خلاله منع العاملين من الوقوع في الانحراف والخطأ بتفويت فرض عليهم في ذلك والآخر علاجي عقابي بعد وقوع السلوك الانحراف خطأ كان أم عماها وذلك من خلال عقوبات تأديبية والجنائية المقررة قانونا لذلك.

3- 2 - المشكلات المتعلقة بأهداف التنظيم:

¹ ثامر يوسف ابو العجين ، نفس المرجع ، ص14-15

ويقصد بالأهداف تلك النتائج التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عبر الأنشطة والمهام والأعمال التي تؤديها حيث تساعد على تعرف المنظمة للبيئة التي تعمل بها وتثبت شريعتها في عيون الحكومة والمستهلكين والمجتمع إلى حد كبير ومن المشكلات المتعلقة بالأهداف ما يأتي:

أ- عدم الفهم الصحيح للأهداف بالنسبة للإدارة العليا بصورة كبيرة فإن الإدارة العليا لن تتمكن من وضع استراتيجية مناسبة على مستوى المنظمة وعلى مستوى وحدة الأعمال وعلى مستوى الوظائف حيث أن الأهداف تعتبر مرشدا لاتخاذ القرارات.

ب- تعد أهداف التنظيم حيث أننا هنا نتحدث عن أخطاء في عملية التخطيط لا شأن للتنظيم بها حيث أن من يتحمل تلك المشكلة بالدرجة الأولى هم المسؤولين عن عملية التخطيط قبل الوصول إلى مرحلة تشييد التنظيم حيث يتمثل الخطأ أولئك المسؤولين بعملية الإفراط في تحديد الأهداف الواجب تحقيقها حيث أن تلك الأهداف لا تتناسب بشكل كبير مع الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة لدى التنظيم والتي يعتمد عليها في بنائه الهيكلي وفي ممارسة وظائفه التخصصية والعامة من خلال وحداته الإدارية المختلفة بحيث أن هذا الأمر يعتبر اختبار عسير للإدارة أما في حالة تعدد الأهداف بصورة فرعية داخلية ونتيجة لتوزيع حصص جزئية منبثقة عن الهدف العامة والموحد للمنظمة فإن المسؤولية هنا يتحملها المسؤولين عن تشييد التنظيم والذين لم يقدرُوا بطريقة صحيحة ومناسبة إمكانيات كل وحدة وحملها بأهداف تفوق إمكانياتها المادية والبشرية.¹

ج- ما يكتنف الأهداف من تداخل سواء في وسائلها أم في النتائج المرجوة من ورائها وهو ما يترتب عليه نوع من التعارض أو التضارب بين وحدات التنظيم إبان سعيها نحو تحقيق أهداف ونتائج تتوزع مسؤوليتها بنوع من المشاركة فيما بينها.

د- عدم انتشار الوعي بين العاملين بالأهداف العامة والجزئية للتنظيم وبالتالي غياب الطموح والتحمي لدى العاملين لتحقيق تلك الأهداف والتي تعتبر موجهة لنشاط وسلوك العاملين باتجاه النتائج المرغوب في تحقيقها.

3-3- المشكلات المتعلقة باليات العمل الإداري والتنظيمي:

¹ ثامر يوسف ابو العجين ، نفس المرجع ، ص15-16

هناك العديد من المشكلات المتعلقة باليات العمل الإداري والتي تعيق من عمل التنظيم الإداري وتحد من فاعليته ومن تلك المشكلات:

أ/ المشكلات المتعلقة بالهيكل الإداري:

إن نمو وتطور المنظمة الإدارية يعني الزيادة في حجمها وعملياتها الإدارية، وكذلك الزيادة في عدد الأفراد العاملين بها الأمر الذي يتطلب ضرورة مراجعة الهيكل التنظيمي حتى يتلاءم مع هذه المعطيات وحتى لا يصبح

عائقاً أمام عمل المنظمة وتطويرها ويعتبر الهيكل التنظيمي من العناصر المهمة في أداء التنظيم الإداري وذلك من خلال استيعابه لاحتياجات المؤسسة من الوظائف والتخصصات وقدرته على تبسيط إجراءات العمل.

وتحقيق انسياب القرارات والتوجيهات والأوامر من الإدارة العليا إلى الوسطي إلى الدنيا ومدى وفائه باحتياجات العمل العلاقات الوظيفية وتحديد نظم العمل ومعدل الأداء ومدى تركيز السلطة ودرجة الحرية ، التي يشعر بها الأفراد عند اتخاذ القرارات فكلما كان الهيكل الإداري واضحاً كان له تأثير إيجابي على أداء التنظيم الإداري ومن المشكلات المتعلقة بالهيكل التنظيمي:

- عملية المغالاة في تحديد وظائفه ووحداته الإدارية سواء كان ذلك بالإفراط فيها كما وكيفاً مما يعقد سير العمل الإداري ويعرقل أداءه لتحقيق أهداف التنظيم حيث أن المبالغة في التحديد والتدقيق يترتب عليها انقضاء وقت أطول في تدفق العمل من فرد مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة أن المبالغة في تحديد الوحدات والوظائف يؤدي إلى الملل ومن ثم عدم الرضا عن العمل ويحدث ذلك نتيجة الشعور العاملين ببساطة أو حتى تقاهة ما يؤديه من أعمال مما يعرضهم لحالات السخط وعدم الرضا بل والبحث ن مصادر عمل أخرى توفر لهم نوعاً من الإشباع الحاجات الانجاز التي يفتقدونها كما أن التقنين في إنشاء تلك الوظائف والوحدات بالتقليل من إعدادها مما يتقل كاهلها بالمسؤوليات والمهام المفترض توزيعها على عدد أكبر من ذلك وأكثر تنوعاً في تخصصاتها الوظيفية وبملا الطرفين الإفراط والتقليل في هذا الصدد عيباً مادياً وفنياً جسمياً يهدد التنظيم ذاته بالانهيار.¹

¹ ثامر يوسف ابو العجين، نفس المرجع ، ص 16.17

- عدم تكافؤ السلطة والمسؤولية حيث لا تكون السلطة على شكل منتظم بحيث يتماشى مقدارها وحدودها مع مقدار وحدود المسؤولية ويقصد بالسلطة الصلاحيات المخولة (للرئيس أو الموظف) وتتضمن حق إعطاء الأوامر والتوجيهات للمرؤوسين والطاعة والامتثال منهم كما تعني حق اتخاذ القرارات ضمن حدود معينة والتنفيذ من جانب المرؤوسين أما المسؤولية فهي محاسبة الآخرين عن أداء الواجبات والأعمال وتتضمن المسؤولية الإلزام من قبل الموظف بالقيام بواجبات الوظيفية و تحقيق أهدافها و المحاسبة .¹

عن نتائج عمله فالمسؤولية عن عمل معين يلزم أن تقابلها السلطة الكافية لانجاز ذلك العمل وتفويض الاختصاص يجب أن يقرن بتفويض السلطة المناسبة لممارسة العمل والسلطة إنما توضع في يد الرئيس (أو الموظف) قصد تحقيق غايات والأهداف محددة سلفا ومن ثم يبحث الموظف عن تحقيق تلك الغايات والأهداف ومن الأمثلة على عدم تساوي مع السلطة إن يكون مدير مستودع ما مسؤولا عن إدارته و عن حصول أي نقص في بعض اللوازم والموارد ولا يعطي صلاحية (سلطة) تأمين لوازم و موارد جديدة عوضا عن المصروفة (المستهلكة) وتدقيق طلبات الإدارات من اللوازم والموارد ومن الأمثلة على تساوي المسؤولية مع السلطة هي تعيين مدير التنفيذ مشروع ما وتخصيص ميزانية للمشروع وتفويض المدير بصلاحيات (سلطات) مالية و إدارية و إخضاعه للمحاسبة في حالة تجاوز الاعتمادات المخصصة في الميزانية أو إساءة التصرف في الأموال .

إن الهيكل التنظيمي أحد الوسائل لتحقيق أهداف المنظمة ولكي يحقق الهيكل التنظيمي للمنظمة الكفاءة والفاعلية في انجاز المهام لا بد أن يتصرف بالتوازن الذي يحقق معه العلاقات المتوازنة بين الصلاحيات والمسؤوليات الممنوحة للفرد وكذلك التوازن في نطاق الإشراف وخطوط الاتصالات الوظيفية بالإضافة إلى حاجة الهيكل التنظيمي إلى المرونة بحيث تستطيع استيعاب التعديلات التنظيمية المستمدة تبعاً للتغيرات أو تحديثه إذا دعت الضرورة.²

ب / التعارض بين الوحدات التنفيذية و الاستشارية:

إن من بين أهم ما يواجه خبراء التنظيم من صعوبات عند تشيدهم للتنظيم إنما يتمثل بمشكلة التداخل أو التعارض القائم فيما بين الوحدات التنفيذية للتنظيم والوحدات الاستشارية الفنية بما يبيده كل منهما من أوامر وتعليمات صادرة بشأن نفس الموضوع أو المسألة التنظيمية كل في نطاق مهامه ووظيفته حيث

¹ نفس المرجع، ص17.18

² ثامر يوسف ابو العجين ، نفس المرجع السابق ، ص18-19

كثيرا ما يتخلل العلاقة فيما بين الجهازين الحيرة والريبة والإثارة والتي تؤثر سلبا على سير عمل التنظيم وتلك صعوبة فنية في المقام الأول ناتجة عن وضوح المهام والاختصاصات الموزعة فيما بين الجهازين الإداري والفني في المنظمة المعنية وهي تمثل حاليا آفة مستشارية بداخل تنظيمات المجتمعات النامية. هذا وتظهر خطورة النزاع و الاحتكاك بين الجهازين بشكل خطير يؤثر في سير عمل التنظيم في الحالات التالية:

- عندما تقوم الوحدات الاستشارية بتفويض عمل الوحدات التنفيذية وإلحاق الضرر بها من خلال إصدار الاستشاري الأوامر للموظفين الخاضعين للمدير التنفيذي متجاهلا أن دوره يتمثل أساسا في تقديم النصح له دور المدير التنفيذي.

- زيادة تبادل التهم بين الجهازين التنفيذي والاستثماري بشأن أمور العمل فالاستثماري قد يدعى بأن مقترحاته جيدة وان الفشل يعود لعدم قدرة التنفيذي بينما يرى التنفيذي بأن المقترحات غير سليمة وغير عملية وتتقصها الخبرة كما يرى الجهاز التنفيذي بأن الاستثماري بأن الاستثماريين يفتقدون المسؤولية أهم ليسوا في الميدان أو بالأخص على خط النار.

- عندما يحاول الجهاز الاستثماري استغلال المدير التنفيذي وذلك من خلال قربها من الإدارة العليا.¹ وبالتالي يتضح لنا أن للعنصر البشري تدخلاته المؤثرة إما سلبا بزيادة تلك المشكلة أو الصعوبة عند عدم توافر المعرفة الدقيقة من جانب أعضاء التنظيم على اختلاف انتماءهم الوظيفية ووحداتهم الإدارية بواجباتهم والأعمال المسندة إلى كل منهم وأما إيجابا بالحد من تفاقم تلك المشكلة (وبالرغم من عدم وضوح الحدود الفاصلة تنظيميا فيما بين الاختصاصات الوظيفية أو الوحدات الإدارية وذلك من خلال المعرفة الدقيقة والتامة بصفة شخصية لمهام الوظيفة واختصاصاتها المتميزة من غيرها .

ج/عدم المقدرة على تطوير الأقسام الإدارية والوظيفية: من جانب آخر، فإن من الصعوبات المتعلقة باليات العمل الإداري والتي من عمل التنظيم واستمراره في تحقيق أهدافه المرجوة هو عدم مقدرته على تطوير أقسامه ووحداته الإدارية والوظيفية بحيث تعيش التغيرات المستمرة والسريعة في البيئة الخارجية وكذلك البيئة الداخلية في المنظمة دون الحاجة إلى أحداث تعديلات جوهرية على الهيكل التنظيمي للمنظمة وهي الصعوبة التي نجمت أساسا عن افتقار التنظيم للمرونة والقدرة عن التكيف في الواقع البيئي

¹ ثامر يوسف ابو العجين ، نفس المرجع السابق ،ص18-19

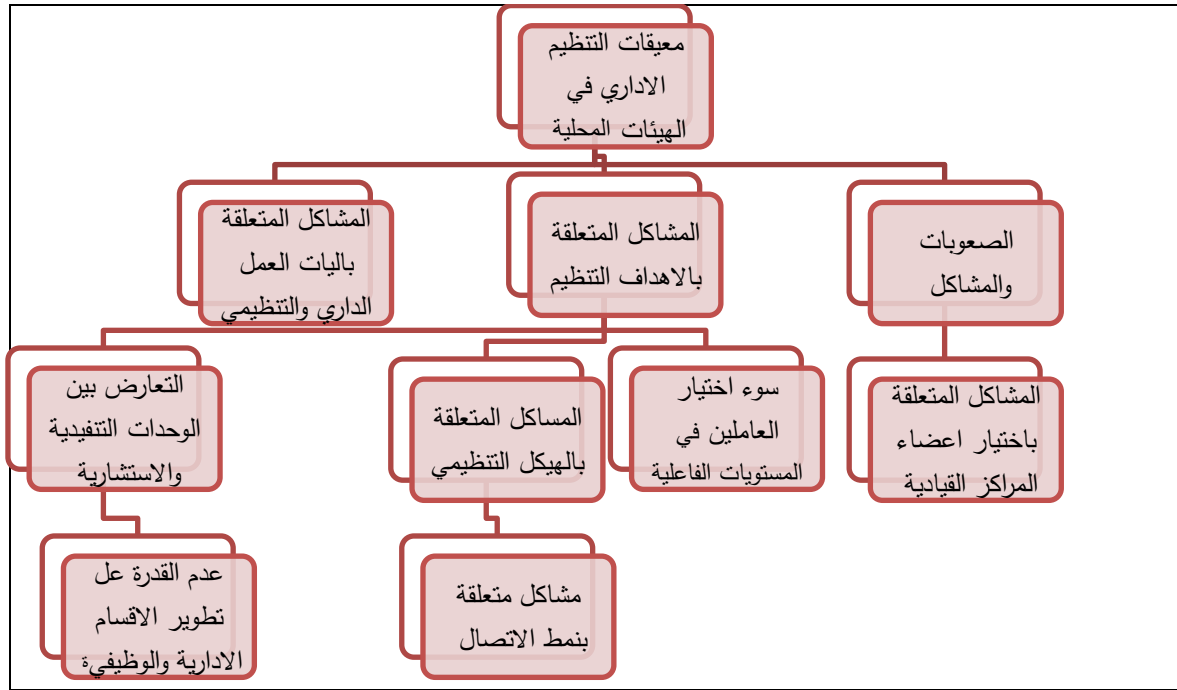
فإذا فقد التنظيم عنصر المرونة فان مصيره ومصر المنظمة هو الجمود والاضمحلال التدريجي وفقدان القدرة على الاستمرار في أداء الأعمال

د/مشاكل متعلقة بنمط الاتصال:

تساهم الاتصالات بصورة فعالة في أداء التنظيم الإداري ، أن فعالية الاتصالات تعني ببساطة أن هناك خاصية ايجابية في أداء التنظيم الإداري ، حيث تعتبر الاتصالات بمثابة الجهاز العصبي للتنظيم ، فهو يهيئ جوا ملائما للإبداع كالابتكار .

إن أنماط الاتصال الجيد والذي يؤثر في الاتجاهين بحيث يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والتعليم والتطور إما الاتصال في اتجاه واحد (تنازل) فقط وذلك بإصدار الأوامر والتعليمات من أعلى إلى أسفل يؤدي بالعاملين إلى الخمول في التفكير وعدم المبالاة باعتبار أفكارهم و آراءهم لا قيمة لها، ومما لا شك فيه أن استخدام أنواع متعددة من الاتصال الجيد ترفع من كفاءة العامل وفعاليتته وتؤدي إلى تنمية روح التعاون والتفاهم والتقارب بينهم وبين الإدارة كما أن مرونة الأنظمة والإجراءات توفر مجالاً من الحرية يشجع العاملين على الابتكار والبحث عن أساليب جديدة تواكب التغيرات التقنية في أساليب الإنتاج والأداء وهذه المرونة تتيح قدراً واسعاً من الثقة في قدرات العاملين مما يدفع كل فرد إلى تقديم أقصى جهده لتحمل مسؤولية الإنجاز.¹

¹ ثامر يوسف ابو العجين ، مرجع سابق ،ص19



شكل رقم 1

رسم توضيحي لمشاكل التنظيم ومعيقاته¹

¹ نفس المرجع، ص20

4- النظريات المفسرة للمعوقات السوسيوتنظيمية :

4-1- نظرية النسق الاجتماعي (تالكوت پارسونز):

قدم پارسونز إسهاما متميزا في تفهم التنظيمات المركبة من خلال نظريته في الأنساق الاجتماعية التي يبدي فيها تأثره الواضح بأفكار ماكس فيبر ، واميل دور كايم في تأكيد الوظائف المعيارية كالقيم والمثل في الحياة الاجتماعية .

ولكي نعرض لرؤية پارسونز التحليلية للتنظيم كنسق اجتماعي مفتوح ، نرى أن تعرض بإيجاز شديد لأهم المقولات التي تنهض عليها نظريته للنسق الاجتماعي ، يرى پارسونز أن النسق الاجتماعي يتألف من مجموعة فاعلين تنشأ بينهم علاقات تفاعل اجتماعي في موقف يتخذ مظهرا فيزيقيا أو بيئيا ، كما يدفع الميل من قبل هؤلاء الفاعلين . الى تحقيق الحد الأمثل من الاشباع وتحدد الصلات بين الفاعلين وفقا لنسق من الرموز الثقافية المشتركة . ويعتبر مفهوم النسق الاجتماعي معقدا ويصعب مناقشته بصورة شمولية ، أما عند استخدام المفهوم لأغراض التحليل على مستوى التنظيمات خاصة ، فيمكن تحديده من خلال ثلاثة عناصر أساسية هي :

1- **الفاعل:** يمكن رؤية الفاعل كوحدة محددة تعمل داخل كلية أكبر تمثل النسق التنظيمي. ويشتمل الفاعل على مجموعة من الحوافز ، والدوافع ، والقابلية ، والطموحات ، والطاقات . ويعتبر الفاعل المفرد الوحدة الأساسية للتحليل الوظيفي .

ب - **المكانة:** يمكن التعبير عن المكانة بالوضع الخاص داخل النسق القائم على تقسيم العمل ، وترتبط المكانة بالتوقعات ، والتحديد الواضح للحقوق والواجبات في ضوء أهداف التنظيم.

ج - **الدور:** يعتبر الدور الجانب الدينامي بقدر متكافئ ، لكل من المكانة والفاعل لأن كلا من الدور والمكانة يقعان على عاتق الفاعل وإن تباينت أساليبيهما في الارتباط به ، ومن منظور وظيفية النسق تتخذ العناصر الثلاثة أبعادا أكثر تحديدا . فالدور لا يمكن تأديته بدون فاعل أو بدون بنية مكانه.¹

يرى پارسونز أن طبيعة الفعل الاجتماعي نقطة البداية الأساسية في دراسة النسق الاجتماعي الذي يمكن رؤيته من جانبين أولهما : مشكلة النظام الاجتماعي أو طبيعة القوى التي تعمل على ايجاد اشكال

¹ ، اعتماد محمد علام ، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مكتبة الانجلو المصرية ، جامعة عين شمس ط1 1994 ، ص154

مستقرة نسبياً للتفاعل ، والتنظيم الاجتماعي ، وما يمكن أن يصاحب ذلك من تغيرات في النظام العام. وثانيهما محاولة تطوير مفاهيم مجردة للنسق الاجتماعي ضمن إطار نظري مرجعي لتوقعات الفاعلين في المواقف الاجتماعية العديدة ، من خلال رؤية من خارج التنظيم للعوامل الرئيسية التي تحكم النسق الاجتماعي . بعد تحديد مفهوم النسق واختلاف التنظيم عن باقي الأنساق الفرعية الأخرى من حيث إنجازها لهدف أو لمجموعة أهداف محددة بشكل مسبق ، ينتقل بارسونز الى خطوه ثانية في التحليل الوظيفي بدراسة العلاقة بين الأنساق الفرعية والنسق العام . وتكاملية النسق مع الأنساق الأخرى ، ولتحقيق هذه الغاية . استخدم بارسونز عدة مفهومات هامة لعل من أبرزها مفهومات ثلاثة رئيسية هي النظام العام ، والتكاملية ، والتوازن.

