



جامعة زيان عاشور الجلفة  
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



# ادارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الصناعي للوقاية من حوادث العمل

- دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال بالجلفة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس  
تخصص علم النفس العمل وتسخير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

فتحي قيرع

إعداد الطالبتان:

- الربح قاسم

- وسام حانطي

## لجنة المناقشة

أ/د حساني رشيد .....	رئيسا
أ/د ضبع مريم .....	مناقشنا
أ/د بلول أحمد .....	مناقشنا
أ/د قيرع فتحي .....	مشرفا

السنة الجامعية: 2016/2015

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

# شكرا وتقدير

قال تعالى :

((رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَتَتْ عَلَيَّ  
وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْشَلَ صَاحِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ  
فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ))

بداية نشكر خالقنا الذي وهبنا الحياة بحوله وقوته ، الله سبحانه وتعالى نحمده حمدنا كثيرا طيبا مباركا فيه أن وفقنا لإتمام هذا العمل .

الشكر لأستاذنا الكريم على تبنيه لنا بعين الإشراف الأستاذ " قيرع فتحي " الذي أفادنا بالكثير وكان لنا الموجه والمعين

فذلك نخص شكرنا لكل الزملاء الذين لم يخلوا علينا بتوجيهاتهم وأرائهم القيمة كما نتقدم بالشكر الجزييل إلى صاحب مكتبة النور " تواتي محمد "

وكل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد حتى ولو كانت بكلمة طيبة.

وسام و الدرب

# إهلا

الحمد لله رب العالمين ، حمداً يوافي نعمة ، والصلوة والسلام على الرحمة المهداة والنعمة

المديدة نبينا وشفعينا محمد وعلى الله وصحبه وسلم تسلیماً كثیراً إلى يوم الدين.

اهدي هذا العمل الى من ظلت رمز التضحية ،... الى تلك التي جعلت من نفسها جسراً من

الحنان يشجعني على تحقيق طموحاتي واحلامي ... الى التي تسكن اعمامي وتمتلك فؤادي

... اليك اليك يا من كنت معي دائماً بد عواتك ودموعك احياناً امي الغالية ادامك الله ذخراً لي

وحفضك مدى الحياة

الى الذي لو أهديته الدنيا بأسرها ما كافأت عطاءه الى من سهر على تربيتي وتعليمي أبي الغالي

حماه الله

والى اروع ما أهديتني الحياة أو لئك الذين شاركوني طفولتي وكسرروا جسور وحدتي اخوتي و

وأخواتي الاعزاء والى روح أخي الطاهرة و إلى كل الاحفاد و الاهل والاقارب والى كل

الصديقفات والزملاء والزميلات تخصص علم النفس العمل .

وسام

# إِهْدَاءٌ

إِلَيْكُمْ تَحْمِيلِي ..... وَعَلَيْكُمْ

إِلَيْكُمْ أَحْيَيِ ..... وَحَلَمَيِ

إِلَيْكُمْ طَرِيقِي ..... الْمُسْتَقِيَّهُ

إِلَيْكُمْ طَرِيقُ ..... الْمُهَايَهُ

إِلَيْكُمْ يَنْبُوُجُ الصَّبَرُ وَالْتَّفَاؤُ وَالْأَهْلُ

إِلَيْكُمْ كُلُّ مَنْ فِي الْوُجُودِ بَعْدَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ أَمَّيِ الْغَالِيَهُ

إِلَيْكُمْ سَنَديِ وَقُوَّتيِ وَمَلَاطِيِ بَعْدَ اللَّهِ أَيَّيِ الْغَالِيَ

إِلَيْكُمْ مَنْ آثَرُونِي عَلَيْ نَفْسِهِ

إِلَيْكُمْ مَنْ عَلَمَوْنِي عَلَمَ الْحَيَاةَ

إِلَيْكُمْ مَنْ أَظْهَرُوا لِي مَا هُوَ أَجْمَلُ مِنَ الْحَيَاةِ إِخْرَتِي

إِلَيْكُمْ مَنْ كَانُوا مَلَاطِيِ وَمَلَجَئِي

إِلَيْكُمْ مَنْ تَذَوَّقْتُهُ مَعْهُ أَجْمَلُ الْمُعَذَّاتِ

إِلَيْكُمْ مَنْ سَأَتَقَدَّمُهُ ..... وَأَتَمَنَّى أَنْ يَقْتَدُونِي

إِلَيْكُمْ مَنْ جَعَلَهُ اللَّهُ أَخْوَتِي فِي اللَّهِ ..... وَمَنْ أَحْبَبْتُهُ فِي اللَّهِ طَلَابِي قَسَهُ عَلَمُ النَّفْسِ

الْعَمَلُ

إِلَيْكُمْ مَنْ يَجْمِعُ بَيْنَ سَعَادِتِي وَحَزَنِي

إِلَيْكُمْ مَنْ لَمْ يَأْعْرِفْهُ ..... وَلَنْ يَعْرُفُونِي

إِلَيْكُمْ مَنْ أَتَمَنَّى أَنْ أَذْكُرَهُ ..... إِذَا ذَكَرُونِي

إِلَيْكُمْ مَنْ أَتَمَنَّى أَنْ تَبْقَى صُورَهُ ..... فِي مَيْوَنِي

## **ملخص الدراسة :**

تهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة التي تربط ادارة الموارد البشرية بالأمن الصناعي للوقاية من حوادث العمل وبما ان العاملين بالمؤسسات بصفة عامة وفي مؤسسة نفطال بصفة خاصة هم عرضة للحوادث وانطلاقا من تناولنا الفرضيات

التالي :

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية والامن الصناعي
  - مستوى ادارة الموارد البشرية من وجهة نظر العمال مرتفع
  - مستوى الامن الصناعي من وجهة نظر العمال مرتفع
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية في ادارة الموارد البشرية لدى العمال تعزى لمتغيري السن والخبرة المهنية
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية واللوائح
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إدارة الموارد البشرية والتدريب
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إدارة الموارد الشرية والالتزام
- وقد اعتقدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وت تكون عينة الدراسة من 35 عاملًا حيث طبق عليهم استبيان ادارة الموارد البشرية والأمن الصناعي كأداة للدراسة وتمت معالجة البيانات باعتماد على برنامج spss ( برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية ) واستخدام أدوات التحليل التالي : معامل ارتباط بيرسون ، معامل الثبات

معامل ألفا كرومباخ ، التكرارات ، المتوسط الحسابي ، النسب المئوية ، اختبار  
للفرق بين المتوسطات ..... الخ

وأدى تم التوصل الى النتائج التالية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ادارة الموارد البشرية والأمن الصناعي
- مستوى ادارة الموارد البشرية من وجهة نظر العمال منخفض
- مستوى الأمان الصناعي من وجهة نظر العمال مرتفع
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ادارة الموارد البشرية من وجهة نظر العمال تعزى لمتغيري السن والخبرة المهنية
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأمان الصناعي من وجهة نظر العمال تعزى لمتغيري السن والخبرة المهنية
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية واللوائح
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية والتدريب
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية والالتزام .

## Résumé de l'étude:

L'étude vise à identifier les relations entre le département des ressources humaines de la sécurité industrielle pour la prévention des accidents et des travailleurs liés au travail, y compris les institutions en général et en particulier la Fondation NAFTAL sont sujettes à des accidents et à partir, nous avons traité avec les hypothèses suivantes:

- Aucune relation statistiquement significative entre la gestion des ressources humaines et de la sécurité industrielle
- Le niveau de la gestion des ressources humaines du point de vue des travailleurs est élevé
- Niveau de sécurité industrielle du point de vue des travailleurs est élevé
- Il existe statistiquement significative dans la gestion des ressources humaines à des différences de travailleurs en raison des variables d'âge et de l'expérience professionnelle
- Il existe des différences significatives entre les ressources humaines et les règlements de l'administration
- Il existe des différences significatives entre la gestion des ressources humaines et la formation
- Il existe des différences significatives entre la direction et l'engagement des ressources de confidentialité

L'étude a pensé l'approche descriptive et analytique et a fait l'échantillon de l'étude de 35 travailleurs qui leur est appliquée la gestion des ressources humaines et questionnaire sur la sécurité industrielle comme un outil pour l'étude et les données manipulées par l'adoption du programme de spss (Emballage statistique pour les sciences sociales) et d'utiliser les outils d'analyse suivants: Pearson coefficient de corrélation, coefficient de fiabilité coefficient alpha, les doublons, la moyenne arithmétique,

pourcentages, test pour les différences entre les moyennes .....  
etc.

OTD a abouti aux conclusions suivantes:

- Pas de corrélation Mata différences statistiquement significatives entre la gestion des ressources humaines et de la sécurité industrielle
- Le niveau de la gestion des ressources humaines du point de vue des travailleurs peu
- Le niveau de l'industrie de la sécurité du point de vue des travailleurs est élevé
- Il n'y a pas de différences significatives dans la gestion des ressources humaines du point de vue des travailleurs en raison des variables d'âge et professionnelle
- Aucune différence statistiquement significative dans la sécurité industrielle du point de vue des travailleurs en raison des variables d'âge et de l'expérience professionnelle
- Il existe des différences significatives entre les ressources humaines et les règlements de l'administration
- Il existe des différences significatives entre la gestion des ressources humaines et la formation
- Il existe des différences significatives entre la gestion des ressources humaines et de l'engagement

## **قائمة الاشكال**

32.....	شكل رقم (1) مكانة ادارة الموارد البشرية على مستوى الادارة العليا .....
33.....	شكل رقم (2) مكانة إدارة الموارد البشرية على مستوى الادارة التنفيذية.....
.88.....	توزيع العينة وفقا لمتغير السن.....
89.....	توزيع العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية.....

## قائمة الجداول

الجدول (01) يوضح نتائج معاملات صدق مقياس إدارة الموارد البشرية.....	83.....
الجدول (02) يوضح نتائج معاملات ثبات مقياس إدارة الموارد البشرية .....	84.....
الجدول (03) يوضح نتائج معاملات صدق مقياس الأمن الصناعي.....	84.....
الجدول(04) يوضح نتائج معاملات ثبات مقياس الأمن الصناعي .....	85.....
الجدول رقم (05) يوضح النسبة المئوية والتكرارات لعينة من العمال حسب متغير السن	87.....
الجدول رقم(06) يوضح النسبة المئوية والتكرارت لعينة من العمال حسب متغير الخبرة المهنية	88.....
الجدول رقم (07) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرض الاول.....	90.....
الجدول رقم (08) يوضح مستوى إدارة الموارد البشرية بالنسبة للعمال .....	91.....
الجدول رقم ( 09 ) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرض الثاني .....	92.....
الجدول رقم (10) يوضح مستوى الأمن الصناعي من وجهة نظر العمال.....	93.....
الجدول رقم (11) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية الثالثة حسب متغير السن	94.....
الجدول (12)يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية الثالثة حسب متغير الخبرة المهنية	95.....
الجدول رقم(13) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية الرابعة حسب متغير السن	96.....

الجدول رقم(14) يوضح نتائج اختبار صحة الفرضية الرابعة حسب متغير الخبرة المهنية 97

الجدول(15) يوضح الجدول النتائج الخاصة باختبار صحة الفرض الخامس ..... 98

الجدول رقم(16) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرض السادس ..... 99

الجدول رقم(17) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية السابعة ..... 99

الجدول رقم (18) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية العامة ..... 100

الله  
فَهُوَ  
حَمَدٌ مَاسِرٌ

## **الفهرس**

الشكر والاهداء	
ملخص الدراسة	
قائمة الاشكال	
قائمة الجداول	
فهرس المحتويات	
مقدمة.....	1
<b>الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة</b>	
1-الإشكالية : .....	4
2- فرضيات الدراسة:.....	7
3- اهداف الدراسة:.....	8
4- أهمية الدراسة :.....	8
5- تحديد مفاهيم و مصطلحات الدراسة : .....	10
6-الدراسات السابقة : .....	11
<b>الفصل الثاني : إدارة الموارد البشرية</b>	
تمهيد : .....	19
1- التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية :.....	19
2_تعريف إدارة الموارد البشرية:.....	23
3- وظائف ادارة الموارد البشرية : .....	25
4- أهداف ادارة الموارد البشرية : .....	30
5- المكانة التنظيمية لادارة الموارد البشرية : .....	31
6- ادارة الموارد البشرية : .....	33
7-العوامل المؤثرة على كفاءة ادارة الموارد البشرية:.....	36
8-التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية : .....	36
خلاصة الفصل :	40

## **الفصل الثالث   الأمن الصناعي**

42 .....	تمهيد : .....
43 .....	<b>1-لمحة تاريخية عن الأمن الصناعي :</b> .....
45 .....	<b>2-تعريف الأمن الصناعي:</b> .....
46 .....	<b>3-نظريات الأمن الصناعي :</b> .....
50 .....	<b>4-أهداف الأمن الصناعي :</b> .....
52 .....	<b>5-الهيكل التنظيمي للسلامة و الصحة المهنية:</b> .....
54 .....	<b>6_الأطراف المهمة بالأمن الصناعي :</b> .....
57 .....	<b>7 - اجراءات الأمن الصناعي</b> .....
59 .....	<b>8_ادارة الأمن الصناعي :</b> .....
60 .....	<b>9-العناصر الأساسية في تنظيمات الأمن الصناعي :</b> .....
61 .....	<b>10-التحديات التي تواجه الأمن الصناعي :</b> .....
63 .....	<b>خلاصة الفصل :</b> .....

#### **الفصل الرابع الوقاية من حوادث العمل**

65 .....	تمهيد : .....
66 .....	<b>1-تعريف الوقاية :</b> .....
66 .....	<b>2-تعريف الحادثة :</b> .....
67 .....	<b>3-مفهوم الوقاية من حوادث العمل :</b> .....
67 .....	<b>4-النظريات المفسرة للحوادث :</b> .....
69 .....	<b>5-أهداف الوقاية من حوادث العمل :</b> .....
71 .....	<b>6-أسباب حوادث العمل:</b> .....
72 .....	<b>7-وسائل المؤدية لمنع حوادث العمل :</b> .....
74 .....	<b>8-الخسائر المترتبة عن اصابات العمل :</b> .....
74 .....	<b>9_تكاليف الإصابات :</b> .....
76 .....	<b>10_طرق قياس الحوادث :</b> .....
77 .....	<b>11-لجان الوقاية من الحوادث:</b> .....
79 .....	<b>خلاصة الفصل :</b> .....

## **الفصل الخامس : الجانب التطبيقي**

81 .....	تمهيد .....
82 .....	1_منهج الدراسة:.....
82 .....	2_الدراسة الاستطلاعية:.....
86 .....	3_أدوات جمع المعلومات:.....
87 .....	4- عينة الدراسة:.....
89 .....	5- الالاليب الاحصائية : .....
90.....	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الاولى:.....
92.....	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:.....
94.....	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:.....
96.....	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة : .....
97.....	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة : .....
98.....	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السادسة : .....
99.....	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:.....
100.....	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة:.....

الاستنتاج العام

قائمة المراجع

الملاحق

# **مقدمة**

## مقدمة:

أصبح لإدارة الموارد البشرية دور حيوي في الوقت الحاضر نتيجة للنمو الكبير في حجم المنظمات وتنوع انشطتها و تعقدها مما يستتبع بالضرورة توفير الموارد البشرية المناسبة والمتواقة واحتياجات و متطلبات العمل.

تشير هنا إلى أن وظيفة الموارد البشرية موجودة في كل المنظمات أيا كان حجمها ولكن التفاوت بين المنظمات يكمن فيمن يمارس هذه الوظيفة في المنظمات الصغيرة قد تمارس بواسطة المدير وبذلك تعتبر هذه الوظيفة جزء من مهام المدير و مع كبر حجم المنظمة وتجاوز الاعباء لطاقة المدير يبدأ في إسناد هذه الوظيفة إلى مورد بشري أو أكثر وبذلك نجد في المنظمات كبيرة الحجم إدارة وظيفية متخصصة لإدارة الموارد البشرية.

تبادر إدارة الموارد البشرية بالمنظمات عدة وظائف أساسية تبدأ بالبحث والاستقطاب للقوى العاملة وتنتهي بالإحالة إلى المعاش وتشمل هذه الوظائف و المهام تحطيط الاحتياجات من القوى البشرية وفقاً لمتطلبات العمل ثم البحث و الاستقطاب للموارد البشرية من كافة المصادر المتاحة و المناسبة و اختيار افضل المتقدمين للشغل هذه الوظائف ثم اعداد و تتميم الافراد سواء قبل الالتحاق بالعمل او بعده و خلال المسار الوظيفي للفرد حتى ترك العمل وتقييم الوظائف و المهام و تحديد الاهمية النسبية لكل منها كمدخل لتحديد ووضع هيكل للأجور بما يتلائم وأعباء الوظيفة ووضع نظام للحوافز والأجور التشجيعية كمدخل لحفز الموارد البشرية الأكفاء على البقاء بالمنظمة مع اعطائهم أجراً مميزاً يتلائم و الجهد المبذول مما يتطلب تقييم أداء الأفراد ولا يقتصر النشاط عن هذا الحد بل تهتم أيضاً بالعنصر البشري من خلال صيانته من حوادث العمل.

فرغم التقدم العلمي في مجال الصناعة و ما وفره لراحة الانسان في كل نشاطاته  
الحياتية إلا أن المخاطر الصناعية تبقى هي الهاجس الذي ينبع على الانسان سلامة

حياته

وباعتبار أن المخاطر التي يعترض لها العامل أثناء مزاولته لعمله ينجر عنها عدة  
خسائر و تكاليف .

لذلك كان موضوع الأمن الصناعي و حوادث العمل من الموضوعات الهامة التي  
يهم ببحثها علماء النفس في الصناعة و ينبغي اجراء البحوث العلمية و الموضوعية  
بالوقوف على أسباب الحوادث و لوضع الوسائل التي تمنع حدوثها و التي تزيد من  
اجراءات الأمن الصناعي عامة .

و للتقليل من حوادث العمل في المؤسسات الصناعية اعتقدت معظم الدول المتقدمة  
على غرار الولايات المتحدة الأمريكية إلى سياسة الأمن الصناعي و تعزيزه بإعتباره  
يعنى بتوفير ظروف العمل الآمنة و الصحيحة المناسبة في مكان العمل وذلك عن  
طريق الدراسة التي تمر بها العملية الانتاجية مع وضع تدابير السلامة الوقائية و التي  
تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع حوادث العمل المتمثلة في تلك الحوادث الكيانية  
التي تحدث في زمان ومكان معينين و محددين والتي لم توضع في الحسبان و التي  
من خصائصها الأساسية إلحاق الضرر بالعامل والجزائر على غرار مثيلاتها من  
الدول النامية التي دخلت مرحلة التصنيع وتأثرها بالتحولات الاقتصادية والصناعية  
التي شهدتها الدول المتقدمة لم تسلم هي الأخرى مؤسساتها الصناعية من مشكلة  
حوادث العمل رغم توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياتها المادية  
والبشرية

# الفصل الأول

## حماه من سرقة حلول

الإطار المنهجي للدراسة

### 1- الإشكالية :

في ظل التحديات التي فرضتها خصائص وسمات القرن الحادي و العشرين كالعمولة وشدة المنافسة والتطور الشامل والتجارة الحرة ادى بالمؤسسات الى السعي نحو تنظيم مواردتها وخاصة البشرية باعتبارها عنصر هاما والداعمة الاساسية لأي نشاط داخل المؤسسة وذلك بتوجيهها وتدريبها من أجل رفع مستوى انتاجيتها (أبو بكر 2006، ص3)

كانت المؤسسات تعطي الأولوية للجانب المادي على العنصر البشري فكانت تعمل على الزيادة في رأس مالها و انتاجيتها نتيجة تأثيرها بقانون العرض و الطلب و مع مرور الزمن توسيع هذا المؤسسات نظرا لحجم نشاطها فظهرت بذلك أهمية تحسين أداء موادها البشرية داخل المؤسسة (أبو بكر 2006، ص3)

ولا يقتصر النشاط عند هذا الحد وإنما أيضا لابد من الصيانة و المحافظة على القوى البشرية من أي أخطار تهددهم في بيئة العمل (حنفي، 2002، ص6)

ونظرا لأن العنصر البشري داخل التنظيم يصعب تعويضه بعد فقدانه فقد أولت المنظمات من خلال ادارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للاعتماد عليه وذلك من خلال عدة اجراءات و تدابير اتخذتها للحد أو التقليل من الأخطار التي تواجهه أثناء مزاولته لعمله خصوصا في المؤسسات الصناعية التي هو عرضة فيها للأخطار فكان الامن الصناعي و سلامة من الوسائل و التدابير اتخاذها لحفظ على صحة و سلامة العمال و الواقع أن المشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة كبرى إنسانية و اجتماعية و اقتصادية و لبيان ضخامة المشكلة يقول جاكوبس Jacobs أن الإحصائيات تشير أنه في الولايات المتحدة الأمريكية و حدتها في أي عام من الأعوام يقتل حوالي 100 ألف شخص ويصاب حوالي عشرة مليون شخص نتيجة الحوادث (عيسوي، 2003، ص370)

وفي العام 1976 بلغ عدد الحوادث و أمراض المهنة بالقطاع الخاص بالولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال 5.164.000 وقدرت الحوادث المضيفة ل الوقت

— 2.000.000 وعدد الوفيات بسبب الحوادث 450 فرد بالمقارنة بعدد العاملين بهذا القطاع و البالغ 65 مليون فرد في تلك السنة أي أنه من بين كل 12 شخص تقريبا سيتعرض فرد لحادث أو أمراض مهنة ( حنفي ،2002،ص540) وحسب الضمان الاجتماعي الجزائري فإن حوادث العمل في جميع القطاعات الاقتصادي للوطن تقدر بحوالي (50.000) حادث في عام 2005 وحدها، بما فيها (7000) حالة خطيرة أدت إلى إعاقات جسدية و عقلية ، و لقد دفع الضمان الاجتماعي حوالي 10 مليارات دينار جزائري لتعويض هذه الإصابات ( منجل،2010ص200)

