وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي _الأغواط_

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

الميدان: العلوم الاجتماعية

شبعة : علم الاجتماع

الموضوع

الامن الصناعي في الجزائر بين النصوص القانونية والتطبيق

– دراسة ميدانية لمديرية الصيانة بالأغواط –

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في *علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل*

من إعـداد الطالب:

–بن زروق بن حرز الله

تحت إشـراف:

د/أمزيان نعيمة

السنـــة الجامعيـــة: 2020/2019

كلمة شكر

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك يا رب لك الحمد حمدا كثيرا مباركا والحمد لله أولا وأخيرا الذي وفقني بمشيئته لانجاز هذا العمل ما كان لي أن أقدم هذا العمل لما قدمته لي من يد المساعدة الذكتورة المشرفة" أمزيان نعيمة "والتي تتبعت معي خطوات هذه المذكرة وكانت السراج الذي ينير الطريق

إلى كل الأساتذة الكرام متمنيا لهم التوفيق

بن زروق بن حرزالله

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

" ....وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا...."

" ....وأخفض لهمكا جناح الذل من الرحمة وقل ربي أرحمهما كما ربياني صغيرً..."

إلى من غرست فينا العطف صفحات وصفت لنا من الأمل طرقات ومسحت بابتسامتها من عيوننا عبرات وفي صلاتها كم أكثرت من الدعوات، فلها مني كل الحب والتقدير والاحترام وجميع الأمنيات، أمي الغالية أدام الله عليها صحتها ورعاها .

إلى من أفنى عمره وكل جهده لأجلي، إلى من زرع بداخلي بذور العلم . أبي الحنون أطال الله في عمره وأعزه.

إلى الأستاذ ة المشرفة التي كان لها الدور الفعال والفضل على مساعدتي في إنجاز هذا العمل.

إلى كل أخوتي وأخواتي .

إلى كل الأهل والأقارب.

إلى كل زملائي وزميلاتي في الدراسة

إلى كل أصدقائي

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع .

بن زروق حرزالله

فهرس المحتويات

كلمة شكر

الاهداء

مقدمة أ

الفصل الاول : الإطار المنهجي للدراسة

1.الاشكالية 04

2.الفرضية العامة: 05

3. أسباب اختيار الموضوع: 06

4.أهمية الموضوع: 06

5.أهداف الدراسة: 07

6.تحديد المفاهيم 07

7.الدراسات السابقة 12

الفصل الثاني: الامن الصناعي والسلامة المهنية

تمهيد 22

المبحث الأول: الامن الصناعي والسلامة المهنية الماهية والمفهوم . 23

المطلب الأول: تعريف الامن الصناعي والسلامة المهنية 23

المطلب الثاني: مفهوم الامن الصناعي والسلامة المهنية 23

المطلب الثالث: برامج الامن الصناعي والسلامة المهنية : 24

المبحث الثاني:اهداف ومعوقات الامن الصناعي والسلامة المهنية 28

المطلب الاول: أهداف الامن الصناعي والسلامة المهنية ووسائل تحقيقها 28

المطلب الثاني: معوقات الامن الصناعي والسلامة المهنية 30

المطلب الثالث: توصيات مقترحة لزيادة الامن الصناعي والسلامة المهنية و تخفيض الحوادث 32

خلاصة 39

الفصل الثالث : اثر الامن الصناعي على الافراد في المنظمة

تمهيد 41

المبحث الاول: علاقة تطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية رفع مستوى أداء العمال 42

المطلب الاول: مفهوم الاداء الوظيفي 42

المطلب الثاني: اثر اجراءات السلامة على الاداء الوظيفي 45

المبحث الثاني: علاقة الوقاية من الأخطار المهنية بالاستقرار المهني 47

المطلب الاول: تعريف الاستقرار المهني 47

المطلب الثاني: دور اجراءات الوقاية بالاستقرار 47

الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة

تمهيد: 50

المبحث الأول :الإجراءات المنهجية للدراسة 51

2. المطلب الاول: أدوات جمع المعلومات المتوقع استخدامها 53

3. المطلب الثاني: المنهج الدراسة المتوقع استخدامه 53

4. المطلب الثالث: مجتمع الدراسة المستهدف: 53

5. االمبحث الثاني: تحليل جداول الفرضية الأولى 54

6. االمبحث الثالث: تحليل جداول الفرضية الثانية 55

7. االمبحث الرابع: تحليل جداول الفرضية الثالثة

الخاتمة

المراجع

الملاحق

مقدمة

مقدمة:

أدى النمو الاقتصادي السريع والتطور التكنولوجي الرهيب، وبروز ظاهرة العولمة، إلى حدوث آثار واضحة المعالم على كل قطاعات الحياة وخصوصا القطاع الصناعي، الذي تجسدت فيه تلك الآثار بنشأة مؤسسات صناعية عملاقة بتكنولوجيات بالغة الحداثة والدقة والتعقيد، وبرؤوس أموال ضخمة، وموارد بشرية فاقت الآلاف، إضافة إلى تشابك الواجبات والمسؤوليات وطرق التسيير وتعقدها .

وبالرغم من كل هذا لم تسلم من مشكلات جمة صاحبتها في تحقيق أهدافها المسطرة، من الانتصارات والنجاحات التي حققتها هاته المؤسسات ، و كانت في مقدمتها مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية، والتي كلفتها خسائر جسيمة تراوحت بين خسائر مادية وأخرى بشرية .تطبق قواعد السلامة المهنية ض من الأنشطة الصناعية، وإهتمام الجهات الوصية بالاطلاع على التفاصيل الدقيقة لمواصفات العمل ومحاولة نشر الوعي الوقائي والتحسين داخل المؤسسات الصناعية ونظرا للاحتكاك بين عوامل الإنتاج المادية والبشرية ظهر ت سياسة الوقاية والامن الصناعي كمدخل جديد للتقليل من الحوادث والاخطار المهنية مرتكزة على توفير جو امن وصحي للعمال مع ضمان اعلى مستوى من السلامة الصناعية بتطبيق أنظمة حديثة لأمن أداة العمال وهوما تشير اليه الدراسة الحالية من الواقع.

وفي خضم هذه التغيرات بدأ الاهتمام بالأمن الصناعي بتزايد في المنظمات المعاصرة حيث تبنت الإدارة الدور المهم الذي يلعبه في المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة بما فيها تحسين وزيادة وتطوير فعالية المنظمة وترجع استجابة الحكومات في الدول عامة للتدخل في حماية العامل و مدى أهمية هذا العنصر في الإنتاج أو العملية الإنتاجية وضرورة العمل على حمايته ورعايته إذ أنه مما لا شك فيه أن الآلة مهما بلغت تطورا في إمكانياتها وقدراتها في العملية الإنتاجية إلا أنها لا يمكن أن تحل محل العنصر البشري الذي يعود له الفضل في تصنيعها وسيضل هذا العنصر عاملا هاما وأساسيا في فعالية المنظمة ما بقيت الحياة وهذا ما يؤكده الواقع و تزكيه النتائج ويدعمه العلماء و الكتاب في عامة الدول.

ففي نضم هذا التطور الذي نعيشه وفي نضم الاهتمام بالموارد أدركت الأفكار المتعلقة بزيادة الإنتاج وفعالية المنظمة أن الأمن الصناعي هو المحور الأساسي لذلك فمنه وإليه تعود كل الجهود.

ومن خلال كل هذا يمكننا أن نستخلص مدى أهمية الأمن الصناعي في حماية العامل وتوفير كل الظروف الملائمة له في عمله إذ لا يمكن لأي كان أن يستغني عن وجود الأمن الصناعي هذا العنصر الحساس في المؤسسة بوجود الآلة أو المكنة.

ولعل ذلك يظهر جليا من خلال هذه الدراسة التي تتضمن جانبا نظريا وجانبا تطبيقيا.

-الجانب النظري :ويضم ثلاثة فصول حيث يتناول **الفصل الأول**الإطار المنهجي للدراسة تم التطرق فيه إلى مشكلة الدراسة وأسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، الدراسات السابقة وتحديد المفاهيم.

أما الفصل الثاني فهو يختص بدراسة تحليلية لمفهوم الأمن الصناعي،والسلامة المهنية وتناولنا فيه الامن الصناعي والسلامة المهنية الماهية والمفهوم ثم اهداف ومعوقات الامن الصناعي والسلامة المهنية.

ثم الفصل الثالث الذي هو تحت عنوان الاطار القانوني للامن الصناعي والسلامة المهنية تناولنا فيه الحماية القانونية للعامل قبل وقوع الخطر المهني ثم الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني.

بينما الجانب الميداني فقد تطرقنا فيه إلى الإطار المنهجي للدراسة" الإجراءات المنهجية للدراسة و يشمل فروض الدراسة مجالات الدراسة، المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات. و تحليل واختبار فروض الدراسة الخاتمة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

.الاشكالية

سعى الإنسان منذ العصور القديمة لكفالة بقائه وعيشه، وذلك بضمان الموارد اللازمة والكفيلة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي كان يقتصر على الحياة اليومية فقط دون أن يتعداه إلى التفكير في المستقبل .وقد صارع الإنسان الطبيعة في البداية لاقتناء الرزق، لكن لقناعته بعدم كفايتها في توفير متطلباته والتفكير الدائم في التغير والبحث عن الأفضل، ساهم في ظهور فكرة العمل أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته، سواء بمجهوده العقلي أو بمجهوده العضلي مقابل أجر.

وأداء العمل رهين بالقدرة على بذل الجهد البدني والذهني، وهما عرضة للانتقاص أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو الموت، نتيجة الإصابات التي تعترضه أثناء تأدية العمل أو بسببه، الأمر الذي يجعل العامل في قلق دائم خوفا من تحقق الإصابة، خاصة أن العمل أضحت تسيطر عليه التكنولوجيات الحديثة.

ويكشف التقدم العلمي والتقني كل يوم عن أساليب صناعية جديدة ، ولا يمكن لأي شخص أن ينكر ما حققته الدول من تطور وتقدم في عدة مجالات بفضل الثورة الصناعية .

إلا أنها جرت في أذيالها العديد من المخاطر التي برزت بشكل كبير على العامل، وتعتبر الأفكار السائدة آنذاك هذا الوضع خطرا من أخطار المهنة يتعين على العامل مواجهته [1]، من خلال الأجر الذي يحصل عليه.

ولم يكن العامل قادرا على أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل إلا إذا استند إلى القواعد العامة، ويؤسس دعواه على المسؤولية التقصيرية فيكون حينها ملزما بإثبات خطأ من جانب رب العمل أو إهماله.

ففي ظل الاقتصاد الموجه واللامبالاة من طرف المسؤولين في المنظمات الجزائرية من جانب ومن جانب آخر عدم اهتمام العامل داخل تلك المنظمات بأمنه بقيت هذه المنظمات لفترة من الزمن تتعامل بأساليب أمنية بالية ونوع من البيروقراطية ومناخ تسوده اللامبالاة

[1] حسين عبد الطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، د.ت.ن، ص35

فواقع الحال في المنظمات الجزائرية من هشاشة الثقافة التنظيمية وارتجالية التخطيط و استبداد الإدارة بكافة أشكالها وانتهاك حقوق العامل كل هذا يمكن أن ينجم عن إهمال موضوع الأمن الصناعي من آثار وخيمة على الفعالية التنظيمية للمؤسسة.

حيث تقتضي معطيات هذا الواقع مراجعة شاملة لنظم الأمن الصناعي داخل المؤسسة العمومية الجزائرية من خلال تنظيم شامل لقطاع الأمن الصناعي داخلها ورفع مستوى المسؤولية خاصة من قبل المشرفين والإطارات القائمة على الأمن الصناعي في المؤسسة وحتى تكون المنظمة في القمة لا بد من مواكبة التطور ليس من خلال حداثة الآليات والتقنيات واستبدال لأساليب قديمة بأخرى جديدة في الأمن الصناعي وأنما أيضا تطور الفكر وانفتاحه وتهذيبه وتكامل الأساليب لأن التطور المستمر ومحاولة تحقيق فعالية تنظيمية في المؤسسة هي معادلة تتقوم بالإمكانيات المتاحة والإدارة الخلاقة والاهتمام بالعمال بدرجة أولى لكي ترتفع معدلات الرضا لديهم وبالتالي الاستقرار في العمل وزيادة الروح المعنوية وارتفاع مستوى الأداء حيث سنحاول من خلال هذه الدراسة إبراز واقع العلاقة بين الأمن الصناعي والفعالية التنظيمية دراسة تصورية ومن خلال كل ما سبق وعلى ضوئه يمكننا طرح الإشكال الرئيسي التالي:

هل يتم تتطبيق مفهوم الامن الصناعي في المنظمات الجزائرية؟ .

وللإجابة على هذا الإشكال يمكننا طرح التساؤلات التالية:

1.هل يؤدي التشريع الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

2.هل يؤدي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية إلى رفع مستوى أداء العمال.

3.هل تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الانتماء للمؤسسة لدى العمال.