تناول بارسونز التوازن من منظور دينامي وليس كمنط الى ، فلكل نسق من الانسان الفرعية مشكلاته الخاصة واتجاهاته النوعية نحو التكامل والتوازن . ولما كان تحقيق الإشباع الكامل من الحاجات يتعذر حدوثه فعليا ، فمن المتوقع أن تظهر توترات تقضي بدورها الى نتائج غير مرغوبة في بناء النسق لذلك يسعى للتغلب عليها حتى يستطيع أن يحقق توازنه وتكامله مع النسق الاجتماعي الأكبر . في الوقت ذاته يسعى النسق الأكبر من جانبه لتطوير قيم أساسية كهدف أساسي لمواجهة تلك المشكلات التي لا يستطيع معها النسق المركزي للقيم النهوض بالوظائف المتعددة على مستوى الأنساق الفرعية . ويلتزم النسق الأكبر بالدأب المستمر من أجل الحصول على وسائل تحقق التكامل والتوازن بين معايير الأنساق الفرعية والنسق المركزي للقيم وبالتالي تقليل حدة الصراعات والتوترات ، وعبر بارسونز عن تلك الوسائل ، بالضرورات البنائية التي تتولى مهمة التنسيق وتنظيم العلاقات بين الأنساق الاجتماعية المختلفة فإذا كان النسق التنظيمي يقوم بالفعل فليس من المنطق أن تكون استجابته ممثلة بالتكيف دوماً مع عوامل التغير الخارجية أو الداخلية . ومع اختلاف المصالح وحدوث صراعات بينها و تصبح مجموعة التوقعات السائدة داخل النسق متعارضة. وأن أي تغير في تلك التوقعات ليس شرطاً ضرورية في استقرار النسق . بمعنى أن التغير قد ينشأ عن طريق الصراع والتناقض.¹

أيضا استخدم بارسونز مفهوم الوظيفية ليشتمل رؤية النوعيات النسقية للمجتمع و اجزائه الأساسية بما في ذلك التنظيمات . كما استخدم مصطلح النسق المركزي للقيمة ليدل على ما يتصف به النسق الاجتماعي من تماسك أو توجهات مشتركة نحو الفعل . ويعتبر النسق المركزي للقيمة أساس أي مجتمع

¹ اعتماد محمد علام ، دراسات في علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق ص 155-156

، وعند پارسونز يعتبر تعريف نسق القيمة مسألة أولية يجب تحديده قبل أن يتم تحديد وظائف النسق ، وبالمثل يجب الاهتمام بتعريفات قيم وأهداف التنظيم فالتنظيم كنسق اجتماعي ويرتبط بالتنظيم بالمجتمع عن طريق نسق القيم وعن طريق الاحتياجات الوظيفية التي لا يمكن إشباعها الا عن طريق المجتمع حتى يضمن التنظيم استمراره وبقاءه.

اهتم پارسونز بتفسير العلاقات بين النسق الثقافي ، النسق الاجتماعي ، ونسق الشخصية ، والنسق البيولوجي كما اهتم بالروابط بين نسق اجتماعي واخر في شكل تكاملي بحيث يحقق كل نسق اشباعا الاخر.

وأشار پارسونز الى أنه كي يحقق التنظيم كنسق اجتماعي وظائفه وأهدافه أن يضمن تحقيق اربعة متطلبات اساسية يرتبط اثنان منهم هما التكامل ، والكمون (أو المحافظة على النمط ، واحتواء التوترات) بالبيئة الداخلية للنسق ويرتبط الاثنان الآخران وهما : التكيف أو المواءمة ، وإنجاز الهدف بالبيئة الخارجية.

ا/التكامل يعني هذا المطلب تأسيس مستوى من التضامن داخل النسق حتى يتمكن من اداء وظيفته كما ينبغي. وكما ذكرنا سابقا ، أولي پارسونز التكامل اهتماما خاصا من خلال تحليلاته لتوازن النسق وتغيره البنائي في ظل حالة التوازن الدينامي الذي يعتبر حجر الزاوية في التحليل الوظيفي .

ب/الكمون او المحافظة على النمط و احتواء التوترات يشير المحافظة نمط الى مشكلة التطابق بين نوعي الأدوار التي يؤديها الفرد داخل التنظيم وتتطلب المطابقة وجود آليات تحقق التناغم أو الانسجام بين التوقعات داخل

التنظيم وخارجه ، بينما يشير المتطلب الثاني (احتواء التوترات) . الى العمليات تؤكد على وجود انتمائية الفرد ودافعيته لتأدية ما يكلف به من أدوار أو مهام.¹

4-2- نظرية المعوقات الوظيفية (روبرت ميرتون):

يعتبر روبرت ميرتون من بين علماء البنائية الوظيفية ، بيد أنه لم ينتهج منهجهم في استخدام المماثلة العضوية في الدراسة التحليلية للتنظيم ، بل قدم تصورا نظريا هاما ، تمثل في تطوير نظرية متوسطة

¹ اعتماد محمد علام ، نفس المرجع ، ص 156-157

المدى ، وتقوم النظرية على ثلاث مفهومات وازدادها في تحليل التنظيم هي : الوظائف الكامنة أو غير المقصودة مقابل الوظائف الظاهرة . المعوقات الوظيفية مقابل الوظائف ، البدائل الوظيفية مقابل الفرضية التقليدية التي تزعم أن أي مجتمع لا يستطيع اداء وظائفه بشكل افضل مما هو قائم في ظل انماط جديدة من العلاقات.

من خلال هذه المفهومات انتقد ميرتون النموذج المثالي للبيروقراطية عند ماكس فيبر دون رفضه بالطبع . وقدم إسهاما متميزا في مجال فهم البناء الاجتماعي عامة ، والبناء التنظيمي خاصة ما ارتبط في ادبيات التنظيم بنموذج يدور حواره الداخلي في تلك العلاقة بين التنظيم والشخصية .

ومما يجدر الإشارة اليه فيما يتصل بنموذج المعوقات الوظيفية انه رغم قيامه على تصورات نظرية مجردة بمثل همزة الوصل بين النظريات الكلاسيكية ، والمحدثة عندما قدم دور تصورا هاما للتنظيم البيروقراطي ، بعد منهلا لدراسات إمبريقية كثيرة تناولت التنظيم فيما بعد .¹

4-2-1- الجذور الفكرية لنظرية المعوقات الوظيفية:

تأثر فكر ميرتون بأراء عدد من الباحثين والمفكرين امثال ديتوكفيل. ديوى ، وفلين، روبرت ميشلز، ونقد النموذج المثالي للبيروقراطية عند ماكس فيبر .

وأية تأثر ميرتون بأراء توكفيل انه اهتم بالمعوقات الوظيفية للنظام الديمقراطي داخل الولايات المتحدة الامريكية . ومدى الخطر الذي يهدد هذا النظام مستدلا على ذلك بأمثلة كثيرة برزت من خلال تحليلات دي توكفيل لسلوكيات السياسيين المحليين و علاقتهم بمروؤسيهم .اضافة الى ما اشار اليه دي توكفيل من تنامي توجه الحكومة الفدرالية نحو مركزية السلطة الامر الذي سيهدد الاستقلال الذاتي للمحليات مستقبلا .

كما يبدو تأثر فكر ميرتون بمناقشات ميشيلز حول استبدال الاهداف من جانب قيادات التنظيم وتحكمها من قنوات الاتصال وتركز السلطة و القوة في حوزة القيادات .فنتيجة لاستقرار و تدعيم مراكز القيادات التنظيمية و اكتسابها المترامك لجوانب معرفية متخصصة و مهارات سياسية تسهم في ابعاد القادة تدريجيا عن المشكلات الفعلية للتنظيم في الوقت الذي تتجه فيه لتأمين مصالحها الذاتية و المحافظة على اوضاعها الوظيفية الهامة .وبالتالي يحدث كما اشار ميشيلز تحول عن الاهداف الديمقراطية للتنظيم

¹ اعتماد محمد علام ، نفس المرجع ، ص159

ايضا تأثر ميرتون بآراء دوى و استخدامه لمفهوم "الذهان المهني" وهو مرض عقلي قد يصيب الفرد نتيجة ما يتصف به سير العمل من رتابه و روتينه ، اذ يشعر الفرد بشيء من البلادة و الفتور ازاء اشياء بعينها فيعف عن ممارستها ، بينما يشعر بالرغبة في اداء اشياء اخرى و قد تصل اعراض هذا المرض الى اتجاه عدد من الافراد للتحيز ضد اشياء معينة بينما يبدون اهتماما خاصا بأشياء اخرى .وقد ينجم الذهان من جراء ممارسة الضغوط من جانب التنظيم على الافراد للقيام بالأدوار المهنية الموكلة اليهم.

كذلك استفاد ميرتون من بمناقشة فبلين حول اصطلاح قصور الطاقة المدربة ، فيشير هذا المصطلح الى عدم استخدام الفرد لقدراته المكتسبة من خلال الخبرة و التدريب بطريقة سليمة في اداء العمل من منطلق ان ما قد يكون مناسباً من طاقة تدريبية مستغلة في اداء عمل سابق ، قد لا يصبح مناسباً لأداء العمل في ظروف متغيرة. وبالتالي يؤدي الى عدم ملائمة الطاقة المدربة الى ارتكاب الفرد بعض الاخطاء في اداء العمل.¹

4-2-2- نموذج المعوقات الوظيفية :

من خلال الجمع بين آراء دوى فبلين حاول ميرتون ان يربط بين الفعل والاستجابة لأفراد التنظيم في ظل ظروف متغيرة ، واستخلص من ذلك الفكرة الرئيسية الأولى لنموذج المعوقات الوظيفية ، وباختصار تنهض الفكرة الأساسية للنموذج علي أن أعضاء التنظيم يستجيبون بطريقة ثابتة في المواقف المماثلة دون مراعاة للتغير بين موقف وآخر ، ونتيجة لهذا الجمود وعدم المرونة في علاقة الفعل والاستجابة ، تنشأ نتائج غير رشيدة ، وعلى مستوى التنظيم ، أوضح ميرتون أن الأفعال الناجحة في الماضي على أساس من التدريب والمهارة ، يمكن أن تسفر عن استجابات غير ملائمة في ظل ظروف متغيرة .

إضافة للجمود وعدم المرونة في علاقة الفعل والاستجابة للسلوك التنظيمي الرشيد ، انتقد ميرتون قصور مناقشات فيبر بشأن الرشادة والكفاءة التنظيمية وفي توضيح الحد الذي يمكن أن يبلغه التنظيم في تحقيقهما. وهذا أمر يعد غير مقبول إذ أن واقع التنظيم يقتضي وجود حدود لكل من الكفاية ، والخبرة ، والدقة، والصدق وكما ينسحب هذا القول على التنظيم ككل ينسحب على الأفراد ، فعندما يمارس التنظيم انماطا من الضغط على أفراده فإنه يحدث عن قصد لضمان التزامهم بقوالب محده من السلوك مع

¹اعتماد محمد علام ، نفس المرجع ، ص159-160

ضمان ولاءهم للتنظيم وتحقيق أعلى درجة من الرشاد، والنظام . من هنا تبرز أهمية الضبط وحاجة الإدارة الماسة اليه حتى تضمن ثبات السلوك التنظيمي مع إمكانية التنبؤ به . بناء على ذلك فإن تحقيق المطلوبين يستلزم استمرار الرقابة والمتابعة في تنفيذ القواعد الرسمية والإجراءات المقننة نظاميا ، التي سوف تفضى الى النتائج التالية كما رتبها ميرتون :

1- إنحسار العلاقات غير الرسمية : لأن التنظيم البيروقراطي يمثل مجموعة من العلاقات القائمة بين الوظائف أو الأدوار ، وتكون الاستجابة بين الأفراد على أساس الأوضاع الرسمية التي يشغلونها داخل التنظيم ، ويحدث الصراع داخل التنظيم ضمن إطار محدد تماما.

2- إزدياد استيعاب أعضاء التنظيم لقواعد وتعليمات التنظيم التي تقنن كوسائل لتحقيق أهداف المنظمة ومن ثم فإن ذلك يجعل لها قيمة ايجابية مستقلة عن أهداف التنظيم ذاته ، ويقصد بالاستيعاب هنا أنه في ظل استمرارية التأكيد على الالتزام بالنظام والشعور القوي به ، قد يحدث تحول في مشاعر الأفراد نحو التنظيم الى الاهتمام بتفصيلات ما يقومون به من عمل وفق ما تحدده القواعد الرسمية ، من ثم تتحول القواعد من مجرد وسائل الى غاية في ذاتها ، ويحدث استبدال الأهداف . الذي يترتب عليه في ظل التأكيد على الامتثال والإلتباع الكلي للقواعد أن يتواجد الفرد معها مما يجعله قادرا على الدفاع عن نفسه من خلال استيعابه الجيد للقواعد وتطويعها بما يخدم تحقيق أغراضه الخاصة.¹

من خلال ذلك التحليل الواعي يرى ميرتون أن البنية التنظيمية تحمل في داخلها مثيرات الخلل الوظيفي ، كما تؤدي الى انخفاض الكفاءة التنظيمية ، ويبدو هذا الاستخلاص لميرتون من خلال تحليله الوظيفي لبعض الخصائص البيروقراطية عند ماكس فيبر ، على النحو التالي :

(أ) **تقسيم العمل :** قد يؤدي تقسيم العمل الى ان يصبح الفرد غير قادر على معرفة ما هو الهدف الفعلي الأمثل للتنظيم ، الأمر الذي يقضي الى احساس الفرد بالاغتراب ليس فقط عما يقوم به من عمل بل عن التنظيم ككل .

(ب) **تدرج السلطة (الهيراركية):** تستخدم الهيراركية داخل البيروقراطية لتؤكد على تحكم المكتب الأعلى في المكتب الأدنى وتوجيهه من قبل المستويات الأعلى ، وتؤكد (الهيراركية) على التنسيق بين الأنشطة داخل التنظيم لإنجاز اهدافه . تتمثل مظاهر الهيراركية في تركيز المعرفة الفنية والخبرة

¹ اعتماد محمد علام ، نفس المرجع ، ص161-162

المتخصصة عند قمة التنظيم ويعد هذا الامر مقبولاً اذا تواجد التنظيم في ظروف بيئية مستقرة ،اما اذا كانت الظروف غير مستقرة فقد لا تتحقق الكفاءة التنظيمية في حالة تركيز الخبرة المتخصصة عند قمة الهيراركية في هذه الحالة قد يحدث خلل وظيفي من خلال اصرار من هم في قمة التنظيم على وجوب الولاء لهم والامثال لأوامرهم من قبل من هم دونهم في المستويات التنظيمية.

(ج) **القواعد المجردة**: من فرضيات نموذج فيبر المثالي للبيروقراطية ، أن القواعد تتواجد لتغطي جميع المواقف الممكنة التي قد تظهر فيما بعد، وأن لكل موقف أساليبه المفروضة نظامياً بحيث تقلل من فرص اتخاذ الأفراد لقرارات غير رشيدة . إلا أنه قد تظهر مواقف يطوع فيها الفرد القواعد وفقاً لما نتيجة له حرية التصرف في تلك المواقف. فقد يستخدم الفرد تلك القواعد كمظلة واقية له يدافع بها عن موقفه ، أو قد يلتزم بها حرفياً إذا اقتضت الضرورة لذلك . في هذه الحالة يكون الفرد أمام ثلاث بدائل في مواجهة الموقف ، البديل الأول ، أن يستخدم الفرد من القواعد ما قد يناسب الموقف ، والبديل الثاني أن يحيل الفرد المشكلة الى رئيسه المباشر . أما البديل الأخير أن يبادر الفرد باتخاذ القرار المناسب من وجهة نظره لمواجهة الموقف. ولا يخلو التصرف الأخير من وجهة نظر ميرتون من حدوث معوقات وظيفية وانخفاض الكفاية التنظيمية.¹

4-3- نظرية تفويض السلطة (فيليب سيلزنيك):

يعتبر فيليب سيلزنيك من بين علماء النسق الطبيعي مثل تالكوت پارسونز و روبرت ميرتون ، إلا أن وجه الاختلاف بينهم في الرؤية التحليلية الوظيفية للتنظيم أن سيلزنيك اعتمد في وضع نظريته على نتائج دراسته الإمبريقية الشهيرة التي أجراها على منظمة التنسي فالى بينما كانت الرؤية التحليلية للتنظيم نظرية مجردة عند كل من پارسونز وميرتون.

كما تختلف الرؤية التحليلية للتنظيم بين ميرتون وسيلزنيك فقد ركز الأول في تحليله على القواعد الرسمية وتداعياتها الوظيفية ، بينما اهتم الثاني بوظيفة تفويض السلطة والنتائج المترتبة عليها، أيضاً ركز ميرتون على الضبط من منظور التسلسل الرئاسي . بينما تناول سيلزنيك من منظور مفهوم الخبرة الفنية ومن خلال التطبيق الوظيفي .

¹ اعتماد محمد علام ، نفس المرجع ، ص 162-163

وبين سيلزنيك اهمية البناءات في فهم و ادراك البناءات التنظيمية الرسمية الحكومية والصناعات و النقابات و الاحزاب السياسية فجميعها تنظيمات رسمية ذات طابع عقلاني مميز في تحديدها التي ترمي لتحقيقها.¹

ويتطلب ذلك تفويضا للسلطة كميكانيزم يعمل على التنسيق و الضبط وتنظيم علاقات الافراد بعضهم ببعض وعلاقتهم بالتنظيم نفسه، وتنظم هذه التنظيمات الافراد من اجل بلوغ الهدف المنفق عليه من خلال تحديد الوظائف و المسؤوليات ومن ثم فهي نسق من اوجع النشاط المتناسقة ويمثابة تغيير بنائي عن الفعل المعقول.

ويحاول التنظيم الرسمي تعبئة كل موارده و امكانيته الانسانية و الفنية في سبيل تحقيق اهدافه ويميل الافراد داخل هذا النسق الو مقاومة كل معاملة لهم باعتبارهم وسائل، هم يتفاعلون كجماعات و يعملون على تحقيق اهدافهم وحل مشاكلهم ويتضمن البناء الرسمي بطبيعة الحال الكثير من العناصر عبر العقلانية التي تظهر في السلوك التنظيمي وهذا يتطلب وجود النسق التعاوني بين بناءات التنظيم كميكانيزم يعمل على التوازن الداخلي والخارجي للسلوك التنظيمي. وينخرط التنظيم في سياق تنظيمي اكبر وتتضمن التنظيمات الكبرى العديد من القواعد غير المدونة او المكتوبة مما يستدعي وجود الجماعات غير رسمية كأنساق ضبط وتسامح هذه العناصر الغير رسمية في انجاز تحقيق الاهداف التنظيمية الرسمية. واهتم سيلزنيك بموضوع حاجات الانساق ويقول انه لكي تشبع الانساق حاجاتها تواجه من جانب اجزائها المكونة لمقاومة الافعال التي لا تخدم اغراضها وأطلق سيلزنيك على هذه المشكلة مشكلة المقاومة والعناد و تصور المقاومة من الافراد انهم يفعلون كأشخاص كاملين ولا يفعلون في ضوء ادوارهم الرسمية.²

ويذهب سيلزنيك الى القول بان المؤسسات والمنظمات الاخرى القائمة في البيئة تتصف بالمقاومة او العناد لان على المنظمة ان تتعامل معها في ضوء قواعد عامة وهو يختلف عن فيبر الذي يدعى ان الشرعية قائمة على القواعد العامة بينما يرى سيلزنيك ان الشرعية على النحو تثير المشاكل وعلى المنظمة ان تسعى باستمرار الى ان تجعل انشطتها شرعية لأعضائها وبيئتها العدائية، وأوضح سيلزنيك قضية الاهتمام بالشخصية التنظيمية كأحد المداخل الهامة لفهم العمليات التنظيمية بشكل واقعي وبعيدا

¹ حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية 2004، ص103

² نفس المرجع، ص104

عن استخدام المدخل الفردي النفسي حيث تتداخل رغبات الاعضاء وتكيفهم مع البناء التنظيمي من اجل تحقيق اهداف النسق التعاوني ، واهتم سلزنيك بكل من الفرد و التنظيم واعتبرهم ككل طبيعي واعتبارات البناءات التنظيمية بناءات مختلطة لها نتائج سيكولوجية معقدة ويتطلب ذلك ضرورة المواءمة او التكيف الديناميكي للتغيرات الداخلية وعلاقتها بالبيئة الخارجية وذلك لمعرفة الظروف الجديدة التي تطرأ كمشاكل تواجه كلا من التنظيم و افراده وتأثر على تحقيق الاهداف العامة او تنفيذ سياسات التنظيم.

ويضيف سلزنيك ان حاجات المنظمة لا ينبغي اشباعها عن طريق الفعل الواعي للأفراد بل عن طريق النتائج غير الواقعة لأفعالهم وهكذا تنشأ البدائل الوظيفية عندما لا نستطيع اشباع الحاجات بطرق مقبولة ثقافيا ولذلك يعتمد سلزنيك على العمليات اللاشخصية التي تمل المنظمات من خلالها ولا يعتمد على حوافز الفاعلين وعندما واجه مشاكل النصر لم يتجاهل حوافز المشتركين فيه بل اشار الى ان هذه الحوافز ستعكس دائما حاجات المنظمة.