لقد كشفت معظم الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل أن العوامل البشرية أو العنصر البشري هو السبب الرئيسي في وقوع معظم الحوادث أي الحوادث ترجع إلى أمور المسؤول عنها الإنسان . ومن بين هذه الدراسات دراسة هنريش، توصل هنري من دراساته أن العوامل الإنسانية تسبب 88% تقريبا من الحوادث التي تقع ، أما الظروف البيئية فتسبب 12% تقريبا ( حنفي ،2002،ص604)

وتعتبر المبادئ السيكولوجية للسلوك الإنساني في العمل من الأمور الهامة التي تساعد على ، الوقاية من الحوادث ، و بالرغم من تعدد العوامل السيكولوجية التي تكمن في مشكلة الحماية من حوادث العمل هناك اتجاه قوي في كثير من الشركات لإهمال الاتجاه السيكولوجي في وضع استراتيجية منع الحوادث ، ويرجع السبب في ذلك إلى أن مهندسي الأمن الصناعي لم يدرسوا أو يتربوا في مجالات السلوك الإنساني ، أي في علم النفس و يبدوا أن مشكلة الوقاية من الحوادث ينظر إليها خطأ على أنها مشكلة هندسية يمكن حلها عن طريق التصميم الصحيح للآلات الخاصة بالأمن الصناعي ، و الحقيقة أن المهندس يستطيع أن يساهم مساهمة إيجابية عن طريق اختراع الآلة التي لا تسبب الحوادث أي توفير نوع السلوك الخالي من الحوادث و لكن اسهامات علم النفس لا ينبغي التقليل من شأنها و الحقيقة أن مشكلة

الوقاية من الحوادث و تقليلها تحتاج إلى تعاون السيكولوجي و المهندس ، فالمعرفة السيكولوجية تكمل المعرفة الهندسية ( عيسوي ، 2003، ص ص 374-376)

وقد أشار بعض الباحث إلى أن سلامة العامل ماهي إلا عملية تعليمية و توضح هذه الحقيقة دراسة أجريت على سائقى باصات إحدى المدن حيث حضروا برنامج للتدريب على الوقاية من الحوادث لمدة 4/2 أسبوعا و بعدها أدوا امتحانا ثبتت فيه صلاحياتهم للقيام بأعمالهم و لقد سجل معدل ارتكابهم للحوادث خلال 17 شهرا ووجدوا أن هذا المعدل استمر في الهبوط طول هذه المدة و تعداها إلى ما بعد ها ومعنى ذلك أن للتدريب فائدة كبيرة للوقاية من الحوادث

ومن هنا تدور الإشكالية الأساسية لموضوع البحث حول التساؤل التالي :

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين إدارة الموارد البشرية والأمن الصناعي عند مستوى الدلالة 0.05؟

ويترافق التساؤل العام إلى تساؤلات فرعية كالتالي :

1- ما مستوى إدارة الموارد البشرية لدى العمال من وجهة نظرهم ؟

2- ما مستوى الأمان الصناعي لدى العمال من وجهة نظرهم ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية لدى العمال تعزى للسن و الخبرة ؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأمان الصناعي لدى العمال تعزى لمتغير السن و الخبرة؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إدارة الموارد البشرية واللوائح؟

6- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إدارة الموارد البشرية والتدريب؟

7- هل توجد فروقا ذات دلالة احصائية بين إدارة الموارد البشرية و الالتزام؟

**2- فرضيات الدراسة:**

**-الفرضية العامة:**

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والأمن الصناعي

**الفرضيات الفرعية:**

- 1- مستوى إدارة الموارد البشرية لدى العمال من وجهة نظرهم مرتفع
- 2- مستوى الأمان الصناعي لدى العمال من وجهة نظرهم مرتفع
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية لدى العمال تعزى للسن و الخبرة المهنية
- 4- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأمان الصناعي لدى العمال تعزى لمتغير السن و الخبرة المهنية
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية واللوائح
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية و التدريب
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والالتزام .

**3 - أهداف الدراسة :**

تهدف هذه الدراسة إلى التوصل إلى ما يلي :

- تقديم نموذج معرفي وميداني يبين العلاقة بين إدارة الموارد البشرية و الأمان الصناعي والتقليل من حوادث العمل
- معرفة مستوى إدارة الموارد البشرية لدى العمال من وجهة نظرهم
- معرفة مستوى الأمان الصناعي لدى العمال من وجهة نظرهم
- معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية لدى العمال تعزى للسن و الخبرة المهنية
- معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأمان الصناعي لدى العمال تعزى للسن و الخبرة المهنية
- معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية و اللوائح
- معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية و التدريب
- معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية و الالتزام .

**4 - أهمية الدراسة :**

يعد العنصر البشري المورد الأكثر أهمية في المؤسسات بحيث تستمد قوتها وبقاءها خلال قيام مواردها بأداء أنشطتهم و مهامهم على أحسن صورة ولتحقيق ذلك كان الحفاظ على صحة المورد البشري و حمايته و توفير الأمان له من حوادث العمل أمراً جوهرياً و أساسياً من خلال توفير المؤسسات لأقسام خاصة بالأمان الصناعي وإحدى نماذج هذه المؤسسات مؤسسة نفط الـ

ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة من ناحيتين من الناحية إثراء موضوع إدارة البشرية و الأمن الصناعي في الوقاية أو التقليل من حوادث العمل ومن ناحية أخرى التمهيد لدراسات مستقبلية تتناول هذا الموضوع .

## 5- تحديد مفاهيم الاجرائية:

### إدارة المورد البشرية:

هو نظام يتكون من مجموعة من وظائف الموارد البشرية من مدراء و قادة و إداريين و فنيين و مستخدمين كما تضم أيضاً موارد غير بشرية كالآلات و المعدات

### الأمن الصناعي:

هو مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى حماية المورد البشري من حوادث العمل بصفة نهائية أو على الأقل التقليل من هاته الحوادث  
حوادث العمل :

هي حوادث مفاجئة تقع أثناء العمل إما بسبب العامل نفسه أو بسبب الأجهزة المستخدمة أو بسبب العمل مخالفة خسائر مادية وبشرية متفاوتة.

**6- الدراسات السابقة :**

**6-1- دراسة عربية:**

دراسة أممية صقر المغني (2006) بعنوان "واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشأة الصناعات التحويلية في قطاع غزة" هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على الواقع الذي تعيشه منشأة قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتأهيل و تطوير و توفير الأنظمة و اللوائح و القوانين الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية
  - تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الداخلية و الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة
  - التعرف على مدى وجود اختلاف في آراء أصحاب العمل في مجال السلامة و الصحة المهنية و بين مجموعة من السمات الشخصية
  - تقديم مقتراحات و توصيات من شأنها أن تساعدها في تطويرها السلامة و الصحة المهنية في المنشآت الصناعية في قطاع غزة
- واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في إجراءات الدراسة وأداة الاستبانة

أما عينة الدراسة فقد استخدمت العينة العشوائية الطبقية و عن النتائج التي تم التوصل إليها هي كالتالي:

- أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة و الصحة المهنية على مستوى المؤسسات الرقابية و الصناعية
- أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة و الصحة المهنية على مستوى التأهيل على مستوى المؤسسات الرقابية و الصناعية

- اتضح من خلال النتائج بأن الجهات الداخلية تكون مدربة في مجال السلامة و الصحة و المهنية
- بينت النتائج أن هناك جهات خارجية تهتم بالرقابة و التفتيش على المنشآت الصناعية مثل وزارة العدل و وزارة الصحة و وزارة البيئة ، الدفاع المدني
- أوضحت النتائج أن المنشآت الصناعية تفتقر إلى وجود المفتشين المختصين بمراقبة أمور السلامة و الصحة المهنية
- أظهرت النتائج أن معدلات حوادث و إصابات العمل يتناقص خلال الخمس سنوات الأخيرة وهذا يرجع إلى اهتمام المؤسسات الرقابية و الصناعية بالاهتمام بتوفير و تطوير و تطبيق اللوائح و الأنظمة و القوانين الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية
- أظهرت النتائج أن نسبة الإصابات الطفيفة احتلت المرتبة الأولى حيث كانت أكثر الإصابات التي تعرض لها العاملون عبارة عن إصابات طفيفة احتلت الإصابات المتوسطة الرتبة الثانية من حيث الأهمية في حين احتلت الإصابات الجسيمة المرتبة الثالثة
- توصلت الدراسة إلى أن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث و إصابات العمل و التي تفيد في التعرف على أسباب و قوع الحوادث و التعرف على الآثار الناجمة على هذه الحوادث
- احتلت الأسباب الشخصية من حيث و قوع الحوادث و الإصابات المرتبة الأولى بينما احتلت ظروف العمل الغير الآمنة المرتبة الثانية و احتلت تصرفات العاملين الغير آمنة المرتبة الثالثة .

**6-2 دراسة محلية:**

**6-2-1-الدراسة الاولى:**

\* دراسة دوباخ قويدر (2008) بعنوان ندى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل و الأمراض و المهنية ببسكرة

هدفت هذه الدراسة الى:

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من اصابات حوادث العمل
  - محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من اصابات الأمراض المهنية
  - محاولة معرفة مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من إصابات حوادث العمل
  - محاولة معرفة مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في رعايتهم من الاصابات الامراض المهنية
  - محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي و كذا الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية من اصابات حوادث العمل و الامراض المهنية
  - محاولة تسليط الضوء على واقع الامن الصناعي بالمؤسسة الصناعية مكان الدراسة ومقارنته مع الادبيات التي تطرقت اليه لإبراز نقاط القوة و الضعف فيه
  - محاولة الباحث تحكم أكثر في استعمال مبادئ و تقنيات البحث العلمي من أجل الوصول على نتائج أكثر دقة و موضوعية
- واعتمد الباحث عل المنهج الوصفي و بالنسبة لأدوات البحث فقد استخدام تقنيات المقابلة و الاستبيان و الملاحظة ، اما عن عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة و المكونة من 38 عامل من بين 380 عامل ومن خلال هذه الدراسة تم التوصل الى النتائج التالية :

**نتائج الفرضية الأولى :**

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من خلال مشارتهم في التدريب الخاص بـ مجال الأمن الصناعي لوقايتهم من اصابات حوادث العمل أن معظمهم أكدوا الاستفادة منه و ذلك من خلال تأكيد نسبة 89.49%

**نتائج الفرضية الثانية :**

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بـ مجال الأمن الصناعي لوقايتهم من اصابات الأمراض المهنية أكدوا الاستفادة منه و ذلك من خلال تأكيد نسبة 89.46%

**نتائج الفرضية الثالثة:**

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من اصابات حوادث العمل ان معظمهم أكدوا الاستفادة منها وذلك من خلال تأكيد معظمهم بنسبة 92.18%

**نتائج الفرضية الرابعة:**

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستماراة التي تقيس مدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من اصابات الأمراض المهنية أن معظمهم أكدوا الاستفادة منها بنسبة 97.36%

**نتائج الفرضية العامة:**

انطلاقاً من النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث و التي أثبتت تحقق الفرضيات الأربع التي تم التأكيد من خلالها ان العمال يستفيدون من التدريب

الخاص بـمجال الأمن الصناعي و كذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من اصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية

**2-2-6 الدراسة الثانية :**

دراسة عروي خالد عماري عبد الباقى و سلمانى عبد الفتاح (2010) بعنوان  
الأمن

الصناعي و انعكاساته على حوادث العمل بالجلفة  
اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي و المنهج المقارن ، وبالنسبة لادوات جمع  
البيانات تمثلت في الملاحظة المقابلة و الاستبيان ، أما عن عينة الدراسة فقد تم  
اختيارها بالطبيعة المنتظمة من بين 400 عامل ثم اختيار 40 عاملًا و من خلال  
هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

**نتائج الفرضية الأولى :**

من خلال النتائج تبين أن العينة التي لم تتعرض للحادث كانت واعية و ملتزمة  
بالتعليمات والإجراءات الأمنية داخل العمل و هذا ما جعلها تتجنب الوقوع في  
الحوادث و بذلك ثبتت صحة الفرضية التي كان مضمونها أنه كلما كان هناك امتثال  
لبرامج الأمن الصناعي قلت حوادث العمل.

**نتائج الفرضية الثانية :**

من خلال النتائج تبين أن إدارة المصنع تقوم بجهودات كبيرة للحد من الحوادث  
من جانب مهام المشرفين و الصيانة الدورية للآلات و المعدات و غيرها و وبالتالي  
ثبتت الفرضية التي كان مضمونها يدور حول أنه كلما وفرت الإدارة مناخ صناعي  
آمن قلت حوادث العمل.

### تعقيب :

تتفق الدراسات السابقة من حيث المنهج حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي أما دراسة عروي وزملاؤه فقد اعتمدت على المنهجين الوصفي و المقارن، أما عينة الدراسة فقد استخدمت الباحثة أميمة صقر المعني في دراستها العينة العشوائية الطبقية وهذا ما تم اعتماده من قبل الباحثين عروي خالد ،عماري عبد الباقي و سلماني عبد الفتاح في حين أن الباحث دوباخ قويدر استخدم العينة العشوائية البسيطة .

وعن أدوات جمع البيانات استخدمت الباحثة أميمة صقر المعني أداة الاستبيان وأما الباحث دوباخ قويدر و سلماني عبد الفتاح و عماري عبد الباقي و عروي خالد فقد استخدموا التقنيات الثلاث لجمع المعلومات وهي الاستبيان و الملاحظة و المقابلة أما فيما يخص النتائج فإن الباحثة أميمة صقر توصلت إلى أن معدلات الحوادث وإصابات العمل يتناقص خلال خمس سنوات الأخيرة وفسرت هذا الأمر راجع إلى اهتمام المؤسسات الرقابية و الصناعية بتوفير و تطوير و تطبيق اللوائح و الأنظمة و القوانين الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية مما يعني استفادة العمال من المناخ الصناعي الآمن و هذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة عروي خالد ،عماري عبد الباقي و سلماني عبد الفتاح حيث يتبين أن إدارة المصنع تقوم بجهودات كبيرة للحد من الحوادث من جانب مهام المشرفين و الصيانة الدورية للآلات و المعدات و غيرها و وبالتالي فإنه كلما وفرت الإدارة مناخ صناعي آمن قلت حوادث العمل ، ومن النتائج التي توصلت إليها أميمة صقر أيضاً أن الأسباب الشخصية من حيث وقوع الحوادث و الإصابات المرتبة الأولى بينما احتلت ظروف العمل الغير آمنة المرتبة الثانية و احتلت تصرفات العاملين الغير آمنة المرتبة الثالثة وهذا ما توصل إليه هنريش في دراساته .

كما اتفقت دراسة كل من دوباخ و عروي وزملائه على أن برامج الأمان الصناعي تساعد في التقليل من حوادث العمل، حيث توصل دوباخ إلى أن العمال استفادوا من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بالأمن الصناعي لوقايتهم من حوادث العمل كما أنهم استفادوا أيضاً من حملات التوعية التي وفرتها المؤسسة لوقايتهم من حوادث العمل، و توصل عروي و زملائه إلى أن امتنال العمال لبرامج الأمان الصناعي تؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل .

وعن أوجه الاختلاف بين الدراسات هو أن دراسة أميمة صقر تناولت العلاقة الارتباطية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين مستوى التأهيل على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية وهذا ما لم تتناوله دراسة دوباخ وعروي وزملائه.

الْفَضْلُ لِمَنْ يَرِدُ  
رَحْمَةُ مَنْ يَرِدُ

إدارة الموارد البشرية

**تمهيد :**

بدأ الاهتمام المتزايد بإدراك أهمية ودور الموارد البشرية في العصر الحديث ، يأخذ أبعادا نتيجة التغيير المشارع على بيئة المؤسسات ، ومدى قدرتها على تأمين تفاعلات مناسبة للتعامل مع اتجاهات التغيير البئي لكي تستطيع أن تحافظ على مركزها التنافسي ، وقد اهتم علماء الادارة بوضع المبادئ والأسس للتي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية هذه الأسس تبدأ من التخطيط و الاختيار والتدريب والتوجيه وكل ماله صلة بالعنصر البشري .

**1- التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية :**

عرفت إدارة الموارد البشرية من حيث الوظيفة والأهداف تغيرات متعددة تلزمه تلازمت مع التغيرات التي شهدتها نمو المؤسسات أو الصناعة أو العلوم أو الحاجات المتعلقة بالموارد البشرية ، كل هذه التطورات ساهمت إلى حد كبير بتضامن دور هذه الادارة واختلاف النظرة لدورها وأهميتها ومكانتها ، ويمكن استعراض أهم هذه المراحل التي مررت بها ادارة الموارد البشرية على النحو التالي :

**1\_ المرحلة الأولى في القرن الثامن عشر :**

كان اقتصاد الدولة يعتمد بصورة أساسية على الموارد الزراعية وبعض المنتجات المنزلية الصغيرة .

لقد كانت ممارسات إدارة الموارد البشرية حينذاك تتم عن طريق الرواد في مجال تلك الأعمال ، فالعمال الجدد يتعلمون ويكتسبون مهارة القيام بمهام وظائفهم من خلال توجيهات وممارسات معلميهم والمشرفين عليهم ذوي الخبرة والدرائية في مجال العمل وبطبيعة الحال كانت الأولوية تعطي الأقارب وأصدقاء أصحاب الزارع والقائمين على دراستها وتمثلت الحوافز المنوحة لهم في الأجر القيليلة التي يحصلون عليها بجانب السكن وقسط من الغداء

(المغربي، 2007 ص23)

**1\_2 المرحلة الثانية : الثورة الصناعية the industriel révolution**

وقد شهدت هذه الفترة البدائيات الفكرية والفلسفية لإدارة الأفراد ، وقد تميزت هذه الفترة بظهور الآلات والأجهزة والمعدات والمصانع الكبيرة ، وقد صاحب كل ذلك سوء الظروف المصاحبة لأداء العاملين من خلال ساعات العمل الطويلة والضوضاء والأتربة و الرطوبة رافقها الحملات الواسعة التشكيل النقابات و الاتجاهات المهنية التي بدأت تطالب بتحسين ظروف العمل والأجور وتقليل ساعات العمل ، وكذلك دور الاختصاصيين والمفكريين والباحثين في تطور العمليات الانتاجية اضافة إلى القوانين والتشريعات الحكومية في تحسين ظروف العمل (الكلادة، 2011، ص 16)

**1\_3 المرحلة الثالثة : ظهور حركة الادارة العلمية scientific management****mouvement**

من بين التطورات الهامة التي ساهمت في ظهور أهمية إدارة الأفراد ، المفاهيم التي قدمها فريدريك تايلور في مجال ادارة الأعمال وعرفت بحركة الإدارة العلمية فقد بدأ تايلور تجاربه في قطاع صناعات الصلب وذلك بمصنع ميدفال وبيثليهم في عام 1885 . وبحلول عام 1887 استطاع تايلور تكوين ما أطلق عليه بالمبادئ الأربع الأساسية للإدارة وهي :

- 1 تطوير علم حقيقي في مجال الادارة
- 2 الاختيار العلمي للعاملين .
- 3 الاهتمام بتتميم العاملين وتعلمهم
- 4 تحقيق روح التعاون والصداقة بين الادارة والعاملين .

ويتضمن المبدأ الأول ( تطوير علم حقيقي في مجال الادارة ) الملاحظة المنظمة وتقسيم وجدولة أوجه النشاط المرتبطة بالوظيفة كما يتم أداؤها في الواقع العلمي ثم تبسيط الأعمال المطلوبة اعتمادا على تحليل الحركات اللازمة لأداء العمل ، والمواد والمعدات المستخدمة في انجاز الأعمال ، فقد طالب تايلور بإحلال هذا الأسلوب العلمي

محل أساليب التجربة والخطأ التي اتبعها العمال الملاحظون الفترة طويلة مضت، أما المبدأ الثاني فينقضي بالغاية بوضع أساليب علمية يمكن عن طريقها اختيار العاملين من ذوي المهارات المناسبة لأعباء الوظائف التي تسند إليهم والتي أمكن تقنيتها وتنظيمها بكفاءة عالية بإتباع الأسلوب العلمي المنصوص عليه في المبدأ الأول (حسن ، 2010 ، ص 33 ص 34).

أما عن المبدأ الثالث للإدارة وهو تعليم وتطوير العاملين ، فإن تايلور يؤكد على أن العامل لن ينتج بالطاقة المطلوبة منه ، إلا بعد أن يكون لديه الاستعداد للعمل والتدريب المناسب على العمل ، وذلك فإن تدريب العامل وتطويره أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل .

ويؤكد تايلور أن التعاون بين الادارة والعاملين هو الأساس الرابع للإدارة ويعتقد أن بالإمكان التوفيق بين رغبة العامل في زيادة أجراه وبين رغبة صاحب العمل (الادارة) في تخفيض تكلفة العمل ، وذلك عن طريق زيادة انتاجية العامل ، وبحيث يشارك العامل في الدخل الزائد المحقق نتيجة لارتفاع معدل انتاجية .

وقد قدم المساعدة لتايلور كل من فرانك جيلبرت وهنري جانب وقد أضاف جانب بعض الأفكار الجديدة حول طريقة دفع الأجر والتي تعتبر أكثر عدالة من طريقة تايلور كما أن فكرة جانبه الخاصة بأعداد جداول العمل قد حققت فوائد كثيرة عند استخدامها (عبد الباقى ، 2002 ، ص 22 ص 23) .