على ضوء تساؤلات الدراسة يمكن بناء الفرضيات التالية:

2.الفرضية العامة:

هناك تطبيق فعلي للامن الصناعي في المنظمات الجزائرية .

الفرضيات الفرعية:

1.يؤدي التشريع الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

2.يؤدي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية إلى رفع مستوى أداء العمال.

3.تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الانتماء لدى العمال.

3. أسباب اختيار الموضوع:

إن مجال الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعتبر العامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح أي مؤسسة ذات طابع صناعي.

الأهمية البالغة التي يكتسبها هذا الموضوع وخاصة لدى منظمات الأعمال الصناعية.

لفت انتباه المديرين والقادة والعاملين على حد سواء أنه لا يمكن للمنظمة أن تحقق أهدافها بكفاءة وفعالية دون فهم متعمق للأمن الصناعي وكيفية تطبيقه.

محاولة إبراز اهم التشريعات الخاصة في الأمن الصناعي في النظام الجزائري.

محاولة إبراز مدى مساهمة التشريعات الخاصة في الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

محاولة إبراز أهم المشاكل والصعوبات التي تقف حائلا أمام تطبيق الأمن الصناعي بشكل جيد.

محاولة إبراز مدى استخدام أدوات وأساليب الأمن الصناعي في المؤسسة الجزائرية.

4.أهمية الموضوع:

الاهتمام بالأمن الصناعي كمحدد أساسي للتقليل من حوادث العمل ولنجاح أو فشل المؤسسات.

إن استهداف تحسين ظروف العمل في المؤسسة العمومية بصفة عامة والمؤسسة العمومية الجزائرية بصفة خاصة يمكن إحداثه بتفعيل الأمن الصناعي نحو المستويات الأفضل يعتبر الأمن الصناعي من العناصر التي تركز عليها المؤسسة الصناعية في مخططها لبلوغ أهدافها.

الأمن الصناعي يعد من الأمور الهامة التي تساعد المنظمة على مواجهة التحديات والمنافسة الخارجية.

5.أهداف الدراسة:

نهدف من خلال الدراسة الى التعرف على الأمن الصناعي، المساهمة و لو بجزء بسيط في إثراء المعرفة فيما يخص هذا الموضوع، إلقاء الضوء على الجوانب التي يشوبها بعض الغموض والخروج بنتائج تحلل الظاهرة المدروسة.

معرفة مدى استفادة العمال من إجراءات تطبيق الأمن الصناعي و علاقتها بالقوانين الخاصة به ومدى تطبيقه داخل المؤسسة.

معرفة مدى استفادة ومساهمة العمال في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

إبراز الدور الذي يلعبه الأمن الصناعي في حماية و وقاية من الحوادث البشرية و حتى يمكنها من تأدية العمل على أكمل وجه و مواكبة التطورات الحاملة في الميدان.

6.تحديد المفاهيم

مفهوم الامن:

تعريف الأمن لغةً :

أ . ما يدل معناها على سكون القلبي والهدوء النفسي .

قال ابن فارس: " الهمزة والميم والنون أصلان متقاربان: أحدهما الأمانة التي هي ضد الخيانة، ومعناها سكون القلب، والآخر التصديق "[1]

وقيل: " الأمان والأمانة بمعنى وقد أمنْتَ فأنا آمن، وآمنت غيري من الأمن والأمان... والأمن ضد الخوف [2].

وقيل: " الأمْن والآمن: كصاحب، ضد الخوف، أمِن كفرح أمناً وأماناً بفتحهما، وأمناً وأَمَنَةً محركتين، وإمناً بالكسر، فهو أمِن وأمين كفرح وأمير، ورجل أَمَنَةٌ كهمزة ويحرك يأمنه كل أحد في كل شيء"[3]

---

[1] أبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة ، تحقيق: عبد السلام محمد هارون دار الجيل – بيروت – لبنان – 1420هـ – 1999م، الطبعة: الثانية، ص (133/1).

[2] محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، تحقيق: محمود خاطر، مكتبة لبنان ناشرون – بيروت – 1415 – 1995، الطبعة: طبعة جديدة،ص (2071/5).

3 محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة – بيروت، ص (197/4).

ب . ما يدل معناها على الثقة والطمأنينة.

قال الزمخشري " فلان أمنةٌ أي يأمن كل أحد ويثق به، ويأمنه الناس ولا يخافون غائلته "[1]

وقيل: "أن الأمان والأمانة بمعنى، وقد أمِنْتُ فأنا أمن، وآمنت غيري من الأمن والأمان. والأمن ضد الخوف، والأمانة ضد الخيانة....والمأمَن: موضع الأمن، والآمن: المستجير ليأمن على نفسه "[2]

ومن خلال ما تقدم من معاني لغوية يتضح لنا أن كلمة الأمن لها عدة إطلاقات:

فهي تعنى الطمأنينة وعدم الخوف، أو الثقة والهدوء النفسي، إضافة إلى راحة القلب وعدم وقوع الغدر أو الخيانة من الغير.

الأمن اصطلاحا: هو حالة شعورية من الرضا النفسي الناشئ عن سيادة الحق والقانون، وضمان حقوق الفرد في المجتمع وحرية التفكير والتعبير وحفظ الكرامة الإنسانية، والتساوي في الفرص.

والأمن يعني الشعور الذي يسود الفرد أو الجماعة بإشباع الدوافع العضوية والنفسية، واطمئنان الجميع بزوال ما يهدده من مخاطر.

والأمن هو مجموع الجهود التي تصدر عن الفرد، أو الجماعة لتحقيق حاجاتها الأساسية، أو للرد على العدوان عن كيانها ككل.

الامن : هو السلامة والاستمرارية والاعتمادية او الموثوقية والفرق الرئيسي بين الامن والموثوقية هو ان الامن يأخذ بعين الاعتبار مثل افعال الناس الذين يحاولون احداث الدمار[3].

مفهوم الأمن الصناعي:

---

1 انظر: أساس البلاغة، لأبي القاسم محمود بن عمر بن محمد بن عمر الخوارزمي الزمخشري، دار الفكر- 1399هـ 1979م، ص: 10.

2 محمد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري، لسان العرب،دار صادر - بيروت، الطبعة: الأولى،ص (107/1).

3 ادريس عماري، دور نظام الأمن والسلامة المهنية في تقليص حوادث و اصابات العمل داخل المؤسسة النفطية –دراسة حالة المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP 2010–2014، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الميدان : علوم اقتصادية ، علوم تسيير، علوم تجارية الشعبة :علوم اقتصادية التخصص : اقتصاد وتسيير بترولي ، جامع ة قاصدي مرباح – ورقلة، 2014–2015، ص 03

نذكر تعريف محمد عبد السميع علي والذي عرف الأمن الصناعي على أنه تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ورقابتهم من الأخطار المهنية.

كما نذكر تعريف رستم لطفي والذي عرفه على أنه كل إجراء ويتخذ لمنع والتقليل من حوادث والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل[1].

إضافة إلى ذلك عرفه يوسف جحيم الطائي وآخرون بأنه عبارة عن توفير بيئة أمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات.

فقد عرفه البعض أنه تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية وقايتهم من أخطار المهنية.

وقد عرفه البعض الآخر على أنه سياجات أمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات والتي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلا فيها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج التي يجب الحد منها[2] .

*ومن خلال ما سبق نعطي تعريف الإجرائي للأمن الصناعي :وهو مجموعة الإجراءات والتدابير الوقائية وكذا مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المنظمة بمشاركة العاملين فيها وتحفيزهم على تطبيقها واستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة والسلامة وتجنب وقوع حوادث وأمراض مهنية قد تكون عبء ثقيل فيما بعد على المنظمة وما فيها.

السلامة المهنية

تعددت التعاريف حول نظام الأمن و السلامة الصناعية كونه من الوظائف الجوهرية في المؤسسة الصناعية ، وتجدر الإشارة هنا إلى أن لمصطلح الأمن عدة مرادفات يقصد نفس المعنى : الأمن ، الوقاية ، السلامة و الصحة.

---

[1] حمد عبد السميع علي :الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه ، مطبعة القاهرة ، مصر، 1973 ، ص7

[2] يوسف حجيم الطائي و آخرون :إدارة الموارد البشرية مدخل است ا رتيجي متكامل، الو ا رق للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن،2006 ص454

هي العلم الذي يتعلق بالتعرف والتقييم والسيطرة على ظروف العمل المختلفة التي قد تؤدي الى اصابة العاملين وتعرض صحتهم ، وكذلك هو العلم الذي يلقي الضوء على تلك الاجراءات والتدابير لوقاية العمال من الاصابات والامراض المهنية التي تحدث على مدى زمني طويل بسبب تعرضه لمواد العمل او ظروفه او بسبب السلوك العلمي الخاطئ[1]

كل اجراء يتخذ لمنع وتقليل الحوادث و الأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعافات او لعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل[2].

يقصد بها حماية جميع عناصر الانتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العنصر البشري[3].

النظرية :

يعد مصطلح النظرية مصطلحا عامًّا جرى استخدامه في معظم العلوم التي اشتغل بها الإنسان، والنظرية من حيث اللغة مشتقة من لفظ نظر، وهو كما يذكر ابن منظور: أي نظر العين ونظر القلب (1414هـ، 215)، والنظر أيضا هو الفكر في الشيء تقدره وتقيسه.

والنظرية – بوصفها مصطلحا متداولاً علميًّا – يختلف من حيث الدلالة عن بعض المصطلحات التي تشترك معه في الحقل الدلالي نفسه، كمصطلح وجهة نظر، أو رأي، أو اتجاه، فالنظرية أكثر دقة وصدقاً، كما أنها تطورت عن طريق فنيات العلم أو بواسطة منطق

---

[1] ابراهيم محمد عياش، السلامة المهنية في العمل دار، 1ط ، المشرق ، الاردن،2008، ص 13

[2] فاتح مجاهدي ، استخدام سياسة HSEكمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية – دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة لشركة سوناطراك، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، جامعة الشلف ، الجزائر ، عدد 8 ، سنة 2012 ، ص 23

[3] بوخمخم عبد الفتاح، علي موسى حنان، اثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل، الجزائر،الملتقى العالمي حول اداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة مسيلة، 2009 ،ص .02

مطور متبعة قواعد متشددة في ذلك بخلاف المصطلحات الأخرى، وللنظرية دور بناء في تطوير المعرفة في حين أن المفاهيم الأخرى ليس لها هذا الدور، [1]

وبكلمات مبسطة فإننا نطلق مصلح النظرية على تلك العبارات التي توضح أو تشرح أو تتنبأ بالظاهرة، مركز الاهتمام في ميدان ما من ميادين المعرفة، تلك التوضيحات تسمى بالنظرية[2]

وينطلق معظم الباحثين في تعريفهم للنظرية من أنها مجموعة من العبارات والرؤى تفسر سلسة من الأحداث[3]، ومن ذلك ما ذكره بوشامب (1987) بأن النظرية عبارة عن مجموعة من العبارات المرتبطة التي نسقت، لكي تعطي معنى لمجموعات من الأحداث، وقد تتخذ هذه العبا رات شكل تعريفات وصفية أو وظيفية، أو أن النظرية في أبسط صورها بناء رمزي، صُمِّم لجعل الحقائق المعممة أو القوانين في اتصال منتظم[4]

وفي ذلك ينقل الدكتور علي مدكور أن النظرية العلمية هي محاولة لتفسير عدد من الفروض أو قوانين الطبيعة من خلال وضعها في إطار عقلي عام، [5].

وقد عرفها كابلان بقوله: "إن النظرية هي الطريقة لعمل شيء ذي معنى لموقف يعيق المسيرة، بحيث تسمح لنا بفاعلية كبيرة تكوين عادات وتعديلها، وربما التخلص من بعضها، وإحلال عادات اخرى جديدة كلما تطلب الموقف ذلك"[6].

إذاً فالنظرية هي توضيحات عامة تسمح لنا بدراسة وفهم ظواهر وحوادث كثيرة متشابهة بدلاً من دراسة كل حادثة على حدة.

7.الدراسات السابقة

الدراسة الاولى: دراسة الطالب دوباخ قويدر جامعة الإخوة منتوري قسنطينة و التي جاءت بعنوان ›› دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض

---

[1] بوشامب جورج، نظرية المنهج؛ ترجمة ممدوح محمد سليمان وآخرين، القاهرة: الدار العربية للنشر والتوزيع،1987،ص 25

[2] سعادة، جودت، وإبراهيم، عبد الله، منهج المدرسي المعاصر، ط8، عمان: دار الفكر، 2016، ص 389

[3] بوشامب جورج، المرجع السابق، ص 26

[4] سعادة وإبراهيم، المرجع السابق، ص 391

[5] مدكور على ، نظريات المناهج التربوية، القاهرة: دار الفكر العربي، 2006،ص 48

[6] سعادة وإبراهيم، المرجع السابق،ص 391

المهينة ‹‹ دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية سنة **2008-2009**، هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على كل من التدريب والالتزام بوسائل الوقاية الشخصية كعاملين مهمين في إجراءات الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية كانت الدراسة كالآتي:

***إشكالية** :تضمنت ما يلي :إن تفاقم نسبة إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالرغم من توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياته المادية والبشرية كان دافعا قويا أمام الباحث للقيام بدراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة كمحاولة للوقوف على مدى استفادة العمال التنفيذيين من خدمات الأمن الصناعي ومدى إسهام هذا الأخير في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وقد تم حصر الأمن الصناعي كمتغير مستقل.