وتختلف اهداف الاجزاء التنظيمية ومن ثم ينشأ صراع بين اهداف هذه الاجزاء كما تتسع الشقة بين اهداف التنظيم العامة و الانجازات الفعلية و اذا ما واجه التنظيم ذلك فانه يلجا الى زيادة تفويض السلطة كوسيلة لتفادي ما يحدث مما يؤدي الى زيادة التدهور في الانجازات. وفي الواقع فان القرارات اليومية لتلك الاجزاء تساعد على تدعيم تغليب الاهداف الفرعية لوحدتها على الاهداف العامة.¹

4-4- نظرية النسق الطبيعي (الفن جولدنر):

يعتبر الفن جولدنر من علماء البنائية الوظيفية ، الذي استخدم المعيشة في تحليل الدراسات الأمبيريقية وإجراء مسح دقيق لتراث نظرية التنظيم فاستطاع من خلالها التمييز بين مستويين متباينين من التحليل هما النموذج الرشيد ، ونموذج النسق الطبيعي حيث يرتبط النموذج الرشيد بمنهج النظرية الكلاسيكية للبيروقراطية في التحليل . بينما يتساءل النموذج الطبيعي عن الكيفية التي تحافظ بها التنظيمات على بقائها ضمن إطار من المماثلة العضوية بتعبير علماء الوظيفة

حاول جولدنر من خلال إطار نظري تصوري يركز على بعض مفهومات البيروقراطية ووظائفها عند ماكس فيبر ، ورؤية روبرت ميرتون للضبط والقواعد الرسمية ، ومناقشة فيليب سيلزنيك للنموذج الطبيعي . أن يربط بين النموذجين الرشيد والطبيعي في دراسته الشهيرة على منجم الجبس ومصنع لتصنيعه بقع

¹ حسين عبد الحميد احمد رشوان ، نفس المرجع ، ص 105-106

في مدينة بافالو التابعة لولاية نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية. إذ أنم جولدنر في دراسته ما يمكن أن يسفر عنه استخدام القواعد البيروقراطية كأداة للضبط يحقق التوازن بين المكونات الأساسية للتنظيم. وخلص جولدنر من خلال استخدامه المدخل مماثل تماما لمدخل الفعل في تحليل التنظيم و الى تصور نظري هام لديناميات الجماعة ، وما يتمخض عن التطبيق الفعلي للقواعد الرسمية من نتائج مقصودة وأخرى غير مقصودة. واستخلص جولدنر تصوره النظري الذي يعرف في أدبيات التنظيم بنظرية توترات الجماعة. وسوف نعرض فيما يلي وبايجاز للنسق الطبيعي:

النموذجان الرشيد والطبيعي :ميز جولدنر بين نموذجين متباينين في الدراسة التحليلية للتنظيم هما :

ا/نموذج النسق الرشادي ، يركز هذا النموذج على البنية الرسمية وعمليات صنع القرار للتنظيم من اجل تحقيق هدفه أو أهدافه ، ويكاد يطابق هذا النموذج النموذج المثالي للبيروقراطية عند ماكس فيبر .

ب/نموذج النسق الطبيعي تقوم فكرة النسق الطبيعي عند علماء الوظيفة على التماثل بين البنية البيولوجية والبنية الاجتماعية، اذ توصف البنية التنظيمية بالعضوية بمعنى ان تكون لها متطلبات البقاء و الحياة و التكيف مع بيئتها الخارجية بإتباع نمط خاص في الارتباطات البيئية بين اجزاء التنظيم الداخلية¹ . ومن جهة يمكن اعتبار جولدنر من ابرز ممثلي الاتحاد البنائي الوظيفي لأنه قم اسهاما مفيدا للنظرية التنظيمية ولذلك عندما حاول اختيار نظرية فيبر عن البيروقراطية الشيء الذي مكنه من تعديل و تطوير النموذج المثالي للبيروقراطية ، وذلك من خلال تميزه بين ثلاثة انماط له والتي حددها وفق المعطيات الميدانية.

ج/البيروقراطية المزيفة: وفيها تعرض القواعد و اللوائح التنظيمية من هيئات او جهات خارجية بمعنى ان لا دخل لإدارة التنظيم او عمالة في وضع او تحديد القواعد التنظيمية و السياسية الخاصة بالمنظمة.

د/البيروقراطية التمثيلية:وهنا تشترك كل من الادارة و العمال في القواعد التنظيمية والنظر اليها على انها ملكا لهم مما يجعلها تحظى بتدعيم الادارة و بطاعة العمال لها و هكذا يمكن اختيار هذا النمط ديمقراطيا.

هـ/البيروقراطية العقابية: تصاغ القواعد و اللوائح في هذا النمط استجابة لضغط احد طرفي المنظمة العمال و الادارة ولذلك فان الجهة التي لا تساهم في وضعها تعتبرها لوائح مفروضة.²

¹ اعتماد محمد علام ، دراسات في علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق ، ص166-167

² صالح بن نوار ،فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة ،قسنطينة/الجزائر، ص169-170

خلاصة الفصل:

من خلال من ما سبق يمكن القول أن المؤسسات تواجه عقبات سوسيوتنظيمية ، مثلا وجود صعوبات ذات صلة بالسياسة الإدارية ، على سبيل المثال عدم وضوح الأهداف أو صياغتها بطريقة تجعل من المستحيل تحديدها ، وبالتالي اعاقا تنفيذها وعدم وجود تنظيم إداري ماهر للقيام بعمله على أكمل وجه. قد يواجه المسار المخطط له عددا من العقبات التي تؤدي إلى صعوبة الإدارة والفشل في الخطط المكتملة التركيز على إحداث التغيير من خلال غياب القوانين والأنظمة وعدم توفر الأدوات ، وبالتالي ان الحواجز السوسيوتنظيمية ، هي من بين أهم العوائق التي تحول دون سير البرامج والقوانين المتبعة في المؤسسات حيث تساهم في تعقيد التنظيم من حيث التخطيط أو التغلب على الأحكام القانونية للمؤسسات.

الفصل الثالث:

برامج الأمن والسلامة المهنية:

تمهيد

1. مفهوم الأمن والسلامة المهنية
2. التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية
3. أهداف الأمن والسلامة المهنية
4. مظاهر السلامة المهنية
5. برامج الأمن والسلامة المهنية
6. إجراءات برامج الأمن والسلامة المهنية
7. وسائل نجاح برامج السلامة المهنية
8. أسس السلامة في التجهيزات الكهربائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الإنسان يسعى دائما الى الحصول على الامن و التمتع به إذ أنه من الحاجات الاساسية للإنسان كما أن الجماعات على مختلف مستوياتها تبذل مجهود لتحقيق الأمن و السلامة لضمان استقرار الحياة الإجتماعية و من هنا زاد اهتمام العلماء و أرباب العمل بالأمن و السلامة المهنية باعتبارها المفتاح الحقيقي للنجاح و التطور لمختلف جوانب العمل ،سنت القوانين و التشريعات من أجل حماية العنصر البشري من المخاطر و من اجل تحقيق المؤسسة لأهدافها لابد من وضع إجراءات الأمن والسلامة لتحقيق بيئة آمنة محصنة من مصادر الخطر من أجل الإستقرار الإنفعالي والنفسي للعمال و شعورهم بالأمن مما ينعكس ايجابا على المؤسسة .

وسنتناول في هذا الفصل مفهوم الأمن و السلامة المهنية ،التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية ،أهداف ومظاهر وبرامج الأمن و السلامة، اجراءات برامج الأمن و السلامة و وسائل نجاح برامج الامن و السلامة بالاضافة الى أسس السلامة في التجهيزات الكهربائية

1- مفهوم الأمن و السلامة المهنية:

لقد تعددت و تنوعت تعريف الأمن و السلامة المهنية فقد عرفه البعض على أنه توفير ما يلزم من الشروط و المواصفات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة و صحية.

عرفه رستم لطفي : كل اجراء يتخذ لمنع و التقليل من حوادث العمل و الامراض المهنية ،وتقديم وسائل الوقاية والإسعافات والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل ¹.

ويعرفه يوسف جحيم الطائي: عبارة عن توفير بيئة عمل امنة وخالية من العوامل التي تؤدي الى اسباب الخطر التي يتعرض لها الافراد العاملين ².

عرفه محمد عبد السميع علي : بأنه تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية و النفسية ورقابتهم من الاخطار المهنية.³

عرفه زكريا طاحون : هو الاداء الامني في بيئة ومكان العمل والذي يضمن عدم وقوع الحوادث او التقليل منها قدر الامكان والى المستوى الادنى اثناء التعامل مع الالات المختلفة ⁴.

ويعرفه العقابله : بأنه المجال الذي يهدف الى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الخطيرة من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية و البيئية المؤدية الى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية واجتماعية مناسبة ⁵.

2- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية:

عرف الانسان القديم منذ عصور الموغلة في التاريخ الفرعوني السلامة المهنية(الامن الصناعي)،حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش كذلك الكتابات على الورق البردي وجدران المعابد والقبور.والتي تناولت بالوصف العديد من الامراض الصناعية ، مثل:الربو الشعبي الذي كان يصيب صناع الاسلحة نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من أحجار الجرانيت التي كانت تصنع منها الاسلحة والمعدات وإصابات

¹ العايب راجح ،مدخل الى ميادين علم النفس والتنظيم ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة الجزائر ، ط1 2006 ، ص153 .

² الطائي و اخرون ، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان الاردن، ط1 2006 / ص454.

³ محمد عبد السميع علي ،الامن الصناعي عرض تحليلي بمفهومه و نشاطه ، مطبعة القاهرة مصر ، 1973 ، ص07.

⁴ زكرياء طاحون ، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ، شركة ناس بعابدين ، ط1 2006، ص18.

⁵ العقابله محمد ذياب ، الادارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء عمان الاردن ، ط1 2002 ، ص124.

العمود الفقري للعازفين على الآلات الموسيقية الكبيرة في المعابد، وأيضاً إصابة الحمالين بالبصاق الدموي، وغيرها من الأمراض المهنية الأخرى .

كما عرف الإغريق وعلماء الرومان أمراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي والتشوهات التي كان العمال يصابون بها وغيرها من الأمراض الصناعية المختلفة .

و منذ ذلك التاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية والأمن الصناعي ، وخضع لقواعد وأصول وأسس مهنية، ساهم في تطويرها معظم العلماء كل بحسب تخصصه .

وعلى الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة للسلامة المهنية والمفاهيم الحديثة، إلى أن العالم أجمع مدين للمصري القديم ، الذي وضع البدايات و الاسس الأولى لمعرفة مفاهيم السلامة المهنية وقضاياها ، وأمراض الصحة المهنية وقواعد السلامة من الأمراض والحوادث الصناعية.

ويتحدد مفهوم السلامة المهنية الحديث في توفير ظروف العمل آمنة ، ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل ، هو مفهوم الامن السلامة المهنية، والذي أصبح هو المصطلح العالمي الجديد وبات هو المفهوم الصحيح والعام لمعنى الامن الصناعي .

هذا من المنطلق أصبحت مفاهيم السلامة المهنية ، تعني الاداء في بيئة ومكان العمل ، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث ، أو الاقلال منها قدر الامكان وإلى مستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة.¹

ولقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل هي:

المرحلة الأولى : مرحلة الاهتمام "الامن الصناعي" ، لان الذين كانوا يحتاجون الاهتمام به هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض العاملين فيها لحوادث وأمراض.

المرحلة الثانية : مرحلة الاهتمام ب"السلامة المهنية"، وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضاً، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها. فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات.

¹ خالد فتحي ماضي احمد راغب خطيب، السلامة المهنية العامة، دار الكنوز للمعرفة العلمية للنشر و التوزيع عمان الاردن، ط1 2010 ص، 98-97

المرحلة الثالثة والحالية : مرحلة الاهتمام ب"توفير بيئة آمنة " عموماً ، وبالسلامة و الصحة المهنية عموماً ، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الامراض والحوادث ، بغض النظر عن مصادرها ؛ فقد وجدت المنظمات بان من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه؛ بل قد يتعرض لحوادث /أو أمراض من مصادر غير العمل، ومع هذا تتعكس على أدائه.¹

3-أهداف الأمن و السلامة المهنية :

3-1-أهداف السلامة المهنية : تتلخص اهداف السلامة المهنية في تامين بيئة عمل امنة خالية من المخاطر و الامراض المهنية سواء للعاملين او المترددين على المؤسسة قصد حماية القوى العاملة وعناصر الانتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع الحوادث عن طريق تطبيق مجموعة من الاجراءات الوقائية، فالسلامة المهنية تهدف الى:

-حماية العنصر البشري.

-حماية المهارات و الخبرات والتخصصات و تنميتها.

-رفع المستوى الفني للعاملين بالتمرين و التكوين المستمر.

-تحديد طرق الاداء وتسييرها بأقل المجهودات واقل المخاطر.

-منح الثقة للمنشات وتشجيعها بالاستمرار.

-المشاركة في تنمية الاقتصاد.²

-تحسين وتطوير الوعي الوقائي وخلق الشعور بالإحساس بأهمية السلامة بين العاملين.

-التعريف بمخاطر العمل و كيفية تلافيها.

-التأكيد على التشغيل الامن والتعامل و التداول مع الادوات و المعدات والمواد بالتطبيق اللازم للطرق للطرق الصحيحة والأمنة في هذا المجال.³

¹ سعاد نائف برنوطي، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، لوس انجلوس، ط2 2007، ص467

² زكرياء طاحون، مرجع سابق، ص20

³ معن يحيى حمداني، الامن و السلامة المهنية الاسعافات الاولية، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان الاردن، ط1 2009، ص25-26

-تحديد المخاطر التي يمكن ان يتعرض لها الفرد في العمل وخارجه من المخاطر المهنية.

-كيفية اداء العمل او الاعمال بطريقة سليمة و امنة.

-توضيح تأثير الحوادث و الاصابات.

-مراعاة عدم الاهمال في العمل.

-التعرف و العمل على حل المشاكل الشخصية و الاجتماعية للأفراد في العمل.

-التكوين الكافي في اداء الاعمال الخطرة بمهارة و سهولة.

-الوضوح الكامل عند اداء الاعمال.¹

ولتحقيق الاهداف يجب العمل على ما يلي:

-تخفيض معدل دوران العمل.

-تخفيض معدلات الغياب.

-تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة.²

3-2-أهداف الأمن المهني : من بين الأهداف الأساسية التي يحققها الأمن المهني إذا كان فعالا و

ناجحا تتجسد من حيث: بيئة العمل، العامل نفسه ، العلاج و التأهيل

(ا) **من حيث بيئة العمل :** وذلك من خلال ضرورة توفير وسائل الأمن و الصحة و الوقاية في بيئة العمل

بالطريقة التي تقي العاملين من أخطار العمل و ظروفه و تشير بيئة العمل إلى عوامل الإضاءة و

الضوضاء و الرطوبة و التهوية و الإشعاعات والغازات.....الخ. كل هاته العوامل إذا ما لم يتم السيطرة

عليها من خلال توفير وسائل الأمن و الوقاية فإنها من دون شك تصبح مهددة للعمل في الوقوع في

¹يوسف الطيب ، ادارة السلامة المهنية ، وكالة المختبرات للدعاية و الاعلام ، ط1 2009 ، ص05

² Dolan. La gestion des ressources humaines .tendances .en jeux et pratiques. actelles .3eme édition .s1995. renouveaux. pédagogique .paris.

مأزق الإصابة بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، والتي قد تفقد أرواحهم في بعض الأحيان ، وتؤدي بهم العجز الكلي أحيانا أخرى.¹

(ب) من حيث العامل نفسه : و يشمل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على انفسهم وإتباع شروط وتعليمات الأمن المهني للوقاية من الأخطار العمل.²

و تشير التوعية الوقائية إلى انها عملية موضوعية خارجية تقع في عائق المؤسسة وتتعلق بإشعار و تنبيه العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل، وبالحوادث التي تتجم عن ممارسته.

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

وهذا يمثل جزء الوعي الوقائي ، كما تذكر عملية التوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العمال وتعطي لهم صورة كاملة عن فكرة الأمن المهني كما تساعد في غرس روح الحيطة لديهم ، و هذا يمثل جزء من الوعي الوقائي . كما تذكر عملية التوعية الوقائية العمال بضرورة الالتزام بالقواعد و الإجراءات المسطرة من طرف المؤسسة و ترمي الى المحافظة على صحتهم و راحتهم في العمل أكثر مما تحافظ على المؤسسة وأنشطتها المختلفة.³

(ج) من حيث العلاج و التأهيل : ويتمثل هذا الهدف في سرعة علاج و تأهيل و رعاية العامل المصاب وضمان عودته الى العمل السابق كلما أمكن ذلك، كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه و تأهيله.⁴

4-مظاهر السلامة المهنية:

4-1-المظهر الفني: تستخدم في العمليات الانتاجية وسائل متنوعة للإنتاج ، وتشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر لنتمكن وفي الوقت المناسب الاخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الاضرار التي قد تتجم عنها.

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

² يوسف حجيم الطائي و آخرون ،مرجع سابق، ص 454.

³ دقيس خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين و علاقته بحوادث العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006 ، ص21.

⁴ يوسف حجيم الطائي و آخرون ،مرجع سابق، ص 455.

و بسبب تعدد وسائل الانتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتتنوعها ، فإنه من الصعب بحال تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تتجم عنها ، ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للصحة والسلامة المهنية يشمل الامور الحماية الرئيسية التالية:

الماكينات والآلات.

وسائل النقل الداخلية والخارجية.

التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية.

المخاطر التي قد تتجم عن العملية الانتاجية ذاتها.

مخاطر الحريق و الانفجار.

تلوث جو العمل.

الاجهزة والتمديدات الكهربائية.

مصادر الطاقة المختلفة .

الامور المتعلقة في المبنى ذاته.

(. المضار الفيزيائية(ضجيج و اهتزازات..الخ

4-2-المظهر الطبي: ضمن الاطار الطبي ، يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن

العوامل التي تهدد صحة الافراد والجماعات في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بالطب العمل.¹

ويتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الاخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الانسان مثل : الكيمياء الحيوية،الفيزياء،علم الوظائف(الفسولوجي)،علم التقنية(التكنولوجيا)،علم السموم،علم النفس،علم الاجتماع،الاحصاء ، الطب النفسي الى غير ذلك من العلوم.

¹ امال بكري،ريتا حمرانة،زين بدران ،الصحة و السلامة العامة ،دار الفكر ،عمان الاردن ،ط5 2009 ،ص243

ويعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمايتهم من الامراض المهنية المختلفة تتلخص مهام طب العمل وأخصائي العمل الاجتماعي المهني بما يلي:

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه ، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان و كذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض.

- تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حال وجودها ، والتعرف عليها وذلك عن طرق أخذ العينات ، وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموح بها و المتعارف عليها ، محليا أو دوليا.

- اقتراح الطرق إزالة أو السيطرة ، والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا، بحيث ال تتجاوز الحدود المسموح بها.

4-3-المظهر النفسي: للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين،وهو إجراء وقائي أولي حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي قد تتفاوت عندها الخطورة ، لابد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل وضع العامل المناسب في المكان المناسب وبهذا لا تسمح بأي حالة تناقض يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

لتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تتناسب قدراتهم و مؤهلاتهم وخبراتهم العملية،تجرى لهم الاختبارات الاولية ، مثل: اختبارات الذكاء،و الادراك ،و الاختبارات الحسية والعصبية ، واختبارات الشخصية وما شابه ذلك .

علم 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 مايلي:

- نقص الكفاءة،التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل.

- الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي.

- عدم ملائمة الحالة النفسية العامة.

والبحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها، حيث أن عددا كبيرا من إصابات العمل يكون الإنسان هو السبب 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 20-90% وبسبب ترابط الاسباب الشخصية لوقوع الحوادث مع غيرها من العوامل الموضوعية فإنه من الصعوبة بحال تحديد حجم المشاركة كل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع أن العامل الشخصي دائما يكون الاكثر وضوحا في وقوع الحادث.¹

4-4-المظهر الإجتماعي:

المظهر الاجتماعي للسلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الافراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل. بما تواجهه من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة إلى وقوع الحوادث.

هذا الاسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الافراد سواء العلاقات العملية(العلاقات بين العمال أنفسهم، بين العامل والمسؤول المباشر، بين العامل وصاحب العمل..الخ)، أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل، العلاقات الاسرية، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات) الى غير ذلك.