#### **1\_4 المرحلة الرابعة : الحرب العالمية الأولى :**

لقد أظهرت الحرب العالمية الأولى الحاجة إلى استخدام طرق اختيار الموظفين قبل تعيينهم للتأكد من صلاحيتهم لشغل الوظائف ، ومن أمثلة هذه الاختيارات ( ألفا وبيتا) وقد طبقت بنجاح علىآلاف العمال قبل تعيينهم تفاصيا لأسباب فشلهم بعد توظيفهم (عبد الباقى،2002،ص25)

ويتطور حركة الموارد البشرية في الظهور في المنشآت للمساعدة في بعض الامور مثل الرعاية الاجتماعية والتدريب والامن الصناعي والرعاية الصحية ويمكن النظر إلى هؤلاء كطلاع أولي ساعدت على تكوين إدارة الموارد البشرية بمفهومها الحديث .

وقد حدثت تطورات هامة خلال هذه الفترة أيضا حيث انشئت أقسام موارد بشرية مستقلة أو في حوالي عام 1915 أعد أول برنامج تدريبي لمديري الموارد البشرية في احدى الكليات الأمريكية المتخصصة ، وفي عام 1919 تقريبا قامت اثنى عشر كلية بتقديم برامج الموارد البشرية متواجدا على نحو ملائم ، وانشئت كثير من ادارات الموارد البشرية في كثير من الشركات الكبيرة والاجهزة الحكومية (عبد الباقى ، 2002 ، ص 25) .

## **1\_5 المرحلة الخامسة : من 1930 – 1970:**

في الفترة من 1930 حتى 1970 بدأت الشركات بدراسة وبحث العلاقة بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ورضائهم الوظيفي .

كذلك اهتمت بدراسة معلمات الغياب ومعدلات دوران العمالة ، ومجهد النقابات والأنشطة التي تمارسها وقد اثرت في هذه الفترة نتائج دراسات فلسفة الادارة حينذاك والتي أكدت على ضرورة اتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في صنع القرارات وتحمل المسؤولية عن نتائج اعمالهم وذلك بحسب ما بنيت عليه فروض نظرية لافي الادارة كما اهتمت دراسات الهاوثرن التي أجريت في ويسترن إلكتريك عام 1927 بالدراسات السلوكية والنفسية للعاملين وأشارت إلى أن زيادة انتاجية العاملين تتحقق بمعاينتهم للظروف والمتغيرات الايجابية (المغربي، 2007، ص24)

وخلال هذه الفترة قدمت العديد من طرق وأساليب الاختيار المتغيرة ، وبعد الحرب العالمية الثانية تم تطوير الاختبارات النفسية والسلوكية بسرعة ودقة للتعرف على المزايا الفردية وكذلك القدرات والمهارات التي يتحلى بها الافراد حيث تزايد استخدام كثير من الاختبارات عند اختيار العاملين الجدد ووضعهم في المكان المناسب بعد انتهاء الحرب

كما أصبحت إدارة الأفراد مسؤولة أيضاً عن متابعة النواحي التشريعية والالتزام بها حيث تابعت قوانين الحقوق المدنية وما تصدره الدول من قوانين للعاملين بها تخص سياسات العمل واجراءاته .

وكلنتيجة للتغيرات السابقة اتسعت مسؤوليات إدارة الأفراد والتي أطلق حديثاً عليها إدارة الموارد البشرية حالياً فقدت الدور الإداري التنفيذي لتشمل الاختبارات التفاوض حول عقود العمل ، بحوث الاتجاهات والسلوك ، ومتابعة تشريعات العمل و الاستجابة لها (المغربي، 2007 ،ص ص 24-25)

## 2\_تعريف إدارة الموارد البشرية:

:management

لغة : هي الفعل يدير manage بمعنى يدير يوظف ويستخدم ويحرك ويقتضى ويوجه ويرشد ويسوس (أبوالنصر، 2007 ص 36).

اصطلاحاً : هي فن إنجاز الأعمال بواسطة الآخرين وبرغبتهم (الصحف، 1997 ،ص 1)

ressources: -2- الموارد

لغة : الموارد ressources لغويًا هي المصادر sources أو الوسائل و means ، أو الثروة wealth ، وموارد هي مفرد موارد الموارد هو المكان الذي يأتي الناس إليه للحصول على شيء يحقق نفعاً لهم.

وقد أعيد استخدام مصطلح الموارد للإشارة إلى الأصول المادية التي تستخدم ثروة أو ايرادات إلا أن المصطلح حدث به اتساع يشمل أيضاً الموارد البشرية والتي يمكن أن تتحقق ثروة أو ايرادات في حالة توافر المعرفات والاتجاهات والمهارات المطلوبة في هذه الموارد (أبوالنصر، 2007- ص 26).

- اصطلاحاً : يعرفها ماكس سيبورن . بأنها " أي شيء قيمة ويمكن استخدامه وهو أما أن يكون متاحاً أو غير متاح ، ويطلب بعض الجهد لجعله متاحاً ، ويستطيع الإنسان أن يستفيد منه و يجعله أداة يمكن استخدامها لتأدية وظيفة أو لإشباع

حاجة أو لحل مشكلة . كذلك يعرف روبرت باركر الموارد بأنها أي خدمة قائمة في المجتمع متاحة للذين هم في حاجة إليها وفي موقع آخر عرفه بـ باركر الموارد بأنها المصادر sources البيئة الاقتصادية والاجتماعية والمادية المتاحة والممكنة في المجتمع والتي تساهم في اشباع حاجات الناس وحل مشكلاتهم . (أبو النصر، 2007 ، ص 26).

### - 3-2 - humain: البشرية

لغة : البشر الخلق يقع على الانثى والذكر الواحد والاثنين والجمع لا يثنى ولا يجمع يقال : هي بشر وهو بشر وهم بشر (ابن منظور، ص 89.)

2-4- الموارد البشرية humain recoures: يقصد بالموارد البشرية جميع العاملين في المنظمة بما يحملوه من طاقات واستعدادات ومهارات وقيم واتجاهات وخصائص ديمografie هم المدراء والقادة والإداريين والفنين والمستخدمين ، هم الموظفين الدائمين وغير الدائمين الذين تستخدمهم المنظمة . هذه الموارد تقدم للمنظمة مساحات متنوعة وبصورة متواصلة من أجل تحقيق أهدافها (مؤيد، 2009 ، ص 24)

**ادارة الموارد البشرية** : يستخدم هذا المصطلح العلمي الحديث للدلالة على العملية الإدارية المتعلقة بتنظيم وتوظيف وتحفيز وتطوير وتعويض ورقابة أداء وانتاجية والمحافظة على جميع العناصر البشرية من موظفين ومدراء الذين يؤدون عملاً للمنظمة .

وتشتمل مصطلحات قديمة مرادفة له كشئون الموظفين أو شؤون العاملين (الصحف ، 1997 ، ص 100)

أما تعريف ادارة الموارد البشرية من وجهة نظر بعض العلماء هي كالتالي :

- التعريف الأول : يعرف Smith G و j gant ادارة الموارد البشرية بأنها مسؤولية كافة المديرين في المنشأة وأيضاً توصيف لما يقوم به العاملين المتخصصين في ادارة الأفراد (نقلًا عن صفاء بوليفية، 2012 )

- التعريف الثاني يعرف french ادارة الموارد البشرية بأنها عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية العاملة بالمنظمة (عبد الباقي، 2012 ، ص 16 )
- التعريف الثالث : يعرفها ينجر أنها فن اجتذاب العاملين واختيارهم وتعيينهم وتنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم ، وتهيئة الظروف التنظيمية الملائمة من حيث الكم والكيف لاستخراج أفضل ما فيهم من طاقات وتشجيعهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد (نقلًا عن صفاء بوليفية 2012 )
- التعريف الرابع : يعرفها ميلكوفيتش وجون بودرو بأنها سلسلة من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة وفعالية الموظفين (قرش مصطفى,2011,ص25)
- التعريف الخامس : يعرف sikula . a إدارة الأفراد بأنها استخدام القوى العاملة داخل المنشأة أو بواسطة المنشأة ويشمل ذلك عمليات تحطيط القوى العاملة بالمنشأة ، وتقييم الأداء التدريب والتنمية ، التعويض والمرتبات ، العلاقات الصناعية ، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحة للعاملين (عبد الباقي ، 2001 ، ص 28 )

### **3-وظائف ادارة الموارد البشرية :**

- 1-تحليل العمل :** ويقصد به التعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة وتوصف هذه الوظيفة ، وتحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها ، وتصميم الوظيفة بشكل مناسب أو تحديد مواصفات من يستغلها (الكلادة ، 2011,ص 23 )  
إن اعدادات تحليل واضح ودقيق للعمل أو لجزئياته أو للوظائف الإدارية ، هي أولى مسؤوليات إدارة الموارد البشرية في تحديد الإطار أو الواقع الذي ستستند عليه هذه الإدارة في التنبؤ باحتياجاتها من حيث الكم والنوع من الموارد البشرية ومن ثم اختيار الأكفاء والأئسب من هذه الموارد (برير,2012,ص71)

وعلى اعتبار أن التحليل الوظائف دورا محوريا في ادارة الموارد البشرية ويعتبر خطوة يمكن أن تؤثر على مصداقية أو نجاح أو سلامة كافة الوظائف التالية لإدارة

الموارد البشرية ، وعلى اعتبار أيضاً أن مخرجات عملية تحليل الوظائف ستشكل دون شك مدخلات ما سيليها من عمليات ، وهنا تظهر بوضوح أهمية المعلومات في بناء تحليل العمل أو الوظائف بمصداقية عالية و لذا فإن أبرز المعلومات والبيانات التي يوفرها التحليل هي ما يلي :

- أنشطة العمل أو الانشطة الأساسية أو الوظائف الإدارية التي سترسم معالم الهيكل التنظيمي للمؤسسة والتعديلات المنتظر اجرائها في المستقبل
- معلومات عن سلوكيات الموارد البشرية خاصة تلك المعلومات المتعلقة والمشاعر القدرة على التواصل التميز المبادرة ... كما لا بد وأن تغطي أيضاً المعلومات كافة الاحتياجات الأساسية إذا كانت طبيعة بعض الوظائف تتطلب ذلك على سبيل المثال : القدرة على التحمل السهر المستمر رفع أوزان ثقيلة ... الخ
- معلومات عن أساليب وطرق العمل وإلى طبيعة الآلات و المعدات والأدوات المستخدمة مع الأخذ في الاعتبار التغييرات المتوقعة في أساليب وطرق العمل وادارتها مستقبلاً .
- معلومات تتعلق بمعايير لأداء سواء كانت هذه المعايير تأخذ شكلًا كمياً أو نوعياً لكافة وظائف المؤسسة ، لتكون بمثابة الأساس الذي على أساسه يتم تقييم إنجازات أداء الموارد البشرية مستقبلاً .
- معلومات تتعلق بالمحيط الذي يمارس فيه العمل أو تمارس فيه الوظيفة ، الذي يشمل الظروف المادية والاجتماعية والتنظيمية
- معلومات محورية تتعلق بسمات الموارد البشرية المرتبطة مباشرة بأداء العمل أو الوظيفة مثل : المهارات والقدرات والمعارف ، وكذلك أيضاً السمات الشخصية اللازمة والضرورية لأداء الوظيفة مثل : نمط الشخصية الاهتمامات والهوايات و الخصائص الجسدية القدرة على التحمل ... الخ (برير ، 2012 ، ص ص 71\_72 )

**3\_2 وصف الوظائف :**

يمثل وصف الوظائف مجموعة النتائج النهائية التي توصلنا إليها من تحليل الوظائف حيث يتم وضع تلك النتائج على هيئة نموذج (سمى بطاقة التوصيف) يظهر عوامل التقييم الدالة في تكوين الوظيفة ويرزق مدى صعوبة واجباتها ومسؤولياته والحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازم لشغلها (الصيرفي ، 2005 ، ص 117)

وتوصيف الوظيفة هو بيان مكتوب وفقاً لإطار أو نموذج معين يتناول تعريف تفصيلي بوظيفة محددة بعرض تقديم معلومات عن هذه الوظيفة من حيث التميز والمسمى والمهام والواجبات ، والمدخلات والمخرجات شاغلها وعلاقاتها بالوظائف الأخرى وسلطاتها وذلك وفقاً لما يجب أن يكون (البرادعي ، 2006 ، ص 55)

**3-3 التنظيم :** بعد تحديد مجالات العمل في إطار مخطط يجب إنشاء الهيكل التنظيمي لتنفيذها أن التنظيم يعتبر وسيلة لتحقيق الأهداف المخططة بمجرد تحديد وظائف الأفراد التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة و لتنفيذها فإنه يجب على مدير الأفراد تكوين التنظيم الذي يتضمن تحديد هيكل العلاقات بين الأعمال المختلفة ، والأفراد والعوامل المادية ، ويجب عليه أن يكون واعياً للعلاقات المركبة بين وحدته والوحدات الأخرى في الهيكل التنظيمي للمنظمة (أبو بكر ، 2006 ، ص 51)

**3-4- تخطيط الموارد البشرية :**

وهو يشار إليه أيضاً بتخطيط القوى العاملة ، أو تخطيط الأفراد ، ويعرف بأنه عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة ، وفي الوقت المناسب وبطريقة أخرى فإن تخطيط الموارد البشرية هو نظام توافق أو مقابلة عرض الأفراد داخلياً (الأفراد الموجودين فعلاً) وخارجياً (هؤلاء الذين سيتم تعيينهم أو البحث عنهم) مع الوظائف المتاحة التي تتوقع المنظمة وجودها عبر فترة زمنية محددة (راوية ، 2000 ، ص 75)

### **3-5- تدريب وتنمية الموارد البشرية :**

تشمل هذه الوظيفة على نشاطين يكمل بعضهما البعض ويهدفان إلى تطوير الموارد البشرية لتكون أكفى في ممارسة عملها من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وت تكون هذه الوظيفة من الأنشطة التالية :

- التدريب : يركز هذا النشاط على اكساب العاملين مهارات أو معارف أو سلوكيات جديدة بهدف تحسين الأداء ومعالجة جوانب الضعف فيه .
- التطوير والتنمية : يسعى هذا النشاط إلى تنمية الاداء المستقبلي للموارد البشرية الفكرة أكثر قدرة على النجاح في الوظائف أو المواقف المستقبلية التي تواجهها (مؤيد ،

( 31 ، ص 2008 )

### **3-6- صيانة الموارد البشرية :**

ت تكون وظيفة الصيانة كسائر وظائف ادارة الموارد البشرية من نشاطين فرعيين متكملين يهدفان إلى توفير السلامة والصحة للموارد البشرية في مكان عملها وت تكون من :

- توفير السلامة : من خلال تصميم برامج فنية ادارية مشتركة حماية الموارد البشرية من حوادث واصابات العمل التي قد تتعرض لها أثناء ممارستها لأعمالها .
- توفير الصحة من خلال تصميم برامج صحية طبية بيئية تحمي الموارد البشرية من الأمراض الناجمة عن طبيعة العمل ومناخه المادي ( عقيلي ، 2005 ، ص 19 )

### **3\_7\_ وظيفة استقطاب وتعيين الموارد البشرية :**

الواقع يشير إلى أن هذه الوظيفة تعتبر من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية ، فهي تبدأ بعملية تحليل العمل بفرض تحديد وصف وتصنيف ، ثم تليها عملية تخطيط الموارد البشرية التي تهدف تقدير الطلب على الموارد البشرية .

إن عملية الاستقطاب تأتي لمعالجة نتائج التخطيط من ناحية مواجهة العصر في الموارد البشرية لسوق الوظائف الشاغرة والمتواعدة في بعض الاحيان وتهدف عملية

الاستقطاب إلى جذب طالبي العمل للتقدم للمؤسسة ، أو بمعنى آخر اكتشاف الموارد البشرية وجذبهم إلى المؤسسة كما تمهد عملية الاستقطاب لمرحلة أخيرة من مراحل هذه العملية المتكاملة ، بحيث تشكل وظيفة الاختيار التعين نهايات عملية الاستقطاب ، والتي بمقتضها يتم غربلة المرشحين بناء على سياسة محددة تمهد الاختيار أفضل المرشحين لشغل الوظائف ومن ثم تصدر قرارات تعينهم في المؤسسة (برير ، 2008، ص 44-45)

### **3-8-تعويض ومكافأة الموارد البشرية :**

تقوم ادارة الموارد البشرية من خلال هذه الوظيفة الرئيسية ، بتصميم عدد من الأنظمة التي على أساسها يجري وضع تعويضات ومكافآت العاملين في المنظمة ، وذلك وفق أسس وقواعد موضوعية ، وتضم هذه الأنظمة ما يلي :

#### **- نظام تقييم الوظائف :**

يقصد به القياس النقدي للوظائف أي تحديد الاجور والمتطلبات النقدية الأخرى الازمة لكل وظيفة أو مجموعات وظيفية (النجار ، 2007 ، ص 48)

**-نظام التعويض المالي المباشر :** هو هيكل الراتب والأجور تصممه ادارة الموارد البشرية ، يشمل على معايير يتم على أساسها دفع رواتب وأجور الموارد البشرية ، ويجري تصميم هذا الهيكل وتوضع معايير في ضوء النتائج التي يتوصل إليها تقييم الوظائف (مؤيد ، 2008 ، ص 30 )

#### **- نظام التعويض غير مباشر:**

ويقصد به كافة المزايا والعادات المادية التقليدية و الغير التقليدية التي تقدم للعاملين من قبل المنشأة التي يعملون فيها ، وذلك لكونهم أعضاء فيها وبالتالي فتقديمها لهم غير مرتبط بالأداء والنشاط مباشرة ، ولذلك أطلق عليها اسم التعويضات غير المباشرة كما أطلق عليها البعض أيضا تسمية الحوافز غير المباشرة وتأخذ التعويضات غير المباشرة شكل خدمات متعددة تقدمها المنشأة للعاملين فيها ودون مقابل عادة أو مقابل أجر زهيد

كما تأخذ شكل الإجازات الإدارية مدفوعة الأجر اذ تتضمن معظم ، إذ لم تكن كل قوانين وأنظمة الخدمة والعمل في جميع دول العالم . على ضرورة منح العاملين فترة زمنية للراحة والاستجمام لتجديد نشاطهم بالإضافة إلى أنواع الإجازات الأخرى التي قد يحصل عليها الفرد وهي مدفوعة الأجر (شاوش ، 2005 ، ص 218)

- **نظام تقييم الأداء :** مجموعة من الأسس والقواعد والضوابط التي تستخدم من أجل تقييم أداء وكفاءة الموارد البشرية في العمل حيث في ضوء نتائج التقييم يجري تعويض ومكافأة المجددين ، فالمجد لا بد من تمييزه ماليا عن غيره الأقل كفاءة (مؤيد ، 2008 ، ص 30)

#### **4-أهداف ادارة الموارد البشرية :**

##### **4-1- تحقيق الكفاية الانتاجية :**

يتم تحقيق الانتاجية من خلال دمج الموارد البشرية مع الموارد المادية التي تمتلكها المنظمة . لتحقيق الاستخدام الامثل لهذه الموارد مجتمعة التي تسمى بالدخلات على اعتبار أن الموارد البشرية وهو الذي يستخدمها ( مواد آلات ، تكنولوجيا .....الخ ) وعلى مستوى أدائه وكفاءته يتوقف حسن هذا الاستخدام الذي ينتج عنه مخرجات ( سلع - خدمات ) بالكميات والمواصفات المطلوبة و بأقل تكلفة ، فالعنصر البشري هو المسؤول عن تحقيق الكفاية الانتاجية ، من خلال تعظيم المخرجات وتحفيض تكلفة الدخلات ، وهنا يبرز دور إدارة الموارد البشرية من خلال ما تقوم به من وظائف وممارسات ، تجعل الموارد البشري من خلال ما تقوم به من وظائف وممارسات ، تجعل الموارد البشري مؤهلا ، مدربا ، محفزا ، لديه ولاء وانتماء للعمل والمنظمة ، التي تصبح من خلال قادرة على الأداء وانتماء للعمل والمنظمة : التي تصبح من خلاله قادرة على الأداء بإنتاجية عالية ( عقيلي ، 2005 ، ص 29 )

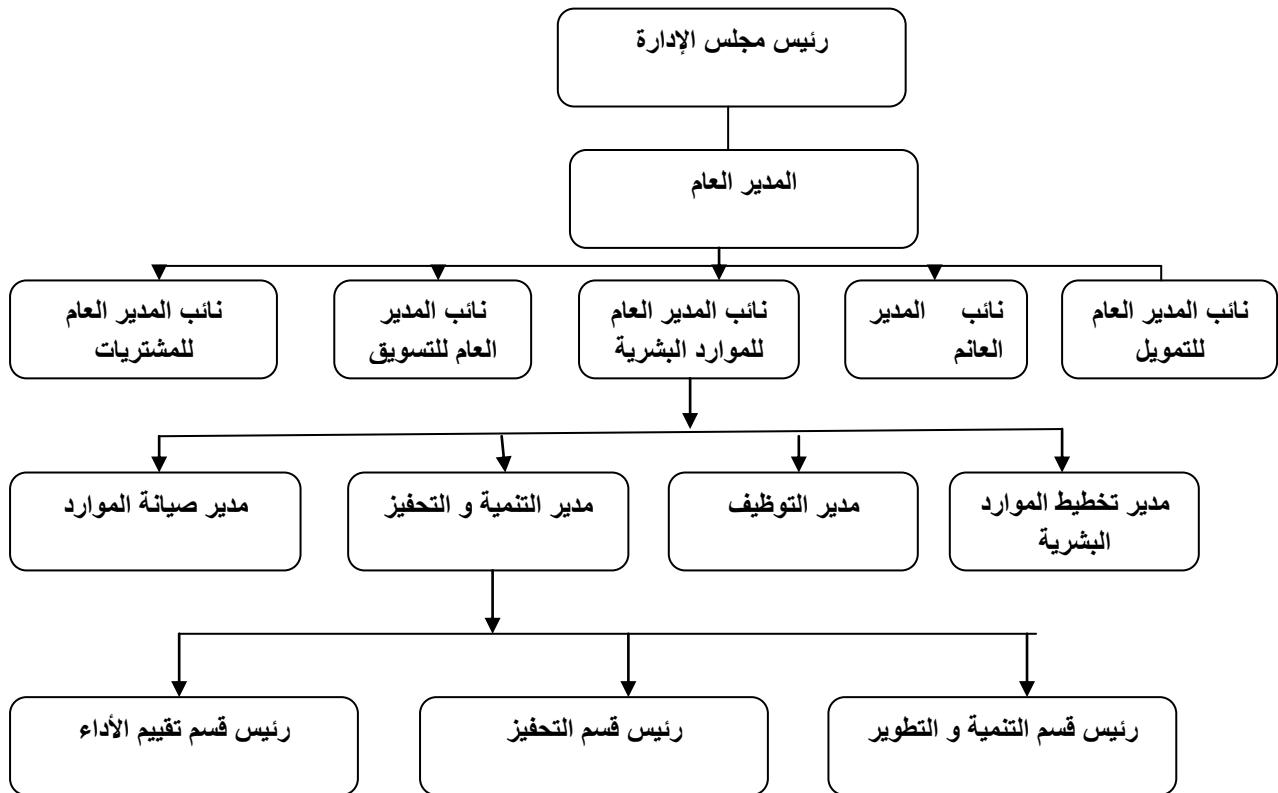
##### **4-2- تحقيق الفاعلية في الأداء التنظيمي :**