في هاته الدراسة على وظيفتين هما التدريب في مجال الأمن الصناعي وأساليب التوعية الوقائية، وسيتم من خلال هذه الدراسة محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

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

و ذلك من خلال طرح التساؤلات التالية:

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

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

-هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

-هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقاية التي توفرها المؤسسة لوقيتهم من إصابات الأمراض المهنية .

وكان المنهج المستخدم وانطلاقا من كون الدراسة التي يقوم بها الباحث تهدف إلى التعرف على مدى مساهمة الأمن الصناعي باعتباره متغيرا مستقلا في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية باعتبارهما متغيران تابعان وذلك من خلال وصف هذه المساهمة فإنه توجب على الباحث اختبار المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لهذه الدراسة ويعرف المنهج الوصفي بأنه طريقة لوصف الطاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة المشكلة وتصنيفها وتحليلها وا خضاعها للدراسة الدقيقة .ولقد اعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة على أربعة أدوات لجمع المعلومات في هذه الدراسة قصد الإحاطة أكثر بجوانب المشكلة وتمثلت هذه الأدوات كالآتي :

***الملاحظة** :تمثل الملاحظة العلمية تقنية يستخدمها الباحث للكشف عن تفاصيل الظواهر ومعرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها ، وقد استخدم الباحث الملاحظة المباشرة في البحث بغرض التعرف على مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة.

***المقابلة** :تعد من الوسائل المستخدمة بكثرة في البحوث الاجتماعية ، وتعرف على أنها محادثة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة ما أو موقف معين يسعى الباحث من خلالها لمعرفته من أجل تحقيق أهداف الدراسة حيث قد اعتمد الباحث على المقابلة الحرة.

***الاستبيان** :عبارة عن مجموعة من الأسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد الإجابة عنها.

***الدراسة الميدانية** : تعتبر من الإجراءات الأساسية في البحوث الميدانية وقد استعان بها الباحث في اختيار مكان مناسب للدراسة .

أما عن عينة الدراسة في هذا البحث فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة حيث قدر مجتمع الدراسة ب 380 عامل بعد حذف 10 عمال منهم تمت مقابلتهم من طرف الباحث

حيث أخذ الباحث نسبة % 10 منهم ليصبح عدد أفراد العينة 38 عاملا موزعين على عدة مصالح.

ولقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل أن معظمهم أكدوا الاستفادة منه وذلك من خلال تأكيد نسبة % 89.46 منهم أن العلاقة جد وثيقة بين مواضيع التدريب التي تلقوها وبين حوادث العمل من خلال هذه النتائج فإن الفرضية الأولى قد تحققت.

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية أن معظمهم أكدوا الاستفادة منه وذلك من خلال تأكيد نسبة 89.46 منهم على العلاقة جد وثيقة بين مواضيع التدريب التي تلقونها وبين الأمراض المهنية وعموما ومن خلال الاستجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على كل بنود

الاستبيان التي تقيس الفرضية الإجرائية الثانية والتي تترجمه النسب المئوية المرتفعة نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثانية قد تحققت.

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل أن معظمهم أكدوا الاستفادة منها وذلك من خلال تأكيد معظمهم على ضرورية أساليب التوعية الوقائية وذلك بنسبة % 92.18 وعلى الاستفادة من هذه قد تحققت في الوقاية من حوادث العمل وعموما فإن الفرضية الثالثة قد تحققت وهذا ما تترجمه النسبة المئوية المرتفعة .

ولقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من الأمراض المهنية أن معظمهم أكدوا ذلك من خلال نسبة % 97.36 كما أكد معظم أفراد العينة على أهمية

الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على السلامة الصحية من إصابات الأمراض المهنية وعموما من خلال الاستجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على كل بنود الاستبيان التي تقيس.

الفرضية الرابعة تستطيع أن تقول أنها قد تحققت وهذا ما تترجمه النسب المئوية المرتفعة.

وانطلقا من النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث والتي أثبت تحقق الفرضيات الفرضيات الإجرائية الأربعة التي تم التأكد من خلالها أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية نستطيع القول أن العمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وبالتالي فالفرضية العامة قد تحققت

***الدراسة الثانية:** دراسة الطالبة أميمة صقر المغني الجامعة الإسلامية ، غزة بعنوان :واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال سنة 2006 حيث جاءت الدراسة كالآتي:

الإشكالية :إن المراقب لقضايا السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية والوطنية يلاحظ القدر الكبير من المخالفات لقواعد السلامة المهنية في هذه المنشآت ويلاحظ أيضا دون أدنى عناء غياب وتناس الأهمية لتطبيق أنظمة السلامة لدى الكثير من المنشآت ولا شك أن إهمال مثل هذه القواعد أودى بحياة بعض أبناء الشعب وأصاب البعض الآخر بعاهات مستديمة نتيجة للحوادث والإصابات التي وقفت أثناء تأديتهم أعمالهم والتي من الطبيعي أن تحصل وبكثرة في بيئة عمل لا تتمتع بأدنى مقومات المحافظة على حياة الإنسان ومستقبله حيث تبين نسبة الإصابات الطفيفة التي لها العاملون في المنشآت الصناعية في قطاع غزة بلغت 57.22 وبلغت نسبة الإصابات المتوسطة % 31.11 كما

بلغت نسبة الإصابات الجسمية % 11.22 الإدارة العامة للتفتيش و حماية العمل .وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة كما يلي:

*ما مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة؟

*فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية بقطاع غزة وبين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابة والصناعية.

2. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية وبين توفر اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

3. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية وبين تطوير الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابة الصناعية.

4.توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية وبين الالتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والق وانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية من قبل المؤسسات الرقابية والصناعية.

ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة لكونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة . انطلاقا من هذا تم اختيار العينة العشوائية الطبقية متعددة المراحل في هذه الدراسة بحيث مثلت % 8.5 من مجتمع الأصلي ووزعت هذه النسبة على أصحاب المنشآت الصناعية

في قطاع غزة وفقا لذلك فقد بلغت عينة الدراسة 254 منشآت صناعية، حيث تم الاعتماد في جمع البيانات الأولية للدراسة على استبانة أعدت خصيصا لهذا الغرض تم توزيعها على أصحاب منشآت الصناعات التحويلية في قطاع غزة إضافة إلى الدراسات السابقة والدراسات الاستطلاعية .

وأوضحت هذه الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وت وفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية كما أوضحت النتائج بأن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل كما أن المنشآت الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشآت الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حين أن المنشآت الصناعية تهتم باتخاذ هذه الإجراءات .

الدراسة الثالث: دراسة سهيلة محمد 2010 بعنوان : حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية.

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الحوادث المهنية والاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفاة بانياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس وفقا لبعض ا لمتغيرات وهي الفروق العمرية ، العمر المهني ، الفروق التعليمية ، مستوى خطورة العمل ، أسباب الحادث وتكونت عينة البحث من 200 عامل و منهم 120 تعرضوا لإصابات العمل ، و 80 عاملا لم يتعرضوا لإصابات العمل.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مستوى مدة الخدمة للعاملين.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى التعليمي للعاملين

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العجز تبعا للغروف العمرية ، العمر المهني و الفروق التعليمية ، مستوى خطورة العمل ، سبب الإصابة.

الدراسة الرابعة : دراسة خالدي محمد بعنوان : قراءة تحليلية في وضع السلامة و الصحة المهنية بالجزائر وفق المعايير الدولية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل وضع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر ومدى توافقها مع معايير العمل الدولية الحكومات وأصحاب العمل والعمال.

اشكالية الدراسة : ما هو وضع السلامة والصحة المهنية في الجزائر وما مدي توافقها مع معايير العمل الدولية؟.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

– الافتقار في التشريع الجزائري إلى أحكام شاملة ومفصلة عن الصحة والسلامة المهنية في التشريعات المحلية، وكذا عدم إشراك الهيئات الاستشارية الفلاتية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في عملية صنع القرار حول المسائل ذات الصلة بالسلامة المهنية.

يصعب تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية بنجاح وذلك لقلة الخبراء والمفتشين في هذا المجال.

وقد أشار المغني 2006 في دراسة . dejoy et other سنة 2003 بعنوان نخلق مكان عمل آمن في المواقع في الولايات المتحدة الأمريكية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تساعد في خلق بيئة عمل سليمة وآمنة للعاملين وبلغت عينة الدراسة 21 موقع عمل، يبلغ عددهم 2208 عامل أظهرت نتائج

الدراسة أن هناك عدة عوامل تساعد في خلق بيئة عمل آمنة منها قدرة الإدارة على وضع خطط وبرامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها"

وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية السلامة المهنية، كما أوضحت النتائج بأن التزام الإدارة في تحديد إجراءات السلامة والاهتمام بها سوف يؤدي إلى اهتمام العمال في تطبيق برامج السلامة المهنية في المواقع كما أوصت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة بتوعية العاملين و تدريبهم على كيفية تحقيق مبل الأمان، ووضع خطط وبرامج السلامة المهنية ومتابعتها، كما أوصت بضرورة اهتمام جميع العاملين بتطبيق برامج السلامة المهنية.

الدراسة الخامسة : دراسة Root et Sebastian1981 بعنوان : قياس ملي تطور المخاطر داخل العمل في الولايات المتحدة الأمريكية.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر طبيعة نشاط العامل داخل المشروع على معدلات الحوادث المهنية ،حيث بلغ حجم العينة 37 مؤسسة صناعية.

أوضحت نتائج الدراسة أن 42% من أفراد العينة الذين يعملون في المجال الإنتاجي هم المسئولين عن % 77 من حوادث العمل التي وقعت في الفترة التي عطلت الدراسة ، في حين أن باقي أفراد العينة من العاملين في عيز نسبتهم 58% المجال الإنتاجي مسئولين عن 23% فقط من الحوادث.

أوصت الدراسة بضرورة عمل كتيبات ونشرات وعقد اجتماعات لتوعية العاملين ، كما أوصت بضرورة الاهتمام بالمحافظة على النظام والترتيب داخل أماكن العمل وضرورة تعريف العاملين بالمخاطر التي تواجههم ، كما أوصت بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين الجدد على تحقي سبل السلامة المهنية.

الفصل الثاني

الامن الصناعي والسلامة المهنية

تمهيد

يمكن القول بأن الامن الصناعي والسلامة المهنية عالميا يعني الصحة والسلامة المهنية"حيث يهتم الامن الصناعي والسلامة المهنية بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في أماكن العمل. وذلك عن طريق الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة التي قد تنشأ في المراحل المختلفة التي تمر بها العملية الإنتاجية منذ البدء في التفكير في اختيار موقع المنشأة إلى آخر مرحلة من مراحل الإنتاج، مع وضع تدابير السلامة الوقائية التي تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع هذه المخاطر والعمل على تطويقها والحد من انعكاساتها عند حدوثها. ولا شك أن الهدف من كل هذه التدابير هو توفير الحماية الكاملة والشاملة لكل عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري الذي يعتبر بمثابة المحور الأساسي في العملية الصناعية– لكل هذه التدابير الوقائية بما يكفل تحقيق الكفاية الإنتاجية ويؤمن أسباب التقدم و الازدهار.

المبحث الأول: الامن الصناعي والسلامة المهنية الماهية والمفهوم .

المطلب الأول: تعريف الامن الصناعي والسلامة المهنية

كثرت وتعددت نعاريف الامن الصناعي والسلامة المهنية ، ولما كان الأمر كذلك فإننا سنشير إلى بعض التعاريف التي وجدت قبولا مناسبا في هذا الميدان، هنالك تعريف مختصر **للأمن الصناعي،** هو أنه: "مجموعة الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية"[1].

وتعريف آخر هو أنه: " مجموعة الإجراءات والتنظيمات المتعلقة بالمحافظة على الأمن والنظام والسلامة والإطفاء داخل المنشآت الاقتصادية والحيوية ومرافقها بالوسائل المتاحة"[2].

---

[1] نبيل عبد العزيز، التخطيط لمواجهة أخطار التهديد بالقنابل، الندوة السابعة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجبيل الصناعية، المملكة العربية السعودية، 1408هـ، ص5.

[2] حمود مريحيل المبارك، طرق وأساليب الأمن الصناعي في مكافحة الجريمة، الندوة السابعة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجبيل الصناعية، المملكة العربية السعودية، 1408، ص4.

كما يمكن تعريف الامن الصناعي والسلامة المهنية بأنه: " مجموعة الأساليب والجهود الهندسية والتنظيمية التي يجب أن تتخذ، لمنع أي عمل مقصود، أو غير مقصود، قد يؤدي إلى عرقلة استمرارية الإنتاج في المنشأة تحت كافة الظروف– والتقليل وحصر آثار إصابة قد تحدث"[1].