4-5-المظهر القانوني : في عام 1802 وفي بريطانيا صدر أول قانون في مجال السلامة المهنية، وتضمن مواد حماية(الشباب التي أعمارهم ما بين 35سنة-39سنة)تلاميذ تدريب الصناعي-حيث حدد هذا القانون ساعات العمل الاطفال 36 ساعة يوميا، وجاء نتيجة لتدهور أحوال الاطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا .

ومع تطور الصناعة وأساليب الانتاج، تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع حوادث و إصابات العمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وبدأت الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة وكذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال، حيث تم إنشاء

¹ امل بكري، ريتا حمرانة، زين بدران، نفس المرجع السابق، ص244

منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1919م .ومازال ومنذ ذلك الحين له الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى مستوى الدولي في تطوير السلامة المهنية.

4-6-المظهر الإقتصادي : مما الشك فيه أن عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تتجم عنها بالإضافة إلى الاصابات والأمراض المهنية،خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام.

بدأ الاهتمام بالآثار الاقتصادية المترتبة على وقوع الحوادث و إصابات العمل في عام 1930 تقريبا.حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال منها نظريات هنري،وسيمنز،وبيرد من الولايات المتحدة الامريكية،ونظريات كل من:كوميس و هاتينج من ألمانيا.¹

5-برامج الأمن و السلامة المهنية :

5-1-برامج السلامة المهنية : قد إعتادت المؤسسات و المنشآت وضع برنامج شامل للسلامة المهنية يتضمن الاجراءات و خطوات التالية:

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين .
- ايجاد الخدمات الاجتماعية و النفسية ومساعدة العاملين على حل مشاكلهم اولاً بأول.
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الاعلانات و الندوات وتوجيه انتباههم الى ضرورة الاخذ بأسباب الوقاية و اتباع وسائلها.
- استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث و تكفيلهم بأعمال لا تعرضون فيها لأخطار الحوادث.
- القيام من وقت لأخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث والعناية بأعمال الاسعاف والإنقاذ و تدريب العمال عليها.
- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل و العناية بنظافة مكان العمل وتعقيمه باستمرار وضمان تهويته و اضاءته.

¹ نفس المرجع السابق ،ص244-245

- تشجيع العاملين على تطبيق تعليمات السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظرات و الخوذ والأقنعة و الواقيات وغير ذلك من ادوات الوقاية الشخصية.
- تقليل الاخطار الناجمة عن ظروف العمل مع الصيانة الدورية للآلات والمعدات.
- اعداد دراسات في العلاقة الانسانية للمشرفين وتضمينها منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية وبحث المقترحات الخاصة بها.

5-2-برامج الأمن المهني : ان الإدارة الناجحة للأمن المهني ، لابد أن تمتلك برنامج للأمن والتي تتمثل فيما يلي:

1-برنامج بيئة العمل : يشرف على هذا البرنامج المهندسين و يتناول المواضيع الخاصة بتصميم بيئة العمل من حيث الإضاءة الكافية ، و صلاحية و سلامة الأدوات و المعدات المستخدمة و التأكد من صلاحية التوصيلات ، و التهوية السليمة ، و التأكد من وجود و سلامة الأدوات ووسائل الأمن المهني (ملابس ، خوذة ، أحذية ، نظارات...إلخ) .الى جانب التأكد من التخزين السليم للموارد الكيماوية الخطرة.

2-برنامج تثقيف العاملين : ان تعليم و تثقيف العمال القدامى على مخاطر العمل ، واستخدام الأدوات و الموارد يمثل عنصرا هاما في التقليل من الحوادث و الإصابات. ويمكن دعم هذه البرامج ببعض الحوافز لتشجيع العاملين على تجنب الحوادث و تشير الدراسات ان إشراك العاملين انفسهم في تصميم برنامج الوقاية من الأخطار ان إشراك العامل في هذه الأمور يمكن أن يكون عنصرا فعالا في تجنب المخاطر..

3-برنامج الدعم و المتابعة : يمثل التزام جميع العاملين ببرامج الأمن عنصرا أساسا في التقليل من الأخطار أو التخفيف من نتائجها. وتقع على لجنة الأمن المهني المسؤولية كبيرة في هذا المجال من حيث تنبيه العاملين بالأخطار و الزامهم و حتى فرض عقوبات عليهم عند تجاهلهم القواعد الخاصة بتقادي الحوادث والإصابات .¹

6-إجراءات برامج الأمن و السلامة المهنية :

¹ Gray Dessler ، مرجع سابق ، ص630

من أجل تحسين الإدارة و توفير الامن و السلامة المهنية يستوجب الأمر العناية ببرامج الأمن والسلامة المهنية في المؤسسات ، بحيث تكون برامج سليمة لتحقيق الأهداف المطلوبة ، ويتم ذلك بإتباع إجراءات متعددة يكون في نتائجها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال ، تحمي العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم في المؤسسات التي يعملون بها و على اختلاف طبيعتها، والتي تتمثل في :

6-1- تخطيط برامج الأمن و الصحة المهنية في المنشآت الصناعية:

تشكل التشريعات القانونية المختلفة الاطار القانوني لإجراءات السلامة و الصحة المهنية للعاملين في المنشآت،حيث أن القوانين و الانظمة الصادرة تتضمن الكثير من القواعد و الاجراءات الواجب إتباعها لتوفير السالمة والصحة المهنية للعنصر البشري في المنشآت المختلفة،حيث يمكن تلخيص الاسس والقواعد التي تضمنتها القوانين و الانظمة والتي يمكن اعتبارها من أسس التخطيط لبرامج السالمة والصحة المهنية للعاملين ومنها:

وضع مواصفات خاصة بالصحة والسالمة المهنية من أجل توفير السالمة الانسان و الالة والممتلكات وحماية الاقتصاد ،حيث إن للمواصفات دور كبير في التحكم خواص معظم العوامل المسببة للحوادث وفي البحث عن طريق إزالة المخاطر بشتى الطرق مما يعود بدوره على المنشآت بعائد اقتصادي كبير .

تنظيم العمل بإعداد قواعد وشروط العمل السليم (جعل بيئة العمل نظيفة خالية من الملوثات المسببة للأمراض المهنية)

تحديد ساعات العمل اليومية ومنح فترات الاستراحة خلال العمل.

اختيار موقع المصنع:إن شروط البناء السليم ومراعاة الاشتراطات التي تحددها المواصفات القياسية عند إنشاء المصانع واختيار الموقع المناسب جميعها عوامل تساهم بخفض التكاليف التي تتجم عن سوء التصميم مستقبلا .

الرعاية الطبية:تقديم الاسعافات الاولية ، الفحوص الدورية ، والمعالجة الطبية.

تطبيق نظام دقيق للإحصاء.

ان مرحلة التخطيط التي تقف عند هذا الحد من القواعد و الاسس والقوانين بل يجب على الادارة أن تقوم بصياغة خطة متكاملة لإعداد برنامج الصحة والسلامة المهنية والتي تشمل:

1- إقتناع الادارة بأهمية البرنامج:

إن تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالسالمة والصحة المهنية ووضع التعليمات المنفذة لها البد وأن تصدر من الادارة ،وتتم عمليه اقتناع الادارة بإعداد البرنامج وتعليمات المتعلقة بتنفيذه عن طريق إبراز أهمية هذا البرنامج من النواحي الاقتصادية و الانسانية ،وذلك عن طريق بيان تكلفة البرنامج التي يمكن أن تتحقق إذا ما تم تطبيقه وتنفيذه بالشكل الصحيح،ثم بيان الالتزامات التي تعرضها القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل.¹

2-التوعية الوقائية:

تعتبر اللوائح والتشريعات من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والأمن المهني ولا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية كانت أم خدمية بدونها، وأيضاً لا تنجح هذه الاجراءات والقواعد إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السالمة المهنية له ولجميع العاملين في المنشأة الصناعية،حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو مجلة حائط،أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات تدور حول كيفية استخدام الادوات وتشغيل الاجهزة ،ووقاية أعضاء الجسم،ورفع الاشياء ونقلها وتعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق و الانفجارات وعمل إشارات التحذير وخدمات مراكز الاسعاف الاولي .

- كما يجب مراجعة اللوائح والقواعد المختلفة للسالمة الامن المهني والتحقق من أن كل قاعدة تتوافر على الشروط التالية :

أن تتماشى اللوائح والإجراءات الموجودة مع التغيير في الظروف وحذف تلك القواعد التي وضعت منذ فترة لتواجه الظروف وقت وضعها،مثال يتم استبعاد اللافتات التي زالت أسباب وجودها مثل اللافتات تبين "ممنوع التدخين" بعد زوال سبب منع التدخين أو "ممنوع المرور من هذا الباب"التي وضعت في فترة إجراء إصلاحات بالمبنى بعد انتهاء الاصلاح .

¹ اميمة صقر المغني ،واقع إجراءات الامن و السالمة المهنية ،شهادة ماجستير ،الجامعة الإسلامية غزة ،2006 ،ص32

الا يتطلب الالتزام بالإجراءات الامن و السلامة المهنية مشقة أو مضايقة غير عادية مما يجعل من غير الممكن إنسانيا الالتزام بها، كمنع استخدام ممر معين إذا كان ذلك يؤدي إلى سير العامل لمدة عشر دقائق إضافية، ويجب بذل كل الجهود جعل الالتزام بإجراءات الامن والسلامة المهنية سهل ومريحا.

خفض قواعد الامن والسلامة المهنية إلى الحد الأدنى إذ أن كثير من المنشآت تطبع كتيبات تفصيلية لمواجهة كل الاحتمالات التي تضمنها من المهم من القواعد وغير المهم مما لا يمكن للفرد من التركيز على القواعد الاساسية لذلك يجب حذف كل القواعد التي يمكن الاستغناء عنها.¹

أن تكون القواعد والإجراءات واضحة محددة والبعد عن القواعد العامة غير المحددة التي لا تعطي معنى محددا للأفراد ومن أمثلة هذه القواعد العامة التي ينص فيها على أن أي سلوك يضر بالعمل أو بزملائه أو بممتلكات المنشأة يعتبر مخالفا للوائح الامن والسلامة المهنية ويعاقب كل من يقوم به، فهذه قاعدة عامة لا تحديد فيها ولكن القواعد المحددة تكون واضحة ويبين للعاملين ماذا ينبغي عمله وكيف يقوم به العامل وأسباب ضرورة العمل.

وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها:

طريقة المحاضرات : وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين.

النشرات المطبوعة : تعتبر أيضا من الادوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين ولكن المشكلة تنحصر في حفز الافراد على قراءتها.

الافلام الايضاحية : تعتبر إحدى وسائل التوعية الجيدة في مجال الامن والسلامة المهنية؛ فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل: سير العملية وتسلسلها والصلة بين أجزائها.

المسابقات : يتم صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة للملتزمين بأنظمة الامن والسلامة المهنية، وهذه المسابقات لا تأخذ طابع الاسئلة و الاجوبة بل تقام على أساس قلة والزيادة الحوادث و الاصابات في فترة معينة.²

¹ نفس المرجع، ص33-34

² نفس المرجع السابق، ص33-34

المناقشة : تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الافكار والمعلومات بين مجموعة والقائم على هذه المناقشات ، وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن .

الندوة : عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها، ويدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين و الاخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر، على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بطريقة يرونها مناسبة.

اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الافراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بهمة التوعية الوقائية، ويعين اللجنة رئيس وفي بعض الاحيان يقرر من بين الاعضاء ، وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط، أو تقييم برامج الامن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين، وتتميز اللجنة بقلّة أعضائها مما يتيح فرصاً أكبر للنجاح أمام المشاركين فيها.

المؤتمر: اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الامن الصناعي، وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة .

الارشادات : يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها¹.

3-التدريب: التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على تطبيق العملي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الاساسية ،هي أن يتعلم الفرد بعض الاساليب الجديدة للسلوك أما في مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث.²

لذا يجب على المنشآت الصناعية لتحقيق الامن والسلامة المهنية أن تتبع نظام التدريب العاملين على كيفية أداء العمل بطريقة آمنة بعيدة عن المخاطر، حيث تظهر الاحتياجات التدريبية في تنفيذ الاعمال في مواقف عدة منها:

¹ دويخ قويدر ،دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل و الامراض المهنية ،شهادة ماجستير ،جامعة الاخوة منصورى جامعة قسنطينة ،2009 ،ص31
² كامل محمد عويضة ،مراجعة محمد رجب البيومي ،علم النفس الصناعي ،دار الكتب العلمية ،بيروت لبنان ،1996 ،ص24

عند استخدام أفراد جدد أو منقولين إلى موقع جديد مما يتطلب إدخال برنامج التدريب بهدف اطالعهم على إجراءات العمل الصحيحة.

عندما تظهر الحاجة إلى تحسين الانجاز في الاعمال الحالية وهي مسألة لا يمكن تجاهلها حيث التغيير المستمر في عملية التطوير و الانتاج.

عند إعداد المدربين الذين يتولون إعداد وتدريب القوى العاملة.

إن تدريب العاملين على العمل بطريقة صحيحة يجعلهم أكثر قدرة على التنبؤ بالحوادث، حيث يمكنهم من التعرف على أماكن الخطر وفهم ما يترتب عليها، كما يجب أن يكون تصميم برنامج التدريب تصميمًا جيدًا، بحيث تكون أهدافه واضحة وقابلة للتطبيق، كما يجب مراعاة الفروق الفردية بين العاملين عند تصميم البرنامج التدريبي.

4- تحديد مصدر الخطر:

بمجرد أن يتم إعداد الإدارة والعاملين لتقبل برنامج الامن والسلامة المهنية تبدأ مرحلة تحديد ومعرفة مصادر الخطر التي يمكن أن يكون مصدرها :

- بيئة العمل المادية وظروفها.
- تصرفات غير سليمة أثناء العمل.
- أو أن يكون مصدرها الفرد وذلك بسبب قلة خبرته أو ضعفها أو ضعف تدريبه، أو ضعف إلمامه بقواعد الامن والسلامة المهنية.
- يجب تحديد مصدر الخطر لأنه يساعد كثيرا في تحديد السبل الكفيلة في منع حدوثه أو التخفيف منه، وذلك في استحالة منع الخطر نهائيا.¹

5- تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوب جمعها:

لابد في مرحلة التخطيط وضع و اعداد برنامج الامن والسلامة المهنية من تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث، وكذلك لابد من تحديد البيانات التي يكون من الواجب الحصول عليها عند حدوث حادثة أو

¹ دويخ قويدر، مرجع سابق، ص32

إصابة أو مرض مهني معين، إذ أن نجاح مثل هذا البرنامج يعتمد على سلامة اجراءات التحقيق، ودقة البيانات التي يتم جمعها بمجرد وقوع حادث، إذ أن وجود مثل هذه البيانات يساعد في تحديد الاسباب الحقيقية للحادث، وتعتبر السجلات وتقارير الحوادث من أهم المصادر الأساسية للحصول على البيانات الخاصة بالحوادث والإصابات و الأمراض المهنية، حيث إن هناك مجموعة من العناصر التي لا بد من مراعاتها في مرحلة تصميم التقرير وهي:

أن يشمل التقرير كافة البيانات التي تهتم كل من:

1. شركات التأمين والتي تتولى تغطية هذه الاخطار.
2. الادارات الحكومية المختصة (هيئة التأمينات الاجتماعية ، الوزارات المختلفة، الجهاز المركزي الاحصاء).

3. أن تمكن هذه البيانات المختصين بالوقاية من التعرف على أسباب الحادث.

4. ان يشمل كافة البيانات التي تساعد في تحليل الحوادث لمعرفة الظروف التي تترتب على وجودها ووقوع الحوادث، حتى يمكن اتخاذ الاجراءات لمنع وقوع الحوادث المشابهة مستقبلا.

يجب أن يشمل التقرير النموذجي للحادث على البيانات التالية:

مكان وقوع الحادث ، التاريخ ، يوم وقوعه ، الوردية ، وساعة وقوعه، غالبا ما تتغير ظروف العمل من يوم لآخر ،ومن ساعة لأخرى ،ومن وردية لأخرى ؛لان الوردية الصباحية تبدأ بعد الراحة التامة أثناء الليل،وبعد تناول العامل لإفطاره ،وتختلف هذه الظروف عن العمل بالوردية الليلية،وهي أفضل بصفة عامة من حيث الاضاءة ،حيث نجد أن العامل يصاب بالإجهاد في الجزء الاخير من وردية العمل،هذا له علاقة بتعرض العامل لحوادث العمل؛لذلك لا بد من تسجيل مكان ووقت وقوع الحادث والوردية.

العمل الذي كان يقوم به العامل أثناء الحادث والقسم الذي يعمل به: وذلك بغرض التعرف على الاخطار التي ينطوي عليها هذا المنصب العمل.

نوعية الحادث : حيث تبين نوعية الحادث والوسيلة المتسببة في ذلك، وليس من الضروري أن يبين ذلك بالتفصيل فيكتفي في حالة السقوط أن يذكر حادث سقوط على الارض.

السبب المباشر للحادث : لابد أن نبين السبب الاساسي للحادث ، هل بسبب العامل الانساني غير مأمون أو ظروف بيئية غير سالمة حتى يمكن التوصل إلى معرفة سبب الحادث حتى يمكن الاستفادة في معرفة ما ينبغي اتخاذه.

نتائج الحادث : يجب أن يشتمل التقرير على البيانات المتعلقة بالآثار الناجمة عن الحادث أي الاصابة ومداها، وكذلك الخسائر المادية وقيمتها، وقد لا يستطيع الشخص الذي يملا تقدير حجم الخسائر وكذلك نوعية الاصابة بالدقة؛ لذلك يتحتم الاستعانة بشخص له خبرة لتقدير الخسائر المادية وكذلك استشارة الطبيب لمعرفة نوعية الاصابة.

مدة الخدمة بالعمل: إن مدة الخدمة و الخبرة بالعمل لها علاقة بالحادث؛ لذلك يجب أن يشتمل التقرير على مدة خدمة الشخص المصاب وكذلك خبرته بالعمل حتى يمكن على ضوء هذه البيانات إعداد البرامج التدريبية المناسبة لهؤلاء الافراد.

البيانات السيكولوجية: يجب أن يشتمل التقرير على درجات اختبارات اللياقة الفرد وكذلك سماته الشخصية واختبارات الاداء ولا شك أن مثل هذه المعلومات تفيد التعرف على العوامل الانسانية التي أدت إلى وقوع الحادث.¹

لابد من تسجيل كافة المعلومات عن الحادث مهما اختلفت أنواعها والنتائج المترتبة عليها فلا يجب الاهتمام فقط بالحادث وتجاهل الانواع الاخرى من الحادث فما قد يكون حادثا بسيطا أي يترتب عليه إصابة سطحية اليوم فقد يصبح حادثا جسيما غدا.

إعداد سجلات الحوادث : بعد إعداد التقارير الاصلية للحادث ، ويتم تفريغها في سجلات ليتمكن الرجوع إليها والتعرف على أي معلومات تهم المختصين بالأمن والسلامة المهنية ، وبصفة خاصة الايام الضائعة بسبب الحوادث والتعويضات وأي مصاريف أخرى، كذلك التعرف على مختلف المعدات الوقاية الشخصية المطلوب توافرها، وما يستلزم إدخاله من تعديلات في التركيبات الحالية أو التخطيط للعمليات، بالإضافة إلى معرفة الحوادث وأسبابها، ولغرض الحصول على البيانات بسرعة ينبغي إعداد سجل أو ملخص الاجمالي للحوادث حسب النوع أو الدرجة الاصابة .كما يجب أن يتم رفع التقارير

¹ دويخ قودير، نفس المرجع، ص33

الشهرية إلى الإدارة العليا عن حالة الامن داخل المنشأة و ألا تكون مطولة وأن تعطي بقدر الامكان صورة سليمة عن جوانب المشكلة.

إعداد اللائحة بالتعليمات و الارشادات الخاصة بمنع الحوادث : من الامور الهامة في مرحلة التخطيط لبرنامج الامن والسلامة والمهنية اعداد ووضع قواعد وتعليمات وإرشادات يتوجب على كل عامل إتباعها مع النص على عقوبات لأي مخالفة لهذه التعليمات وتطبيق هذه العقوبات على المخالفين فوراً.