الكفاية الانتاجية لوحدها لا تكفي لتحقيق النجاح والمنافسة والبقاء للمنظمة ، فتحقيق مخرجات بكافية عالية ( كمية + مواصفات + أقل تكلفة ) من خلال استخدام كفوء

للموارد ( المدخلات ) يجب أن يكون بمستوى عالي من الجودة لتحقيق الرضا لدى عملاء المنظمة ، أي أن يلبي المنتج ( المخرجات ) والخدمات المقدمة للزبائن احتياجاتهم ورغباتهم وتوقعاتهم ومعاملتهم معاملة حسنة ، فالمنتج والخدمة الجيدان ليسا من وجهة نظر المنظمة ، بل من وجهة نظر الزبون ، وهذا يبرز دور ادارة الموارد البشرية بقيامها بحملات تدريب وتنمية الموارد البشرية ، حول أن مسألة الجودة ورضا الزبائن مسألة في غاية الامانة ، وأن خدمة العملاء وتحقيق الرضا والسعادة لديهم ، هي مسؤولية كل من يعمل في المنظمة فبقاؤها في حقل المنافسة السوقية يتوقف على هذا الرضا فالجميع يجب أن يكون في خدمة عملاء المنظمة ( عطلي ، 2005 ، ص 30 )

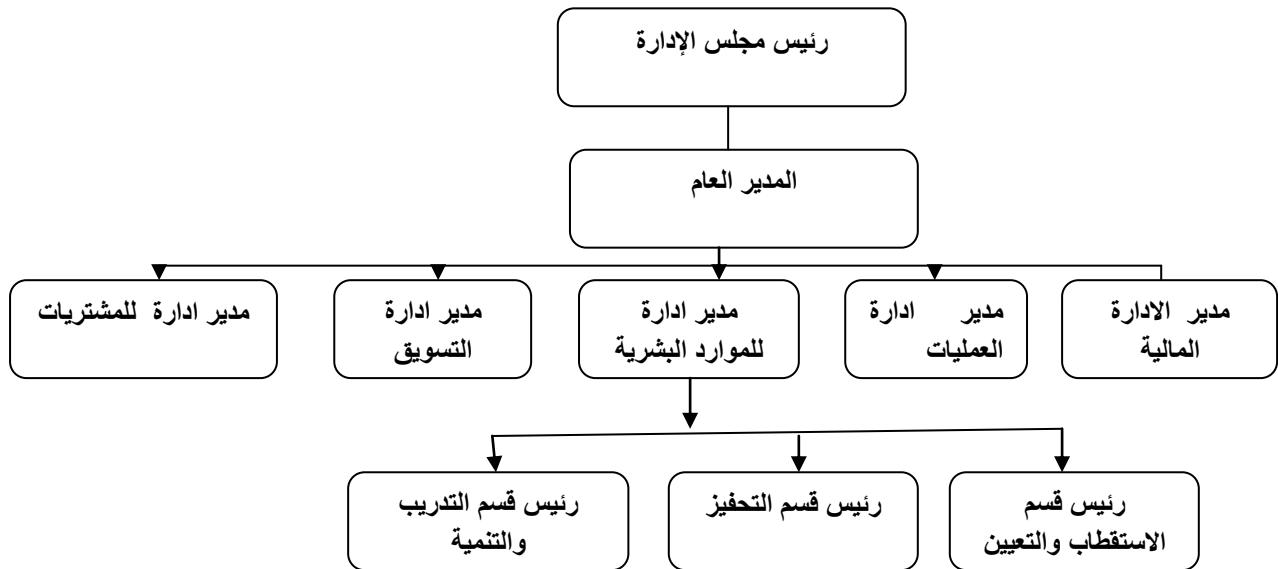
## 5- المكانة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية :

من موقع أهمية ودور ادارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي في إدارة المؤسسات المعاصرة ، أخذت هذه الادارة مكانة مميزة في هيكلها التنظيمية لتجسد البعد الاستراتيجي للموارد البشرية على مستقبل المؤسسات ومصيرها وعلى الرغم من هذه المكانة إلا أنها قد أخذت أشكالاً متعددة سواء على مستوى الإدارة العليا ، أم على مستوى الإدارة التنفيذية هذا ويمكن تصوير هيكلية إدارة الموارد البشرية وفقاً للمستويين السابقين كأمثلة على أهمية مكانتها التنظيمية في المؤسسات المعاصرة ( بير ، 2012 ، ص 46 )



شكل رقم (1) مكانة ادارة الموارد البشرية على مستوى الادارة العليا

( كامل ببر ، 2012 ، ص ص ، 46-47 )



شكل رقم (2) مكانة ادارة الموارد البشرية على مستوى الادارة التنفيذية

إن تصميم الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية ، لا بد وأن يأخذ في الاعتبار ، أهمية هذه الإدارة من زاوية بعد الاستراتيجي الذي ستلعبه في حياة المؤسسة واستمرارها لذا فإن تصميم التنظيم هو عملية تحقيق الجهد المنسق من خلال رسم وتحديد المهام و السلطة وانسياب العمل ، وهذه العملية ترتكز على أربعة محاور أساسية ، تشكل في نهاية الامر المرتكزات الاساسية الاستراتيجية للموارد البشرية ، هذه المحاور هي :

- لا بد وأن يترجم التصميم ادراك المؤسسة وقيادة ادارة الموارد البشرية لأهمية التفاعلات وال العلاقات و تتميّتها داخل التنظيم .
- لا بد وأن تشمل عملية التصميم الأخذ في الاعتبار العوامل التنظيمية الأساسية المؤثرة على التصميم ، ويقصد بها القوى المؤثرة في لمحبيطات الخارجية والداخلية ، وعلى وجه الخصوص استراتيجية المؤسسة كأحدى القوى المؤثرة على تصميم ادارة الموارد البشرية (برير ، 2012 ، ص ص 48-49)
- إن الناتج الأساسي لعملية التصميم هو الشكل أو الهيكل التنظيمي الذي يجسد بالضرورة بعد الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية ، وهذا الهيكل لا بد وأن يقوم على ضرورات حتمية لتحقيق لمهام عن طريق التخصص الوظيفي ، وتقسيم الوحدات التنظيمية الداخلية لهذه الادارة ، وللعلاقات بينها على أسس عملية واضحة (برير ، 2012 ، ص 49 )

## **6 - ادارة الموارد البشرية نظام :**

النظام هو مجموعة عناصر أو أشياء مترابطة أو مترابطة تشكل معا وحدة متشابكة ، فالكون هو نظام ، والأرض نظام ، والانسان نظام ، والسيارة نظام ، والمصنع نظام ، والجامعة نظام ، ووزارة التربية والتعليم نظام والبنك نظام ، وديوان الخدمة المدنية أو مجلس المدينة نظام وادارة الموارد البشرية نظام (درة ، 2008 ، ص 65)

و ثمة منظوران للنظام : منظور النظام المغلق closed system الذي يصور النظام على أنه شيء كلي مترابط ذو ارتباط ضعيف بالبيئة الخارجية ومنظور النظام المفتوح open system الذي ينظر إلى النظام على أنه شيء كلي يتفاعل مع البيئة الخارجية تفاعلاً تبادلياً . أي في البيئة ويتأثر بها للنظام عناصر تمثل فيما يلي :

**1- مدخلات (inputs) :** وتكون على شكل موارد بشرية وأموال ومعلومات وطاقة ترد من البيئة الخارجية (درة ، 2008 ، ص 65 )

هذه المدخلات هي :

**أ) الرسالة والفلسفة السائدة في المنظمة :**

وهذا الجانب يمثل الوظيفة الأساسية أو المهمة الأساسية للمنظمة أو المؤسسة الدائرة في رسالة مصنع مثل هي إنتاج سلعة معينة وتسويقها ورسالة وزارة الأشغال مثل هي تصميم وبناء صيانة الطرف الرئيسية والمباني الحكومية . أما الفلسفة فتعبر عن التوجيه العام للمؤسسة ونوع الخدمة وجودة السلعة التي نقدم للجمهور وتعطي الفلسفة تصوراً عن أهداف التنظيم وقيمة ومعاييره . (درة ، 2008 ، ص 69)

**ب) الأهداف:**

الأهداف نوع أساسى من المدخلات ، وهي تترجم رسالة المؤسسة إلى غايات توجه إليها الأنشطة والجهود ، وتتضمن الخطط الطويلة المدى أو قصيرة المدى أهدافاً يمكن تحقيقها في زمن بعيد أو في زمن قريب وبعض الأهداف واضح محدد ، وبعضها غامض يصعب تحقيقه . (درة ، 2008 ، ص 69 )

**ج) السياسات والتشريعات :**

والسياسات هي مبادئ أو مجموعة مبادئ تدعنها قواعد عمل تساعد جميعها على تحقيق أهداف المؤسسة بنجاح ، وتكون على شكل عبارات عامة توجه فكر متذبذبي القرارات في المؤسسات . والسياسات مدخل أساسى في المنظمة ووجود سياسات

مكتوبة يمدى متذبذبي القرارات في قراراتهم ، وفي ادارة الموارد البشرية قد تكون هناك سياسات خاصة بالتوظيف أو الاختبار أو التجريب (درة ، 2008 ، ص 69) أو تقييم الأداء ومن الأمثلة على السياسة في التوظيف وجود تطبيق مبدأ الجداره بغض النظر عن الاعتبارات القبلية أو الطائفية أو الدينية.

أما التشريعات فهي مدخل اساسي كذلك ، وتنص على القوانين والأنظمة واللوائح والإجراءات المتبعة في التنظيم ، وقد تتصرف بعض التشريعات بالكثره والتعقيد ، وقد تتميز بالمرنة وسرعة الاستجابة للظروف المتغيرة (درة ، 2008 ، ص 69)

#### د) الموارد البشرية :

وتشمل جميع الافراد العاملين في المنظمة من مدربين وعمال ومستخدمين وهذا لمدخل الذي تدور عليه ادارة الموارد البشرية ، فهو مادتها وغايتها وللموارد البشرية تأثير كبير على اداء المؤسسة ، فهي المورد الاساسي وعليه يعتمد نجاح المؤسسة أو فشلها (درة ، 2008 ، ص 70 )

#### هـ) الموارد غير البشرية :

وتشمل المباني والأدوات ورأس المال والأجهزة والتسهيلات المختلفة واللوازم المستخدمة في العمل - وتتوفرها عامل أساسى لكي تستطيع أي مؤسسة تحقيق أهدافها (درة ، 2008 ، ص 70 )

#### و) التكنولوجيا والمعلومات :

أما التكنولوجيا فهي تشمل أكثر من جانب فيها جانب مادي hardware كأجهزة الكمبيوتر والأجهزة الأخرى وفيها جانب برامجي (software) كبرامج الكمبيوتر (درة ، 2008 ، ص 70 )

- عمليات (processus) : وهي تفاعلات تتم داخل النظام
- مخرجات (outputs) : وتكون على شكل منتجات أو خدمات أو معلومات تصب في البيئة . (درة ، 2008 ، ص 66 )

4- تغذية راجعة (feed back) وهي نوع من المعلومات تشكل نوعاً من الرقابة والضبط وتصل بين المخرجات من جهة والعمليات والمدخلات من جهة أخرى . ( درة ، 2008 ، ص 66 )

### **7\_العوامل المؤثرة على كفاءة ادارة الموارد البشرية:**

ان قدرة ادارة النفس البشرية على اداء وظائفها المختلفة والمتمثلة في تحفيظ القوى العاملة ، تحليل ووصف الوظائف الاختياري والتعيين ، الاجور والمترببات ، التدريب وتنمية المهارات الادارية ليست مطلقة وانما يخدها مجموعة من العوامل تتمثل فيما يلي :

**7\_1العوامل الداخلية :** وهي تتمثل في متوافر الخبرات والكفاءات بالإضافة إلى الخبرة العملية في مجال التخصص ومن ناحية أخرى فإن كثيراً من نواحي العمل في مجال ادارة النفس البشرية يصطدم بلوائح وتعقييدات روتينية او بعادات وتقالييد اجتماعية ذلك بالإضافة إلى عنصر هام جداً وهو مدى التعاون الذي تحصل عليه من الادارات والاقسام الأخرى بالمشروع ( صيرفي ، 2005 ، ص 19 )

**7\_2العوامل الخارجية :** ويقصد بها العوامل البيئية المحيطة بالمنشأة ، والتي تمثل الاطار الذي تتحرك فيه المنشأة ومن ثم ادارة الموارد البشرية بها . ذلك لأن المنشأة لا تعمل بمفردها في المجتمع الموجودة فيه ، ولا تتخذ قراراتها بمعزل عن البيئة التي تعيش فيها ، ولا بد للمنشأة أن تتكيف مع هذه العوامل الداخلية والخارجية ويعتمد على عائقها تحقيق التوازن بينها بما يحقق مصلحة كافة الاطراف : وبمعنى آخر ينبغي أن توقف بين ما يسمى بالنظام المغلق للمنشأة closed system والنظام المفتوح open system ( عبد الباقي ، 2002 ، ص 54 )

### **8-التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية :**

لقد زحر القرن الحادي والعشرين بتحديات عديدة وامتدت آثارها بصورة شاملة على مختلف نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ... الخ إن هذه التحديات وغيرها

التي فرضها خصائص وسمات القرن الحادي والعشرين كالعلومة وشدة المنافسة والتطور النوعي الشامل وثورة الاتصالات والمعلومات والتجارة الحرة ، أثرت بما لا يقبل الشك على طبيعة العلاقة التي سادت العمل في المنظمة المختلفة ، كما فرضت على مديري اليوم والغد أن يكونوا أكثر مرونة وشمولية وأكثر قابلية وقدرة لتنفيذ قواعد الجودة في كل ما يمارسونه من أداء معين سيما وأن هذه التحديات تجعل القائمين بالتعامل مع القوى البشرية أن يكونوا ذا قدرات ابداعية وابتكارية ويسيهمون بشكل فعال في تحقيق سبل التكيف والاستجابة لهذه المتغيرات المتسارعة في دنيا الأعمال بشكل خاص ومن هنا يمكن القول بأن التحديات التي واجهت ادارة القوى البشرية أسهمت بشكل فاعل على ممارسات إدارة القوى البشرية بصورة أكثر مما كانت عليه قبل حلول هذه المتغيرات وافراز أثارها المختلفة في جوانب الحياة الادارية والتتنظيمية على وجه الخصوص ( خضر ، 2009 ، ص 24 )

### **management total qualité الشاملة 1-8**

لقد أسهم التحديات النوعي الشامل في مختلف مسارات ادارة الموارد البشرية من خلال بناء الاستراتيجيات التنظيمية لمختلف المنظمات العاملة في المجتمعات المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية واليابان وغيرها من الاقطاع على التركيز على العنصر البشري وايلاعه أهمية كبيرة سيما من خلال التركيز على الجوانب التالية :

-1 مساهمة العاملين

-2 التمكين

-3 تحقيق رضا المستهلكين

-4 الوقاية بدل من العلاج

-5 الادارة بالحقائق

-6 التركيز على العمليات

-7 التحسين المستمر

ان التركيز على هذه الجوانب أكد بلا شك على الأهمية التي أولتها المنظمات الإنسانية للفرد العامل بحيث يسرت امامه سبل الاسهام فب مختلف مجالات التحسين والتطوير المستمر من أجل إطلاق قدراته وقابلياته مختلف المسارات الادارية والتنظيمية والفنية . وأن هذه المنطقات جعلت من المنظمات تعطي لإدارة الموارد البشرية أدولا شاملة وواسعة في الاستجابة للمتطلبات التغير وصول أثاره الايجابية في التكيف والاستجابة المتسرعة نحو تحقيق الاهداف المتواхи بلوغها . (خضر ، 2009 ، ص 24\_25)

### **8\_ تحديات العولمة التنافسية: global and compétition challenges:**

لقد أسهمت العولمة في خلق شامل في الأسواق العالمية بحيث أصبح المجتمع الإنساني قرية صغيرة نستطيع من خلال ثواني أن نتفاعل مع مختلف المنظمات ونحصل على مختلف البدائل السلعية المعروضة وكذلك التعامل مع مختلف الثقافات الإنسانية وافرازاتها القيمة المتباعدة بحيث أن سبل الحصول على القوى البشرية و اختيارهم خضت للعديد من الاعتبارات التي نصت عليها الاتفاقيات و المعايير الدولية ومعايير العمل السائدة وهذا ما يجعل سبل التعامل مع العاملين خاضعا للعديد من التشريعات والقوانين لا على الأصعدة المحلية فحسب و أنها الدولية ( العالمية ) أيضا . كما أن التنافسية المستخدمة بين الشركات متعددة الجنسية جعلت من سبل اختيار العاملين خاضع للعديد من الآثار والتغيرات التشريعية المختلفة .(خضر ، 2009 ، ص 25 )

### **8\_ التحديات التكنولوجية: technologie challenges:**

لقد لعب التطور التكنولوجي وتحديات ثورة المعلومات والاتصالات دوا بارزا في احداث العديد من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والحضارية مما حدى بالمنظمات الإنسانية تغيير سبل تعاملها مع القوى العاملة في ضوء تعدد الثقافات وقيم السائرة بالمجتمعات من ناحية وتعدد المهارات والتخصصات التي أفرزتها متطلبات التطور الحاصل في مختلف مجالات عرض وطلب القوى البشرية ، كما لعب هذا التنويع الثقافي للأفراد على تأكيدهم جديدة أملتها ضرورات التعامل مع المستجدات التكنولوجية

من احترام العمل ومواعيده تتفيده واعتبار الوقت كلفة وتحسين نوعية حياة الأفراد العاملين وغيرها من الآثار التنظيمية والإدارية المختلفة (خضر ، 2009 ، ص 25)

#### **4 التحديات البيئية environmental challenges:**

إن البيئة الخارجية التي تجسست معالمها من خلال استجابتها للمتغيرات المتتسارعة أفرزت في الواقع العلمي بيئه ديناميكية أي بنية غير مستقلة أو ثابتة حيث أن الإطار العام للتعامل مع البيئة يقوم على اعتبار التغيير ظاهرة طبيعية أما البناء والاستقرار فهو حالة شاذة ، إن هذه المتغيرات أثرت على سوق العمل ومهارات القوي العاملة وكذلك قيم العاملين ومتطلباتهم الكافية ولذا فإن البناء الاستراتيجي والتنظيمي لمتطلبات القرن الحادي والعشرين ركز على ضرورة الاستجابة النوعية الشاملة لهذه من خلال التحلی بالمرونة الشاملة والاستجابة الفاعلة للمتغيرات البيئية و افرازاتها المختلفة.(خضر

(2009 ، ص ص 25-26)

### **خلاصة الفصل :**

عرفت ادارة الموارد البشرية من حيث الوظيفة والأهداف والأدوار تغيرات متعددة تلزمت مع التغيرات التي شهدتها نموا المؤسسات أو الصناعة أو العلوم أو الحاجات المتعلقة بالموارد البشرية هذه التطورات ساهمت بتنامي دور هذه الادارة واختلاف النظرة لدورها وأهميتها ومكانتها .

وكمحاولة لإعطاء صورة عامة عن ادارة الموارد البشرية تناولنا التطور التاريخي لممارساتها المفهوم ، الوظائف : الاهداف ، إضافة إلى بيان مكانة هذه الادارة في المؤسسة سواء على مستوى الادارة العليا أو على مستوى الادارة التنفيذية ، تناولنا أيضا ادارة الموارد البشرية كنظام ، العوامل المؤثرة فيها وتشمل العوامل الداخلية التي تتبع من بيئة العمل الداخلية والعوامل الخارجية وهي مجموعة العوامل البيئية المحيطة بالمؤسسة ، وأخيرا تناولنا التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية .

الله فصل الله الله  
حماة الله سلام حماة الله

الأمن الصناعي

**تمهيد :**

من أهم مشكلات الصناعة ومن أقدمها ثمناً حوادث الصناعة فهي تكلف مبالغ كبيرة من الناحية الاقتصادية وتتقصّ من الروح المعنوية للعمال وتعرقل الإنتاج ، فضلاً عن أن ما يتعرض له العامل من اصابات وأخطار يعتبر مأساة في حد ذاته حيث أن تطبيق المبادئ السيكولوجية على سلوك العمال أثناء عملهم أمر بالغ الحيوية للإسهام في صنع الحوادث وكثيراً ما ينظر إلى الحوادث على أنها مسألة تتصل بالمشكلات الهندسية ويمكن حلها على نحو سليم بتصميم الآلات والأدوات والمباني وغيرها تصميمها يضمن أمن العامل وسلامته وليس هناك أدنى شك في أن للمهندسين اسهامهم الهام في توفير ظروف الأمن والسلامة ، ولكن لا ينبغي أن نقلل من قيمة مساهمة عالم النفس في منع الحوادث إذ أن تصميم أدوات توفر الأمان يتطلب تصميماً سليماً كما يتطلب إدخال العنصر الانساني في الاعتبار.