المطلب الثاني: مفهوم الامن الصناعي والسلامة المهنية

إن **مفهوم الامن الصناعي والسلامة المهنية** هو إيجاد البرامج المناسبة لتلافي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية – وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال – تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود – ألا وهو توفير كافة أساليب الحماية الوقائية[2].

المطلب الثالث: برامج الامن الصناعي والسلامة المهنية :

إطار عمل منظم ، –تقييم الخطر ، التحكم في الخطر– تدريب العمال ، إجتماع ما قبل العمل ، الصيانة الوقائية ، الفحوصات ، توفير بيئة عمل آمنة ، توفير معدات السلامة الشخصية ، إجراءات الطوارئ.

عناصر برامج الأمن الصناعي :إن برنامج الأمن الصناعي لابد وأن يتضمن العناصر الأساسية التالية.

الدعم من قبل الإدارة العليا :لكي يكون برنامج الأمن الصناعي فاعلا لا بد وأن يدعم و يقدم له العون من قبل الإدارة العليا حيث أن البرنامج الذي لا تقنع به الإدارة لا تقدم له الدعم اللازم غالبا ما يكون غير فاعل و بالتالي يؤدي إلى استمرارية حوادث العمل وزيادتها بدلا من نقصانها و يتمثل الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا في الجوانب الآتية[3]:

---

[1] رشاد أحمد صقر، الأمن الصناعي في المملكة، الندوة الثانية للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجبيل الصناعية، المملكة العربية السعودية، صفر 1404هـ، ص4.

[2] عبد المحسن أبو الليف، الأمن الصناعي، محاضرات بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1417هـ، ص2.

[3] بشار يزيد الوليد ، الإدارة الحديثة للموارد البشرية ، دار الراية ، للنشر و التوزيع ،ط 1 ، عمان، الأردن ،ص23

-حضور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها هذا البرنامج بحيث تكون للإدارةراي ومعرفة لما يحصل ويحدد من ضوابط عمل هذه اللقاءات والتأكد من قبل الإدارة العليا على تقارير الدورية حول الأمن الصناعي.

-إضافة إلى التفتيش الدوري والفحص المستمر لأماكن العمل، كما يتمثل دور الإدارة العليا في إمدادها العوني لمسؤولي الأمن الصناعي ، فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقائية من الحوادث الصناعية.

-**تحديد مسؤولية الأمن الصناعي** :لا بد من تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي وصيانة الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أم كبيرة في الحجم ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إناطة هذه المهمة بشخص إداري إضافة إلى مهامه الإدارية، أما في المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي إلى مهندس الأمن الصناعي أو تعيين مدير كمستشار الأمن الصناعي كلما كانت علاقة مدير الأمن الصناعي بالأفراد العاملين.

وفي كافة الوحدات والأقسام الإدارية علاقة وظيفية حيث بإمكانه إصدار الأوامر فيما يتعلق بمتطلبات الأمن الصناعي.

-**هندسة العمل** :إن الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في مواقع العمل من العناصر الأساسية في أي برنامج للصيانة من الحوادث ومن المستلزمات والشروط الهندسية في العمل توفر النظافة في أماكن العمل وتحديد الإجراءات الضرورية اللازمة واستخدام الأجهزة والمعدات الوقائية أثناء العمل و كيفية استخدام المواد ذات الخطوات[1] .

-**التعليم والتدريب** :يعتبر عنصر التعليم و التدريب من العناصر الأساسية التي لا بد من توفرها للأفراد العاملين للتقليل و الحد من الحوادث أثناء العمل حيث أن التدريب يركز على

[1] دوباخ قويدر :دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستر ، جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة2008-2009، ص 28

الإجراءات الصحيحة في العمل وإرشاد الأفراد وتوجيههم فيما، ويتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي، للمشرق المباشر دور كبير في توجيه الأفراد العاملين وبصورة خاصة الأفراد الجدد حول طبيعة العمل، ودرجة المخاطرة فيه وكيفية الوقاية من الحوادث في المنظمة لتسمية وعي الأفراد العاملين حول المخاطر المهنية.

-**أساليب ووسائل التوعية الوقائية** :إن من بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي:

***اللوائح وملصقات الأمن** :عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضح الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي علىراشادات موجهة للعمال لأخذها بين الاعتبار ولكي تكون هاته اللوائح والملصقات فعالة وناجعة لا بد أن تكون كبيرة و واضحة مثبتة على الجدران ومن الأحسن بجانب مناصب العمل، كما تجب أن تكون ذات أشكال ورسوم جذابة وعباراتها مكتوبة بخط كبير وسهلة كي يسهل على الجميع قراءتها.

***المطبوعات** :تتضمن آراء وأفكار يود المختصون والتقنيون نقلها إلى العمال وقد تكون في صورة منشورات، أو جرائد، أو مذكرات أو مجلدات، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا قيما وسجلا هاما للاجتماعات والندوات والمؤتمرات وتتضمن أن تتخذ المطبوعات صورة سجلات للاقتراحات تسجل فيها اقتراحات وآراء العمال التي يقدموها في هذا الإطار.

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

***المناقشة** :تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على المناقشات وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن[1] .

***الندوة** :عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض

[1] دوباخ قويدر ، المرجع السابق ، ص 30

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

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

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

***الإرشادات** :يقدمها المشرق المباشر أو التقني إلى العمل قيد شروعهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أداؤه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها ويمكن أن هذه الوسيلة تتميز بمباشرتها للحالة في وقتها وسد حاجة العاملين عند حاجتهم لذلك خاصة أثناء المناقشات التي تتبع المحاضرات والاجتماعات واللقاءات والندوات وغيرها.

وبشكل عام يمكن القول أن هناك وسائل عديدة للتوعية تستخدمها المنظمات و تحفز العاملين على إتباعها، بهدف التجنب من الإصابات بحوادث العمل، وعلى غرار ما سبق ذكره من وسائل التوعية الوقائية فهناك وسائل أخرى نذكرها باختصار فيما يلي:

*الحلقات الدراسية.

*الوسائل السمعية البصرية كالتلفزيون، الأفلام التحسيسية، الأفلام المعلوماتية وأفلام التكوين...إلخ.

*الدوريات .[1]

[1] دوباح قويدر ، مرجع سبق ذكره ، ص دوباح قويدر ، مرجع سبق ذكره ، ص31

المبحث الثاني:اهداف ومعوقات الامن الصناعي والسلامة المهنية

المطلب الاول: أهداف الامن الصناعي والسلامة المهنية ووسائل تحقيقها

يمكن إجمال أهداف الامن الصناعي والسلامة المهنية في تحسين وسائل الإنتاج بالمنشأة الصناعية، وذلك بتهيئة الظروف المناسبة السليمة للعمل والعاملين، والمحتفظة على صحة وسلامة العاملين من الأخطار والحوادث الصناعية والاهتمام بتوفير كل الوسائل للحصول على أكبر قدر من الإنتاجية.

يهدف الامن الصناعي والسلامة المهنية إلى حماية مباني المنشأة الصناعية ومرافقها من الأخطار والجرائم- ومحاولة التقليل من فرص حدوثها- والتخطيط الفعال لمواجهة الطوارئ والكوارث والاهتمام برفع مستوى الوعي والتفكير لدى الأشخاص العاملين بالمنشأة بأهمية التقيد ببرامج الأمن والسلامة[1].

لذلك فإن أهداف الامن الصناعي والسلامة المهنية هي أهداف وقائية فهي تهتم بتوفير الإجراءات التي تساعد على منع وقوع الحوادث الصناعية أو حوادث بشرية، فتمنع وقوع إصابات العمل ويؤدي ذلك على زيادة الإنتاج في المنشأة.

ويرى خبراء الامن الصناعي والسلامة المهنية أن وسائل تحقيق الامن الصناعي والسلامة المهنية تتمثل في[2]:

1- تكييف العمل للعامل، وهي تكييف الآلات والمعدات وتدريب العاملين عليها، مما يقلل فرص حدوث إصابات،

2- تحسين ظروف العمل كالإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة، وتحديد ساعات العمل، وإعطاء وقت كاف للراحة وتوفير الغذاء المناسب للعاملين ،

3- التفتيش ومعرفة الأخطار المهنية وإصلاح الأعطال والتأكد من وجود الاحتياطات الأمنية الكافية ،

---

[1] طلال محمد نوري، الأمن الصناعي: أمن- سلامة- إطفاء، بحث تخرج الدورة التأهيلية الثامنة عشرة للضباط الجامعيين، المعهد العالي للدراسات الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض، 1409هـ، ص20.

[2] طلال محمد نوري: مرجع سابق، ص22.

4- البحوث الفنية والنفسية، وذلك لمعرفة الطرق المثلى لأداء العمل والاستعداد للحوادث ، ودراسة التعب والملل والإرهاق، وكذلك دراسات إحصائية ،

5- البرامج التدريبية: وهي تنظيم برامج تدريبية للعاملين عن كيفية تشغيل الآلات.

ولاشك أن هنالك عناصر عدة لتحقيق أهداف الامن الصناعي والسلامة المهنية ، وإذا كانت زيادة الكفاءة الإنتاجية من أهم تلك العناصر فإن تقليل الخسائر المادية والبشرية لا تقل عنها في الأهمية بالإضافة إلى الاهتمام بالعناصر الأخرى والتي تعتبر هامة لتحقيق تلك الأهداف، حيث يجب الاهتمام بتلك العناصر والعمل بمقتضاها.

إن تحقيق الأهداف الخاصة ب الامن الصناعي والسلامة المهنية يبدأ بوضع الأنظمة والتعليمات الخاصة بذلك، ومن خلال تلك الأنظمة وعلى هديها يتم التدريب المناسب للعمال، على العمل بالآلات والمعدات الموجودة وذلك بحيث يتم تدريبهم تدريبا جيدا ليقلل من فرص حدوث الإصابات، ويجب أن يتضمن ذلك وضع برنامج تدريبي للعاملين عن كيفية التشغيل والتحكم في الأجهزة واستخدام أدوات مكافحة الحريق في حالات الطوارئ وكيفية الاستخدام الصحيح لمعدات الوقاية، وهذا من شأنه وجود عنصر بشري مؤهل وواع، وكذلك نشر الوعي الأمني ووعي السلامة وسط العاملين.

كما أن توفير الظروف المحيطة المناسبة تلعب دورا هاما في تحقيق مقاصد الامن الصناعي والسلامة المهنية ، ومثال ذلك الإضاءة المناسبة والتهوية الصحية، وتحديد ساعات العمل، وإعطاء العاملين وقتا كافيا للراحة، وكذلك توفير الغذاء المناسب، وينص على ذلك كأحد شروط العمل.[1]

وسائـل تحقيق أهداف الامن الصناعي والسلامة المهنية :

أولا : تكييف العمل للعامل :

[1] حمداني بن علي، السلامة والأمن الصناعي، جامعة القاضي عياض، مراكش، المملكة المغربية، اكتوبر 1990م.ص 63

أي تكييف الآلات و الأدوات و العدد حتى تناسب العامل الذي يديرها أو يستخدمها .

ثانيا : تحسين الظروف الفيزيقية للعمل : كالإضاءة و التهوية و درجة الحرارة و الخ ...

ثالثا : التفتيش :

الغرض منه إظهار الأخطار المهنية في المنشات الصناعية لتفادي الخطر بالنسبة لأي عملية واردة أو مادة أو جهاز أو بالنسبة لظروف العمل بها .

رابعا : البحوث : سواء كانت بحوث فنية أو سيكولوجية أو دراسات إحصائية :

أ) البحوث الفنية: و التي تشتمل دراسة الطريقة المثلى لأداء كل عمل من الأعمال لامكان وضع كل عامل في العمل المناسب له على نحو يكفل تلافي جميع الأسباب المحتملة لوقوع الحوادث و كذلك دراسة مخاطر الآلات و تدبير الوسائل الوقائية منها و التأكد من مطابقة تصميمها لمواصفات الآمن .

ب) البحوث السيكولوجية : لدراسة الاستعداد للحوادث (لاستهداف الحوادث) كما تتضمن هذه البحوث دراسة العلاقة بين نسبة الحوادث ومن العامل و مدة خدمته و دراسة العوامل الانفعالية و القدرة الذهنية و التعب و الملل و مدى ارتباطها بحوادث العمل

ج) الدراسات الإحصائية : و يتم إعداد هذه الدراسات عن طريق تسجيل حوادث العمل و جميع الحقائق عليها ، و إعداد الإحصاءات عند الإصابات .

المطلب الثاني: معوقات الامن الصناعي والسلامة المهنية

رغم التفاوت بين الدول العربية في الأخذ بمبادئ وتطبيق قواعد الامن الصناعي والسلامة المهنية ، لكننا نجد بعض معوقات الامن الصناعي والسلامة المهنية ومنها:[1]

1-**نقص أو تعدد التشريعات الخاصة ب الامن الصناعي والسلامة المهنية** : وهنالك نقص في بعض التشريعات في بعض الدول العربية التي تحتاج إلى الارتقاء بتشريعاتها لتكون مكتملة تعكس ما يقابلها من اهتمام ملحوظ.