كما وأن هذه التعليمات يجب أن تطبع وتعلق نسخة منها في لوحة الاعلانات الموجودة في كل قسم، كما يجب إعطاء كل عامل نسخة منها، ثم تناقش معه بواسطة رئيس القسم ويستحسن يكون أن يكون ذلك في اجتماع يضم كافة العاملين في القسم الواحد).¹

6- اشتراك العمال في برامج الامن الصناعي:

إن اعتماد المنظمات على مشاركة العمال في وضع برامج وإجراءات الامن الصناعي له دور وأهمية كبيرة على نفسية العمال؛ فهي ترفع من معنوياتهم وتحفزهم وتثير اهتمامهم وتشجعهم في تنفيذ الامور التي تهتم بحمايتهم ورعايتهم، وقد أكد بعض الباحثين على تشجيع العمال في الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الامن الصناعي لوظائفهم ، فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، وسوف يقبلونه ويحترمونه وينفذونه لأنه نابع منهم، وللقضاء على مقاومة كل ما هو جديد يلزم تقديم العادة الجديدة أو الاسلوب الجديد تقديماً تدريجياً تجنب صدور الاوامر والقرارات من أشخاص بعيدين عن مجال تطبيق القرارات.²

6-2- تنفيذ برامج الأمن والصحة المهنية في المنشآت الصناعية: بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط لبرنامج الامن والسلامة المهنية يصبح جاهزاً للتنفيذ بحيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها بالتنفيذ، حيث إن هناك جهات متعددة من خارج المنشأة وداخلها تتولى القيام بذلك ومنهم:

- وزير العمل (أو الوزير المختص بالعمل) ويكون مسؤول عن تنفيذ أحكام قانون العمل كاملاً.

¹ دويخ قودير، نفس المرجع، ص33

² احمد حرز الله، علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية)، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان الاردن، ط1، 2010، ص269-270

- مفتش العمل التابع لوزارة العمل: حيث يقوم بتنفيذ الاحكام المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية الواردة في قانون العمل، حيث أن الوزير يقوم بالتشكيل هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين المؤهلين أكاديميا ومهنيا لمتابعة تطبيق أحكام القانون الانظمة الصادرة بمقتضاه.

- لجنة السلامة العمالية في المنشآت الصناعية والمشكلة بغرض تحقيق الامن والسلامة المهنية داخل المنشأة.

- صاحب المؤسسة أو مديرها المسؤول عنها.

- دور العامل نفسه في تنفيذ اجراءات الامن والسلامة المهنية.

6-3- تقييم برامج الأمن والصحة المهنية في المنشآت الصناعية:

إن المرحلة الثالثة من مراحل برامج الامن والسلامة المهنية هي متابع تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها وتلافيها خاصة و ان التوعية والتدريب في مجال الامن والسلامة المهنية لا يكفيان بل يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة (من داخل المنشأة وخارجها) كل ذلك من أجل التأكد من تطبيق تعليمات وقواعد الامن و السلامة المهنية بشكل سليم،ومعرفة المخالفات والإبلاغ عنها، وإجراء التحقيق فيها،ثم فرض العقوبات المناسبة على المخالفين،وعند حدوث إصابة يجب العمل على دراستها من جميع زواياها للوصول إلى أسبابها والعمل على تلافيها مستقبلا، كما أن عملية المتابعة والتفتيش المستمرة تساعد في التمسك بقواعد وإجراءات الامن و السلامة المهنية كما تكشف عن أية عيوب في البرنامج مما يساعد على النظر فيه لعلاج مثل هذه العيوب.

وبما أن حوادث وإصابات العمل تنشأ اما بسبب اخطاء من العامل نفسه او قد تنشأ بسبب عدم ملائمة ظروف العمل المادية (الضوضاء ، الحرارة ، الاضاءة...) أو بسبب عيوب في الالات و الاجهزة فإن اكتشاف هذه الظروف غير الملائمة أو تلك العيوب في الوقت المناسب في غاية الاهمية لنجاح برامج الامن والسلامة المهنية¹.

7- وسائل نجاح برامج الأمن و السلامة المهنية :

¹ اميمة صقر المغني ، مرجع سابق، ص38-39

هناك أساليب عديدة بوسع أي منظمة إتباعها لتشجيع العاملين على الالتزام بأنظمة الصحة والسلامة المهنية ، ومن هذه الوسائل هي:

الإلتزام العام على مستوى المنظمة : أن اعتماد المنظمة لبرامج الصحة والسلامة للعاملين يشمل كافة الافراد العاملين من القمة إلى القاعدة.ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة.

تنسيق جهود السلامة :ينبغي القيام بتنسيق بين المدراء و المسؤولين والمتخصصين في أساليب السلامة ،لعقد دورات تدريبية لتعرف العاملين بالاستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها لسلامتهم.

لجان الامان :يجب على المنظمة تشكيل لجان يتكون أعضائها من سائر العاملين لمراجعة وسائل السلامة المتبعة حاليا واقتراح التوصيات لتعديلها وتطويرها لتجنيبهم الاصابات مستقبلا وبوسع اللجان فرض وسائل السلامة لخلق موظف المحفز بشكل ذاتي ونشر الوعي للسلامة بين الافراد العاملين من خلال الشرح والتعريف بفوائد برامج السلامة ومخاطر عدم تطبيقها.

تطبيق نظام تأديبي :يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات و الاجراءات لذلك.

حوافز السلامة :تتبع بعض المنظمات أسلوب توفير الحوافز للأفراد العاملين لديها للتقيد بأنظمة السلامة كإجراء المسابقات للسلوك الامين في العمل بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها.

التفتيش على أنظمة السلامة :إذ ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة أماكن العمل للتأكد من تطبيق وسائل السلامة بشكل مستمر لتشمل كافة أقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول زمنية مدروسة.

بحوث (الاصابات أو الحوادث) :تستعين المنظمات بمختصين لاجراء تقييم لوسائل السلامة المتبعة لديها وسبل تطويرها .

تقييم وسائل السلامة :في سبيل تقييم وسائل السلامة تقوم المنظمات بالاتي :

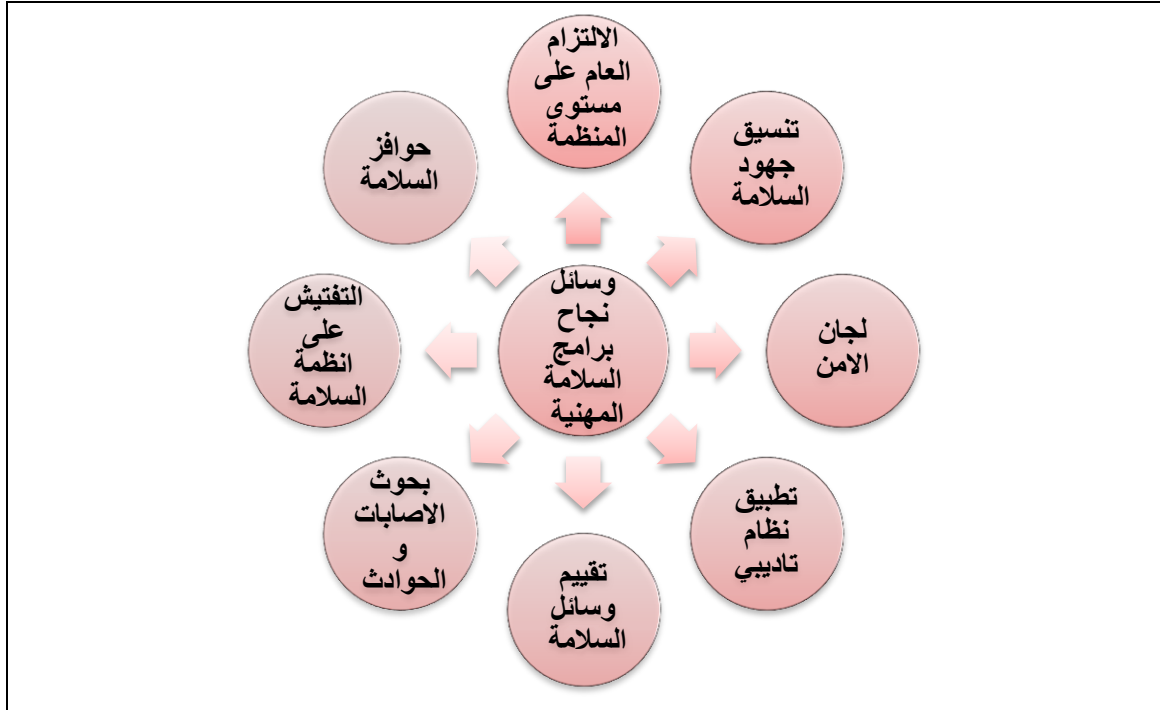
1.مراقبة الجهود التي تبذل في مجال السلامة في المنظمة.

2.إعداد الاحصاءات حول معدل الاصابات والحوادث حسب النوع والتكرار وتحليل البيانات ووضع الاستنتاجات لتقرير مدى فاعلية الجهود التي تبذل.

3.مراجعة وسائل السلامة ووسائل التدريب.

4.التأكد من أن الوسائل المستخدمة تؤدي إلى خفض معدل ومستوى الاصابات.

5.مراجعة السياسات والأنظمة الخاصة بالسلامة بشكل دوري والتأكد من مناسبتها ومطابقتها للأنظمة في البلاد و الانظمة الصناعية.¹



الشكل رقم (02) وسائل انجاح برامج السلامة المهنية

(مقترح من طرف الباحثين)

8-أسس السلامة في التجهيزات الكهربائية :

¹ الطائي و اخرون ، مرجع سبق ذكره ،ص452-453

عند تركيب الاجهزة الكهربائية يجب مراعاة ما يلي :

- ✓ الحد من انتشار الاجهزة والمعدات في اماكن متفرقة على قدر الامكان .
- ✓ اختيار المكان المناسب و المأمون لهذه الاجهزة لمنع او تقليل احتمال حدوث اتصال بين الافراد والاجهزة النابضة بالتيار .
- ✓ وضع لوحات تحذيرية قرب الوصلات والأجهزة الكهربائية.
- ✓ يجب ان يكون المختصون بالأمن والسلامة على علم تام بأماكن هذه التركيبات وكيفية التشغيل و فصل التيار .
- ✓ يجب ان تكون الاسلاك والكابلات المستخدمة في التوصيلات مناسبة للتيار .
- ✓ وضع المحركات الكهربائية (خصوصا الغير مغطاة)في اماكن بعيدة عن الغبار او الرطوبة والأبخرة التي قد تسبب التآكل بالمحرك و التوصيلات.
- ✓ توصيل الهياكل الكهربائية للأجهزة بالأرض لتفريغ أي شحنات كهربائية التي قد تصل الى الهياكل.
- ✓ استخدام مفاتيح كهربائية حسب مواصفات الامان خصوصا بالمناطق الخطرة و الاجهزة الكهربائية الاخرى ووسائل الاضاءة وخاصة التيارات ذات الضغوط العالية (من 750 فولت فأكثر) .
- ✓ استخدام قاطعات التيار الاتوماتيكية التي تعمل على فصل التيار في الحالات الخطرة.
- ✓ وفيما يتعلق بالعاملين بالتجهيزات الكهربائية ما يلي:
- ✓ تكوين العاملين على كيفية الاداء العملي السليم وتوعيتهم بالمخاطر الكهربائية وكيفية التغلب عبيها.
- ✓ توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة حسب طبيعة العمل¹.

¹ الحمداني معن يحي ، مرجع سبق ذكره ،ص159-160

خلاصة الفصل :

بناء على ما سبق يمكن القول بأن الأمن و السلامة مجموعة من الإجراءات الهادفة الى منع وقوع الحوادث و اصابات العمل وهي مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته بمن حوله سواء أشخاص أو آلات ،ولذلك يجب على المنظمات الإهتمام بوضع إجراءات تقوم على التصميم الآمن لهذه الأماكن و المعدات و كذلك وسائل التدريب لتحقيق احسن اداء ، وكذا سهر المنظمة على وضع أنظمة ولوائح وبرامج لحماية المورد البشري من الخطر ، كما يجب على كل عامل حماية نفسه وزملائه من الحوادث و الحفاظ على المعدات وإتباع التعليمات و حسن إستعمال أدوات الوقاية الفردية و المحافظة عليه.

الفصل الرابع:

الإطار التطبيقي للدراسة:

تمهيد

1. الإجراءات المنهجية للدراسة

1-1-1- مجالات الدراسة :

1-1-1-1- المجال المكاني

1-1-2- المجال الزمني

1-1-3- المجال البشري

1-2-1- منهج و تقنيات الدراسة :

1-2-1-1- منهج الدراسة

1-2-2-1- تقنيات جمع البيانات

1-2-3-1- عينة الدراسة

2. عرض وتحليل بيانات الدراسة

1-2-1- عرض وتحليل البيانات العامة

2-2-1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

2-3-1- عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية

تمهيد

بعد تطرقنا في الفصول السابقة الى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة نحاول من خلال دراستنا المنهجية ترجمة الحقائق الى معطيات ملموسة بالاستناد إلى إجراءات منهجية وأساليب احصائية مناسبة، ويعد هذا الفصل بمثابة نقطة البداية في دراستنا الميدانية نسعى من خلاله توضيح أهم الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها في سبيل تحقيق الاهداف السابقة والإجابة على التساؤلات التي طرحتها الدراسة، بناءا على ذلك سوف نعرض أهم الإجراءات المنهجية كالتعرض الى مجالات الدراسة الثلاث (المجال المكاني-المجال الزمني -المجال البشري) بالإضافة الى التعرض لمنهج وتقنيات جمع البيانات وصولا الى عرض وتحليل البيانات على ضوء فرضيات الدراسة.

1- الإجراءات المنهجية للدراسة :

1-1- مجالات الدراسة :

1-1-1-المجال المكاني:تمثل الإطار المكاني الذي تم فيه إجراء الدراسة الحالية ، مديرية توزيع الكهرباء و الغاز (سونلغاز) لولاية الأغواط.

تعريف المؤسسة:

إن مديرية الأغواط هي مديرية جهوية تابعة للمديرية العامة لشركة توزيع الكهرباء والغاز الوسط مقرها الموجود حاليا بالبلدية.C.D.S

كانت سونلغاز الأغواط وفق الهيكل التنظيمي لسنة 1969 عبارة عن مقاطعة تحت إسم مقاطعة الواحات إلى غاية 1985 حيث أصبحت مركزا للتوزيع تابع لمنطقة التوزيع بورقلة إلى غاية مارس 2005 حيث أصبحت مديرية التوزيع بالأغواط.

مهام وأهداف مؤسسة سونلغاز:

المهام : هناك مهام تسييرية وأخرى تقنية

1-المهام التقنية:

-إنجاز الدراسات التقنية والتكنولوجية الاقتصادية والمالية المطابقة لهدفها.

-تحديد سياستها لبيع وترويج الطاقة الكهربائية والغازية في البلاد.

-الترقية والاهتمام بكل الوسائل الجديدة لاستغلال الطاقة الغازية والكهربائية وتنمية كل ما يتصل بهدفها الاجتماعي مثل :البحوث والاستكشافات التكنولوجية في مجال الانتاج، النقل، والتوزيع بالنسبة للكهرباء والغاز.¹

2-المهام التسييرية:

- الانتاج، النقل، التوزيع وتجارة الطاقة الكهربائية داخل الجزائر ونحو الخارج.

¹معلومات مقدمة من طرف مؤسسة سونلغاز الاغواط 19/04/2021 14.45 س

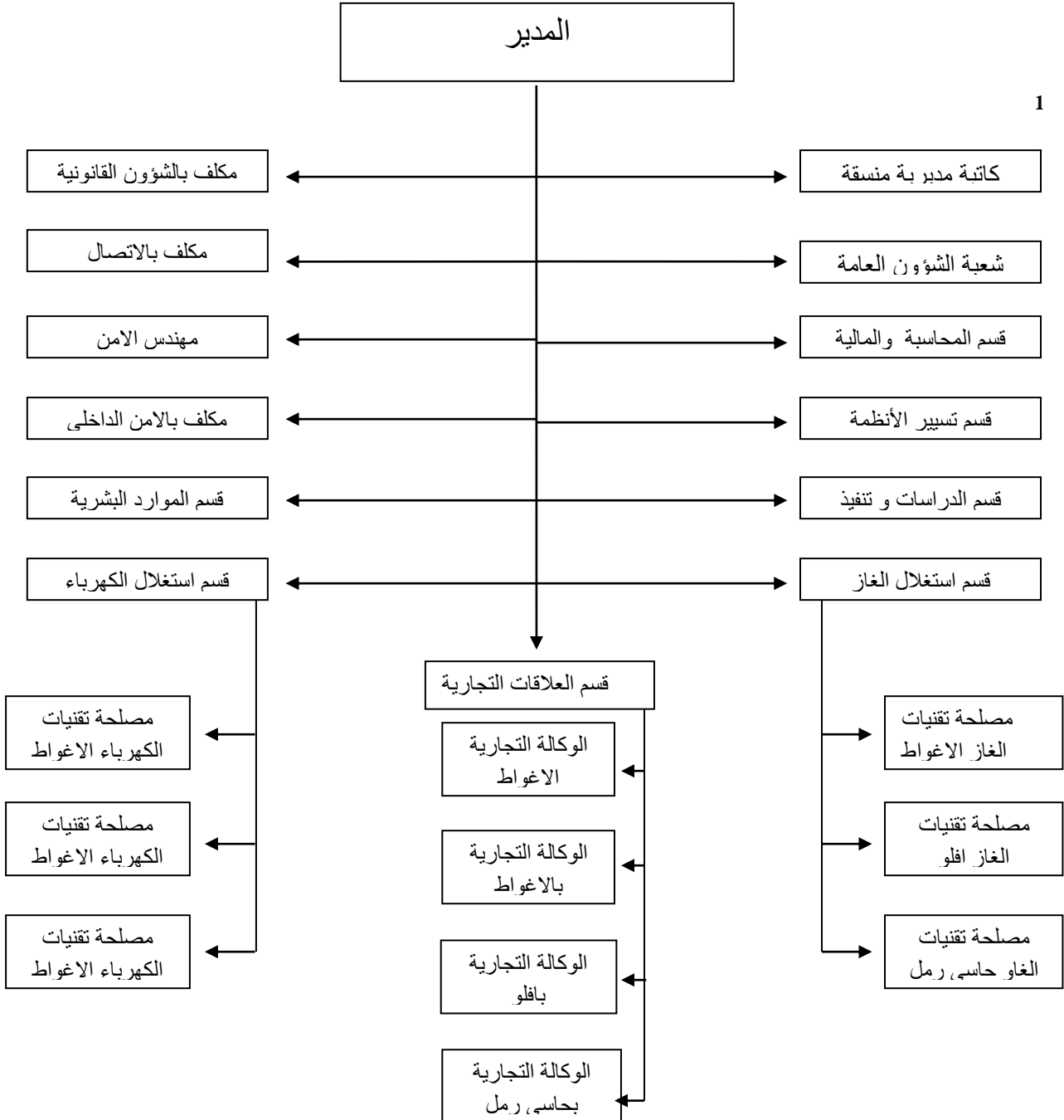
- نقل الغاز لاجل احتياجات السوق الوطني وتوزيعه.
- المساهمة في تجارة الغاز بواسطة قنوات داخل الجزائر ونحو الخارج.
- خلق فروع و أخذ مساهمات في الشركات الاقتصادية الموجودة في الجزائر وفي الخارج.

ب- الاهداف:

- 1-ضمان توزيع عمومي للغاز بأخذ بعين الاعتبار عوامل الأمان مهما كان السعر.
- 2-ضمان إنتاج وتوزيع الكهرباء ذات الجودة.
- 3-التخطيط لبرنامج المؤسسة السنوي.
- 4-القيام بعمليات البيع والتركيب والصيانة الكهرومنزلية والغازية.
- 5-محاولة تقليص الديون.
- 6-تحقيق الهدف العام المتمثل في توفير الخدمة العمومية¹

¹ معلومات مقدمة من طرف مؤسسة سونلغاز الاغواط 19/04/2021 14.45 س

الشكل رقم (03): الهيكل التنظيمي لمديرية سونلغاز بالاغواط



¹ معلومات مقدمة من طرف مؤسسة سونلغاز الاغواط 19/04/2021 14.45 س

2.1.1 المجال الزمني: يقصد به الوقت الذي استغرق في اجراء الدراسة الميدانية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الاغواط ، حيث قمنا بالزيارة على مرحلتين هما:

المرحلة الأولى (المرحلة الإستطلاعية): عبارة عن جولة إستطلاعية بتاريخ 2021/04/05، زيارة المؤسسة تخللتها مقابلات مع بعض المسؤولين بغية تزويدنا بمعلومات تساعدنا على تحديد مجتمع الدراسة وكذا بناء الاستمارة التي سيقوم العمال بملء بياناتها لاحقا.

المرحلة الثانية (المرحلة التطبيقية): حيث كانت هذه الزيارة على الشكل التالي:

المرحلة الاولى: في هذه المرحلة قمنا بإجراء مقابلة مع مهندس الامن الذي أعطانا معلومات قيمة حول المؤسسة وأيضاً حول موضوع دراستنا، وذلك يوم 2021/04/19 على الساعة 14:00 وأيضاً قدم لنا وثائق هامة لدراستنا.