## 1- لمحة تاريخية عن الأمن الصناعي :

تطورت في السنين الأخيرة أنشطة وخدمات الأمن الصناعي تطروا هائلا وأصبح موضوعه عبارة عن مجموعة من العلوم والفنون المتداخلة التي تبحث زواياه المختلفة من الناحية التكنولوجية وقلما نجد علما لا يتناول موضوع الأمن الصناعي ولمتابعة هذا التطور يجب الرجوع إلى الوراء والبحث عن مفهوم الأمن الصناعي عبر الحقب التاريخية ففي مقابر المصريين القدماء وجدت بعض أوراق البردي التي تناولت موضوعات التعرض الموجودة في الصناعة في ذلك الوقت والتي تؤدي إلى تغيرات مرضية تصيب العاملين .

فجاء في إحدى البرديات اشارة إلى مرض اطلق عليه اسم ( تليف الرئة ) ناجم عن استنشاق ذرات الغبار المتطايرة من أعمال سن السلاح المصنوعة من الحجارة وفي بردية أخرى جاءت الإشارة إلى تعرض الفنانين العاملين على الآلات الموسيقية الضخمة في المعابد لتشوهات العمود الفقري حيث يستلزم عملهم انحناءات جسمانية تنتهي بالتشوهات (نهاد، 2008، ص14)

وجاء في البردية أيضا ذكر لإصابة الحمالين بالبصاق الدموي نتيجة للحملة الضخمة التي يحملونها مع ضرورة الجري بها والا تعرضوا لضربات السوط الذي يحمله الملاحظ .

ويتوقف بحث قدماء المصريين عن نتائج التعرضات الخطرة عند هذا الحد ويعد هذا بداية ظهور الأمن الصناعي على الرغم من تناول زاوية من زواياه ويختلف مفهوم المصريين القدماء في هذا الموضوع عن المفهوم الحالي ففي حيث كان يقتصر على التعرف على التأثيرات المرضية الناجمة عن التعرضات في الصناعة فقط تستلزم أساسيات الأمن الصناعي حاليا بحث التعرضات الخطرة ، ونتائجها ثم البحث في طرق توقيتها ثم تقديم العلاج المناسب في حالة فشل الوقاية لأي سبب كان (نهاد ، 2008 ، ص15)

## الأمن الصناعي

وعلى الرغم من ملاحظة ظاهرة وقائية في القرن الثاني في عهد الرومان والاغريق حيث كان عمال المناجم يصنعون أقنعة على أفواههم مناخيرهم لمنع استنشاق الأتربة يمكن القول أن الاختلاف كان كبيراً بين المفهومين وذلك الفرق الشاسع بين العاملين سابقاً والعاملين حالياً حيث أن الاعمال وخاصة الشاقة منها كانت تتطابق بالمحكومين ، أو بطبيعة العبيد المسخررين وهؤلاء لا قيمة لحياتهم بالنسبة لمسخرتهم (نهاد ، 2008 ، ص15)

- إن النظرة التاريخية لتطور الأمن الصناعي سارت جنباً إلى جنب مع نقدم الزمن وتطور الفنون الصناعية حيث أخذت المدن تزدحم بالمصانع وأخذ عدد العاملين يزداد مصحوباً بظهور امراض على العاملين لها علاقة بنوع العمل كما أن تعاظم دور الفرد العامل وما يمكن أن يلعبه عن دور ايجابي وبناء في العملية الإنتاجية اذا ما توفرت له ظروف عمل جيدة وصحية بعيدة عن المخاطر دفع الحكومات والهيئات الدولية إلى الاهتمام بالأمن الصناعي. (نهاد، 2008 ،ص15)

### أثر الأمن الصناعي على الكفاءة الإنتاجية :

إن التطور الحقيقي للأمن الصناعي بدأ بعد نشوء الثورة الصناعية وبعد ، ازدهار الحركة الصناعية وتطور امكاناتها كما ونوعاً .

وبالإضافة إلى أفرزته هذه الثورة من سلبيات اجتماعية سواء كأمراض فسيولوجية أو نفسية نتيجة هجرة العمال من الريف إلى مراكز المدن حيث التجمع الصناعي مما أدى إلى ظهور الأمراض المتواطة نتيجة سوء التغذية والسكن الجماعي الذي تتعدم فيه الشروط الصحية كما نجم عن ذلك أيضاً الأمراض التناследية والادمان على الكحول لابتعاد العمال عن عوائلهم اضافة إلى كل ذلك ازدادت الحوادث الصناعية وبدأت تخلق الكثير من التأثيرات النفسية والمادية علاوة على تأثيرها على الإنتاجية فالحوادث التي تقع أثناء العمليات الإنتاجية تستنزف سنوياً ملايين الدنانير من الاقتصاد القومي لأي بلد وهذه الخسائر تشمل مصاريف العلاج والتعويضات والتأمين وتسمى تكاليف مباشرة وتتضمن أيضاً ما قد يصيب الأجهزة والمكائن من اضرار والتكاليف غير المباشرة

**الأمن الصناعي**

وتشمل الضياع في الوقت من جراء وقوع الحادث والوقت الذي تستغرقه عملية البحث والتحقيق عن عامل جديد بدلًا عن المصاب وتدريبه على العمل كما أن الحادثة تسبب تعطيل العمل أثناء وقوعها وقد تسبب أيضًا الإصابة عجز بعض العمال الماهرین المدربين عن عملهم الفني لسنوات طوال مما سبب خسائر كبيرة لتعويضهم وقد ترك آثار نفسية سيئة على المصاب نتيجة ما يعانيه من تشوهات ظاهرة أو فقدان أحد الأطراف أو أي جزء آخر من الجسم كل ذلك يؤثر على انتاجية المنشأة. (نهاد، 2008 ص16).

**2- تعريف الأمن الصناعي:**

كثرت وتعددت تعاريف الأمن الصناعي ولما كان الأمر كذلك فإننا سنشير إلى بعض التعاريف التي وجدت قبولاً مناسباً في هذا الميدان فقد عرفه البعض على أنه " مجموعة الإجراءات والتنظيمات المتعلقة بالمحافظة على الأمان والنظام والسلامة والإطفاء داخل المنشآت الاقتصادية والحيوية ومرافقها بالوسائل المتاحة" (أبوشامة، 1999، ص29)

هناك تعريف آخر " بأنه مجموعة الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية" (أبوشامة، 1999، ص30)

و التعريف ثالث للأمن الصناعي هو أنه " 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 أي إصابة قد تحدث" (أبوشامة، 1999، ص29)

التعريف الرابع بأنه " الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضى العامل عن عمله ، فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل ، و حل المشكلات الصناعية حلا علمياً" (أبوشامة، 1999، ص30)

## **الأمن الصناعي**

وهناك تعریف آخر للأمن الصناعي بأنه " العمل على تقليل الحوادث في الصناعة وتكليف الإصابة الناتجة عنها والتي تناسب تناسباً طردياً مع عدد الحوادث والاصابات وذلك بغرض حماية العمال وزيادة الكفاية الانتاجية (أبوشامة، 1999، ص 30)

عرفه يوسف حجيم الطائي وآخرون بأنه " عبارة عن توفير بيئه آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى اسباب الحظر الذي يتعرض له الافراد العاملين في المنظمة " (نقل عن دوباخ ،2008)

وبالرغم من أن هناك الكثير من تعاريف الأمان الصناعي لكن أنها يبدو ترمي إلى التعرف على مضمون ومحنتي الأمان الصناعي كما أن كل هذه التعريفات محاولات ايجاد اطار متكامل للأمان الصناعي لتحديد ذلك المحتوى والمضمون ويمكننا أن نخرج كل هذه التعريفات بأن الأمان الصناعي ما هو إلا مجموعة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح والمنشآت وسلا منها مع استقرار أكبر قدر من الإنتاجية في كل الظروف (أبو شامة ، 1999 ، ص 30)

### **3- نظريات الأمان الصناعي :**

يفسر علم النفس الأمان الصناعي من خلال النظريات التالية

**1-3- النظرية السيكولوجية في الأمان الصناعي :** من أقدم النظريات التي وضعت لنفسها الحوادث من الناحية السيكولوجية ومن أكثر النظريات شيوعاً نظرية الميل لاستهداف الحوادث فالناس الذين يرتكبون بصورة متكررة كثيراً من الحوادث يطلق عليهم اسم مستهدف في الحوادث والسبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة فإنهم يقبحون أنفسهم في السلوك الخطير أي قابلية للتعرض للحوادث وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع في داخل الفرد نفسه (عويضة ، 1996 ، ص 23 )

وعلى الرغم من شيوع هذه النظرية إلا أن الأدلة العملية على صحتها متعارضة حقيقة أن هناك الأشخاص الذين يرتكبون كثيراً من الحوادث بصفة متكررة وحقيقة أن نسبة كبيرة من الحوادث ترتكب بواسطة نسبة قليلة من الناس فإن هذا بذاته لا يعد

دليلاً على صحة نظرية استهداف الحوادث ، إن الدراسة الإحصائية لتوزيع الحوادث بين جمهور العمال توضح أن تركيز غالبية الحوادث في يد قلة من العمال ليس إلا ضرورة رياضية وعلى ذلك فالدليل الوحيد لتأييد نظرية استهداف الحوادث هو الأمثلة التي تتكرر فيها الحوادث بما يزيد عن الصدفة وقد دل التحليل الإحصائي الذي أخذ في الاعتبار عامل الصدفة على وجود حوالي 15 % فقط من مجموع الحوادث يمكن إرجاعها إلى نزعة استهداف الحوادث وعلاوة على ذلك فإن العوامل الأخرى غير استهداف الحوادث لم تكن مضبوطة إذا أمكن ضبطها والابقاء فقط على عامل استهداف الحوادث فإن هذا الرقم سوف ينخفض ومعظم الدراسات كانت تفشل في أن تأخذ في الاعتبار مقدار ما كان يتعرض له العامل من عنصر المخاطرة فيما يقوم به من أعمال المفروض أن يكون هذا القدر من المخاطرة المتضمن في العمل متساوي فقد يرتكب العامل حوادث أكثر من غيره لأنه يتعرض لمواقف خطيرة أكثر من غيره من الزملاء )  
عويضة ، 1996 ، ص 23

**3-2-نظرية الحرية والأهداف واليقظة :** طبقاً لهذه النظرية تعتبر الحادثة سلوكاً عملياً ردئاً أي ناتجة عن بعض السلوك السيء الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية أو غير مشجعة حيث لا يتقى العامل المكافأة عن عمله فكلما كان المناخ الصناعي فيه وفرة من الفرض السيكولوجية والاقتصادية كلما كان السلوك العامل خالياً من الحوادث.

إن المناخ السيكولوجي للعامل فرصة وضع الأهداف بعيدة المدى والأهداف القريبة على أن يكون في الإمكان تحقيق هذه الأهداف فينبغي أن يكون العامل قادراً على اثارة بعض الموضوعات وهي المساهمة في وضع حلولها ومثل هذه الفرصة تقود إلى تكوين عادة اليقظة وجودة الإنتاج والظروف السيكولوجية والاقتصادية الطيبة تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة .

إن الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي كثيراً من الأدلة لتعضيد نظرية اليقظة وأثرها في الوقاية من حوادث العمل ( عويضة ، 1996 ، ص 23 )

**3-نظريّة الضغط والتكييف :** هذه النظرية كالنظرية السابقة تؤكد أهمية طبيعة بيئه العمل ومناخ العمل كعامل محدداً أساسياً للحوادث وتبعاً لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتواترات وقد تبدو هذه النظرية الأولى وهلة أنها تشبه نظرية نزعة استهداف الحوادث تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي في بناء الإنسان أو في تكوينه .

فنظريّة استهداف الحوادث تشير إلى خلل مستمر في تكوين الشخص أو عدم ملائمة الظروف الطبيعية التكوينية في الرمز أما نظرية التكيف للضغوط فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية مثل الإضاءة أو درجة الحرارة أو مرض العامل أو الضعف الناتج عن إدمان الخموم ( عويضة ، 1996 ، ص 24 )

**4- التدريب على منع الحوادث :** نستطيع أن نرى من خلال العرض السابق أننا مازلنا في حاجة إلى عمل الكثير من أجل التعرف على الظروف المادية والسيكولوجية التي تقود لوقوع الحوادث ولكن على الرغم من الزعم من ذلك لدينا الآن معلومات ونظريات تسمح لنا ببناء أو إقامة مشروعات الأمان والتدريب عليها ( عويضة ، 1996 ، ص 25 )

- إننا نعرف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على التطبيق العلمي لنظريات التعلم إن وظيفة التدريب الأساسية هيأن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك أما في مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المعلم يقع عبء السلوك العامل والدليل على حدوث هذا التعبير هو القيام بالسلوك الأمني السليم بدلاً من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث ومهما يكن من ألوان النشاط كرؤبة الأفلام الشديدة أو المحاضرات فإنها تعد

عديمة الأهمية ما لم تؤد حقيقة إلى انخفاض معدل الحوادث عند المتعلم ويمكن انخفاض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيان بالسلوك السليم في وظيفته وقد يكون العالم ملما حقيقة بقواعد الامن الصناعي وشروطه ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبيين :

أ- إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل

ب- حثه أو شجيعه إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة

ومن أجل ذلك كان الشعار الذي اتخذته صناعة الصلب في الو. م . أ يقوم المعرفة لا تكفي ولكن كيف تتأكد من أن اعمال شركة معينة في ماجة إلى التدريب ؟

- إن أول الخطوات التي تدلنا على صدى وجود الحاجة هو فحص تقارير الحوادث بهذه الشركة فإذا وجدنا أن هناك نسبة كبيرة من الحوادث ترجع إلى القيام ببعض الأفعال أو الأعمال الخاطئة أو الخطيرة فإن ذلك لا يكفي في حد ذاته اذا كان السبب فقر في معرفة العامل ، أو عدم وضع القواعد التي يعرفها موضع التنفيذ ( عويضة ، 1996 ، ص 25)

- وبطبيعة الحال ليس هناك أي جدوى من تعليم العامل أمور هو يعلمها فعلا إن التقرير يجب أن يحتوى على المعلومات التي يعرفها العامل في مدى معرفته كيفية أداء العمل الفعلى المطلوب في وظيفته وعلى أساس من نتائج مثل هذا الاختبار نستطيع أن نوجه برامج التدريب ، أما لتعليم السلوك السليم أو آثاره اهتمامه نحو القيام به لحماية نفسه وحماية منشآت الشركة ( عويضة ، 1996 ، ص 25)

أما محتوى منهج التدريب فيحدده تقارير الحوادث التي تحدد نواحي النقص في معرفة العامل أو نواحي الفتور عنده في تنفيذ بعض قواعد الأمن الصناعي كذلك نحدد نوع العمليات التي تمثل خطورة أكثر من غيرها فإذا فرضنا أن التقارير قد أشارت إلى أن العملية ستمثل خطورة أكثر من العملية فإن برامج التدريب تتناول العملية

#### الأمن الصناعي

بالتركيز حتى يتمكن العامل من القيام بها بطريقة سليمة ، أما إذا لم تتوفر لنا تقارير الحوادث فإننا نستطيع أن نحدد محتوى برامج الأمن الصناعي عن طريق تحليل العمال أي عن طريق الوصف الدقيق لحركات العمل ومناسطه وتفاصيله ودقائقه المختلفة والآلات المستخدمة فيه والخطوات المتضمنة في العمل من بدايته إلى نهايته ويتناول هذه المعلومات مهندس الأمن الصناعي ويهتم بالجوانب التي تحتوي على مواطن الخطر أو احتمال الخطر ويضع الطرق السليمة لأدائها فإذا أُوجد أن عملية من العمليات تتضمن رفع عمود ثقيل من الصلب فإنه يتصور أن هذه العملية هي التي يتحمل أن تصيب العامل وعلى ذلك يضع الطريقة الصحيحة لرفع مثل هذا العمود ويوضع في برامج الأمن الصناعي ويمكن الحصول على معلومات مفيدة من العمال أنفسهم عن طريق سؤالهم عن الأعمال الخطيرة التي يقومون بهم بها أو التي يقوم بها زملائهم ( عويضة ، 1996 ، ص 26\_27)

#### 4-أهداف الأمن الصناعي :

يمكن إجمال أهداف الأمن الصناعي في تحسين وسائل الإنتاج بالمنشآت الصناعية وذلك بتهيئة الظروف المناسبة السليمة للعمل والعاملين والمحافظة على صحة وسلامة العاملين من الأخطار والحوادث الصناعية و الاهتمام بتوفير كل الوسائل للحصول على أكبر قدر من الإنتاجية (أبوشامة، 1999، ص 31)

- يهدف الأمن الصناعي إلى حماية مباني المنشآت 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 ولذلك فإن أهداف الأمن الصناعي هي أهداف وقائية فهي تهتم بتوفير الإجراءات التي تساعد على منع وقوع الحوادث الصناعية أو حوادث بشرية فتمنع وقوع إصابات العمل و يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاج المنشأة (أبوشامة، 1999، ص 32)

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

- 1- تكيف العمل للعامل وهي تكيف 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 واصلاح الاعطال والتأكد من وجود الاحتياطات الأمنية الكافية .
- <sup>4</sup>- البحث الفنية والنفسية وذلك لمعرفة الطرق المثلث لذلة العمل والاستعداد للحوادث دراسة التعب والملل والإرهاق وكذلك دراسات احصائية (أبوشامة، 1999، ص 33)
- 5- البرامج التدريبية : وهي تنظيم برامج تدريبية للعاملين عن كيفية تشغيل الآلات . ولا شك أن هناك عناصر عده لتحقيق أهداف الأمان الصناعي واذا كانت زيادة الكفاءة الإنتاجية من أهم تلك العناصر فإن تقليل الخسائر المادية والبشرية لا تقل عنها في الأهمية بالإضافة إلى اهتمام بالعناصر الأخرى والتي تعتبر هامة لتحقيق تلك الأهداف حيث يجب الاهتمام بتلك العناصر والعمل بمقتضاهما (أبوشامة، 1999، ص 33)
- ان تحقيق الأهداف الخاصة بالأمان الصناعي يبدأ بوضع الأنظمة والتعليمات الخاصة بذلك ومن خلال تلك الأنظمة وعلى هديها يتم التدريب المناسب للعمال على العمل بالآلات والمعدات الموجودة وذلك بحيث يتم تدريبيهم تدريبا جيدا ليقلل من فرص حدوث الإصابات ويجب أن يتضمن ذلك رفع 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 المحيطة المناسبة تلعب دوراها في تحقيق مقاصد الأمان الصناعي ومثال ذلك الإضاءة

**الأمن الصناعي**

المناسبة والتقوية الصحية وتحديد ساعات العمل واعطاء العاملين وقتا كافيا للراحة وكذلك توفير الغذاء المناسب وينص على ذلك كأحد شروط العمل (أبوشامة، 1999، ص 33)

**5- الهيكل التنظيمي للسلامة و الصحة المهنية:**

**5-1- السلطة الاستشارية والتنفيذية لجهاز الأمن الصناعي :**

إن مسؤولية القائم على الأمن الصناعي هي أداء العمل الفني ووضع المقررات دون التدخل في التنفيذ أي أن وظيفته استشارية .

ويرى البعض أنه في بعض الحالات قد يزاول سلطة تنفيذية وذلك حينما يأمر بوقف العمل في حالة وجود مخاطر جسيمة محدقة بالمنشأة ويعتقد الكاتب أن مدير الموقع أيا كان المسمى لوظيفته يجب أن يفوض مسؤولاً "الأمن الصناعي" اتخاذ التدابير والاحتياطات المتعلقة بتحقيق السلامة والصحة للعاملين ويمنحه حق اتخاذ القرارات المتعلقة بمحال عمله ولا يرى أن ذلك اخل بسلطاته الاستشارية ولا تدخله في اعمال تنفيذية (مذكر، 1993، ص 163)

**5-2- مسؤوليات مشرف أو مراقب الأمن الصناعي :**

1- المسؤولية الفنية التي تركز أساساً في اكتشاف المخاطر والأضرار في جو العمل

2- وضع برنامج شامل للوقاية من هذه المخاطر

3- الإشراف على تنفيذ البرنامج

4- كتابة التقارير وإبداء الرأي في كافة الأمور المتعلقة بالأمن الصناعي

5- تخفيف حوادث العمل

6- عمل الإحصاءات الدقيقة عن حوادث العمل وإرسالها إلى مكتب الأمن الصناعي التابع له بعد تحليلها واستخراج المؤشرات منها .