[1] الفريق د، عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص38.

إننا نجد أن بعض التشريعات قد صدرت في زمن مستقل ولحاجة معينة وقد لا يكون هنالك تنسيق بين عدة تشريعات تعمل في مجال واحد، الأمر الذي قد يؤدي إلى الاضطراب والتضارب في بعض الأحيان وقد يؤثر سلبا على مسيرة الامن الصناعي والسلامة المهنية وربما يكون سبب ذلك هو تعدد الأجهزة المعنية بموضوع الامن الصناعي والسلامة المهنية ، الأمر الذي يستدعي توحيد الجهات العاملة في هذا المجال منعا لأي تضارب في التشريع والتنفيذ.

ثم إن تعدد التشريعات قد يعكس درجات اهتمام متفاوتة من بعض الجهات ذات العلاقة ب الامن الصناعي والسلامة المهنية ، فيجيء التشريع عاكسا لتلك الأسبقية في الاهتمامات، ولاشك أن تعدد التشريعات وتعدد جهات الاختصاص ربما يعتبر من معوقات أعمال الامن الصناعي والسلامة المهنية زيادة على ما تمت الإشارة إليه أعلاه، فربما يقتضي الأمر تجميع التشريعات المبعثرة ذات التوجه الواحد في مجال الامن الصناعي والسلامة المهنية وإعادة إصدارها في قوانين موحدة ويكون بداخلها تحديد الاختصاصات لكل جهة معينة بتشريع معين.

2- عدم وجود قناعة كافية بأهمية الامن الصناعي والسلامة المهنية :[1]

تتفاوت قناعة المسئولين بأهمية الامن الصناعي والسلامة المهنية وأسبقيته، وهذه القناعة مطلوبة من القيادات الإدارية المختصة حتى تسري هذه القناعات إلى المستويات الأخرى، وهذه القناعة هي تعطي الأسبقية لقضايا الامن الصناعي والسلامة المهنية وتقنينه وتنظيمه.

3- **عدم الالتزام بتنفيذ تعليمات الامن الصناعي والسلامة المهنية :** قد ينتج من عدم القناعة المشار إليها أعلاه هو عدم الالتزام الجاد والصارم بتنفيذ تعليمات الأمن، أو قد يكون عدم الالتزام بهذه التعليمات قد يعود إلى تعدد وتنوع هذه التعليمات وغموض بعضها، أو الجهل بمقاصدها وما تتطلبه.

[1] الفريق د، عباس أبو شامة،المراجع السابق، ص 38

4- عدم الأخذ بما هو جديد في التقنية:[1]

هنالك تسارع علمي في مجال الامن الصناعي والسلامة المهنية فهو من العلوم الحديثة والتي تتطور بمرور الزمن نتيجة للتقنيات المستحدثة والمستخدمة في هذا المجال، وقد نجد ذلك واضحا في الدول الغربية حيث أخذت التكنولوجيا مكانها في مجال الامن الصناعي والسلامة المهنية ، لذلك فإن الأمر يتطلب من القائمين على أمر الامن الصناعي والسلامة المهنية العربي الاهتمام بكل ما هو جديد في عالم التقنيات في ساحة الامن الصناعي والسلامة المهنية .

5- عدم تنمية الوعي ب الامن الصناعي والسلامة المهنية :

في المناخ العربي حيث الأخذ ب الامن الصناعي والسلامة المهنية يعتبر من الأمور المعاصرة، فإن الأمر يحتاج إلى تنمية الوعي ب الامن الصناعي والسلامة المهنية وبالاهتمام بهذا الموضوع، والعناية بكل الوسائل لزيادة الوعي ثم الاهتمام بالتدريب في هذا الجانب للعاملين وغيرهم من المتطوعين إن كان هنالك ما يستدعي ذلك.

المطلب الثالث: توصيات مقترحة لزيادة الامن الصناعي والسلامة المهنية و تخفيض الحوادث

و هذه التوصيات مصنفة تبعا لمجالات مهمة في ميدان الصناعة و العمل .

. بالنسبة لظروف العمل الفيزيقية :

تتمثل في الاضاءة و درجة الحرارة و قلة الضوضاء و نقص التعب و الاجهاد هذه العوامل تساعد على تخفيض معدلات الحوادث و خلق جو ملائم للعمل ، لذا ينبغي تحسينه و تطويرها للحد من الاخطار اذا ان هذه الظروف تختلف بتنوع الوظائف و البيئة هذا من جهة و لا يخاف هذه العقبات لا بد من توفر شرط اخر و هو على مهندسي الآلات صناعتها صناعة تقل درجة الخطر اذ لا بد من تطويرها و العمل على تحسينها و ان تكون البيئة

[1] الفريق د، عباس أبو شامة، مرجع سابق، ص:39.

مناسبة للقيام بهذه المهن و هو كالقيام بعمليان نوعية كذكر أهمية هذه الأدوات و حماية العامل من الأخطار المحدقة بها ، كوضع الخوذة ، نظارة ، أقنعة لوقايته ومن اجل سلامته .

بالنسبة لملاءمة العامل للعمل :

إن للاضطرابات النفسية (الانفعالية) و نقص القدرة على الانتباه و التركيز و نقص الخبرة ، إدمان الخمر و الميل للانتحار و المخاطرة و التمركز في الذات و القلق كما تكون هذه الاضطرابات موجهة للأخر او للأشياء و حتى للنفس أيضا ، لذا ينصح و يؤكد اهمية وضع برامج تدريبية مناسبة تساعد ديثي الخبرة على اكتساب الخبرات اللازمة للنجاح في العمل و الابتعاد عن حوادثه .

بالنسبة لرعاية العامل في عمله :[1]

ان بيئة العمل النفسية لها دور كبير في خفض معدلات الحوادث و الحد منها او رفعها و هذا ما تبين خاصة من حدوث (دكير) وزملائه على وجه الخصوص لذا الاهتمام لبيئة العمل حتى ينخفض مستوى الحوادث قدر المستطاع .

فلتخفيض عاملي التعب و الملل المسببان لضيق النفس ومن ثم يخلق فرص وقوع الحوادث تقسيم العمل وإعطاء العامل فرصة للتغيير و التنوع في طبيعة الأعمال و إتاحة فرصة كافية للراحة و إدخال برامج الترفيه بين الحين و الأخر .

اما فيما يخص العمل و الروح المعنوية للعامل ان (ريان و سميث) ارجعا كثرة الحوادث في المؤسسات تعود الى الروح المعنوية السائدة بين العمال في المؤسسة و هو العلاج يرفع الروح المعنوية لهؤلاء العمال بالطرق السيكولوجية كما ان للباحثين (دافيدز وماهوني) نفس الرأي. [2]

أما (روبير) فيلخصها في :

1. الضمان Securité : حق العامل في اجر معقول من غير ان يخشى الوقت .

---

[1] عبد المحسن بن حمد أبو الليف، الأمن الصناعي –الأمن– السلامة الصناعية– الوقاية من الحرائق– بعض المواضيع ذات العلاقة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، اكتوبر 1996م.ص 92

[2] عبد المحسن بن حمد أبو الليف، المرجع السابق، .ص 92

2. إتاحة فرصة التقدم أمامه .

3. معاملته باحترام وحفظ كرامته.

كما ان هذه العوامل وجد لها صدى فأشركوا العامل في أرباح مؤسسته وتمثيل في مجلس أدارتها .

اما ارتباط الحوادث سوء التوافق و الاضطرابات النفسية : العمل على علاج مشكلات العاملين النفسية و اضطرابا تهم التوافقية ومن بين الباحثين الذين درسوا هذه الحالات (فيتلس) فدرس حالات 154 ممن تكرر وقوعهم في الحوادث في المدة بين 1 يناير 1929 و 1 يناير 1930في عيادة لتالفي وقوع الحوادث أسستها شركة ملووكي للسكك الحديدية و الكهرباء و نقصت الحوادث من 1218 إلى 331 كما فصل 3 عمال فقط ، و توصلت شركة كليفلندا إلى نتائج مماثلة ، و للرعاية الطبية للعمال تساعد كذلك على التقليل من الحوادث .

تحسين الظروف الفيزيقية للعمل[1] :

تتوقف انتاجية العامل الى عدة عوامل داخلية وخارجية :

أ . الداخلية : (الشخصية) قدرات الفرد واستعداداته وسمات شخصية وقوة دوافعه وخبرته وتدريبه .

ب . العوامل الخارجية : الظروف الفيزيقية : الظروف الاجتماعية التي تحيط به في عمله اما العوامل الفيزيقية :

أ . الإضاءة :

الإضاءة الجيدة : تعين العامل على رفع مستوى الإنتاجية و بمجهود اقل اذ لا طالما تعتمد الكفاية الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري و الدقة في التمييز بين الأشياء او الملاحظة الموصولة او الثقيلة إما الإضاءة السيئة تثير في نفوس الكثيرين من الشعور بالانقباض و ما يؤدي إلى إرهاق البصر وزيادة التعب والأخطار فيجب إن يكون كافيا ثابتا موزعا توزيعا

[1] عبد المحسن بن حمد أبو الليف،المرجع السابق، ص 93

عادلا فضوء الشمس المباشر قد يحقق دائما هذه الشروط الأربعة يجب تصويبه وتعزيزه غالبا بإضاءة صناعية .

و للإضاءة الجيدة فوائد أخرى فضلا على الأركان و ألاماكن القذرة كما أنها تختلف من مهنة إلى أخرى حسب الاحتياجات وتتخذ مشكلة الإضاءة دلالة اكبر إذا عرفنا ان كثيرا من العمال المصابون بعيوب في الإبصار يهملونها أولا يفطنون إليها .

كما ان الإضاءة تختلف شدتها باختلاف نوع العمل و العامل و كلما ازداد عمر العامل احتاج إلى إضاءة اشد لإتقان عمله ، كما إن الأشياء الناصعة إزالتها لأنها تسبب الصداع لذا يستحسن طلاءها كما ينصح أيضا الاهتمام بارتفاع الأسقف و أشكالها و ارتفاع المصابيح .

ب . التهوية[1] : و يعني تزويد العمال باستمرار الهواء النظيف الخالي من الأدخنة و الرطوبة الزائدة ويقدر الهواء اللازم للفرد الواحد في الساعة .

و تساعد التهوية الطبيعية بتهوية صناعية وذلك بعمل ناقلة (ضاغطة حيث تقوم بضغط الهواء من الخارج إلى داخل المبنى .

وجدت شركة فيلادلفيا للكهرباء إن تزويد مكاتب الموظفين بأجهزة لتكييف المواد وقد انقص من نسبة مرضى الموظفين و بالتالي قد انقص من الوقت الضائع .

ولتفادي أضرار الرطوبة فانه ينبغي مراعاة :

أ . عدم تبليط أرضية مكان العمل إلا بعد الانتهاء من تركيب الآلات و إقامة المعدات المختلفة اللازمة للعمل .

ب . يجب ان تكون الأرضية صماء غير منفذة للرطوبة .

الضوضـاء :الضوضاء عامل مزعج مشتت للانتباه وهي نوعان :

[1] حمدان بن علي ، السلامة و الأمن الصناعي ، محاضرة لطلبة معهد الدراسات العليا بأكاديمية تايف للعلوم الأمنية الرياض 1995 م ، منشورات الأكاديمية ،ص 33

أ . **الضوضاء الموصولة** : ليس لها اثر كصدور عن جماعة يكتبون على الآلات الكتابة **ب . الضوضاء المتقطعة** : أو غير مألوفة قد يكون لها الأثر الضار الصادرة عن أبواق السيارات في الطريق دخول و خروج أفراد .

و الأعمال العقلية تتأثر بالضوضاء أكثر مما تناثر بها الأعمال الحركية البسيطة .لان الأعمال بتدريبها تصبح عادة و يسهل وممارستها أما العقلية فهي تتأثر بالفوضى .

الرعاية الطبية و الصحية : ترتبط صحة العامل الجسمية بعدة عوامل منها : بنيته الطبيعية وتربيته المنزلية في السنين الأولى من نشأته وحالة معيشته عند البلوغ وحالته الصحية في البلد الذي يعيش فيه و المصنع الذي يعمل بداخله .

أصبحت الرعاية الطبية للعامل من اهم العوامل التي ترتكز عليها أي مؤسسة اذا ان في القديم كانوا لا يهتمون بصحة العامل ان مرض استبدل بآخر فهدفهم كان الاستغلال إلى أقصى درجة .[1]

و هناك وسائل عدة للمحافظة على صحة العمال :

أ/ تحسين الظروف الفيزيقية في أماكن العمل

ب/ العمل أي إزالة الأخطار الصحية

ج/ الفحص الطبي الاولي قبل الالتحاق بالعمل

د/ تقديم وسائل الإسعاف الأولى و العلاج في الحالات الطارئة

هـ/ الإشراف و التفتيش على جميع ظروف العمل التي تؤثر على صحة العمال بالمنشات .