المرحلة الثانية: كانت بتاريخ 2021/04/25 ، وذلك للقيام بتوزيع الاستمارات على العمال كل على حدى مع بعض الشرح الوجيز للأسئلة وذلك للأفراد الذين تمت الاستعانة بهم في توزيع الاستمارات وتجميعها ،وبعد ملئ الاستمارات من طرف العمال تم استرجاعها بتاريخ 2021/04/28

1-1-3- المجال البشري : ويقصد به عدد افراد المؤسسة (مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الاغواط) حيث يتكون المجتمع الكلي من 397 عامل (225 عون تحكم ، 172 عون تنفيذ) وفقاً لمتطلبات الدراسة.

1-2-1- منهج وتقنيات الدراسة :

1-2-1- منهج الدراسة :

يعتبر المنهج من العناصر الاساسية التي ينبغي ان تتوفر في أي دراسة ،فالمنهج هو طريقة يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر بقصد تشخيصها وتحديد ابعادها ومعرفة اسبابها وطرق علاجها والوصول الى نتائج عامة يمكن تطبيقها، أي انه ترتيب منسق للمبادئ والعمليات العقلية التي نقوم بها نحن بصدد الكشف عن الحقيقة و البرهنة عليها.¹

¹ محمد محمد قاسم ،مدخل الى مناهج البحث العلمي ، دار النهضة للنشر و التوزيع ،بيروت ،ط1 1999 ،ص52

ومن اجل البرهنة على فرضيات بحثنا وإثباتها ميدانيا استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي لكونه من اكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة او موقف او افراد او احداث او اوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة او التحقق من صحة حقائق قديمة وأثارها و العلاقة التي تتصف بها وتفسيرها و كشف الجوانب التي تحكمها.¹

كما ان المنهج الوصفي لا يقف عند وصف الظاهرة موضع الدراسة فحسب بل يركز في جمع البيانات والمعلومات على ظاهرة الدراسة و تنظيمها و تصنيفها والتعبير عنها كميًا و كيفيًا و ذلك بغرض دراسة العلاقات بين المتغيرات و الوصول الى نتائج يمكن ان تساهم في معالجة مشكلة الدراسة.²

فالمنهج الوصفي يستخدم لدراسة الظواهر في الوقت الراهن أي على شاكلتها الحالية ومحاولة اكتشاف العلاقات التي تحكمها في تفاعلها مع بعضها البعض، فهو يقتضي أن يقوم الباحث بوصف الظاهرة وجمع البيانات حولها كما هي ممثلة في الواقع ، غير أنه لا يكتفي بمجرد الوصف فقط بل يتعين عليه أن يقوم باستخلاص الدلالات التي تربط بين الظواهر فيما بينها واكتشاف المتغيرات التي تؤثر فيها، فهو يعتمد على جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها تحليلًا دقيقًا لغرض الوصول إلى تعميمات بخصوص الظاهرة موضوع الدراسة.

1-2-2- ادوات جمع البيانات :

تعتبر مرحلة جمع البيانات التي تأتي بعد تحديد التساؤلات والفروض وكذا اختيار عينة البحث من أهم مراحل البحث العلمي ، إذ عليها يتوقف نجاح البحث بنسبة كبيرة إذ كلما كانت أدوات البحث المستخدمة ملائمة ودقيقة كانت النتائج جيدة وصحيحة والعكس صحيح ، ويتم اختيار الأدوات لجمع البيانات وفقا لمشكلة البحث والمنهج المتبع في الدراسة ، وانطلاقا من موضوع الدراسة التي يستوجب الأدوات التالية:

1-المقابلة: هي من اهم ادوات جمع البيانات حول موضوع معين، و تعرف المقابلة بأنها عبارة عن المواجهة أو المعاينة أو الاستجواب، و هي تقوم على الاتصال الشخصي و الاجتماع وجها لوجه بين

¹ شفيق محمد ، البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية،المكتب الجامعي الحديث،مصر،1985،ص84
² احمد الرفاعي،مناهج البحث العلمي،دار وائل للنشر ، عمان الاردن،ط2 2002،ص122

الباحث أو معاونيه المتمرنين معه والمبجوثين كل على حدى، و تحت مناقشة موجهة من أجل جمع البيانات التي يريد الباحث الحصول عليها و ذلك لغرض معين¹ ، وبهدف الحصول على بعض المعلومات تتعلق بالدراسة، و قد أجريت المقابلة مع مهندس الامن حيث وضح لنا بعض الجوانب التي تتعلق بموضوع الدراسة استفدنا منها في عملية التحليل لم توظف تقنية المقابلة باعتبارها أداة رئيسية بل كأداة نستعين بها في تفسير بعض الجوانب باعتبار أن الموضوع يدور حول مسألة الأمن والسلامة المهنية.

2-الاستبيان : يعتبر من اكثر وسائل البحث العلمي استخداما ،ويتم استغلاله في جمع اكبر عدد ممكن من البيانات التي تخص الافراد ويعبر عن ارائهم و شعورهم حول موضوع الدراسة من خلال مجموعة من الاسئلة المطبوعة في الاستمارة خاصة حيث يطلب من المبحوثين الاجابة عنها لمعرفة اراء العاملين فيما يخص موضوعنا حيث ان محتوى الاستبيان شمل متغيرات و فرضيات دراستنا .

تعتبر الاستمارة من الادوات الهامة لجمع البيانات في الدراسات الاجتماعية ،فهي الوعاء الذي يضم مجموعة من الاسئلة الموجهة الى افراد بهدف الحصول على معلومات حول موقف او موضوع او مشكلة معينة من خلال موقف مواجهة يجمع بين الباحث و المبحوث في ان واحد.²

اما موريس انجرس فعرفها بأنها :تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل ازاء الافراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي بهدف ايجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنة رقمية.³

وانطلاقا من مشكلة بحثنا فقد تم تصميم استمارة الاستبيان وعملنا على تقسيمها لأربعة محاور ،ضمنت 25 سؤالاً موزعة كالاتي :

المحور الاول : خصص للبيانات الشخصية (العمر -الحالة الاجتماعية -المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة -مجال العمل).

المحور الثاني : بعنوان غياب الرقابة يساهم في اعاقه تسيير برامج الامن و السلامة المهنية.

¹ حسين عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003، ص 156.
² عبد الله محمد عبد الرحمان ،محمد علي بدوي ،مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع ،الاسكندرية مصر ، ص329
³ موريس انجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ،ترجمة بوزيد صحراوي واخرون ،ومراجعة مصطفى ماضي ،دار القصة للنشر الجزائر ،ط2، 2006، ص204

المحور الثالث : بعنوان عدم التزام العاملين يساهم في اعاقه برامج الامن و السلامة المهنية.

المحور الرابع: يتضمن 4 اسئلة بعنوان برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية.

وفي تصميم اسئلة الاستمارة اعتمدنا على الاسئلة المغلقة وذلك لإجبار المبحوثين على الاجابة عليها و ايضا لتكون الاسئلة سهلة في اختيار متغير من متغيرات الدراسة ، فبهذا نتمكن من جمع معلومات دقيقة حول الموضوع .

1-2-3- عينة الدراسة :

ان نجاح أي دراسة ميدانية او أي بحث علمي او اجتماعي يتوقف وبصورة خاصة على الاختيار الدقيق للعينة والمتمثلة في مجتمع البحث ،حيث يتكون مجتمع الدراسة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) لولاية الاغواط ، البالغ عددهم 397 فرد .

وقد تم اعتماد عينة مكونة من 19 من المجتمع الكلي للمبحوثين، وعليه فان حجم العينة لدراستنا هو:

$$\text{مبحوث } 75 = 75.43 \cong 397 \times \frac{19}{100}$$

نظرا لعدم التجانس سوف نعتمد على العينة الطبقية التناسبية التي يلجا اليها الباحثون في الحالات التي يكون فيها مجتمع الدراسة مقسما الى اجزاء او طبقات او مجموعات فرعية .

الجدول رقم (01): يبين المجتمع الاصلي للدراسة:

الاحتمالات	مجتمع الدراسة	%عينة الدراسة 19
عون تحكم	225	43
عون تنفيذ	172	32
المجموع	397	75

توصيف العينة:

$$N = n_1 + n_2$$

$$N = 100 \times \frac{225}{397} = 56.6 \cong 57$$

$$N = 100 \times \frac{172}{397} = 43.32 \cong 43$$

$$N = 57 + 43 = 100$$

$$N_1 = 75 \times \frac{57}{100} = 42.99 \cong 43$$

$$N_2 = 75 \times \frac{43}{100} = 32.43 \cong 32$$

$$N = n_1 + n_2 = 43 + 32 = 75$$

$$N = 75$$

2- عرض وتحليل بيانات الدراسة

المحور الاول: البيانات الشخصية

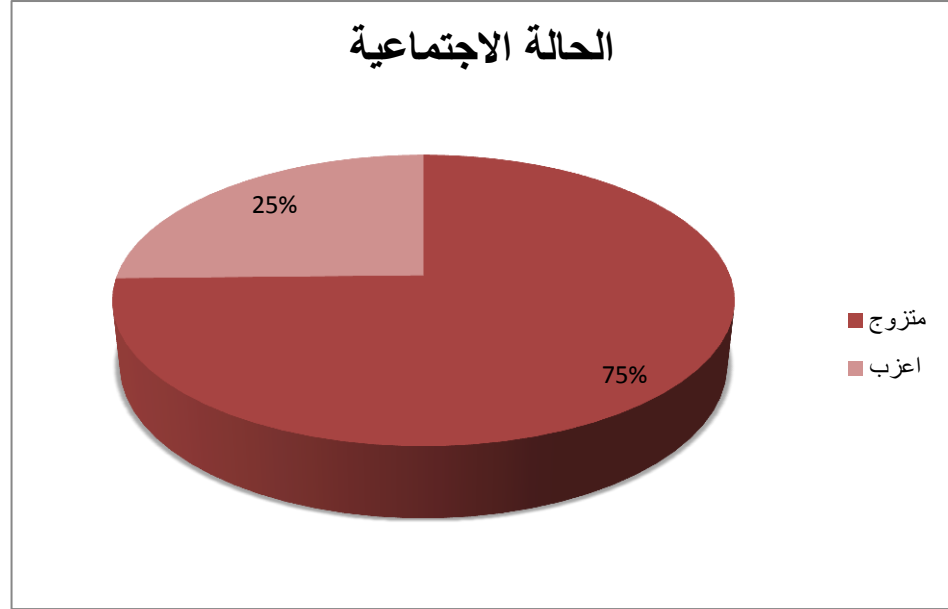
الجدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
25.3%	19	اعزب
0.0%	0	ارمل
74.7%	56	متزوج
100%	75	المجموع

يبين الجدول التالي ان عدد المتزوجين يبلغ 56 بنسبة 74.7% ثم يليها عدد الافراد بدون زواج الذين بلغ عددهم 19 بنسبة 25.3% اما فئة الارامل منعدمة بنسبة 00%، حيث نلاحظ ان نسبة المتزوجين

تفوق باقي الفئات الأخرى وهذا راجع الى طبيعة الحياة التي تدفع الشباب الى الزواج بعد الحصول على منصب عمل .

الشكل رقم(04)

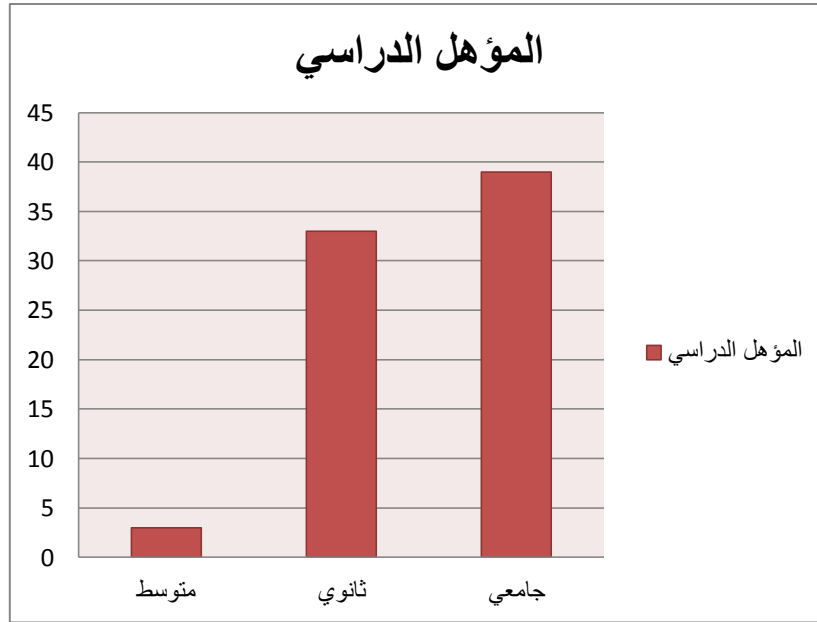


الجدول رقم(03): يمثل توزيع الباحثين حسب المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	التكرار	النسبة
متوسط	3	4%
ثانوي	33	44%
جامعي	39	52%
المجموع	75	100%

يشير الجدول الى ان اغلب الباحثين لديهم مستوى تعليمي جامعي حيث بلغ عددهم 39 % مايعادل 52 % ويلبها المستوى التعليمي الثانوي 33% بنسبة 44 % ويلبها المستوى التعليمي المتوسط 3 بنسبة 4 % وهي الفئة الاقل، ونستنتج من خلال هذه النتائج ان اغلب الباحثين لديهم مستوى تعليمي جامعي هذا مايفسر ان المؤسسة تعتمد على الكفاءات العلمية لتحقيق اهدافها المسطرة من خلال استقطابها لليد العاملة ذات خبرة علمية لان طبيعة العمل تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا والالات.

الشكل رقم (05)



المحور الثاني: عرض بيانات الفرضية الأولى التي تتمحور حول غياب الرقابة يساهم في إعاقة تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية

الجدول رقم (04):يمثل مدى تزويد المؤسسة معدات الحماية الشخصية والتجهيزات اللازمة لتوفير الامن الكافي للعاملين وعلاقته بعدد الحوادث في المؤسسة مقارنة بالسابق

مجموع		لا		نعم		هل تقوم مؤسستكم بتزويدكم عدد الحوادث مقارنة بالسابق
%	ك	%	ك	%	ك	
40%	30	16.7%	4	51%	26	مستقر
60%	45	83.3%	20	49%	25	متزايد
100%	75	100%	24	100%	51	المجموع

يتضح من خلال الجدول (04) ان 60% من المبحوثين صرحوا بان عدد الحوادث بالمؤسسة في تزايد مقارنة بالسابق مدعمة بنسبة 83.3% ممن صرحوا بان المؤسسة لاتقوم بتزويدهم بكل معدات الحماية الشخصية و التجهيزات اللازمة لتوفير الامن الكافي .

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بان عدد الحوادث بالمؤسسة مستقر مقارنة بالسابق ب 40% مدعمة بنسبة 51% ممن صرحوا بان المؤسسة تقوم بتزويدهم بكل معدات الحماية الشخصية والتجهيزات اللازمة لتوفير الامن الكافي .

ومن خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا ان هناك علاقة بين عدم قيام المؤسسة بتزويد العمال بكل معدات الحماية الشخصية و التجهيزات اللازمة لتوفير الامن الكافي وبين عدد الحوادث بالمؤسسة مقارنة بالسابق من خلال تزايد عدد الحوادث بالمؤسسة، حيث انه لا يوجد كفاية في معدات الحماية و التجهيزات الأمنية وتتمثل هذه النقائص في نقص وسائل الحماية الخاصة بالعامل (قلة الأحذية، القفازات العازلة...الخ) وغياب وجود أجهزة امنية تتابع العمال يوميا ودوريا وعدم احترام مواعيد تسليم وسائل الحماية الشخصية (من سنة 2018) هذا مالحضناه اثناء زيارتنا لميدان الدراسة . وعليه فان اهمال المؤسسة لتوفير معدات الحماية الشخصية و التجهيزات اللازمة لتوفير الامن الكافي يشكل عائق امام تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

الجدول رقم(05):يمثل بمدى تلقي المبحوثين دورات تدريبية حول الطرق الامنة في العمل

النسبة	التكرار	تلقي الدورات التدريبية
52%	39	نعم
48%	36	لا
100%	75	المجموع

يتضح من خلال الجدول (05) ان 52% من المبحوثين صرحوا بانهم تلقوا دورات تدريبية حول الطرق الامنة في العمل، في حين قدرت نسبة المبحوثين صرحوا بانهم لم يتلقوا دورات تدريبية حول الطرق الامنة في العمل ب 48%.

ونستنتج ان التدريب من اهم الأساليب للتقليل من التورط في حوادث العمل وهذا النوع من التدريب يعلم العاملين كيفية استخدام أدوات الحماية وتساعد على فهم كل جوانب الخطر المحيطة ببيئة العمل وكيفية تجنبها، وعليه نعتبر ان عدم تلقي دورات تدريبية حول الطرق الامنة في العمل يقف عائق امام تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

رقم(06):يمثل مدى توعية العاملين من مخاطر العمل

توعية العاملين...	التكرار	النسبة
دائما	24	32%
احيانا	51	68%
ابدا	00	00%
المجموع	75	100%

يتضح من خلال الجدول (06) ان 68% من المبحوثين صرحوا بانه أحيانا ما يتم توعية العاملين من مخاطر العمل، ويليها 32% من المبحوثين الذين صرحوا بانه دائما ما يتم توعية العاملين من مخاطر العمل، بينما نجد ان نسبة المبحوثين الذين صرحوا بعدم توعية العاملين من مخاطر العمل.

ومن خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج انه أحيانا فقط ما يتم توعية العمال من مخاطر العمل، حيث انه كلما كانت هناك توعية وقائية وتشجيع العاملين على المحافظة على انفسهم واتباع شروط الامن كلما قلت معدلات التورط في الحوادث المهنية، لكن اثناء زيارتنا للمؤسسة صرح لنا مهندس الامن ان المعلومات تقدم للعاملين شفويا يوميا قبل الشروع في العمل من اجل اخذ الحيطة والحذر واستعمال وسائل الوقاية الشخصية. وعليه يمكن القول ان عدم توعية العاملين بمخاطر العمل تشكل عائق امام تطبيق برامج الامن والسلامة المهنية في المؤسسات.

الجدول رقم(07):يمثل الوسائل المستخدمة في العمل و علاقته بعدد الحوادث في المؤسسة مقارنة بالسابق

مجموع		لا		نعم		هل الوسائل المستخدمة في العمل امنة عدد الحوادث مقارنة بالسابق
%	ك	%	ك	%	ك	
68%	51	63.3%	19	71.1%	32	مستقر
32%	24	36.7%	11	28.9%	13	متزايد
100%	75	100%	30	100%	45	المجموع

يتضح من خلال الجدول (07) ان 68% من المبحوثين صرحو بان عدد الحوادث بالمؤسسة مقارنة بالسابق مستقر مدعمة ب 71.1% ممن صرحو بان الوسائل المستخدمة في العمل امنة.

في حين قدرت نسبة المبحوثين صرحو بان عدد الحوادث بالمؤسسة مقارنة بالسابق متزايد ب 32% مدعمة بنسبة 36.7% ممن صرحو بان الوسائل المستخدمة في العمل غير امنة.

ومن خلال القراءة الاحصائية نستنتج ان هناك علاقة بين الوسائل المستخدمة في العمل ووقوع الحوادث بالمؤسسة، حيث انه كلما اهتمت المؤسسة بتوفير وسائل و بيئة امنة واتخاذ التدابير اللازمة الكفيلة بمنع الحوادث كلما تقلص عدد الحوادث بالمؤسسة، وعليه فان عدم امان الوسائل المستخدمة في العمل يشكل عائق امام تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

الجدول رقم(08):يمثل مدى صرامة تطبيق القوانين و اللوائح الخاصة بالأمن و السلامة وعلاقته بعدد الحوادث في المؤسسة مقارنة بالسابق

مجموع		لا		نعم		هل تسهر المؤسسة على تطبيق القوانين... عدد الحوادث مقارنة بالسابق
%	ك	%	ك	%	ك	
68%	51	64.1%	25	72.2%	26	مستقر
32%	24	35.9%	14	27.8%	10	متزايد
100%	75	100%	39	100%	36	المجموع

يتضح من خلال الجدول (08) ان 68% من المبحوثين صرحوا بان عدد الحوادث بالمؤسسة مقارنة بالسابق مستقر مدعمة بنسبة 72.2% ممن صرحو بمدى سهر المؤسسة على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالامن والسلامة المهنية بصرامة .

في حين قدرت نسبة المبحوثين صرحوا بان عدد الحوادث بالمؤسسة مقارنة بالسابق متزايد ب32% مدعمة بنسبة 35.9% ممن صرحو بعدم سهر المؤسسة على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالامن والسلامة المهنية بصرامة .