7- الإشراف على تدريب المسؤوليات المختلفة بالمنشأة على وسائل الأمن الصناعي

8- العمل كمقرر أو كعضو في لجنة الأمن الصناعي

- 9- العمل على نشر الثقافة الوقائية في لمنشأة في كافة الوسائل
- 10- التفتيش المنظم على أماكن العمل
- 11- الإشراف على صرف مهام وأجهزة الوقاية والكشف عليها بانتظام
- 12- معاينة أماكن ومضخات الحريق وأدواته وتنظيم سجل بحصر أنواع المضخات وأماكن توزيعها وتاريخ انتهاء مفعول كل منها ومراجعته من حين لآخر والإحلال الصالح منها محل غير الصالح وكذلك معاينة مهام الإطفاء الأخرى من مضخات وصفارات إنذار وجرايد الرمل والخراطيم وملابس الوقاية وحنفيات الحريق وماكينة رفع المياه إن وجدت للتأكد من سلامتها جميعاً ووصولها في الأماكن المخصصة لها والسهولة الوصول إليها
- 13- المرور اليومي على المطعم للحالة القائمين على الخدمة ونظافة المكان وتهويته وكفاية إضاءاته مع توفر الصابون والمياه للاغتسال قبل الأكل وبعده (مذكور، 1993، ص 163)
- 14- الاتفاق على طبيب المنشأة على طرق التعاون الذي يستطيع أن يكتشف الأمراض الجماعية بصفة عامة والمهنية بصفة خاصة وأن يرسما معاً الوسائل التي تؤدي للحد منها وعليه التأكد من توافر كافة وسائل الإسعافات الأولية داخل العبادة وفي أقسام المنشأة .
- 15- متابعة القرارات التي يقوم هو بإصدارها أو التي تصدرها لجنة الأمن الصناعي
- 16- معاينة الحوادث الجسيمة وأماكن ظهور حالات الأمراض المهنية ووضع تقرير فني عن الأسباب التي أدت إلى وقوعها وكيفية تلافي تكرارها ، وعليه أن يقوم بإخطار مكتب الأمن الصناعي المختص في ظرف 24 ساعة من وقوعها وكذلك عقد لجنة الأمن الصناعي في ظرف أسبوع من تاريخ وقوع حادث جسيم لمناقشة الموضوع ودراسته لاتخاذ الإجراءات التي تمنع تكرارها (مذكور، 1993، ص 164)

### 5- مسؤوليات لجنة الأمن الصناعي :

لقد استمدت فلسفة تشكيل اللجان إلى عدة مبادئ وأسس هامة ومن أبرزها ما يلي :

1- تمثيل كافة العناصر ، المسئولة عن الأمن الصناعي بالمنشأة سواء من الناحية الفنية باشتراك المشرف والطبيب أو من الناحية الإنتاجية باشتراك رؤساء أقسام العمل الرئيسية أو من ناحية العمل باشتراك ممثلين من العمال في اللجنة بما يضمن توسيع نطاق المشاركة في مهامها وأعبائها .

2- اسناد قيادة اللجنة للمدير المسؤول أو صاحب العمل ضماناً لتنفيذ ومتابعة ما يصدر من قرارات .

3- التأكيد على مبدأ القيادة الجماعية وذلك من خلال المسؤولية الجماعية الأعضاء اللجنة لها يتذونه من قرارات (مذكور، 1993، ص 164)

4- تحقيق جماهيره اللجنة باشتراك ممثلين من العمال يكون عددهم مساوياً لبقية أعضاء اللجنة.

### 5- اختصاصات لجنة الأمن الصناعي

1- بحث ظروف العمل

2- بحث أسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية

3- وضع الشروط والاحتياطات الكفيلة بمنع تكرار الإصابات والأمراض المهنية  
6\_الأطراف المهمة بالأمن الصناعي :

يهم بالأمن الصناعي كل من الأطراف التالية :

6-1- صاحب العمل ( إدارة المنشأة ) : ينظر صاحب العمل إلى الأمن الصناعي نظرة تقاد تكون اقتصادية بحثة إذ يهمه أن يوازن بين اتفاقه على الأمن الصناعي وتأثير ذلك على انتاجية المنشأة وزيادة عائداتها سوء بزيادة الإنتاجية أو بتقليل الخسائر التي تنشأ عن الحوادث والإصابات المهنية ونظراً لهذه النظرة الاقتصادية البحثة فإن الأمر يقتضي أن توضح تلك المؤشرات الاقتصادية لإهمال الأمن الصناعي ولإتباع

قواعد وتعليماته ولما كانت نتائج الإهمال هي كثرة الإصابات المهنية والحوادث فإنه سوف يتم إلقاء الضوء على اصابات العمل والحوادث مع الاعتراف بأنه من النادر أن تقع اصابة دون حادث أو أن يقع حادث دون اصابة (مذكور، 1993، ص 153)

ولنلقي الضوء على الاصابة والحادثة فيما يلي :

1- اصابة العامل : يمكن تقسيم الخسائر الناتجة عن الإصابات إلى خسائر مباشرة وخسائر غير مباشرة فتقدير الخسائر في الحالة الأولى لكل اصابة نحو 35 جنيها في السنتين بما بها في التسعينات (مذكور، 1993، ص 154)

وهذه الخسائر تعبر عن متوسط ما يت肯له تأمين اصابات العمل لكل مصاب مؤمن عليه من حيث العلاج والمعونة المالية أثناء العلاج والتعويض النقدي أو المعاش أما الخسائر غير المباشرة فتمثل قيمة ما يضيع على الإنتاج كنتيجة لحادث العمل وتتخلص عوامل هذا الضياع فيما يلي :

1- الإنتاج الضائع وقت الحادث

2- الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمل بعد وقوع الحادث

3- الإنتاج الضائع نتيجة اجراءات تحقيق الحادث (مذكور، 1993، ص 154)

4- نفقات تدريب عامل بديل أو قيمة تعطل الآلات لعدم وجود بديل بل ويرى البعض أن البديل عادة ما يكون أقل انتاجية من حل محله كما يكون بديل البديل أقل من البديل وهذا يكون مجموع النقص في انتاجية سلسلة البدلاء يوازي انتاجية المصاب ومن هنا نجد أن احلال مكان آخر مصاب انما هو علاج ظاهري وليس علاجا حقيقيا هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد يكون لبديل أقل كفاءة فيسبب أخطاء في الإنتاج أو حوادث في العمل ينشأ عنها خسائر أكبر نظر لعدم درايته بظروف عمل المصاب الغائب أو أساليب منع الأخطاء وعلاجها أو متع الحوادث والوقاية منها .

5- نفقات ما يصيب المواد الخام المصنوعة أو المساعدة

6- نفقات ما يصيب الآلة من عطب أو عطل أو تلف

7- نقص انتاجية العامل بعد عودته للعمل

8\_ الآثار المترتبة على الحادث وعدم امكان الوفاء بالتزامات الانتاج المقررة في

الخطة

9- اجراءات الآثار القضائية في بعض الحوادث

10\_ الآثار المترتبة على سمعة المنشأة اذا تكررت حوادث المعطلة لوفائها

بالتزاماتها وتقدر بعض المراجع أن هذه الخسائر غير المباشرة تقدر بنحو 125 جنيها  
كخسائر على الإنتاج لكل اصابة وذلك أيضا في السنتين فما بالك

(بالتسعينات) (مذكور، 1993، ص 154-155)

**2 - الحوادث :** إن الحرائق و الانفجارات و الانهيارات وأخطاء الصيانة كلها

مسمية لحوادث جسيمة تأتي على الخامات أو المنتجات أو المواد الوسيطة أو الآلات  
أو المرافق أو على مجموعة من كل ذلك وهذا ضياع مادي مباشر لا هروب منه

(مذكور، 1993، ص 163)

**6-2- العامل :** ينظر العامل إلى مشكلة الأمن الصناعي من عدة أبعاد:

- ان اهمال قواعد الأمن الصناعي تؤدي إلى مخاطر اجتماعية تحقق أبعاد  
اقتصادية تشمل : قلة دخل العامل أو توقف نمو دخله أو يبطأ معدل هذا النمو اذا ما  
كان العجز محدود

- اذا كان العجز دائم فإن معاش العامل يربط على أجره عند الإصابة فلا علاوات  
ولا ترقيات فيقف نموه الاقتصادي بينما تزداد الأعباء العائلية والاجتماعية عليه .

- في حالة وفاة العامل فتكون المشكلة افتح على اسرة هذا العامل التي ولا شك  
سوف تعاني من مشاكل اقتصادية وما يصاحب ذلك من تأثير على مستوى الاجتماعي  
والسلوكي للأسرة ( مذكور غنيم ، 1993 ، ص 163 )

- 6-3- الدولة : ان الدولة هي الوعاء الذي تصب فيه ما حققه المنظمات المختلفة من ارباح او خسائر و لذلك فإن هناك مسؤوليات امام الدولة لوضع نظم لعلاج نتائج اخطار العمل واضراره حيث تهتم بما يلي :
- وجود شركات تأمين لتأمين مخاطر الحريق للانفجار وخلافه
  - هيئات اجتماعية او ضمان اجتماعي لعلاج مشاكل المرض او الاصابة و العجز و الوفاة
  - نظم التأهيل لعلاج اثار العجز لدى هؤلاء العاملين الذين ما زالت لديهم قدرات على العمل والانتاج (مذكور و غنيم 1993، ص 163 )

## **7 - اجراءات الأمن الصناعي**

- 1- استعمال القفاز لحماية اليد والأصابع من الإصابة .
- 2- عدم وضع الأسلاك الكهربائية في طريق العمال أو في طريق عربات اليد .
- 3- تفادى تصادم عامل آخر أو ب أجسام أخرى نتيجة لعدم رؤية العامل أو نتيجة لحمل بعض الصناديق الكبيرة .
- 4- عدم التسرع في الحركة أو المشي حتى لا يسقط العامل نتيجة لذلك (عوبضة، 1996، ص 141\_142)
- 5-بعد عن مصادر اشعاع الضوء الشديد حتى لا تصيب عين العامل.
- 6- ضرورة الاستماع إلى التعليمات وضرورة الأخذ بمشورة الغير من ذي الخبرة.
- 7- ضرورة معرفة العامل مواطن الخطر في المصنع .
- 8- ضرورة وضع الأشياء أو رصدها في أماكنها الصحيحة .
- 9- استعمال الحاجز الواقي ووضعه أمام الآلات والسيور والتروس ومصادر النار والاشتعال.
- 10- ضرورة لبس الحذاء الواقي وهو حذاء ضخم يحمي الرجل حتى الركبة .
- 11- عدم الصهر أو استعمال الخمور والمدمرات والمكيفات.

- 12- عدم وضع حمولة أزيد من اللازم فوق العربات .

- 13- معظم النار من مستصغر الشرر .

- 14- ضرورة استعمال الخوذة لحماية الرأس .

- 15- ضرورة استعمال القناع الواقي للعين .

- 16- ضرورة استعمال القناع الواقي من الغازات (عويسة، 1996، ص 142)

ويستهدف الأمن الصناعي ما يلي :

1- حماية العامل من الإصابة أو من الوفاة .

2- حماية الآلة والمحافظة عليها من التحطيم أو التلف .

3- المحافظة على المواد الخام والمواد المساعدة وبقاءها صالحة للاستعمال عن

طريق التخزين السليم (عويسة، 1996، ص 143)

ولذلك يجب أن تراعي شروط الأمان الصناعي في الخطوات الآتية

1- عند تصميم المشروع

2- عند تصميم الآلات

3- في أماكن تولد الأخطار داخل المصنع

4- عند اختيار العمال الصالحين

هذا بالنسبة للأمن الصناعي في أوقات السلم أما أوقات الحرب فإن المشكلة أكثر تعقيدا لأن الخطر لا يعرف مصدره ولا يعرف موعده وعلى ذلك فهمة الأمان الصناعي في الحرب مضاعفة ويتولى الدفاع المدني في المصانع حماية العمال والآلات من أخطار القنابل والحرائق وبينما أن مهمة الأمان الصناعي في أساسها مهمة وقائية تسعى لمنع الحوادث قبل وقوعها ، نجد أن مهمة الدفاع المدني مهمة مزدوجة فهي وقائية وعلاجية فالهدف الوقائي يستهدف منع الحوادث قبل وقوعها (عويسة، 1996، ص 143)

## 8\_ادارة الأمن الصناعي :

لابد أن يكون في المنظمة فريق أو لجنة للأمن الصناعي تتكون عادة من الأعضاء الممثلين للعمال وللأقسام المختلفة في المنظمة إلى جانب وجود طبيب لكي يزود اللجنة بالخبرة الفنية وتعريفهم بالأمراض المهنية وأسبابها وملحوظتها أثناء مراجعة العاملين له ويفضل ارتباط هذه اللجنة إداريا برئيس الشركة أو المدير الإداري الأعلى إن الإدارة الناجحة للأمن الصناعي هي التي تمتلك برنامج متكاملا للأمن والسلامة يجسد تلك الأهداف في برامج فرعية كما يلي :

8-1- برنامج بيئة العمل : يشرف على هذا البرنامج المهندسين ويتناول المواضيع الخاصة بتصميم بيئة العمل من حيث الإضاءة الكافية وصلاحية وسلامة الأدوات والمعدات المستخدمة والتأكد من صلاحية التوصيلات والأطراف الكهربائية والتهوية السليمة والتأكد من وجود وسلامة أدوات ووسائل الأمن الصناعي ( الملابس ، خوذ ، أحذية ، نظارات ...) إلى جانب التأكد من التخزين السليم للموارد الكيماوية الخطرة

(مؤيد،2009،ص366)

8-2- برنامج تثقيف العاملين : إن تعليم وتثقيف العمال القدامى والجدد على مخاطر العمل واستخدام الأدوات والموارد يمثل عنصرا هاما في التقليل من الحوادث والإصابات

(مؤيد،2009،ص366)

8-3- برنامج الدعم والمتابعة : التزام جميع العاملين ببرامج الأمن الصناعي عنصر أساسيا في التقليل من الأخطاء أو التخفيف من نتائجها وتقع على لجنة الأمن الصناعي مسؤولية كبيرة في هذا المجال من حيث تتبيه العاملين بالأخطار وإلزامهم ووضع الحواجز التشجيعية لمن يلتزم بقواعد السلامة المهنية وفي نفس الوقت فرض عقوبات على من يتجاهل معتمد القواعد الخاصة بتفادي الحوادث والإصابات

(مؤيد،2009،ص366)

## 9-العناصر الأساسية في تنظيمات الأمن الصناعي :

يعتبر برنامج الأمن الصناعي خطة عمل تنتجه المنشأة لتحقيق حماية العمال من مخاطر العمل وأضراره وإن اختلاف حجم المنشأة وطبيعة العمل فيها ينعكس على تفاصيل هذا البرنامج (نهاد، 2008، ص68)

من أهم الأسس التي يبني عليها هذا البرنامج هو تقرير مسؤولية الإدارة في تطبيقه وتحقيق أهدافه وتحديد المسؤولين على تنفيذه من المستويات الإدارية المختلفة وقد حدّدت التعليمات الصادرة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تشكيلاً ووجبات السلامة المهنية فجاء في الفصل الثاني من تعليمات المهنية عدد 41 لسنة 1977 ما

يلي :

" تناط مسؤولية السلامة المهنية في المشروع بالمسؤولين المبينين إزاء كل مشروع كما يلي :

أولاً: في المشروع الذي يكون عدد كماله أقل من 70 عاملًا ينبع أحد العاملين في المشروع مسؤولاً غير متفرغ لشؤون السلامة المهنية

ثانياً : في المشاريع التي يكون عدد عمالها من 70 - 150 عاملًا يكون الشخص المسؤول عن السلامة المهنية متفرغاً كاملاً في هذه المهمة على أن يشرك في دوره تدريبية في مجال السلامة المهنية والدفاع المدني ولا يجوز تغييره إلا بعد تهيئة من يحل محله إذا اقتضت الحاجة إلى التبديل واعلام المعهد بذلك ( لمعهد السلامة المهنية التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ) (نهاد، 2008، ص68)

ثالثاً : في المشاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من 150 عاملأ ولحد 500 عامل تشكل لجنة السلامة المهنية كما يلي :

- أعضاء اللجنة**
- 1\_ الرئيس الإداري أو صاحب العمل - رئيس لجنة
  - 2- رؤساء الأقسام والمدير الفني إن وجد
  - 3\_ طبيب المنشأة إن وجد
  - 4- مسؤول الدفاع المدني
  - 5- مسؤول السلامة المهنية

رابعاً : في المشاريع التي يكون عدد عمالها أكثر من 500 عامل تشكل لجنة السلامة كما في الفقرة الثالثة على تضم عضوين متفرغين كمسئولين للسلامة المهنية خامساً يراعي في تشكيلات السلامة المهنية وجود مسؤول عنها في كل وجيه في المشاريع التي تشغل أكثر من و جهة عمل واحدة (نهاد، 2008، ص 68)

#### 10- التحديات التي تواجه الأمن الصناعي :

يواجه الأمن الصناعي مجموعة تحديات التالية :

1- تعارض برامج السلامة والصحة المهنية مع الموارد المالية المتاحة والتي غالباً ما يظهر لها أولويات متعددة مما يؤثر على درجة السلامة والأمن الصناعي القائمة بالمنشآت ولكن ارتفاع تكاليف الإصابات والمرض والوفيات يتطلب اتخاذ اعتبارات التكلفة والعائد مما يعني ضرورة الاتفاق على السلامة والأمن الصناعي ووضعها في الأولوية .

2- تزايد الحاجة إلى وجود إدارات السلامة والأمن الصناعي بالمنشآت مما يولد الحاجة إلى اصدار القوانين والتشريعات المسيرة لروح العصر الذي يتسم بالحركية والتغير أي بالдинاميكية

3- إن تنفيذ برامج السلامة والأمن الصناعي يتطلب تطبيق مبادئه وتعليماته الأمن الصناعي للوصول لأهدافه وهذا يعني ضرورة وجود هؤلاء الأفراد المؤهلين ذوي

المعلومات والخبرة لتنفيذ هذه التعليمات التي لو طبقت لما ظهرت الحوادث والإصابات وحدثت الوفيات في المنشآت (مذكور، 1993، ص 150)

4- عدم الاهتمام بأحكام النظام الداخلي الرقابي لمنع ظهور الحوادث والإصابات وتكرارها حيث نجد الاهتمام في المنشآت بمجرد تجميع المعلومات عن الحوادث والإصابات وتصنيفها وتحديد مسبباتها (مذكور، 1993، ص 150)

**خلاصة الفصل :**

صحة العاملين وأمنهم الصناعي وجهات لعملة واحدة فحينما تسعى الإدارة إلى المحافظة على صحة العاملين تحرص أيضاً على سلامتهم وتوفير الأمان لهم لكي يؤدوا أعمالهم على خير وجه بعيداً عن احتمال أصابتهم أو تعرضهم للأخطاء في موقع العمل .

بما أنّ الأمن الصناعي ذو أهمية كبيرة أردننا دراسة هذا الموضوع من خلال التطرق إلى العناصر التالية

تعريف الأمن الصناعي، تطوره التاريخي، الأهداف ، الأطراف المهتمة به ، نظرياته والتحديات التي تواجهه والعناصر الأساسية في تنظيماته ، هيكله التنظيمي ادارة الأمان الصناعي، اجراءاته.



الله فصل لا لا لا  
حماه من سوء حماه من شر

الوقاية من حوادث العمل

**تمهيد :**

إن أهمية دراسة سيكولوجية الحوادث يمكن الإشارة إليها من خلال أن الحوادث من أخطر الظواهر التي تواجه المسؤولين في شتى مجالات الحياة ، وتزداد خطورتها كلما تعقدت ظروف المجتمع ، فالحوادث في المجتمع الزراعي أقل وأبسط من الحوادث في المجتمع الصناعي ، كما أن الحوادث الناتجة عن المركبات والآلات أكثر خطورة عن تلك التي تقع في المجتمع الزراعي ، ويشير المنظرون في هذا المجال إلى أن الحوادث من الأمور الشائعة في السنوات الأخيرة فهي تقع يوميا .

ومن الطبيعي أن الوقاية من الحوادث تفرض بالتبعية السيطرة على الأسباب التي تؤدي إلى وقوعها بمعنى الحد من الظروف الغير آمنة وخفض الأعمال غير الآمنة ولكن مع التسليم بأهمية اتخاذ كافة اجراءات الأمن والسلامة على الظروف الغير آمنة من قبل المعنيين بالمؤسسة .

## 1- تعريف الوقاية :

لغة : من وقي وقا الله وفيا وواقية صانه وقيت الشيء أقيه إذا أمنه وسترته من الأذى والوقاية بذل المجهود للحماية والبقاء على الأفراد السوين وضعهم الحالى .

الوقاية هي الترجمة العربية للمصطلحين الفرنسي *prévention* ، و الإنجليزي *prevention*، في جميع القواميس ومعاجم ثنائية وثلاثية اللغة الفرنسية والإنجليزية والعربية. (منجل ، 2010 ، ص 202 )

اصطلاحا : الوقاية هي عمل صحي ، الفرض منه تفادي ظهور أو تفاقم مشكل صحي وذلك باستخدام تدابير في متناول الحماية أو الضرر .

تعرفها منظمة الصحة العالمية بأنها " المحافظة بأعلى درجة ممكنة على صحة الفرد من كل خطر أو مرض بقصد التوازن البدني والنفسي أي أنها جملة من الاعمال التي ترمي إلى حماية الفرد من كل الأخطار التي تؤثر على ثباته. (منجل، 2010 ،ص 202 )

## 2- تعريف الحادثة :

لغة : حادث فاعل من حدث من يحدث حدوث ، فهو حادث والمفعول محدث عنه.