لجان الامن الصناعي والسلامة المهنية :

تتكون اللجنة المثالية من أعضاء مختلفين منهم الإداري و الفني و المشرف و السيكولوجي و مهندس الأمن و الطبيب المهني و الأخصائي الاجتماعي و من وظائفها :

. تحليل أسباب الحوادث وظروفها : وصف الحوادث وتحده الظروف التي وقعت فيها ثم تصنيفها من حيث نوعها وأسبابها و نتائجها .

---

[1] حمدان بن علي، المرجع السابق، ص 35

. الفحص الدوري الموصول للآلات و المعدات و الأجهزة للتأكيد من سلامتها

. الإشراف على الظروف الفيزيقية للعمل

. نشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق الإعلانات و الأحاديث و غيرها.

. العناية بالاختبار المهني للعمال و بحالتهم الصحية و بتوزيع فترات الراحة .

المهندس و السيكولوجي :لكل منهما وظائفه وواجبا ته ولو ان التعاون بينهما يكون أمرا ضروريا فمن وظائف مهندس الأمان تسوير الآلات الخطرة تصميم واقيات الحوادث ، مراقبة الآلات ووظائف السيكولوجي ،معالجة الإنسانية في الحوادث كتدريب العمال على اصطناع طرق الوقاية و التفطن للمخاطر الممكنة و علاج المستهدفين للحوادث ، العمل على خفض حدة التعب و الملل . كما لا بد من تعليم المبتدئ كيفية الإمساك بالأدوات و الاقتراب من الآلات فحص الأدوات قبل استخدامها و لا تقدم في صورة محاضرات او تقدم اليه في صورة تحذيرات بل على ان تغرس فيه كعادات يؤديها دون الحاجة إلى بذل جهد و انتباه .

و يمكننا تلخيص الوظائف الرئيسية للسيكولوجي فيما تتصل ب الامن الصناعي والسلامة المهنية فيما يلي :

. تحليل أسباب الحوادث و عواملها النفسية

. الإسهام في نشر الوعي الوقائي عن طريق الإعلام و الدعاية و تدريب العمال على احترام وسائل الوقاية .[1]

. تحديد اثر التعب و الملل في وقوع بعض الحوادث .

. استبعاد المستهدفين و علاجهم .

التربية الوقائية : لجميع المؤسسات الصناعية لوائح و تشريعات تتصل بالأمن مما يجب ان يعيه كل عامل فيها ، و تتلخص هذه القواعد و اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة او مجلة الحائط بالمؤسسات او تنشر على صورة كتيبات و نشرات ، إذ أن المعلومات وحدها في مجال الامن الصناعي والسلامة المهنية و غيره من المجالات لا تكفي كل

[1] حمدان بن علي، المرجع السابق، ص 36

الناس على تنفيذ ما فيها ،ذلك أن المعرفة في ذاتها قوة خامدة و ليست قوة دافعة و لا يمكن ان تتحول إلى أفعال و سلوك فعلي إلا أن تحولت إلى دوافع و اتجاهات نفسية وعادات و لا يتأتى ذلك إلا بترغيب العامل فيها و أشعاره بفائدتها شخصيا ، أي جعلها ذات دلالة و معنى في نظره حتى يؤمن بها إيمانا يدفعه إلى تطبيقها و ممارستها ، و لتكوين هذه الاتجاهات و العادات شروط يجب ان تراعى في بث هذه التربية الوقائية[1] .

[1] احمد القاضي دليل السلامة و الامن الصناعي بدون نشر ، القاهرة ، مصر الجديدة 1996 ، ص 73

خلاصة

الامن الصناعي والسلامة المهنية و العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة الأيدي العاملة بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث و الإصابات و الأمراض المهنية، و كذلك ضرورة استخدام إجراءات و اتباع قواعد و نظم ضمن إطار المؤسسة بهدف الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة بالإضافة إلى الحفاظ على الممتلكات من خطر التلف و الضياع. و يتدخل الامن الصناعي والسلامة المهنية في كل مجالات الحياة مع الكهرباء و عند قيادة السيارات و السير في الشوارع و في استعمال أدوات كيميائية أو استعمال أدوات الطاقة و أثناء إنشاء البنايات و تناول الطعام و الدواء .... إلخ، لهذا أصبح من الطبيعي أنه الأولى الاهتمام ب الامن الصناعي والسلامة المهنية داخل المصانع و المؤسسات المختلفة و المنشآت التعليمية.

الفصل الثالث

اثر الامن الصناعي على الافراد في المنظمة

تمهيد

نظرا لان العصر البشري داخل التنظيم يصعب تعويضه بعد فقدانه فقد أولت المنظمات من خلال إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للإعتناء به وذلك في خلال عدة إجراءات وتدابير اتخذتها للحد والتقليل من الأخطار التي تواجه أثناء مزاولته لعمله خصوصا في المؤسسات الصناعية التي هو عرضة فيها للأخطار فكان الأمن الصناعي وسيلة من وسائل التدابير اتخذتها للحفاظ على صحة وسلامة العمال وقد جاء هذا العنصر موضحا مفهوم الأمن الصناعي وكذا أهدافه وأهم أسسه بالإضافة إلى توضيح برامج الأمن الصناعي من حيث عناصره أهدافه وا شراك العمال فيه كما تطرقنا إلى التدبير في مجال الأمن الصناعي وأخيرا تم التطرق الى الإجراءات الخاصة بسلامة العامل.

المبحث الاول: علاقة تطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية رفع مستوى أداء العمال

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة و يحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، والأداء الوظيفي يشير إلى محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة.

المطلب الاول: مفهوم الاداء الوظيفي

قبل التطرق لتعريف الأداء الوظيفي يجب إعطاء تعريف للأداء بمفهومه العام، والذي يمكن توضيحه من خلال مجموعة تعريفات لبعض المؤلفين كما يلي:

يعرف الأداء على أنه "النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي تم تحقيقها لدى ممارسة عمل والمعبر عنها بوحدات قياس معينة". ويعرف أيضا أنه "الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبدله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني".[1]

بينما الأداء الوظيفي فيشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس

[1] علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، مصر، 1998، ص267.

وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.[1]

ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".[2]

وفي تعريف آخر للأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها.[3]

مفهوم الأداء: يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، حيث عرف (أندرود) الأداء بأنه: تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته. [4]كما عرف (هاينز) الأداء بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال.[5]

عناصر الأداء الوظيفي:

سيتم من خلال هذا العنصر شرح مختلف العناصر المكونة للأداء الوظيفي وكذا محددات هذا المتغير باعتبارها مهمة جدا لتعميق فهم الأداء الوظيفي.

---

[1] راوية حسين، إدارة الموارد البشرية–رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص 233.

[2] كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1997، ص 156.

[3] هلال محمد عبد الغني، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر، 1996، ص 195.

[4] باجابر،عادل، 1416هـ: "الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية "رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة، ص24

[5] الماضي، مساعد، 1417هـ." معوقات الاتصال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض" رسالة ماجستير ،أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ص13

1-عناصر الأداء الوظيفي: يتألف الأداء الوظيفي من مجموعة عناصر والتي يمكن توضيح أهمها في الآتي:[1]

-**المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

-**نوعية العمل** : وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

- **المثابرة والوثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسئولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

2. محددات الأداء الوظيفي: [2]يحاط أداء الفرد بالعديد من المحددات المترابطة والمتداخلة، وحتى يتسنى إدارة الأفراد بكفاءة لابد أولا من فهم العوامل والمحددات التي من شأنها تحديد طبيعة السلوك الذي سيسلكه الفرد عند أدائه لمهام وظيفته، وقد سعى الباحثون في علم الإدارة إلى تحديد أهم تلك المحددات وقد خلصوا إلى أن أداء الفرد يحدث نتيجة للتفاعل ما بين القدرة على العمل والدافعية في العمل ودرجة الدعم التنظيمي، كما هو موضح المعادلة التالية:

أداء الفرد = الدافعية+ القدرة + الدعم التنظيمي+ الإدراك.

-**الدافعية:**تعرف الدافعية بأنها "منبع السلوك ووقود الأداء، وتشير إلى مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة، والاندفاع الذاتي والفوري لأداء هذه المهام".

أسعد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008، ص 34.

[2] زيد صالح حسن سميع، "أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، اليمن، 2009، ص ص: 97-101.

- **القدرات:**القدرات عبارة عن الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد العامل في أداء عمله، مثل القدرة على القيام بالعمل كما هو مخطط له، القدرة على الاتصال لتحسين النتائج من خلال اكتساب أكبر قدر من المعلومات، القدرة على الاستيعاب والفهم الصحيح لما هو مطلوب للقيام بالعمل بشكل صحيح، وهذه القدرات لا تتغير عبر فترة زمنية قصيرة، ويمكن بناء هذه القدرات من خلال عملية التدريب، التعلم، ويجب أن تكون هذه القدرات تتناسب مع الوظيفة التي يتم أداؤها.

- **الدعم التنظيمي:**يشير الدعم التنظيمي إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات والإنصات لشكواهم. وبمعنى آخر فالدعم التنظيمي ينعكس في صورة اهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين، وتقديم المساعدات والمساهمات والعناية بهم وبصحتهم النفسية وتبدو إيجابية وفعالية المنظمة في استمرارية العناية والاهتمام، مما ينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأييد والدعم.

-**الإدراك:** يشير الإدراك إلى: "العملية المعرفية الأساسية الخاصة بتنظيم المعلومات أو أنه عملية استقبال المؤثرات الخارجية وتفسيرها من قبل الفرد تمهيدا لترجمتها إلى سلوك معين، لذا فإن هذه العملية هي الأساس الذي تقوم عليه سائر العمليات الأخرى، وبدونها لا يستطيع الفرد أن يعي أو أن يتعلم، وتجدر الإشارة إلى أن الإدراك يختلف بين الأفراد، لذا لا بد من تفهم قدرات الموظفين وأسلوب تنظيمها للمعلومات الواردة إليها".[1]

المطلب الثاني: اثر اجراءات السلامة على الاداء الوظيفي

إن المحافظة على سلامة الأفراد وعلى ت وفير الوسائل الصحية والترفيهية لهي من اهم العوامل التي ترفع من روحهم المعنوية ، وكما انه يجري البحث في صميم السلعة بالشكل الذي يبسط من إنتاجها ويقلل من تكاليف الإنتاج فإنه يجب على المهندسين الصناع بين

[1] زيد صالح حسن سميع، مرجع سبق ذكره، ص ص: 97-101.

أن يخططوا المصنع من الداخل وينظموا سير العملية الإنتاجية بالشكل الذي يجعل ظروف العمل أكثر سلامة وأمانا ويخفض من الإجهاد .[1]

إن الصحة والالتزام في العمل تمثل أحد الالتزامات الأساسية من جانب صاحب العمل، فيجب عليه أن يوفر بيئة عمل آمنة وصحية، فقد ظهر في السنوات الأخيرة عدد كبير من الإشارات الصادرة من الإتحاد الأوربي فيما يتعلق بهذه الأمور، وتنحصر هذه الإشارات فيما يلي :

-اللوائح الخاصة بإدارة الصحة والأمان في العمل .

-اللوائح الخاصة بمكان العمل.

اللوائح الخاصة بحماية الأشخاص في العمل.

- اللوائح الخاصة بعمليات التعامل اليدوي.

ترى الإدارة الحديثة أن أهم أهداف وضع وتنفيذ برامج السلامة هو تحقيق ما يلي :[2]

-المحافظة على العاملين من الإصابات وعلى ممتلكات المؤسسة من التكلفة مما يقلل الخسائر المادية والبشرية داخل المؤسسة .

-زيادة شعور العاملين بالانتماء للمؤسسة التي تعمل على المحافظة عليهم من الإصابات، مما يدفعهم للعمل بإخلاص .

-رفع سمعة المؤسسة بين أوساط المجتمع الخارجي سواء كان ذلك الم جتمع هو الجماهير التي تعمل معها المؤسسة أم الحكومة ، أم النقابات الاتحادات العمالية.

[1] باري كشوان، دارة الموارد البشرية،ط2 ،دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة مصر، 2006، ص 204.

[2] حمد فالح صالح:إدارة الموارد البشرية،ط1 ،دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2004، ص 193

المبحث الثاني: علاقة الوقاية من الأخطار المهنية بالاستقرار المهني

المطلب الاول: تعريف الاستقرار المهني

يعرف الاستقرار على أنه ثبات العامل في عمله وعدم تنقله الى أي تنظيم آخر وذلك إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار[1].

هذا التعريف يعتبر الاستقرار بناء العامل في عمله في التنظيم دون التفكير في تغيير عملهم لمؤسسة أخرى ما دام العمل الاول يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية يجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه كذلك يعرف الاستقرار على أنه اشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في العمل على تحرره المعقول من الخوف ما دامت الاجراءات التي اتخذت لتشغله سليمة الخطوات وكان انتاجه لا يدعوا للقلق كذلك يجب أن تنتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لاشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقرار عن طريق تحفيزه وحرية ضمان آمنة وترقيته[2].