ومن خلال القراءة الإحصائية نستنتج ان هناك علاقة بين صرامة المؤسسة على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالامن والسلامة و استقرار عدد الحوادث بالمؤسسة وهذا عائد الى طبيعة العمل التي تحتوي على المخاطر حيث ان عدم سهر المؤسسة على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالامن والسلامة المهنية يؤدي التهور و الإهمال وبالتالي تزايد في عدد الحوادث، وعليه يمكن القول ان عدم سهر

المؤسسة على على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالامن والسلامة المهنية يقف عائق امام تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

جدول رقم(09): يمثل مدى اتخاذ الإدارة إجراءات و عقوبات لغير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية

هل تتخذ الإدارة...	التكرار	النسبة
نعم	59	78.7%
لا	16	21.3%
المجموع	75	100%

يتضح من خلال الجدول (09) ان 78.7% من المبحوثين صرحو بمدى اتخاذ الادارة اجراءات وعقوبات لغير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية، وفي المقابل نجد ان 21.3% من المبحوثين صرحو بعدم اتخاذ الادارة اجراءات وعقوبات لغير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية.

ومن خلال القراءة الاحصائية نستنتج ان المؤسسة تطبق عقوبات على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية حسب درجة المخالفة، حيث صرح مهندس الامن اثناء المقابلة ان المؤسسة تقوم بمعاقبة العامل المخالف للقوانين عن طريق مجلس تاديبى ثم يقرر عقوبته على حسب درجة المخالفة (تغييره الى عمل ذو مستوى اقل او فصله مؤقتا) من اجل التخفيف من حوادث العمل و المحافظة على المورد البشري، وعليه يمكن القول ان عدم اتخاذ الادارة اجراءات وعقوبات لغير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية يشكل عائق امام انجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

الجدول رقم(10):يمثل مدى متابعة تسيير برامج الامن و السلامة من قبل المسؤولين وعلاقته بظروف العمل

مجموع		لا		نعم		هل يتم متابعة تسيير برامج الامن... ظروف العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
16%	12	2.6%	1	30.6%	11	تحسنت كثيرا
57.3%	43	61.5%	24	52.8%	19	قليلا فقط
26.7%	20	35.9%	14	16.7%	6	لم تتحسن
100%	75	100%	39	100%	36	المجموع

يتضح من خلال الجدول (10) ان 57.3% من المبحوثين صرحوا بان ظروف العمل تحسنت قليلا فقط مدعمة ب 61.5% ممن صرحو بعدم متابعة تسيير برامج الامن و السلامة من قبل المسؤولين.

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحو بان ظروف العمل لم تتحسن ب 26.7% مدعمة بنسبة 35.9% ممن صرحو بعدم متابعة تسيير برامج الامن و السلامة من قبل المسؤولين.

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحو بان ظروف العمل تحسنت كثيرا ب 16% مدعمة بنسبة 30.6% ممن صرحو بانه يتم متابعة تسيير برامج الامن و السلامة من قبل المسؤولين.

ومن خلال القراءة الاحصائية نستنتج ان هناك علاقة بين متابعة تسيير برامج الامن و السلامة من قبل المسؤولين وظروف العمل حيث ان مجهودات المسؤولين على تسيير برامج الامن و السلامة لها دور في التقليل من حدة الحوادث،في حين ان عدم تعزيز اتباع و متابعة سيرورة برامج الامن و السلامة في كل الجوانب المحيطة من قبل المسؤولين يزيد من احتمالية وقوع الحوادث وكذا تدهور ظروف العمل هذا مايشكل عائق امام تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

جدول رقم(11): يمثل مدى وجود اساليب رقابية للتخفيف من حوادث العمل

هل هناك اساليب رقابية...	التكرار	النسبة
يوجد	32	42.7%
لا يوجد	43	57.3%
المجموع	75	100%

يتضح من خلال الجدول (11) ان 57.3% من المبحوثين صرحوا بعدم وجود اساليب رقابية للتخفيف من حوادث العمل (لايوجد)، في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين اقرروا بوجود اساليب رقابية للتخفيف من حوادث العمل ب 42.7 % (يوجد).

ومن خلال القراءة الاحصائية نستنتج انه لا يوجد اساليب رقابية للتخفيف من حوادث العمل، فغياب الاساليب الرقابية هنا يؤدي الى التهور و التراخي و عدم التزام العاملين مما يؤدي الى ارتفاع معدل الحوادث في المؤسسة، فغياب الاساليب الرقابية للتخفيف من حوادث العمل يقف عائق امام تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

الجدول رقم(12):يمثل مدى تأثير عدم تفتيش ومراقبة الالات في وقوع حوادث العمل حسب مجال عمل
المبحوث

مجموع		عامل غاز		عامل كهرباء		مجال العمل هل تعتبر ان عدم تفتيش الالات...
%	ك	%	ك	%	ك	
86.7%	65	93.9%	31	81%	34	نعم
13.3%	10	6.1%	2	19%	8	لا
%100	75	100%	33	100%	42	المجموع

يتضح من خلال الجدول (12) ان 86.7% من المبحوثين صرحوا بان عدم التفتيش و مراقبة الالات سبب في وقوع حوادث العمل مدعمة بنسبة 93.9% من فئة عمال الغاز .

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بان عدم التفتيش و مراقبة الالات ليس سبب في وقوع حوادث العمل 13.3% بمدعمة بنسبة 19% من فئة عمال الكهرباء .

ومن خلال القراءة الاحصائية نستنتج انه هناك علاقة بين مجال العمل واعتبار ان عدم التفتيش و مراقبة الالات سبب في وقوع حوادث العمل من خلال فئة عمال الغاز بنسبة كبيرة لان مهمتهم و الالات التي يستخدمونها تتطلب التفتيش والمراقبة قبل استعمالها يوميا واقتناء كل الادوات اللازمة و توفير رجال امن مختصين والاكثار من الدورات التفتيشية، وعليه فان عدم التفتيش و مراقبة الالات يقف عائق امام انجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات .

جدول رقم(13): يمثل اسباب وقوع الحوادث في المؤسسة

اسباب و قوع الحوادث	التكرار	النسبة
غياب الجهات المكلفة بالرقابة	40	53.3%
نقص في تكوين و تدريب العمال	19	25.3%
الظروف الفيزيكية	16	21.3%
المجموع	75	100%

يتضح من خلال الجدول (13) ان 53.3% من المبحوثين صرحوا بان اسباب وقوع الحوادث في المؤسسة راجع الى غياب الجهات المكلفة بالرقابة .

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بان اسباب و قوع الحوادث في المؤسسة راجع الى نقص في تكوين و تدريب العمال ب 25.3%

و في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بان اسباب و قوع الحوادث في المؤسسة راجع الى الظروف الفيزيكية ب 21.3%

ومن خلال القراءة الاحصائية نستنتج ان اسباب وقوع الحوادث في المؤسسة راجع الى غياب تقطن الجهات المكلفة بالرقابة وكذا غياب صرامة المسؤولين في تطبيق قوانين المؤسسة بموضوعية وعدم تحليهم بروح المسؤولية تجاه واجباتهم الامر الذي يجعل العمال غير متقيدين بالقواعد و غير متقيدين باسس الامن و السلامة، في حين صرح بعض المبحوثين اثناء الزيارة الميدانية ان الاجهاد البدني و التعب و العمل لساعات طويلة و قلة فترات الراحة لهم دور في تعرض العامل للحوادث فكل هذه الاسباب تعود الى غياب الجهات المكلفة بالرقابة، وعليه يمكن القول ان غياب الجهات المكلفة بالرقابة يقف عائق امام نجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

نتائج الفرضية الأولى:

اتضح من خلال التحليل ان هناك نقص كبير في توفير متطلبات العمل من معدات وتجهيزات لتوفير الامن والسلامة والتي تعتبر مطلب رئيسي لتفادي الاخطار وهذا مايؤدي الى الوصول الى نتائج سلبية حيث صرح 60% من المبحوثين بعدم توفر معدات الحماية الشخصية والتجهيزات اللازمة لتوفير الامن الكافي، وبناء على ذلك نستنتج ان نقص المعدات والتجهيزات لتوفير الامن الكافي يشكل عائق امام تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

اتضح من خلال الجدول رقم (06) ان الوقاية لاتحظى بالأهمية التي ينبغي أن تحظى بها في المؤسسة، بدليل ان هنالك بعض الإهمال من طرف المسؤولين فيما يخص توعية العمال اثناء تادية مهامهم مما قد يساهم في انتشار بعض الاخطار وارتكاب بعض الحوادث اثناء العمل مما يشكل عائقا امام مساعي برامج الامن و السلامة في المؤسسات.

اتضح من خلال القراءة الإحصائية ان هناك اهمال كبير من حيث متابعة تسيير الامن و السلامة من قبل المسؤولين ، حيث تعتبرهذه الاخيرة مطلبا رئيسيا لتفادي الوقوع في الاخطار الامر الذي يؤثر سلبا على نجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات وبالتالي فنجاح الامن والسلامة المهنية لايتوقف على مرحلة صياغتها وتصميمها فقط بل يطلب الامر تفعيل وظيفة متابعة تجسيدها في الواقع.

اتضح من خلال القراءة الإحصائية ان المؤسسة تعاني من غياب أساليب رقابية وغياب الاهتمام بتوفير بيئة عمل امنة هذا مايؤدي الى عدم اتخاذ تدابير احترازية كفيلة بمنع او التخفيف من حوادث العمل هذا ما يشكل عائق امام تجسيد برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

اتضح من خلال القراءة الإحصائية ان المؤسسة تعاني من غياب تفتيش و مراقبة الالات مما انعكس سلبا على وقوع الحوادث، وبالتالي يشكل غياب مراقبة وتفتيش الالات احد اهم العوائق المتعلقة بنجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

اتضح من خلال القراءة الإحصائية و من وجهة نظر العاملين ان أسباب وقوع حوادث العمل في المؤسسة راجع لغياب الجهات المكلفة بالرقابة مما يشكل احد اهم العوائق التنظيمية التي تحول دون انجاح برامج الامن و السلامة المهنية وعدم وصولها للدور المطلوب في المؤسسات.

المحور الثالث: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية التي تتمحور حول عدم التزام العاملين يساهم في اعاقه نجاح مساعي برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية.

الجدول رقم(14): يوضح مدى تعامل العاملين بكل وعي مع مخاطر العمل حسب سنوات الخبرة

الخبرة	اقل من 10 سنوات		من 10 الى 19 سنة		20 سنة فاكثر		مجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
هل تعمل بكل وعي مع اخطار العمل								
نعم	24	96%	39	92.9%	8	100%	71	94.7%
لا	1	4%	3	7.1%	0	0%	4	5.3%
المجموع	25	100%	42	100%	8	100%	75	100%

يتضح من خلال الجدول (14) ان 94.7% من المبحوثين صرحوا بانهم يتعاملون بكل وعي مع مخاطر العمل مدعمة بنسبة 100% من المبحوثين أصحاب خبرة اكثر من 20 سنة. في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بانهم لا يتعاملون بكل وعي مع مخاطر العمل ب 5.3 %مدعمة بنسبة 7.1% من المبحوثين أصحاب خبرة من 10 الى 19 سنة.

ونستنتج من خلال القراءة الاحصائية أن أغلب العمال يتمتعون ب الوعي في تعاملهم مع الأخطار المحيطة بهم ويلتزمون بتطبيق القوانين وتنفيذ الأعمال وفق ما هو مخطط له وذلك مرتبط بسنوات الخبرة لدى العامل من حيث السرعة في تلقي المعلومات واستيعابها و تطبيقها وكذا اتخاذ الاجراء المناسب حيث تكون لديه معرفة مسبقة بمكان الخطر فكل ما تمكن العامل في مهنته أصبح أكثر حيطة وحذر وإحترافية في التصدي للأخطار والتعامل معها وتقاديها، وعليه يمكن القول ان عدم التعامل بوعي مع اخطار العمل يقف عائق امام نجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

الجدول رقم(15): يمثل مدى اعتقاد العمال ان طبيعة عملهم تتطلب استخدام معدات الحماية الشخصية

العمر	اقل من 29 سنة		من 30 الى 39 سنة		40 سنة فاكثر		مجموع
	ك	%	ك	%	ك	%	
هل تعتقد ان طبيعة عملك ...							
نعم	7	100%	24	92.3%	41	97.6%	72
لا	0	0%	2	7.7%	1	2.4%	3
المجموع	7	100%	26	100%	42	100%	75

يتضح من خلال الجدول (15) أن 96% من المبحوثين صرحوا بان طبيعة عملهم تتطلب إستخدام معدات الحماية الشخصية مدعمة بنسبة 100% من الفئة العمرية أقل من 29 سنة .

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بأن طبيعة عملهم لا تتطلب إستخدام معدات الحماية الشخصية ب4% مدعمة ب7.7% من الفئة العمرية من 30 إلى 39 سنة .

ونستنتج من خلال القراءة الاحصائية أن هناك علاقة بين ادراك ان طبيعة العمل تتطلب استخدام معدات الحماية الشخصية ومتغير العمر حيث نجد ان الفئة العمرية اقل من 29 سنة مدركين انهم اكثر فئة مستهدفة للحوادث والتي بحاجة الى ادراك الخطر و ان طبيعة عملهم تتطلب استخدام معدات الحماية وضرورة تمتعهم بوعي إتجاه أنفسهم وحرصهم على إستخدام معدات السلامة الشخصية حسب الحاجة وطبيعة والعمل المقبول عليه كإستخدام الخوذة والقفازات والنظارات والمأزر....ألخ، وعليه يمكن القول ان عدم إستخدام معدات الحماية الشخصية يقف عائق امام نجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

جدول رقم(16): يمثل التزام العامل بمعدات الحماية الشخصية وعلاقته باخطار العمل

مجموع		احيانا		دائما		هل تلتزم باستخدام معدات الحماية الشخصية اخطار العمل
%	ك	%	ك	%	ك	
61.3%	46	50%	14	68.1%	32	كثيرة
38.7%	29	50%	14	31.9%	15	قليلة
100%	75	100%	28	100%	47	المجموع

يتضح من خلال الجدول (16) أن 61.3% من المبحوثين صرحوا بان أخطار العمل كثيرة مدعمة بنسبة 68.1% ممن صرحوا بانهم دائما مايلتزمون بمعدات الحماية الشخصية اثناء تادية المهام. في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بان أخطار العمل قليلة ب 38.7% مدعمة بنسبة 50% ممن صرحوا بانهم أحيانا ما يلتزمون ب إستخدام معدات الحماية الشخصية اثناء تادية المهام من خلال القراءة الاحصائية نلاحظ أن نسبة المبحوثين الملتزمين بمعدات الحماية الشخصية ظهرت بنسبة لا بأس بها حيث تبين مدى إلتزامهم وهذا يعود إلي طبيعة مهامهم التي تتطلب الإلتزام بمعدات السلامة وضرورة تحليهم ب الوعي والفتنة للممارسة مهنتهم في بيئة آمنة بدون أخطار، لكن اثناء الزيارة الميدانية لاحظنا ان هناك عمال غير ملتزمين بوسائل الحماية الشخصية، وعليه يمكن القول ان عدم الإلتزام بمعدات الحماية الشخصية اثناء تادية المهام يقف عائق امام نجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

جدول رقم(17): يمثل بمدى تقييد العاملين بالملاحظات المقدمة من قبل المشرفين وعلاقته عدد حوادث المؤسسة مقارنة بالسابق

مجموع		احيانا فقط		دائما		تقييد بالملاحظات المقدمة من.... عدد الحوادث مقارنة بالسابق
%	ك	%	ك	%	ك	
68%	54	71.4%	15	66.7%	36	مستقر
32%	21	28.6%	6	33.3%	18	متزايد
100%	75	100%	21	100%	54	المجموع

يتضح من خلال الجدول (17) أن 68% من المبحوثين صرحوا بأن عدد الحوادث في المؤسسة مقارنة بالسابق مستقر مدعمة بنسبة 71.4% ممن صرحوا بانهم احيانا فقط مايتقيدون بالملاحظات المقدمة من قبل المشرفين

في حين ان نسبة المبحوثين الذين صرحوا بان عدد الحوادث مقارنة بالسابق متزايد ب 32% مدعمة بنسبة 33.3% ممن صرحوا بانهم دائما مايتقيدون بالملاحظات المقدمة من قبل المشرفين.

من خلال القراءة الاحصائية نلاحظ أن نسبة العمال المصرحين بتقيدهم أحيانا فقط بالملاحظات الموجهة إليهم كانت عالية وهذا قد يعود إلى أريحية العمال بإعتبار أن المؤسسة تشهد إستقرار من ناحية عدد الحوادث في الوقت الراهن لذلك يمكن القول أن بعض العمال أصابهم القليل من التهاون بسبب عدد الحوادث المستقر مما أدى إلى تقيدهم أحيانا فقط ب الملاحظات المقدمة من طرف أرباب العمل، وعليه

يمكن القول ان عدم التقيد بالملاحظات المقدمة من طرف المشرفين يقف عائق امام نجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

جدول رقم(18): يمثل مدى التزام العاملين بتعليمات و لوائح و برامج الامن و السلامة المهنية وعلاقته ب عدد الحوادث بالمؤسسة مقارنة بالسابق

مجموع		لايوجد التزام		البعض فقط		الجميع ملتزم		هل هناك التزام من قبل العاملين عدد الحوادث مقارنة بالسابق..
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
66.67%	50	66.67%	2	57.7%	30	90.0%	18	مستقر
33.33%	25	33.33%	1	42.3%	22	10%	2	متزايد
100%	75	100%	3	100%	52	100%	20	المجموع

يتضح من خلال الجدول (18) ان 66.67% من المبحوثين صرحوا بان عدد الحوادث بالمؤسسة مقارنة بالسابق مستقر مدعمة بنسبة 90% ممن صرحوا بان الجميع ملتزم بتعليمات و لوائح و برامج الامن و السلامة المهنية.

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بان عدد الحوادث بالمؤسسة متزايد مقارنة بالسابق ب 33.33% مدعمة بنسبة 42.3% ممن صرحوا بان البعض فقط ملتزم بتعليمات و لوائح و برامج الامن و السلامة المهنية.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح ان هناك علاقة بين سلوك المبحوثين و عدد الحوادث حيث أنه لا يوجد إلتزام من طرف أغلب العاملين ب التعليمات واللوائح الموجهة إليهم من طرف المشرفين وذلك دلالة على نقص الوعي مما يؤدي إلى عرقلة مساعي برامج الأمن والسلامة مع ذلك هناك إستقرار في عدد الحوادث مقارنة ب السابق،وعليه يمكن القول ان عدم الإلتزام من قبل العاملين بتعليمات و لوائح و برامج الامن و السلامة يشكل عائق امام نجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

جدول رقم(19): يمثل تعرض المبحوثين لحوادث العمل نتيجة اهمال التعليمات الوقائية

هل سبق...	التكرار	النسبة
نعم	40	53.3%
لا	35	46.7%
المجموع	75	100%

يتضح من خلال الجدول (19) ان 53.3% من المبحوثين صرحوا بانه سبق وان تعرضوا لحدث عمل نتيجة اهمال التعليمات الوقائية .

في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بعدم تعرضهم لحدث عمل نتيجة اهمال التعليمات الوقائية ب 46.7 %

من خلال القراءة الإحصائية نستنتج أن إهمال المبحوثين للتعليمات الموجهة اليهم عامل قوي في تعرضهم للحوادث حسب النتائج المتحصل عليها التي تؤكد أن أغلب الحوادث التي في مكان العمل ناتجة عن عدم إلتزام المبحوثين بالتعليمات ونقص الوعي وروح المسؤولية إتجاه أنفسهم، وعليه يمكن القول ان اهمال التعليمات الوقائية يشكل عائق امام نجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

نتائج الفرضية الثانية:

اتضح من خلال التحليل الإحصائي و السوسولوجي وجود بعض السلوكيات السلبية من قبل المبحوثين فيما يخص التعامل بوعي مع الأخطار الموجودة في بيئة العمل التي تباينت حسب سنوات الخبرة، حيث اتضح انها تزيد كلما زادت سنة العمل مما يزيد الاحتمال الوقوع في الأخطاء و الحوادث، و بالتالي تشكل هاته السلوكيات عائق امام تجسيد برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

اتضح لنا من خلال التحليل الإحصائي ان هناك بعض المبحوثين لا يلتزمون باستخدام معدات الحماية الشخصية اثناء تادية المهام ما يؤكد نقص الوعي وضعف الثقافة الوقائية لدى هؤلاء وهذا مايشكل خطر على سلامتهم خاصة من قبل خطورة الاعمال سواء على مستوى الكهرباء او الغاز مما يعني أن المشكل لا يكمن فقط في نقص معدات وتجهيزات الوقاية، بل يكمن في عدم الالتزام باستعمالها كذلك.