حدث الأمر : وقع وحصل . أو قوع أمر طارئ

الحادث : المكان الذي حدث فيه الحادث ، الفعل أي جريمة أو سرقة أو اصطدام

سيارة ([www.almaany.com](http://www.almaany.com))

اصطلاحا : الحادثة واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع وهناك افعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب أن تميز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة ويمكن أن تعدد فئات الحوادث فنقول أن هناك أولا نتائج تتضمن اصابات لها عواقب وهناك حادث دون اصابات فمثلا قد يصطدم عامل بجزء من آلة متحركة فتتلوي ملابسه ثم هناك حادث ذات اصابات بسيطة حيث يصطدم العامل بجزء آلة المتحركة فيصاب بخدوش جلدية ثم هناك حادث تتضمن اصابة باللغة فقد يحتك العامل بالآلة المتحركة

فتصاب يده اصابة تقتضى بترها و هناك بطبيعة الحال الحادثة التي تؤدي إلى عطب الآلة أو عطلها لأن يصطدم بالآلة المتحركة ثم يقوم بحركة إلى الوراء كرد فعل فيؤدي إلى سقوط مفتاح وسط ترس تتحرك ، والعامل في هذه الحالة لم يصب بأي أو جرح ولكن حدث للدرس عطب وعطل (أويدار، 2000، ص 251-252)

3- **مفهوم الوقاية من حوادث العمل** : هو توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية بمعنى أنه لا تقع فيها حادث ولا تنشأ عنها اصابات مهنية وذلك لحماية مقومات الإنتاج المادية والبشرية(حنفي ، 2002 ، ص 621)

#### 4- النظريات المفسرة للحوادث :

لقد تبينت الرؤى العلمية المفسرة للحوادث ، ويمكن أن نوضح ذلك على النحو الآتي :

##### 1-4- الرؤية القدريّة :

ومفاد هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف السعادة والأخر عند طرف التعاسة ، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث وغير السعيد محروم من هذه الحصالة وأنه أميل للتورط في الحوادث ، وتلتقي هذه النظرية مع مضمون المثل الشعبي القائل : ( المنحوس منحوس ولو حطوا على وجهه فانوس ) ، ويلاحظ أن هذا الرأي لا سينده منطلق ، كما أنه يفتقر لموضوعية واجرائية العلم وقد أكدت نتائج البحوث التي أجرتها ( جرين ودوس ) عكس ما يشير له أنصار الرؤية القدريّة وإن الحوادث تقع لبعض الأفراد كنتيجة منطقية والأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها(حمدي ، 2008 ، ص 199)

##### 2-4- الرؤية الطبية :

ومضمون هذه الرؤية أن الشخص الذي يميل في الحوادث غالباً ما يعاني من أمراض جسمية أو عصبية ، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به الوقوع في الحادث

لكن لا يمكن أن تكون هي وحدها المسئولة عن التورط في الحوادث فلقد أوضح "جراف" أن 75.9% من الحالات ليس لها أسباب ملبيّة وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبّية بتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري . (حمدي، 2008 ، ص

(199)

### 3-4- رؤية التحليل النفسي :

إن التورط في الحوادث من منظور التحليل النفسي يرجع لأسباب لا شعورية كالمفروقات فوقوع لسائق في حادثة واصطدامه بالشجرة راجع للصراع الذي نشأ بينه وبين زوجته والاصابة الجدية عند مدرسة التحليل النفسي تعتبر عدواً لا شعورياً موجهاً للذات إذ أن سائق السيارة نتيجة لاصطدامه بالشجرة أصبح كسيحاً ، وما يؤكّد فرويد أن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية فضلاً عما تقدم فإن الوقوع في حادث ما يمكن أن يفسر في ضوء عدة حقائق سيكولوجية ( ربما الإحساس المفرط بالذنب ، الشعور للاضطهاد ، أو التمرد على السلطة). (حمدي ، 2008 ، ص

(200)

### 4\_4 رؤية علم النفس التجريبي :

تذهب الدراسات السيكولوجية إلى أن للحوادث أسباب مادية يمكن ملاحظتها وقياسها فالخلل البصري والسمعي للسائق والعامل يمكن أن يؤدي للتورط في الحوادث ، كما أن الضوء المبهور الطرق الوعرة وعدم ضبط الإطارات أو خلل الفرامل والماكينة وجود ضباب أو الظلام الدامس أو صغر سن العامل وخبرته وما إلى ذلك من متغيرات تجريبية يمكن أن تؤدي إلى التورط في الحوادث (حمدي، 2008 ، ص 200)

## 5- أهداف الوقاية من حوادث العمل :

### 5\_1 الهدف الأول : إنساني :

إن الهدف الرئيسي للوقاية من الحوادث حماية العنصر البشري في الصناعة من التعرض للحوادث والاصابات بأنواعها وعلاج وتأهيل وتعويض المصابين كل حسب حالته والاسباب الانسانية التي تحمي الحماية من الحوادث هي :

1- منح يترتب على الحوادث آثار غير مستحبة مثل بتر ساق أو فقد عين أو عجز كلي دائم ولذلك يتحتم الوقاية من هذا النوع لأسباب انسانية .

لأسباب اجتماعية تدعوا إلى حماية أسرة العامل المصاب من التشرد والضياع بسبب فقدان عائلتها أو انقطاع مورد الرزق وخاصة أن صرف مستحقات العامل من تعويضات لا يتم إلا بعد مدة وعلى الرغم من دفع التعويضات فإنها لا تعادل ما يتقاضاه العامل من أجر خلال فترة انقطاعه عن العمل ( لأنه وجدان من الأسباب الأساسية التي تحدو بالعامل إلى ادعاء المرض إذا زاد مبلغ التعويض أو الأجر المتحصل عليه خلال فترة الانقطاع عن العمل عن الأجر الأصلي أو يعادله )

ويضاف إلى هذا ما تسببه الحوادث من آثار للمجتمع ويمثل هذا فقدان عامل ماهر وما يترتب على ذلك من دفعه تعويضات كبيرة تحمل لأفراد المجتمع شكل زيادة أسعار السلع والمنتجات المباعة وزيادة الضرائب ( حنفي، 2002 ، ص 622 ).

### 5\_2 الهدف الثاني : تخفيض التكاليف :

ويعتبر الدافع لكثير من الشركات الاهتمام بالأمن الصناعي وبرامجه تخفيض تكاليف التشغيل بغرض زيادة الأرباح ويطلب تحقيق هذا الغرض الوقاية من الحوادث مهما اختلفت نوعيتها أو الإصابة المرتبة عليها وهذا يؤدي إلى تخفيض الخسائر المادية وتقليل تعطلات أو توقفات في الإنتاج .

وتهيئة الظروف البيئية المأمونة بالإضافة إلى توعية وتدريب العاملين بالأمن وحفزهم على اتباع اجراءات وأساليب العمل المأمونة

ويتحتم لتخفيض التكاليف بغرض زيادة ربحية المشروع تبسيط العمل واجراءاته وتحسين وسائل المناولة للمواد والوسائل الفنية لمراقبة الإنتاج (حنفي 2002، ص623)

### 5\_3 الهدف الثالث : تحقيق أهداف وأغراض غير منظورة :

بالإضافة إلى المكاسب المادية التي يمكن تحقيقها بالوقاية من الحوادث توجد أيضاً أهداف غير منظورة والتي لها أثر على الأرباح وعلى قدرة المنشأة في البقاء وعلى الرغم من عدم تقويم هذه الآثار بالأموال إلا أن لها أثر على تكلفة الإنتاج وكميته ومستوى جودته وكذلك حجم المبيعات (حنفي 2002، ص623)

وأهم هذه الأهداف الغير منظورة ما يلي :

-رفع معنويات العاملين .

-تحسين العلاقات العامة .

حيث قد يخلق تكرار الحادث لأسباب بيئة غير مأمونة كنتيجة لتقصير الإدارة حالة نفسية غير ملائمة وبالتالي التأثير على معنويات العاملين واستيائهم من أن الإدارة لا تسعى إلا لا حقيق الربح ولا تهتم بهم كأفراد ولا تسعى لرفع مستواهم الصحي والمعيشي وهذا مما يحدد بالبعض منهم إلى ترك المشروع والإساءة إلى سمعته وبالتالي عدم قدرة الادارة في الحصول على عمال جدد. (حنفي 2002، ص623)

وتسعى الإدارة في مجال العلاقات العامة تحقيق الرفاهية للعاملين والاسهام في المشروعات العامة والاتصال بالرأي العام وذلك بالقيام بحملات اعلانية لتعريفه بالجهود التي تبذلها الادارة وما يحققه المشروع من منافع وما أمكن تخفيضه في معدلات تكرار حوادث واصابات العمل، كل هذا من شأنه تحسين العلاقات العامة ولذلك تتحتم على المشروعات الاحتفاظ بسجلات الحادث حتى يمكن احتساب معدلات التكرار والشدة ومقارنتها بمعدلات المشروعات المماثلة أو بالمعدلات النموذجية للصناعة ، وهذا من شأنه رفع معنويات العاملين وكفايتهم الإنتاجية وبالتالي تخفيض التكاليف (حنفي 2002، ص624)

## 6-أسباب حوادث العمل:

### 6-1- العوامل الشخصية :

الذكاء intelligence: نوصلة بالحوادث : الذكاء قد يكون هاما في بعض الوظائف وغير هام في وظائف أخرى ، ويحتمل أن يكون هناك حد أدنى من وجوده من الذكاء للخلو من الحوادث أي للسلوك الخالي من الحوادث في كل المهن وينبغي أن تحدد برامج الأمان الصناعي الحد الأدنى المطلوب من الذكاء (عيسوي،2003،ص376)

قوة الإبصار visior : تدل المعلومات المستمدة من التجارب أن لقوة الإبصار

دخلا في ارتكاب حوادث العمل حيث أن ضعيفي الإبصار أكثر تعرضا للحوادث عن غيرهم .

التآزر coodination: لقد وجد بعض الباحث أن التآزر العضلي يؤثر على مدى قابلية الفرد لارتكاب الحادثة ومن الواضح أن بطء الاستجابة وكذلك الخراقة تؤثر في ارتكاب الفرد لحوادث العمل ، ولكن مع ذلك وجد أن سرعة رد الفعل ليس لها دلالة بالنسبة للحوادث في المجال الصناعي ولكن هناك أنماط أخرى من رد الفعل الأكثر تعقيدا التي ترتبط بالحوادث

سمات الشخصية personality chasscheristio : لقد وجد أن هناك علاقة بين الحالة الانفعالية ووقوع الحوادث كذلك وجد أن الانتاج يرتفع بنسبة 8% في الفترات التي يكون فيها العمال يشعرون بالأمل والسعادة والبهجة مما لو كانوا غاضبين أو خائفين أو قلقين أو متوترین وبالنسبة للعلاقات الشخصية داخل المصنع فقد وجد نسبة الحوادث ترتفع بين العمال الذين لا يحبهم زملاؤهم أما العمال المحبوبون فكانت سجلاتهم تخلو من الحوادث (عيسوي،2003،ص376)

الخبرة experience : لا شك أنه كلما زادت خبرة العامل بنوع العمل الذي يؤديه قلت فرصته تعرضه للحوادث بينما يزداد تعرضه للحوادث كلما قلت خبرته بعمله .

التعب fatigue: من المؤكد أن التعب الشديد يقود إلى زيادة نسبة ارتكاب الحوادث ووقوعها .

قبول المخاطر risk acceptance: هناك بحوث حديثة تبشر بالوصول إلى نتائج هامة في مسألة قبول المخاطر كسبب من أسباب وقوع حوادث العمل ويعبر عن قبول المخاطر بذلك السلوك الذي ي quam في العامل نفسه على الرغم من وجود احتمال فشل هذا العمل (عيسوي، 2003، ص 377)

## 6-2- الظروف الخارجية :

وتنقسم إلى قسمين :

أ- الظروف الطبيعية كتأثير الحرارة والرطوبة والإضاءة والتهوية .  
ب- ظروف العمل، الإجهاد ، السرعة، تصميم المعدات والمكائن الخاطئ أو ترتيبها غير الآمن، وتخالف شدة الحوادث ومدى تكرارها من مصنع لأخر ، في المصانع التي تشتد فيها خطورة الكائن والآلات أو ظروف العمل يرتفع فيها عدد الحوادث الناجمة عن ظروف عمل غير مأمونة ، وإذا كان العامل الشخصي هو الغالب فلا بد من مراعاته في أي برنامج يوضع في سبيل الرقابة من الحوادث ومن ثم فواجب كل مصنع التعرف إلى أي مدى يتأثر أفراده من عامل الاستعداد للحوادث وأن هذا الاستعداد هو حجر الزاوية في أي برنامج يهدف إلى التقليل من اصابات العمل .

ج- وتزداد نسبة وقوع الحوادث في حالة تضافر العوامل الشخصية والخارجية فالعامل المصاب بالعصبية تزداد نسبة و تعرضه للحوادث في حالة اشتغاله في الضوضاء ، وكذلك بالنسبة لضعف النظر حين اشتغاله في مكان سيء الإضاءة (نهاد، 2008، ص 17)

## 7- الوسائل المؤدية لمنع حوادث العمل :

من البديهي لكي نمنع وقوع الحادث ، يجب التأكد من الأسباب التي تؤدي إليه قبل وقوعه ، أي يجب اتخاذ الإجراءات لإزالتها وغالبا ما تكون الأسباب شخصية منها

الإهمال والكسل في تعلم قواعد الأمن الصناعي واهتمام تطبيقها أو قلة ادراك المخاطر وقد يكون السبب التهور والاندفاع العاطفي في سرعة انجاز العمل للحصول على محفز مادي أو معنوي ، العصبية القلق النفسي ، الخوف ، الأمراض الجسمية كضعف البصر الشعير السمع ، ارتفاع ضغط الدم ، كل هذه العوامل لها تأثير على زيادة الحوادث والحوادث التي يسببها أكثر تعقيداً من الحوادث التي تكون الظروف المحيطة سبباً لها وهذا يستلزم اجراء بحوث سيكولوجية لدراسة العلاقة بين نسبة الحوادث سن العامل ومرة خدمته ودرجة مهارته وتقبله لعمله والرضا النفسي وتحمل المسؤولية وسلوكه وتصريفاته أثناء العمل والقدرة الذهنية والتعب ومدى ارتباطها بحوادث العمل حتى يمكن وضع العامل المناسب في العمل المناسب ولكي يمكن الاستدلال على العمال الذين لهم الاستعداد لارتكاب الحوادث وي تعرضون لإصابات لا مبرر لها (نهاد، 2008، ص 17)

من الضروري في كل من يعمل في مجال الأمن الصناعي أن يكون ملماً بأهمية العوامل التي تؤدي إلى توفير الأمن الصناعي لمجموع عناصر الإنتاج ولغرض الوصول إلى الكفاية الإنتاجية المطلوبة يجب مراعاة الاختيار الجيد للأفراد والمواد والمعدات وتوزيع العمل بين الأفراد وتدريبهم على تداول وتشغيل المواد باستعمال المعدات وصيانتها كما يجب مراعاة النظافة والترتيب والتنظيم في موقع العمل وتزويد العمال بالعدد اليدوية الملائمة مع تخصيص دورياً تأمين الوصول إلى أماكن العمل بسهولة وإزالة المعوقات من الممرات ، عزل مصادر الضوضاء ، تركيب وسائل التهوية لتوفير جو عمل خالٍ من التلوث إضافة إلى توفير الإضاءة الجيدة والملائمة للعمل و تزويد العمال بمهام الوقاية الشخصية المطابقة للمواصفات الفنية عند الحاجة (نهاد، 2008، ص 18)

## 8-الخسائر المترتبة عن اصابات العمل :

**8\_1\_الخسائر المادية :** يتم تعويض العامل المصاب عن إصابته العمل حسب جداول مقررة لكل حالة ومهما يكون التعويض فهو لا يقاس بفقدان العامل جزءاً وكلاً من قدرته على العمل ، إضافة إلى أنه قد يتراوح تعويض يومياً يقل عن أجره اليومي المعتمد مع تعرضه إلى نقص في قواه البدنية والنفسية وقد تؤدي الإصابة إلى عدم امكانية استمراره بالعمل وبالتالي يصبح عالة على المجتمع لعدم تمكنه من كسب قوته وقوت عائلته وهذه الخسائر ينعكس تأثيرها على الثروة القومية ، كما تؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج بعد إضافة مصاريف معالجة الحوادث إليها وبالتالي يتحمل المستهلك

الأخير تبعات ذلك (نهاد، 2008، ص 19)

## 8\_2\_الخسائر المعنوية :

لا تقتصر هذه الخسائر على معاناة المصاب من آلام بدنية بل تتعداها إلى تدهور روحه المعنوية كرد فعل طبيعي لشعوره بأنه أصبح عالة على غيره ومثار شفقة الآخرين مما ينعكس على محیط حياته الخاصة وأسرته ، كما أن الإصابة قد تثير مخاوف بقية زملائه وتحسبيم وهذا بدوره يسبب انخفاضاً في انتاجيتهم وبالتالي اضطراب عملية الإنتاج ككل (نهاد، 2008، ص 19)

## 9\_تكاليف الإصابات :

### 9\_1\_التكاليف الفعلية :

وتشمل الأجر و التعويضات التي ترفع للعمال المصابين ونفقات العلاج والمصاريف القضائية وهذه التكاليف يمكن التوصل إليها بسهولة في ميزانية المنشأة وتظهر بوضوح في حساباتها (نهاد، 2008، ص 19)

**9\_التكاليف غير المنظورة :**

ويقصد بها كافة المصاريف التي لا يمكن اعتبارها متصلة بحوادث معينة ولكنها تتوزع على مختلف بنود التشغيل في المنشأة ومنها المصاريف المترتبة عن نقص الإنتاج نتيجة لإصابات العمل والتي يصعب التتحقق منها بصورة مباشرة مثل :

- 1- الخسائر المترتبة عن النقص المؤقت في انتاج العامل المصاب عند استئنافه العمل كالبطء بالحركة و الصعوبة في مسك الأشياء أو مناولتها الإصابة أو علاجاتها .
- 2- الخسائر الناتجة عن انخفاض كفاءة العامل الذي حل محل العامل المصاب وتكاليف التدريب اللازم حتى يصل إلى مستوى ويكتسب الخبرة .

**3\_الخسائر الناجمة عن الوقت الذي أضاعه زملاء العامل المصاب لاضطرابهم أثناء وقوع الحادث والوقت اللازم لمساعدته وتقديم المعلومات والإفادات عن الحادث وانتظار اصلاح الأدوات والآلات التالفة واستبدال العامل المصاب بأخر لضمان استمرار العمل** (نهاد،2008،ص 20\_19)

**4\_الخسائر الآلات والأدوات:** تعتبر حوادث العمل ضمن معايير الكفاءة الإنتاجية بجانب غيرها من الأسس الجوهرية وهي كذلك دليل على درجة الكفاءة الإدارية فمن جهة العامل يؤدي عدم توافر لعوامل النفسية والوقائية الواجبة إلى انخفاض مستوى الإنتاج بين العمال بسبب الخوف والقلق الذي يسودهم من جراء إصابات العمل التي تقع لزملائهم نتيجة طبيعة العمليات الخطيرة التي يتميز بها طابع الإنتاج المكلفين به أو اشتغالهم في بيئة عمل غير مأمون أو اعتقادهم بأن المسؤولين عنهم لا يهمهم توفير أسباب الأمان والوقاية لهم بقدر ما يهمهم من حصيلة الإنتاج

ومن جهة المنشاة يؤدي تكراراً للحوادث وإصابات العمل إلى اكتساب سمعة غير طيبة بين الأوساط الصناعية والى نفور الخبرات والأيدي الماهرة عن الاشتغال فيها ، كل ذلك يعكس بدون شك على تقدير فهناك علاقة وثيقة تربط بين الأمن الصناعي وجودة المنتوج وكلفته وبالتالي رواجه في السوق ويتتحمل المستهلك الزيادة في تكاليف

الإنتاج ولما كان سعر بيع السلعة في السوق ثابتًا نسبياً وهو ما يطلق عليه السعر المتداول فإن ربح المنشأة يزداد أمكن تقليل تكاليف الإنتاج بتطبيق وسائل رفع الكفاءة الإنتاجية والوقاية من الحوادث والإصابات أحدى هذه الوسائل والتي يوفرها الأمن الصناعي (نهاد، 2008، ص 20)

### 10\_طرق قياس الحوادث :

المعدلات الشائعة الاستخدام في قياس الحوادث في المنشآت الصناعية بشكل خاص هي معدل تكرار الحادث ومعدل شدة أو فداحة الحادث .

ولغرض استخراج هذه المعدلات لا بد لإدارة الموارد البشرية من احتفاظها بسجل خاص ( سجل الحوادث ) يوضح فيه عدد ونوع الحوادث وكذلك الأشخاص الذين أصيبوا بها وتتكاليف كل حادث .

إن معدل تكرار الحوادث عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة في الشركة إجمالاً أو في قسم معين فيها قياساً بعدد ساعات العمل الفعلية للشركة ككل أو القسم المعنى خلال نفس الفترة مضروباً في مليون (مؤيد، 2008 ، ص 371)

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد الحوادث}}{1.000.000x \text{ لجميع العاملين خلال السنة}}$$

أما معدل شدة أو فداحة الحادث severity rate فهو مقياس يقاس بـ معدل الحوادث في فترة وذلك باحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة على مجموع ساعات العمل الفعلية .

$$\text{معدل شدة الحادث} = \frac{\text{عدد أيام العمل المفقودة بسبب الحادث}}{1.000.000x \text{ مجموع ساعات العمل الفعلية خلال الفترة}} \quad (\text{مؤيد، 2008، ص 372})$$

## 11- لجان الوقاية من الحوادث:

تعتبر اللجان بصفة عامة من الأدوات المساعدة والفعالة للإدارة وبصفة خاصة في مجال الوقاية من الحوادث يتوقف وجودها على عدة اعتبارات منها حجم المشروع وطبيعة ونوعية نشاطه صناعي + تشيد - نقل - منافع عامة ... ) وأيضاً ما تتحققه من نتائج وتعتبر اللجان من أدوات التسويق وتبادل الآراء ولكن يلاحظ وجود مجموعة من الشروط يجب توافرها في اللجان بصفة عامة خاصة من حيث تشكيلها وطريق وتنحصر في الآتي :

1- أن يكون أعضاء اللجنة على مستوى المسؤولية حيث يرأس اللجنة الرئيسية أحد أعضاء الإدارة البارزين بالإضافة إلى مدير الإنتاج ويراعى في تشكيل لجنة العاملين أن يكون أعضاؤها من ذوي السمعة الحسنة .

2- مراعاة صغر أعضاء اللجنة كلما أمكن ذلك مع مراعاة توافر الشروط السابقة في الأعضاء فاللجنة المكونة من ثلاثة أعضاء أفضل من تلك المكونة من خمسة أعضاء لأن في كبر العدد ضياع الوقت في مناقشات جدلية وبالتالي البطء في اتخاذ القرار

3- يجب أن يكون أعضاء اللجنة على علم تام بالوسائل والعمليات والإجراءات وظروف العمل داخل المصنع أو بمجموعة العمل (حفني، 2002، ص 645-646)

4- ويضاف إلى ما سبق وجود سياسة مكتوبة واجراءات واضحة وعلیمات محددة تشمل النواحي الآتية :

أ- نطاق ومجال نشاط اللجنة .