كذلك يعني ارتباط الاعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لاهدافه وادراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم[3].

وفي ضوء هذه التعاريف المختلفة أنتهي الى تعريف اجرائي للاستقرار مفاده كما يلي: الاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم واشعاره على الدوام بالأمن والحماية استقرارا عن طريق ترقيه وتحفيزه وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل.

المطلب الثاني: دور اجراءات الوقاية بالاستقرار

ان المقصود بالأمن الصناعي اتخاذ الإجراءات الكفيلة يمنع أو يقلل حوادث العمل والعمل على تخفيض الأمراض المهنية مع تقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج لذلك فإن أهمية

---

[1] – محمد ماهر عليش،**مبادئ إدارة الموارد البشرية**، الكويت:وكالة المطبوعات ، ص34.

[2] – عبد الوهاب احمد عبد الواسع، **إدارة الأفراد**، الرياض: بدون دار النشر ، 1973. ص 81.

[3] – محمد علي محمد، **مجتمع المصنع**،الإسكندرية:الهيئة المصرية للكتاب ، 1972، ص162.

الأمن الصناعي جعلت الكثير من أرباب العمل يخصصون مكاتب ولجان وأقسام خاصة بالأمن الصناعي.

مثال: توفر اثنان من الأخصائيين أحدهما هندسيين لتفهم الأسباب الميكانيكية والمسئولة عن الحوادث والثاني أخصائي نفساني لتحليل الأسباب النفسية والاجتماعية المسئولة عن الإصابات ومن المهم، يجب تدريب العمال الجدد على يد خبراء مؤهلين ووضع العامل المناسب في المكان المناسب ويجب اختيار العاملين وإرشادهم وتوجيههم وان يفرض تقسيم العمل والذي يعطي للعامل فرصة تغيير العمل والتنويع فيه والعمل على رفع روحه المعنوية بحيث تزداد القابلية للعمل والانخراط فيه[1].

[1]– حمدي ياسين، مرجع سابق، ص 95–ص 210.

الفصل الرابع

الجانب الميداني للدراسة

المبحث الأول :الإجراءات المنهجية للدراسة:

تمهيد:

بسب وباء كورونا العالمي لم نستطع النزول للميدان وبالتالي كل الجداول المصممة داخل الجانب الميداني هي محاولة لتبيان إمكاناتنا العلمية على بناء جداول صحيحة منهجيا و قدرتنا على تحليلها.

المطلب الاول: أدوات جمع المعلومات المتوقع استخدامها:

-المقابلة :

هي محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين، يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

المقابلة: وسيلة شفوية – مباشرة أو هاتفية أو تقنية لجمع البيانات– يتم خلالها سؤال فرد أو خبير عن معلومات لا تتوفر عادة في الكتب أو المصادر الأخرى .[1] كما يمكن تعريف المقابلة بأنها محادث موجهة يقوم بها فرد مع آخر أو أفراد آخرين لاستغلالها في بحث علمي، أو الاستعانة بها في التوجيه و التشخيص للعلاج .[2]

المقابلة تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه شخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية.[3]

---

[1] حلمي محمد فوده: المرشد في كتابة البحوث، ص43.

[2] رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي ، أساسياته النظرية، وممارسته العملية، دار الفكر، ط1، 1421هـ، ص 322.

[3] رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي ، مرجع سابق، ص323.

المقابلة هي أداة من أدوات جمع المعلومات في البحث العلمي ، بل و أكثرها استخداما و أحسنها وأفضلها على الاطلاق خاصة في المجتمعات التي تنتشر فيها الامية ،و هي ليست أداة منفصلة عن الأدوات الأخرى بل هي أداة إضافية تضاف إلى الادوات التكنيكية الأخرى . تستخدم المقابلة في الكثير من العلوم الانسانية ، خاصة علم النفس و علم الاجتماع و الانثروبولوجيا و لفظ الاستبار مشتقة من سبر و استبر الجرح أو البئر او الماء أي امتحن غوره ليعرف مقداره . و استبر الأمر أي جربه و اختبره، و تعني المقابلة أو الاستبار المواجهة أو المعاينة أو الاستجواب و هي تقوم على الاتصال الشخصي و الاجتماع وجها لوجه بين الباحث أو معاونيه المتمرنين ، و المبحوثين كل على حدى . و تحدث مناقشة أو محادثة موجهة من أجل البيانات التي يريد الباحث الحصول عليه و ذلك لغرض محدد.[1]

-الملاحظة:

يشير لفظ الملاحظة لغويا إلى النظر إلى الشيء الملاحظ بمؤخر العينين دلالة على التدقيق،فهي المعاينة المباشرة للشيء أو مشاهدته على النحو الذي هو عليه و يقال كذلك لاحظه أي رءاه و على ذلك تعني الملاحظة المشاهدة.

فكل منا يهتدي في سلوكه اليومي بما يلاحظ من ظواهر في حياته فالطفل في نشأته الاجتماعية يتعلم ملاحظة و مشاهدة ما يدور حوله من أحداث و ما يبدو على وجوه المحيطين من تعبيرات و رئيس العمل يلاحظ و يشاهد سلوك مرؤوسيه،و منذ أقدم العصور انشغل الكتاب و الشعراء بوصف ما يشاهدونه[2].

---

[1] فوزي غرايبة، وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجامعة الأردنية، 1977م، ص 43.

[2] حسين عبد الحميد أحمد رشوان:أصول البحث العلمي، الإسكندرية.مؤسسة شباب الجامعة،2006. ص 136

تعتبر الملاحظة من أهم الأدوات المستخدمة في الدراسات الوصفية و تكمن أهمية تلك الأداة في جمع البيانات المتعلقة في كثير من أنماط السلوك التي لا يمكن دراستها إلا بواسطة تلك الأداة، كما أن الملاحظة المباشرة يمكن استخدامها في بحث وصفي، لدراسة سلوك الأطفال و تصرفاتهم عندما يجتمعون بهدف اللعب، حيث يهدف لاكتشاف قدراتهم الحركية و المعرفية و الوجدانية أثناء ممارستهم لنشاط اللعب.[1]

و تعد الملاحظة من بين التقنيات المستعملة خاصة في الدراسة الميدانية لأنها الأداة التي تجعل الباحث أكثر اتصالا بالبحوث، و الملاحظة العلمية تمثل طريقة منهجية يقوم بها الباحث بدقة تامة وفق قواعد محددة للكشف عن تفاصيل الظواهر و لمعرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها و تعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث أو الحقل أو المختبر، و تسجيل ملاحظاته و تجميعها أو الاستعانة بالآلات السمعية البصرية[2].

-**الاستبيان** يعد الاستبيان من أهم الأدوات لجمع البيانات التي تم استخدامها في دراستنا هذه، وهو يتضمن مجموعة من الأسئلة تمت صياغتها لتخدم فروض الدراسة.

وقد تم تسليم الاستبيان مباشرة إلى المبحوثين وكان الاستبيان في صورته النهائية يشمل على 10 اسئلة ويضم ثلاثة محاور.

المطلب الثاني: المنهج الدراسة المتوقع استخدامه:

[1] نبيل الأحمد عبد الهادي:منهجية البحث في العلوم الإنسانية،لبنان،الأهلية للنشر والتوزيع،2006. ص 55

[2] خالد حامد:منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، 2008 .ص 127

من المفترض استخدام المنهج الوصفي في إجراء الدراسة الميدانية لكونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية.

المطلب الثالث: مجتمع الدراسة المستهدف:

من أهم الخطوات المنهجية هي تحديد مجتمع البحث ،ويتوقف حجم العينة على نسبة التمثيل الموجودة بين العينة و المجتمع الأصلي ،و يمكن اعتبارالعينة الطبقية الأكثر ملائمة للبحث لان السلامة المهنية تدرس حسب الفئات المهنية .

االمبحث الثاني: تحليل جداول الفرضية الأولى:

سنحاول في هذا المحور دراسة أثر متغير التشريع الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.

جدول رقم 01 : يبين تاثيرالمستوى التعليمي على تطبيق اجراءات السلامة المهنة.

المستوى التعليمي / تطبيق الإجراءات	إبتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
نعم	-	-	05	٪50	15	٪100	40	٪100	60	٪75
لا	15	٪100	05	٪50	-	–	-	-	20	٪25
المجموع	15	٪100	10	٪100	15	٪100	40	٪100	80	٪100

يتبين لدينا من خلال الجول أعلاه أن 75٪ من المجموع الكل لأفراد العينة يطبقون إجراءات السلامة المهنية مدعمة بأصحاب المستوى التعليمي الجامعي و الثانوي بنسبة مقدرة ب 100 ٪مقابل 50 ٪لدى فئة الإبتدائي.

أما النسبة الدنيا من المجموع الكلي فقد سجلت لدى الفئة غير المطبقة لإجراءات السلامة بنسبة تقدر ب25 ٪مدعمة بفئة الإبتدائي بنسبة مقدرة ب100٪.

و منه نستنتج أنه كلما اتجهنا نحو الفئة المستوى التعليمي العالي كلما طبقت إجراءات السلامة المهنية.

جدول رقم 02 : يبين تأثير تطبيق اجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنة في تحقيق أهداف المؤسسة.

تطبيق الإجراءات / تحقيق أهداف المؤسسة	نعم		لا		المجموع	
نعم	55	٪61.7	05	٪25	60	٪75
لا	05	٪08.3	15	٪75	20	٪25
المجموع	60	٪100	20	٪100	80	٪100

يتبين لدينا من الجدول رقم 01 أن 75 ٪ من أفراد العينة قد أجابت بأن تطبق إجراءات السلامة المهنية تحقق أهداف المؤسسة ،وسجلنا ضمنها كأعلى نسبة لدى فئة"نعم" بـ61.7 ٪ مقابل 25 ٪لدى الفئة المجيبة ب "لا".

و كأدنى نسبة من المجموع الكلي فقد سجلت لى الفئة التي "لا" تعتبر تطبيق الإجراءات الأمنية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة و المقدرة ب 25٪،و ضمنها سجلنا 75 ٪ لدى الفئة المجيبة ب"لا" مقابل 08.3 ٪ لدى فئة "نعم".

و منه نستنتج أن الإتجاه العام للجدول يتجه نحو الفئة التي ترى في تطبيق إجراءات الأمن تحقيقا لأهداف المؤسسة.

المبحث الثالث: تحليل جداول الفرضية الثانية:

سنحاول في هذا المحور دراسة أثر توفير ظروف العمل الآمنة في رفع مستوى الأداء لدى العمال.

جدول رقم 03 : يبين العلاقة الموجودة بين تطبيق اجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنة و أداء العمال داخل المؤسسة.

تطبيق الإجراءات / توجد علاقة بينهما	نعم		لا		المجموع	
نعم	60	٪95.2	10	٪59	70	٪87.5
لا	03	٪04.8	07	٪41	10	٪12.5
المجموع	63	٪100	17	٪100	80	٪100

يتوضح لدينا من خلال الجدول أعلاه أن 87.5٪من مجموع أفراد العين أجابو بأن هناك علاقة بين تطبيق إجراءات السلامة المهنية و أداء العمال داخل المؤسسة ، و ضمنها سجلنا 95.2 ٪منهم أجابوا بأنهم يطبقون إجراءات السلام مقابل 59 ٪منهم لا يطبقونها.

وكأدنى نسبة من المجموع الكلي و المقدرة ب12.5 ٪ سجلناها لدى الفئة التي ترى أنه لا توجد علاقة بين الأمرين ،وضمنها سجلنا ما نسبته 41 ٪لدى الفئة التي لا تطبق إجراءات السلامة المهنية ،مقابل 04.8 ٪منهم يطبقونها.

ومنه يمكن القول أن الإتجاه العام للجدول يتجه نحو الفئة المقتنعة بوجود علاقة وطيدة بين اللأداء الوظيفي و تطبيق إجراءات الأمن الصناعي.

جدول رقم 04 : يبين العلاقة الموجودة بين تطبيق اجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنة و أداء العمال داخل المؤسسة.

تطبيق الإجراءات / التطبيق / يرفع من الأداء	نعم		لا		المجموع	
نعم	55	٪61.7	05	٪25	60	٪75
لا	05	٪08.3	15	٪75	20	٪25
المجموع	60	٪100	20	٪100	80	٪100

من خلال الجدول أعلاه،نلاحظ أن 75 ٪من جملة أفراد العينة أجابوا بأن تطبيق الإجراءات الأمنية داخل المؤسسة يرفع من أدائهم،أين سجلنا 61.7 ٪منهم قد أجابوا بأنهم يطبقون الإجراءات، مقابل 25 ٪منهم لا يطبقونها.

والنسبة الدنيا من المجموع الكلي للمبحوثين و المقدرة ب25 ٪ سجلت لدى الفئة المجيبة بأن تطبيقها لا يزيد من أداء العمال،المدعمة بالفئة المجيبة ب "لا" و المقدرة نسبتهم ب75٪ مقابل 08.3 ٪ لدى الفئة المطبقة لإجراءات السلامة.