اتضح لنا من خلال التحليل الإحصائي للجدول(18) ان اغلب المبحوثين متقيدين وملتزمين بتعليمات ولوائح وبرامج الامن و السلامة الا ان على الرغم من التزام اغلب العاملين لابد من عدم تجاهل الفئة الغير ملتزمة هذا ماوقفنا عليه اثناء الزيارة الميدانية حيث اتضح ان هناك عاملين غير ملتزمين بالتعليمات واللوائح والقوانين الخاصة بالامن و السلامة هذا من العوائق التي تحول دون إنجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

اتضح من خلال الجدول رقم(19) ان اغلب الاحداث التي وقعت في المؤسسة كانت نتيجة اهمال وتجاهل العمال للتعليمات الوقائية بالإضافة الى نقص روح المسؤولية إتجاه أنفسهم مما يترتب عنها آثار سلبية عديدة منها ارتفاع عدد الحوادث والاصابات، هذا ماشكل احد اهم العوائق المتعلقة بنجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات.

وبالتالي نستطيع القول ان نجاح برامج الامن و السلامة في المؤسسات الاقتصادية مرتبط ارتباطا كبيرا بالمتغير الإنساني، بحيث ان عدم تفاعل العاملين مع تعليمات مهندسي العمل سواء من حيث التقيد بطرق العمل الامنة او ارتداء الأجهزة الواقية يشكل اكبر التحديات و المعوقات التي تقف امام نجاح أي مسعى للتقليل من اخطار العمل.

الاستنتاج العام:

تشكل الرقابة التنظيمية احدى اهم الوظائف الاساسية في المؤسسات الاقتصادية نظرا لاهميتها في ضمان اداء الادوار و المهام بطريقة صحيحة وسليمة، ومن خلال النتائج و البيانات والاستنتاجات التي تم التوصل اليها ميدانيا اثناء محاولتنا للكشف عن المعوقات السوسيو تنظيمية لانجاح برامج الامن و السلامة المهنية اتضح ان غياب الرقابة شكل احد ابرز العوائق التنظيمية التي ساهمت في فشل مساعي القائمين على برامج الامن و السلامة المهنية في ميدان الدراسة والمتمثلة في غياب حرص المسؤولين على التوعية بالاحطار المرتبطة العمل وكذا غياب حرصهم على تسيير برامج الامن والسلامة بالاضافة الى نقص البرامج الارشادية خاصة البرامج التدريبية للوقاية من الحوادث ونقص توفير معدات و تجهيزات الحماية الشخصية مايعطي انطباع بعدم اولوية الوقاية بالنسبة للمسؤولين بالاضافة الى غياب لجان تفتيش ومراقبة الالات للحد من الحوادث، حيث تحتاج برامج الامن و السلامة الى المتابعة والصرامة في تطبيقها للوصول الى المستوى المطلوب هذا ملاحظنا غيابه في ميدان الدراسة، مما يؤدي الى اهمال و تهاون العمال اثناء تادية المهام الموجهة اليهم وبالتالي وقوع اخطاء و حوادث.

اما فيما يخص الجانب الاخر من المعوقات فهو متعلق باهمال العمال لاستعمال وسائل الحماية الشخصية اثناء تادية المهام وهذا راجع لنقص وعيهم بالمخاطر المحيطة وهذا كمؤشر واضح يان المشكل لا يكمن فقط في نقص توفر المعدات، بالاضافة الى عدم احترام العاملين لتعليمات ولوائح وبرامج الامن و السلامة وغياب الوعي لدى فئة من العمال بالاحطار التي تتريص بهم ما يؤدي الى تسجيل عدد كبير من الحوادث.

ومن خلال النتائج التي توصلنا اليها حاولنا ان نضع مجموعة من الاقتراحات التي بموجبها يمكن معالجة الخلل الموجود المتمثل في المعوقات التي تحد نت تجسيد برامج الامن والسلامة المهنية في مؤسسة سونلغاز تتمثل في:

غرس وتعزيز ثقافة الوعي الوقائي لدى العمال عن طريق تنظيم محاضرات وملصقات وبحوث واعلانات للفت انتباههم الى ضرورة اتباع وسائل الوقاية والتي تحسن في مستوى رد فعلهم اتجاه الظروف الخطيرة وكذا اقرار خطط للتدريب المستمر لكافة المستويات لتقوية معرفتهم باداء العمل بطريقة سليمة وامنة.

الحرص على توفير كل متطلبات العمل من معدات وتجهيزات الحماية الشخصية (لباس خاص، خوذات، قفازات عازلة، احذية ذات جودة عالية...الخ) وكذا الظروف المناسبة سواء من الناحية المادية او الاجتماعية والتنظيمية.

الاهتمام بالظروف المحيطة بالعمل (توفير ظروف ملائمة خالية من المخاطر).

اجراء تفتيش دوري دائم على الالات و المعدات لاجراءات السلامة.

تطبيق عقوبات على المتهاونين و المتخاذلين في استخدام معدات الحماية و احترام القوانين والاجراءات ومعايير الامن والسلامة المهنية.

يجب على العاملين الالتزام باستخدام معدات الحماية و تعليمات ولوائح الامن والسلامة من خلال احترام القواعد الخاصة لتقادي الحوادث ويجب التقيد بالملاحظات المقدمة من طرف المشرفين عليهم.

خاتمة

و في الاخير نقول ان موضوع الامن و السلامة المهنية من المواضيع التي لقيت اهتمام من طرف المختصين و اصحاب القرار باعتباره استراتيجية فعالة للتقليل من المشاعر السلبية نحو العمل (كالضغط وعدم الاستقرار...الخ) بالاطافة الى وقايتهم من الحوادث من الاخطار ومحاولين الكشف عن اهم الاسباب التي تؤول اليها لاهمية العنصر البشري الذي بدوره يعتبر الدعامة الاساسية، حيث ان الجهات المعنية و المنظمات تسعى للتصدي لهذه الحوادث عن طريق تصميم برامج الامن والسلامة لمواجهة المخاطر في مكان العمل وضمان بيئة عمل امنة بشكل يوفر للعمال التمتع بالامن والسلامة من جميع الجوانب.

وعن فعالية برامج الامن والسلامة ودورها في الوقاية من الحوادث المهنية في المؤسسات الاقتصادية ان هذه الاخيرة على الوغم من الخدمات الكبيرة التي تقدمها الا ان هناك حوادث ومخاطر مستمرة هذا ما حاولنا التوقف عليه في دراستنا محاولين التعرف على المعوقات السوسيوتنظيمية التي تحول دون انجاح برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية.

وقد توضح من خلال هذه الدراسة ان هناك العديد من العوائق السوسيو تنظيمية التي تواجه تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية من اهمها غياب المتابعة و المراقبة من طرف المسؤولين و عدم التزام العاملين بتطبيق تلك البرامج، و بالتالي ان مسؤولية عرقلة تطبيق برامج الامن و السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية هي مسؤولية جماعية فلا رقابة تقوم بدورها على اكمل وجه وتلتزم التزام كامل بتطبيق القوانين المتعلقة بالوقاية غير ان هذا لاينفي مسؤولية العاملين في المؤسسة فالامن والسلامة لا يرجع الى نقص التجهيزات ومعدات الوقاية فقط بل راجع كذلك الى عدم وعي وضعف الثقافة الوقائية لدى العمال.

وفي الاخير نرجوا ان تكون هناك دراسات مماثلة ومعقدة خاصة وان الرقابة عملية هامة تعتمد عليها كافة المؤسسات وكذا للمساهمة في التوعية التخفيف من حوادث العمل.

الحمد لله حمدا تستديم به النعم الحمد لله ماتنهي درب ولا ختم جهد ولا تم سعي الا بفضله الحمد لله على البلوغ ثم الحمد لله على التمام نسال الله دوام النجاح.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

قائمة الكتب:

- 1- محد الدين محمد بن يعقوب الفيروز الابدادي ، مراجعة ، انس محمد الشامي و زكريا جابر محمد ، قاموس المحيط ، دار الحديث ، القاهرة ، 2008/1425
- 2- علي حسن حسين ، التتمية نظريات و تطبيقات ، دار القلم للنشر و التوزيع ، ط2 الكويت 1985
- 4- عمارة محمد، مقومات الامن الاجتماعي في الاسلام، القاهرة مصر، مكتبة الامام البخاري، ط1 2009
- 5- سورة قريش ، الاية 3-4
- 6- جون بيليس - ستيف سميث ، عولمة السياسة العالمية ، ترجمة مركز الخليج الابحاث دبي ، ط1 2004
- 7- ناصر دادي عدوان ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة الجزائر ، ط1 ، 1998
- 8- عمر صخري ، اقتصاد لمؤسسية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر ، ط2 ، 1993 .
- 9- عبد الله محمد عبد الرحمان ، علم اجتماع الصناعي النشأة و التطور ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ،
- 10- امين الساعاتي، اصول علم الادارة العامة، تطبيقات ودراسات على المملكة السعودية،دار الفكر العربي،القاهرة 1997/1417
- 11- حسان الجيلالي،التنظيم الرسمي في المؤسسات الصناعية.الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية .1998.
- 12- مسلم.علي عبد الهادي.، تحليل وتصميم المنظمات.، دار الجامعية، مصر 2002

- 13- اعتماد محمد علام ،دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مكتبة الانجلو المصرية ،جامعة عين شمس، ط1 1994
- 14- حسين عبد الحميد احمد رشوان ،علم اجتماع التنظيم ،مؤسسة شباب الجامعة ،الاسكندرية 2004
- 15- صالح بن نوار ،فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة ،قسنطينة/الجزائر
- 16- العايب رايح ،مدخل الى ميادين علم النفس والتنظيم ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة الجزائر ، ط1 2006.
- 17- الطائي و اخرون ، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان الاردن ،ط1 2006.
- 18- محمد عبد السميع علي ،الامن الصناعي عرض تحليلي بمفهومه و نشاطه ، مطبعة القاهرة مصر ، 1973 ،
- 19- زكرياء طاحون ، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ، شركة ناس بعابدين ،،ط1 2006.
- 20- العقابله محمد نياح ، الادارة الحديثة للسلامة المهنية ، ، دار الصفاء عمان الاردن ، ط1 2002.
- 21- خالد فتحي ماضي احمد راغب خطيب ،السلامة المهنية العامة ،دار الكنوز للمعرفة العلمية للنشر و التوزيع عمان الاردن ،ط1 2010
- 22- سعاد نائف برنوطي ،ادارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ،لوس انجلوس ،ط2 2007
- 23- معن يحيى حمداني ، الامن و السلامة المهنية الاسعافات الاولية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الاردن ، ط1 2009
- 24- يوسف الطيب ، ادارة السلامة المهنية، وكالة المختبرات للدعاية و الاعلام ، ، ط1 2009
- 25- امال بكري،ريتا حمرانة، زين بدران، الصحة و السلامة العامة، دار الفكر، عمان الاردن، ط5 2009

26- كامل محمد عويضة ،مراجعة محمد رجب البيومي ،علم النفس الصناعي ،دار الكتب العلمية ،بيروت لبنان ،1996

27- احمد حرز الله ،علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية) ،دار الشروق للنشر و التوزيع ،عمان الاردن ،ط1 2010

28- محمد محمد قاسم ،مدخل الى مناهج البحث العلمي، دار النهضة للنشر و التوزيع ،بيروت،،ط1 1999

29- شفيق محمد ، البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية ،المكتب الجامعي الحديث ،مصر ،1985،

30- احمد الرفاعي ،مناهج البحث العلمي ، دار وائل للنشر ، عمان الاردن ، ط2 2002

31- حسين عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2003

32- موريس انجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ،ترجمة بوزيد صحراوي واخرون ،ومراجعة مصطفى ماضي ،دار القصبه للنشر الجزائر ،ط2 2006

القواميس و المعاجم:

1- احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ط2 بيروت 1982

2-فروق مداس ، قاموس المصطلحات علم اجتماع "سلسة قواميس المنار" ، دار مدني للطباعة و النشر و التوزيع

3-بول روبنسون ، قاموس الامن الدولي ، الامارات العربية المتحدة أبو ظبي ، مركز الامارات للدراسات و البحوث الاستراتيجية ، ط1 2009 ،

4-محمد عاطف غيث ،قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، 1979

رسائل جامعية:

- 1- موسى ذرداري ،مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، تخصص الهندسة البشرية و تصميم العمل، جامعة وهران، سنة 2016/2015
- 2- ايت حمودة حكيمة- بالعسلة فتيحة، معوقات تطبيق معايير الصحة و السلامة المهنية لدى البناء الممارس دراسة تحليلية ميدانية، قسم علم النفس جامعة الجزائر، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة ، 2014
- 3-نوار ماجدة، فعالية اجراءات الصحة و السلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سونطراك بسكرة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم النفس ، تخصص تنظيم و عمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، سنة 2015/2014
- 4-تتوم سعاد ، المعوقات السوسيو تنظيمية للفرار الاداري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية ، تخصص تنظيم و عمل ، جامعة عمار ثليجي ، الاغواط ، 2019/2018
- 5-دقيس خندودة،الوعي الوقائي لدى العمال المنقذين و علاقته بحوادث العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة،قسم علم النفس و علوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006
- 6-اميمة صقر المغني ،واقع إجراءات الامن و السلامة المهنية ،شهادة ماجستير ،الجامعة الإسلامية غزة ، 2006،
- 7-دويخ قويدر ،دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل و الامراض المهنية ،شهادة ماجستير ،جامعة الاخوة منصوري جامعة قسنطينة ،2009
- 8- ثامر يوسف ابو العجين ،اثر معيقات التنظيم الاداري على اداء الهيئات المحلية العاملة في قطاع غزة ،رسالة استكمال للحصول على الماجستير ادارة الاعمال ،كلية الادارة جامعة غزة، 2010

المجلات:

- 1- عزيز احمد صالح ناصر الحسني ، الامن الاسري المفاهيم ، المقومات ، المعوقات (مع دراسة ميدانية في مدينة صنعاء) جامعة الاندلس للعلوم و التقنية ، 2003/1423 مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 12 المجلد 15 أكتوبر 2016
- 2- طروب بحري ، الامن الغذائي المفاهيم و الابعاد ،"مجلة الفكر" ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 7 ، نوفمبر 2011
- 3- جمال الدين عاشوري ، ثقافة السلامة المهنية : مقارنة سوسيوتنظيمية ، مجلة الاداب و العلوم الاجتماعية ، العدد 04 المجلد 16-2019
- 4- وفية احمد لهنداوي ، سياسة الامن و السلامة المهنية : واقع و مقترحات التطوير ، مجلة الادارة العامة عدد 82 ، 1994

المراجع باللغة الاجنبية:

- 1-Richard ullman . redefining Security international Security vol 8.N° surmener . 1983
- 2-modern societies glen core111 the parsons free, structure and process in,Talcott parsons presse1960.
- 3-Arnald walfers . National Security as an anbiguaus symbol . Ralitcal scierce Qurlely . vol .G7.N4
- 4-Dolan. La gestion des ressources humaines .tendances .en jeux et pratiques. actelles .3eme édition .s1995. renouveaux. pédagogique .paris.
- 5-Garay Dessler.Personnel Mangement.(Reston.VA- Raston Puli shngco Inc.1984).

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالاعواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم اجتماع و الديمغرافيا

استبيان حول :

المعوقات السوسيو تنظيمية لإنجاح برامج الامن و السلامة
المهنية في المؤسسات الاقتصادية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

عزيزي الموظف تحية طيبة :

يسرنا ان نضع بين ايديكم هذا الاستبيان الذي يحتوي مجموعة من الأسئلة لذا نرجو من سيادتكم التعاون لإنجاح هذه الدراسة الميدانية التي ترمي الى التعرف على اراء سيادتكم فيما يتعلق بموضوع دراستنا ، و ارجو التكرم بقراءة العبارات بدقة و الإجابة عنها بموضوعية ، علما ان هذه المعلومات ستحاط بسرية تامة ولا تستخدم إلا من اجل الغرض الذي اعدت من اجله ، كما لا يفوتنا ان نشكركم على حسن تعاونكم و مساعدتكم .

تذكر ان المطلوب منك اختيار اجابة واحدة لكل سؤال ووضعه العلامة في الخانة التي تمثل الإجابة المناسبة للسؤال من وجهة نظرك .

تقبلوا فائق احترامنا و تقديرنا

ونتمنى لكم دوام التوفيق

السنة الجامعية 2021/2020

المحور الأول : البيانات الشخصية

1. العمر : اقل من 29 سنة

من 30 الى 39 سنة

اكثر من 40

2. الحالة الاجتماعي : اعزب ، ارملة ، متزوج

3. المؤهل الدراسي : متوسط ، ثانوي ، جامعي

4. سنوات الخبرة : اقل من 10 سنوات

من 10 سنوات الى 19 سنة

20 سنة فأكثر

5. ماهو مجال عملك في المؤسسة؟: عامل كهرباء ، عامل غاز

المحور الثاني : غياب الرقابة يساهم في إعاقة تسيير برامج الامن و السلامة المهنية

6. هل تقوم مؤسستكم بتزويدكم بكل معدات الحماية الشخصية و التجهيزات اللازمة لتوفير الامن

الكافي ؟ نعم ، لا

7. هل تلقيت دورات تدريبية حول الطرق الامنة في العمل ؟

نعم ، لا

8. هل يتم توعية العاملين من مخاطر العمل ؟ دائما ، أحيانا فقط ، ابدأ

9. هل الوسائل المستخدمة في العمل امنة ؟ نعم ، لا

10. هل تسهر المؤسسة على تطبيق القوانين و اللوائح الخاصة بالأمن و السلامة المهنية بصرامة ؟

نعم ، لا

11. هل تتخذ الإدارة إجراءات و عقوبات لغير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية ؟ نعم ، لا

12. هل يتم متابعة تسيير برامج الامن و السلامة المهنية من المسؤولين ؟ نعم ، لا

13. هل هناك أساليب رقابية في مؤسستكم للتخفيف من حوادث العمل ؟ يوجد ، لا يوجد

14. هل تعتبر ان عدم التفتيش ومراقبة الالات سبب في وقوع حوادث العمل ؟ نعم ، لا

15. ما هي أسباب وقوع الحوادث في مؤسستكم ؟ غياب الجهات المكلفة بالرقابة

نقص في تكوين و تدريب العمال

الظروف الفيزيكية

المحور الثالث : عدم التزام العاملين يساهم في إعاقة برامج الامن و السلامة المهنية

16. هل تتعامل بكل وعي مع اخطار العمل ؟ نعم ، لا

17. هل تعتقد ان طبيعة عملك تتطلب استخدام معدات الحماية الشخصية ؟ نعم ، لا

18. هل تلتزم باستخدام معدات الحماية الشخصية اثناء تأدية المهام ؟ دائما ، أحيانا ، ابدا

19. انتقيد بالملاحظات المقدمة من طرف المشرفين اثناء أداء العمل : دائما ، أحيانا فقط

20. هل هناك التزام من قبل العاملين بتعليمات و لوائح وبرامج الامن و السلامة ؟ الجميع ملتزم

البعض فقط

يوجد التزام

21. هل سبق و ان تعرضت انت او احد زملائك لحادث عمل نتيجة اهمال التعليمات الوقائية ؟

نعم ، لا

المحور الرابع : برامج الامن و السلامة في المؤسسات الاقتصادية

22. عدد الحوادث في المؤسسة مقارنة بالسابق : - مستقر

- متزايد

23. ظروف العمل: تحسنت كثيرا

قليلا فقط

لم تتحسن

24. اخطار العمل: كثيرة

قليلة

25. تقييم برامج المن و السلامة: في المستوى

أدائها متوسط

ليست في المستوى

المقابلة

- 1- ما هو مركزك الوظيفي ؟
- 2- ما نوع المهام الموجهة اليك ؟
- 3- ما هو الأسلوب الرقابي الذي تستخدمه لتوجيه العمال ؟
- 4- هل هناك تدابير وقائية معينة من اجل الحد من حوادث العمل في المؤسسة ؟
- 5- ماهي إجراءات الامن و السلامة المعتمدة في مؤسستكم ؟
- 6- ماهي الإجراءات المتخذة من طرفكم كمسؤولين في حالة عدم التزام العاملين بتطبيق برامج الامن و السلامة المهنية ؟
- 7- هل يتم فرض عقوبات على العمال اللذين لا يلتزمون بقواعد و قوانين السلامة ؟
- 8- هل سبق وان تم فصل عمال بسبب عدم احترامهم لقواعد الامن و السلامة المهنية ؟
- 9- هل المؤسسة توفر أدوات و أساليب لتجنب حوادث العمل ؟
- 10- هل هناك حوادث مهنية في مؤسستكم ؟
- 11- حسب رأيك هل العمال ملتزمين معدات الوقاية الشخصية؟