و منه نستنتج أن الأغلبية الساحقة من العمال يرون في تطبيق إجراءات السلامة المهنية دافع لرفع أداء العمال داخل المؤسسة.

المبحث الرابع: تحليل جداول الفرضية الثالثة:

نحاول في هذا المحور دراسة أثر توفير الوقاية من الأخطار في رفع مستوى الانتماء لدى العمال.

جدول رقم 05 : يبين العلاقة الموجودة بين تطبيق اجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنة و الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

تطبيق الإجراءات / الإستقرار الوظيفي	نعم		لا		المجموع	
نعم	55	٪61.7	05	٪25	60	٪75
لا	05	٪08.3	15	٪75	20	٪25
المجموع	60	٪100	20	٪100	80	٪100

يتوضح لدينا من الجدول رقم 05 أن 75 ٪من جملة المبحوثين أجابوا بأن تطبيق إجراءات السلامة تضمن الإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة ،و ضمنها سجلنا كأعلى نسبة لدى الفئة المطبقة للإجراءات و المقدرة ب 61.7 ٪، مقابل 25 ٪منهم لا يطبقونها.

أما النسبة الدنيا فقد تم تسجيلها لدى الفئة التي ترى أن لا توجد علاقة بين تطبيق الإجراءات الأمنية و الإستقرار الوظيفيو المقدرة ب 25 ٪،المدعمة بالفئة غير المطبقة لإجراءات السلامة المقدرة نسبتها ب75 ٪،مقابل 08.3 ٪منهم يطبقونها.

يمكن القول أن الإتجاه العام للجدول يتجه ،حو الفئة المقتنعة بأن في تطبيق إجراءات السلامة المهنية تكريسا للإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

جدول رقم 06 : يبين العلاقة الموجودة بين توفر الإستقرار الوظيفي بزيادة الرضا لدى العمال.

الإستقرار الوظيفي / زيادة الرضا لدى العمال	نعم		لا		المجموع	
نعم	60	٪95	-	-	60	٪75
لا	03	٪05	17	٪100	20	٪25
المجموع	63	٪100	17	٪100	80	٪100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 75 ٪من جملة أفراد العينة يرون في توفر الإستقرار الوظيفي يزيد من شعور العمال بالرضا ،و ضمنها سجلنا ما نسبته 95 ٪منهم يون أنه علاقة بين المتغيرين .

و في المقابل سجلنا25 ٪كأدنى نسبة من المجموع الكلي لدى الفئة المجيبة ب "لا" ،المدعمة بالفئة التي لا تؤمن بوجود علاقة بين الاستقرار الوظيفي و زيادة الرضا لدى العمال .

و منه نستنتج أن الإتجاه العام للجدول يتجه نحو فئة العمال التي في أن الإستقرار الوظيفي يزيد من شعور العمال بالرضا الوظيفي داخل المؤسسة.

الخاتمة

الخاتمة:

اعتبرت الصناعة النشاط الأكثر خطرا على الإنسان، و في سبيل زيادة الإنتاج وفعالية المؤسسات الصناعية لابد من تدابير وإجراءات يجب اتخاذها من أجل حماية العنصر البشري من هذه الآثار وهذا بغرض الاهتمام بأمر السلامة والأمن الصناعي ، فمن المناسب أن نتحدث عن بعض المفاهيم التي تشكل موضوعه، ماهيته وأهدافه، وهو ما تم التطرق اليه في الجانب النظري للدراسة تقتضي معطيات هذا الواقع مراجعة شاملة لنظم الأمن الصناعي داخل المؤسسة العمومية الجزائرية من خلال تنظيم شامل لقطاع الأمن الصناعي داخلها ورفع مستوى المسؤولية خاصة من قبل المشرفين والإطارات القائمة على الأمن الصناعي في المؤسسة وحتى تكون المنظمة في القمة لا بد من مواكبة التطور ليس من خلال حداثة الآليات والتقنيات واستبدال لأساليب قديمة بأخرى جديدة في الأمن الصناعي و أنما أيضا تطور الفكر وانفتاحه وتهذيبه وتكامل الأساليب لأن التطور المستمر ومحاولة تحقيق فعالية تنظيمية في المؤسسة هي معادلة تتقوم بالإمكانيات المتاحة و الإدارة الخلاقة والاهتمام بالعمال بدرجة أولى لكي ترتفع معدلات الرضا لديهم وبالتالي الاستقرار في العمل وزيادة الروح المعنوية وارتفاع مستوى الأداء حيث سنحاول من خلال هذه الدراسة إبراز واقع العلاقة بين الأمن الصناعي و اداء الافراد من خلال دراسة تصورية .

انطلاقا من النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث والتي أثبتت تحقق الفرضيات الإجرائية الثلاثة التي تم التأكد من خلالها على أن هناك تطبيق فعلي للامن الصناعي في المنظمات الجزائرية

و أن التشريع الفعال لتطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة و أن توفير ظروف العمل الآمنة والصحية يؤدي إلى رفع مستوى أداء العمال بالإضافة إلى ان الوقاية من الأخطار المهنية تؤدي إلى ارتفاع الانتماء لدى العمال.

المراجع

الكتب العامة

1. أبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة ، تحقيق: عبد السلام محمد هارون دار الجيل – بيروت – لبنان – 1420هـ – 1999م، الطبعة: الثانية
2. باري كشوان، دارة الموارد البشرية،ط2 ،دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصرن 2006
3. بشار يزيد الوليد ، الإدارة الحديثة للموارد البشرية ، دار الراية ، للنشر و التوزيع ،ط 1 ، عمان، الأردن.
4. بوشامب جورج، نظرية المنهج؛ ترجمة ممدوح محمد سليمان وآخرين، القاهرة: الدار العربية للنشر والتوزيع،1987
5. جودت عزت عطوي:أساليب البحث العلمي:مفاهيمه،أدواته،طرقه الإحصائية،دار الثقافة للنشر و التوزيع،2007.
6. حسين عبد الحميد أحمد رشوان:أصول البحث العلمي، الإسكندرية.مؤسسة شباب الجامعة،2006.
7. حمد فالح صالح:إدارة الموارد البشرية،ط1 ،دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2004.
8. خالد حامد:منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، 2008
9. راوية حسين، إدارة الموارد البشرية–رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2001
10. رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي ، أساسياته النظرية، وممارسته العملية، دار الفكر، ط1، 1421هـ
11. زيد صالح حسن سميع، "أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، اليمن، 2009.
12. سعادة، جودت، وإبراهيم، عبد الله، منهج المدرسي المعاصر، ط8، عمان: دار الفكر، 2016
13. عبد الوهاب احمد عبد الواسع، إدارة الأفراد، الرياض: بدون دار النشر ، 1973
14. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، مصر، 1998
15. كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1997

16. محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، تحقيق: محمود خاطر، مكتبة لبنان ناشرون – بيروت – 1415 – 1995، الطبعة: طبعة جديدة،.
17. محمد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري، لسان العرب،دار صادر – بيروت، الطبعة: الأولى.
18. محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة – بيروت
19. محمد ماهر عليش،مبادئ إدارة الموارد البشرية، الكويت:وكالة المطبوعات.
20. مدكور على ، نظريات المناهج التربوية، القاهرة: دار الفكر العربي، 2006
21. موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ، تدريبات عملية ، دار القصبة للنشر ، ترجمة بوزيدي صحراوي، 2004
22. نبيل الأحمد عبد الهادي: منهجية البحث في العلوم الإنسانية، لبنان، الأهلية للنشر والتوزيع،2006.
23. هلال محمد عبد الغني، مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر، 1996
24. يوسف حجيم الطائي و آخرون :إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن،2006
1. ابراهيم محمد عياش، السلامة المهنية في العمل دار، 1ط ، المشرق ، الاردن،2008
2. حسين عبد الطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، د.ت.ن،
3. حمد عبد السميع علي :الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه ، مطبعة القاهرة ، مصر، 1973
4. حمدان بن علي ، السلامة و الأمن الصناعي ، محاضرة لطلبة معهد الدراسات العليا بأكاديمية تايف للعلوم الأمنية الرياض 1995 م ، منشورات الأكاديمية
5. حمداني بن علي، السلامة والأمن الصناعي، جامعة القاضي عياض، مراكش، المملكة المغربية، اكتوبر 1990م
6. رشاد أحمد صقر، الأمن الصناعي في المملكة، الندوة الثانية للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجبيل الصناعية، المملكة العربية السعودية، صفر 1404هـ

7. طلال محمد نوري، الأمن الصناعي: أمن- سلامة- إطفاء، بحث تخرج الدورة التأهيلية الثامنة عشرة للضباط الجامعيين، المعهد العالي للدراسات الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض، 1409هـ
8. عبد المحسن بن حمد أبو الليف، الأمن الصناعي –الأمن- السلامة الصناعية- الوقاية من الحرائق- بعض المواضيع ذات العلاقة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، اكتوبر 1996م
9. الفريق د، عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، 2014،
10. فوزي غرايبة، وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجامعة الأردنية، 1977م
11. محمد علي محمد، مجتمع المصنع، الإسكندرية: الهيئة المصرية للكتاب ، 1972.

المذكرات

1. احمد القاضي دليل السلامة و الامن الصناعي بدون نشر ، القاهرة ، مصر الجديدة 1996
2. ادريس عماري، دور نظام الأمن والسلامة المهنية في تقليص حوادث و اصابات العمل داخل المؤسسة النفطية –دراسة حالة المؤسسة الوطنية لخدمات الابار ENSP 2010-2014، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الميدان : علوم اقتصادية ، علوم تسيير، علوم تجارية الشعبة :علوم اقتصادية التخصص : اقتصاد وتسيير بترولي ، جامع ة قاصدي مرباح – ورقلة، 2014-2015
3. أسعد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008، ص 34.
4. باجابر،عادل، 1416هـ: "الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية "رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة،
5. دوباخ قويدر :**دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية**، مذكرة لنيل شهادة الماجستر ، جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة2008-2009

6. الماضي، مساعد، 1417هـ."معوقات الاتصال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض" رسالة ماجستير ،أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

المحاضرات

1. عبد المحسن أبو الليف، الأمن الصناعي، محاضرات بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1417هـ

المقالات

1. بوخمخم عبد الفتاح، علي موسى حنان، اثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل، الجزائر،الملتقى العالمي حول اداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة مسيلة، 2009

2. حمود مريحيل المبارك، طرق وأساليب الأمن الصناعي في مكافحة الجريمة، الندوة السابعة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجبيل الصناعية، المملكة العربية السعودية، 1408

3. فاتح مجاهدي ، استخدام سياسة HSEكمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية – دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة لشركة سوناطراك، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، جامعة الشلف ، الجزائر ، عدد 8 ، سنة 2012

4. نبيل عبد العزيز، التخطيط لمواجهة أخطار التهديد بالقنابل، الندوة السابعة للأمن الصناعي، الأمانة العامة للهيئة العليا للأمن الصناعي، الجبيل الصناعية، المملكة العربية السعودية، 1408هـ

الملاحق

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع والديموغرافيـا

بين يديك هذه الإستمارة، نود من حضرتكم التعامل معها بإيجابية من خلال المساهمة الفعالة من قبلكم في الإجابة على مختلف الأسئلة التي تحتويها من أجل إستخدامها في إعداد مذكرة نهاية السنة الخاصة بشهادة الماستر في تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان:

الأمن الصناعي في الجزائر بين النصوص القانونية والتطبيق

إعداد الطلب

- بن زروق بن حرزالله

إشراف الدكتورة:

- أمزيان نعيمة

المحور الأول: البيانات الشخصية:

السن: ☐

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ جامعي ☐

المحور الثاني: يؤدي التشريع الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

1-هل تطبق اجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية؟

نعم ☐ لا ☐

2-العلاقة ما بين العامل اجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية؟

نعم ☐ لا ☐

3-هل هناك علاقة بين تطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية و تحقيق أهداف المؤسسة؟

نعم ☐ **لا** ☐

المحور الثالث: يؤدي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية إلى رفع مستوى أداء العمال.

4- هل هناك علاقة ما بين إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية و مستوى الأداء داخل المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

5- ماهي طريقة تطبيقها؟

بالنصوص القانونية ☐ بالتنظيم الداخلي ☐ طرق اخرى ☐

6-هل هناك علاقة بين تطبيق إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية و زيادة الاداء؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع: تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الانتماء لدى العمال

7-الوقاية من الأخطار المهنية لها أثر على :

زيادة في السلامة الجسدية ☐ البقاء داخل المؤسسة ☐ الحصول على نفوذ ☐

8-الوقاية من الأخطار المهنيةلها علاقة بالاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة:

نعم ☐ لا ☐

9-تنفيذ العامل الأعمال الصعبة التي له صلة بالاخطار المهنية:

نعم ☐ لا ☐

10-هناك علاقة بين إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية بالرضا الوظيفي:

نعم ☐ لا ☐