ب- نوعية السلطة التي تتمتع بها

5- مراعاة تحديد الجوانب الآتية :

أ\_ مكان وזמן اجتماع اللجنة .

ب\_ عدد مرات الاجتماع خلال فترة زمنية ولتكن شهر .

**ج\_ ترتيب وتنظيم أعمال اللجنة واعداد الموضوعات**

**د\_ الدفاتر والسجلات الخاصة باللجنة تنظيم**

**هـ\_ تنظيم حضور الجلسات والاجتماعات**

(حنفي، 2002، ص 646)

### خلاصة الفصل :

نظر الأهمية المورد البشري وباعتباره العنصر الأساسي في أي مؤسسة تسعى هذه الأخيرة للحفاظ عليه وحمايته من أي أخطار تهدده وبما أن الوقاية خير من العلاج فانه على المؤسسات توفير سبل الوقاية من حوادث العمل تجنبًا للتکاليف التي قد تترجر عنها سواءًً اصابات العمال تکاليف اسعاف المصابين ، تکاليف تعطل المواد والإنتاج والمعدات التالفة ... إلخ ونظراً لأهمية دراسة هذه الظاهرة أي حوادث العمل خصصنا لها هذا الفصل وذلك يتناول مفهومها ،أسبابها، الخسائر المترتبة عنها ،تکاليفها وطرق قياسها الوسائل المؤدية لمنعها وأخيراً تناولنا لجان الوقاية من حوادث العمل .

الله فصل الله ياما  
حماه صل الله حماه

الجانب التطبيقي

**تمهيد**

من خلال هذه الدراسة تطرقنا في الجانب النظري الى مفاهيم أساسية حول ادارة الموارد البشرية ؛الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل ومن خلال الدراسة الميدانية سنحاول اسقاط الجانب النظري قدر الامكان على مؤسسة نفطال (مركز الوقود) بالجلفة باعتبارها مؤسسة ناشئة في الأمن الصناعي.

### **1\_منهج الدراسة:**

هناك مناهج علمية متعددة ولكل منها وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه حسب طبيعة وأهداف المشكلة التي يعالجها وعلى الامكانيات التي يتيحها في جمع المعلومات.

وانطلاقاً من كون الدراسة التي تقوم بها الباحثان تهدف إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الصناعي للوقاية من حوادث العمل فإنه توجب علينا اختيار المنهج الوصفي.

حيث يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً.

فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطياناً وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (ساعاتي؛ 1991؛ ص78)

ويمكن تعريف هذا المنهج الوصفي أنه "عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المزدوج دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها" (عبدات؛ 1999؛ ص46)

### **2\_الدراسة الاستطلاعية:**

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من الإجراءات الأساسية في البحث الميداني وقد استعانت بها الباحثان بتحديد مكان مناسب لإجراء الدراسة الميدانية والمتمثل في مؤسسة نفطال (مركز)

ويمكن تعريف مؤسسة نفطال (مركز الوقود) بالجلفة كالتالي :

مؤسسة تجارية دورها الأساسي تخزين وتسويق المواد البترولية مثل البنزين، المازوت، الزيوت، المطاطيات.

مركز الوقود بالجلفة : أنشأ سنة 1948 كان دوره الأساسي إبان الفترة الاستعمارية هو تزويد الجيوش الفرنسية المتواجدة بالمنطقة بمادة المازوت وبعد الاستقلال وبعد تأمين المحروقات انتقلت الملكية إلى مؤسسة سوناطراك حتى 1984 بعد هيكلة المؤسسات أنشأت نفطال ودوره الأساسي تسويق وتوزيع المواد الأساسية.

مساحة المركز حوالي 2,3 هكتار يحتوي على سعة تخزين تقدر بـ 1 متر مربع من مادة المازوت والبنزين الممتاز يغطي المركز احتياجات المحطات المتواجدة على مستوى تراب الولاية؛ ويتم تموين المركز من الجزائر العاصمة وشقة بولاية البليدة بواسطة صهاريج مجرورة.

المركز يوجد به 40 عاملًا موزعون على 5 مصالح هي الإدارية والتسيير؛ الاستغلال الآمن الداخلي الآمن الصناعي الصيانة

## 2-1 نتائج الدراسة الاستطلاعية :

بعد تطبيق الاستبيان على عينة من عمال مؤسسة نفطال والمقدر عددهم 15 عاملًا و ذلك بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تم حساب معامل الصدق و الثبات لكلا المقاييس (مقاييس إدارة الموارد البشرية و مقاييس الآمن الصناعي) وفيما يلي عرض نتائج هذه الدراسة :

### 1- مقاييس إدارة الموارد البشرية :

-معاملات صدق مقاييس إدارة الموارد البشرية :

**الجدول (01) يوضح نتائج معاملات صدق مقاييس إدارة الموارد البشرية**

صدق المقارنة الطرفية	الصدق الذاتي	المقياس
-6,641*	0.674*	مقاييس إدارة الموارد البشرية

يتبيّن من نتائج الجدول أنّ مقياس إدارة الموارد البشرية يتمتع بصدق عالٍ بمعامل صدق ذاتي قدره 0.674 ، وصدق المقارنة الظرفية المقدر ب 6.641 - والتي تعبّر عن قيمة  $t$

للفارق بين المتوسطات

- معاملات ثبات مقياس إدارة الموارد البشرية :

**الجدول (02) يوضح نتائج معاملات ثبات مقياس إدارة الموارد البشرية**

معامل جتمان	معامل التصحيح لسبيرمان الذاتي براون	معامل التجزئة النصفية	معامل ألفا كرومباخ	المقياس
*	0.758*	0.610*	*	مقياس إدارة الموارد البشرية
0.746		0.832		

يتبيّن من نتائج الجدول أنّ مقياس إدارة الموارد البشرية يتمتع بمعامل ثبات عالٍ، حيث قدرت قيمة معامل ألفا كرومباخ ب 0.832 ومعامل التجزئة النصفية ب 0.610 ومعامل التصحيح الذاتي لسبيرمان براون ب 0.758 ومعادلة جيتمان لحساب الثبات ب 0.746

**2- مقياس الأمن الصناعي :**

- معاملات صدق مقياس الأمن الصناعي :

**الجدول (03) يوضح نتائج معاملات صدق مقياس الأمن الصناعي**

صدق المقارنة الظرفية	صدق الإتساق الداخلي	المقياس
$t.t = -6,423^{**}$	0.682**	مقياس الأمن الصناعي
/	,721**	محور اللوائح
/	,551**	محور التدريب
/	,774**	محور الإلتزام

يتبيّن من نتائج الجدول رقم (03) أن محور اللوائح يتمتع بصدق إتساق داخلي قدره 0.721 وبالنسبة لمحور التدريب يتمتع بصدق إتساق داخلي قدر ب 0.551 أما صدق الإتساق الداخلي فقد قدر ب 0.774 وبعد حساب مجموع صدق الإتساق الداخلي للمحاور الثلاث تحصلنا على القيمة 0.682 والتي تمثل صدق الإتساق الداخلي لمقياس الأمن الصناعي مما يعني أن هذا المقياس يتمتع بصدق عالٌ أما فيما يخص صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي ) فقد قدر ب 6.423 والتي تعبّر عن قيمة  $t$  للفروق بين المتوسطات مما يدل على أن مقياس الأمن الصناعي يتمتع بصدق عالٌ

-معاملات ثبات مقياس الأمن الصناعي

#### الجدول(04) يوضح نتائج معاملات ثبات مقياس الأمن الصناعي

معامل جتمان	معامل التصحيح الذاتي لسبيرمان براون	معامل التجزئة النصفية	ألفا	معامل كرونباخ	المقياس
0.718**	0.775**	0.643**	0.837**		مقياس الأمن الصناعي
0.684**	0.710**	0.551**	0.781**		محور اللوائح
0.650**	0.712**	0.553**	0.647**		محور التدريب
0.820**	0.904**	0.825**	0.872**		محور الالتزام

يتبيّن من خلال الجدول رقم (04) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تقدر ب 0.837 و معامل التجزئة النصفية قدر ب 0.643 أما بالنسبة لمعامل التصحيح الذاتي لسبيرمان براون قدر ب 0.775 أما معامل جتمان فقدر ب 0.718 مما يدل على أن مقياس الأمن الصناعي ثابت أي يتمتع بمعامل ثبات عالٌ وهذا ما توضّحه لنا نتائج الجدول السابق

**3\_ أدوات جمع المعلومات:**

يتوقف اختيار أدوات جمع المعلومات على عوامل كثيرة فمنها ما هو متعلق بالباحث ومنها ما هو متعلق بطبيعة المشكلة ونوع المعلومات المراد جمعها وقد تم استخدام أداة الاستبيانة على اعتبار أنها من أكثر أدوات جمع البيانات استخداما في مجال الدراسات المسيحية نظرا لإمكاناته الكبيرة في جمع البيانات لم يكن من الممكن الحصول عليها دون استطلاع الآراء والتعرف على المواقف والاتجاهات.

ويتألف الاستبيان من استماراة تحتوي على مجموعة من الفقرات المصاغة صياغة استفهامية أو جذرية بحيث يقوم كل مشارك في عينة الدراسة بالإجابة عليها دون مساعدة من أحد واستشارة أحد.

ومن بين أنواع الاستبيانات اعتمدنا عليها في دراستنا هذه على الاستبيان المغلق ويمكن تعريفه على النحو التالي "الاستبيان الذي تكون فيه الإجابة مقيدة حيث يحتوي على أسئلة تليها إجابات محددة سلفا وما على المشارك إلا أن يختار واحدة منها ( توفيق؛ 2007، ص 85).

**- وصف اداة الدراسة :**

الاستبيان المعتمد في دراستنا هذه مكون من مقاييسين ، المقاييس الأول لإدارة الموارد البشرية والمكون من 21 عبارة ، وقد تم إدخال تعديل عليه من مقاييس رباعي إلى مقاييس خماسي.

أما المقاييس الثاني للأمن الصناعي والمكون من 35 عبارة مقسم إلى 3 محاور ، محور اللوائح ، محور التدريب ومحور الإلتزام ، وقد عدلنا هذا المقاييس من مقاييس ثلاثي إلى مقاييس خماسي ، كما تم دمج العبارتين 19 و 20 مع بعض نظرا للتشابه الكبير بينهما .

**4- عينة الدراسة:**

بسبب عدم امكانية اجراء الدراسة موضوع البحث على أفراد المجتمع كله لجأنا الباحثان الى تطبيق الدراسة على عينة من عمال مؤسسة نفطال والمقدر 35 عاملًا ويمكن تعريف العينة على أنها "جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على بعض العناصر والتي تم اختيارها بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي (الصيرفي، 2009، ص 186)

وتم في هذه الدراسة اختيار نوع من أنواع العينات ألا وهو العينة العشوائية البسيطة. والعينة العشوائية البسيطة يتم تشكيلها على أساس أن يكون هناك احتمال متساوٍ أمام جميع العناصر في المجتمع الدراسة لاختيارها بمعنى أن فرص اختيار أي عنصر من المجتمع الدراسة متساوٍ لجميع أفراد المجتمع (غنيم، 2000، ص 144)

**1-4 خصائص العينة:**

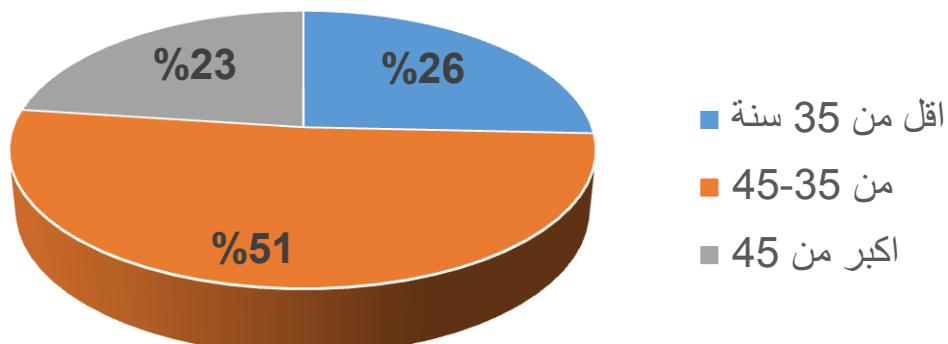
الجدول رقم (05) يوضح النسبة المئوية والتكرارات لعينة من العمال حسب متغير السن

	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 35 سنة	9	25,7
من 35-45	18	51,4
اكبر من 45	8	22,9
المجموع	35	100,0

يتضح من خلال الجدول رقم (05) العمال الذين يفوق سنهم 45 سنة يمثلون النسبة المئوية الأقل والتي تقدر بـ 22.9 في حين أن العمال الأقل من 35 سنة يمثلون نسبة 25.7 بالمئة

أما النسبة الأعلى والتي تقدر ب 51.4 وتمثل العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 35 سنة

شكل رقم (03): توزع العينة وفقاً لمتغير السن

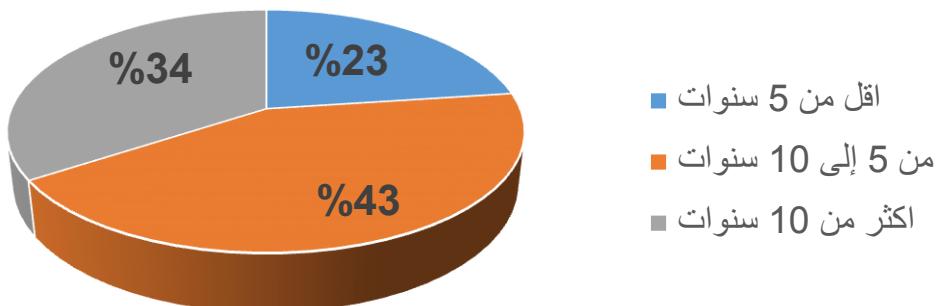


الجدول رقم(06) يوضح النسبة المئوية والتكرارت لعينة من العمال حسب متغير الخبرة المهنية

	التكرارت	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	8	22,9
من 5 إلى 10 سنوات	15	42,9
أكثر من 10 سنوات	12	34,3
المجموع	35	100,0

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن العمال الذين لديهم خبرة مهنية أقل من 5 سنوات يمثلون نسبة مئوية أقل و التي تقدر ب 22.9 في حين أن العمال الذين لديهم خبرة مهنية متوسطة يمثلون نسبة 34.3 بالمئة أما بالنسبة للعمال الذين تتراوح خبرتهم المهنية من 5 سنوات إلى 10 سنوات يمثلون نسبة 42.9 بالمئة

### شكل رقم (04): توزع العينة وفقاً لمتغير الخبرة المهنية



### 5- الأساليب الإحصائية :

- الانحراف المعياري : من أكثر المقاييس الإحصائية دقة وانتشار في المجالات النفسية والتربيوية (عيسوي، 2000، ص 40) ويعتمد في حسابه على إيجاد الانحرافات عن المتوسط ثم نربع هذه الانحرافات ونحسب متوسطها ثم نأخذ الجذر التربيعي (دياب، 2003، ص 144)
- الصدق : هو أن يقيس الاختبار أو الأداة ما وضعت لقياسه (عوض، 2002، ص 167) الثبات: يشير إلى إمكانية الاعتماد على أداة القياس أو على استخدام الاختبار وهذا يعني أن ثبات الاختبار هو أنه يعطي نفس النتائج باستمرار إذا استخدم الاختبار أكثر من 30 مرة تحت ظروف مماثلة (عوض، 2002، ص 167)
- معامل ارتباط بيرسون: تشير مقاييس العلاقة إلى تحديد درجة العلاقة بين المتغيرات المختلفة ومن بين هذه المقاييس معامل بيرسون للارتباط ويعتمد في حسابه على القيم الأصلية مباشرة و تكون قيمته محصورة بين (-1) و (1) حيث يكون الارتباط موجب إذا كانت العلاقة بين متغيرين طردية و يكون سالبا إذا كانت العلاقة بينهما عكسية (دياب، 2003، ص 147)

## عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

## عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الاولى:

1- ينص الفرض الاول على أن "مستوى إدارة الموارد البشرية لدى العمال من وجهة نظرهم مرتفع ".

**الجدول رقم (07) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرض الاول**

المعنوية ( $\alpha$ )	قيمة (T)test	معامل ارتباط بيرسون (R)	الانحراف المعياري ( $\delta^2$ )	المتوسط الحسابي ( $\bar{x}$ )	العبارات
,000	23,097	,556**	1,061	4,14	<b>1</b>
,000	24,333	,520**	1,014	4,17	<b>2</b>
,000	18,035	,510**	1,190	3,63	<b>3</b>
,000	15,348	,169**	1,311	3,40	<b>4</b>
,000	14,163	,433**	1,110	2,66	<b>5</b>
,000	12,276	,325**	1,170	2,43	<b>6</b>
,000	13,752	,468**	1,094	2,54	<b>7</b>
,000	20,605	,478**	,976	3,40	<b>8</b>
,000	12,838	,693**	1,172	2,54	<b>9</b>
,000	12,293	,536**	1,375	2,86	<b>10</b>
,000	19,976	,590**	1,100	3,71	<b>11</b>
,000	16,047	,574**	1,190	3,23	<b>12</b>
,000	15,072	,330**	1,301	3,31	<b>13</b>
,000	12,680	,422**	1,146	2,46	<b>14</b>
,000	13,065	,355**	1,190	2,63	<b>15</b>
,000	16,103	,607**	1,197	3,26	<b>16</b>
,000	18,927	,492**	1,063	3,40	<b>17</b>
,000	14,866	,477**	1,035	2,60	<b>18</b>
,000	11,214	,466**	1,357	2,57	<b>19</b>
,000	14,636	,552**	1,213	3,00	<b>20</b>
,000	23,097	,556**	1,061	4,14	<b>21</b>

يتضح من خلال الجدول رقم(07) أن المتوسطات تتراوح بين القيمتين القيمة 2,43 و 4,17

و الانحراف المعياري يتراوح بين القيمتين 0.976 و 1.375 أما بالنسبة لمعامل ارتباط بيرسون فهو محصور بين قيمتين \*0.169 و \*0.693 مما يعني أن مقياس إدارة

الموارد البشرية يتمتع باتساق داخلي مرتفع فيما يخص الفروق بين المتوسطات تتحصر بين القيمتين الدنيا 11,214 والقيمة العليا 24,333 وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 .

### الجدول رقم (08) يوضح مستوى إدارة الموارد البشرية بالنسبة للعامل

مقياس إدارة الموارد البشرية	عدد العينة N	المتوسط الحسابي ( $\bar{x}$ )	المتوسط الفرضي (T-V)	الانحراف المعياري ( $\delta^2$ )	قيمة (T-test)	المعنوية (α)	درجة الحرية (df)
34	21	66,09	63	11,638	** 1,569	,1260	

يتضح من خلال الجدول رقم(08) المتوسط الحسابي يقدر 66.09 ب في حين قدر المتوسط الفرضي ب 63 ب انحراف المعياري قدره 11.683 أما الفروق بين المتوسطات عند درجة الحرية 34 قدرت ب 1.569 ومستوى المعنوية 0.126 أكبر من 0.05 مما يعني أن هذه القيمة غير دالة إحصائية وهذا يعني أن الفرضية الأولى القائلة بأن مستوى إدارة الموارد البشرية لدى العمال من وجهة نظرهم منخفض وهذا يعني أن العمال ينظرون إلى أن تعامل إدارة الموارد البشرية مع السلامة المهنية منخفض فالإدارة تفتقر إلى القدرة في التعامل مع السلامة بالشكل الصحيح ولا تأخذ بعين الاعتبار اقتراحات الموظفين المتعلقة بالسلامة المهنية.

يرى أبوشامة في كتابه أن "الإدارة السليمة والفعالة للسلامة تتطلب ليس مجهود إدارة السلامة وحدها وإنما تتضادر كل جهود العاملين بالمنشأة لتحقيق تلك الأغراض (أبوشامة، 1999، ص 44)

وفي هذا السياق فقد أشار خبير إلى أن مسؤولية إدارة الموارد البشرية هي الإنسان والحفاظ على صحته وسلامته وهي مسؤوليتها الكبرى، وإن التعاون الوثيق بين العمال والإدارة وفقا لهذه الخطة سيؤمن ظروف حسنة للعمل المأمون وأداء خاليا من الحوادث وذلك لمصلحة الطرفين المشتركين (أبوشامة، 1999، ص 44)

وقد توافقت دراستنا مع دراسة مشعلی بلال حيث توصل إلى أن:

المؤسسة مقصورة نوعاً ما في تطبيق برامج السلامة المهنية ويرجع العمال ذلك إلى عدم  
مبالغ المسؤولين (نقاً عن خضراوي، 2014، ص 11)

### عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

2- ينص الفرض الثاني على أن "مستوى الأمان الصناعي لدى العمال من وجهة نظرهم مرتفع"

**الجدول رقم ( 09 ) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرض الثاني**

المعنوية ( $\alpha$ )	قيمة (T) test	معامل ارتباط بيرسون (R)	الانحراف المعياري ( $\delta^2$ )	المتوسط الحسابي ( $\bar{x}$ )	العبارات
,000	23,097	,378*	1,061	4,14	<b>1</b>
,000	24,333	,474**	1,014	4,17	<b>2</b>
,000	18,035	,416*	1,190	3,63	<b>3</b>
,000	15,348	-,087*	1,311	3,40	<b>4</b>
,000	14,163	,473**	1,110	2,66	<b>5</b>
,000	12,276	,308	1,170	2,43	<b>6</b>
,000	13,752	,488**	1,094	2,54	<b>7</b>
,000	20,605	,436**	,976	3,40	<b>8</b>
,000	12,838	,482**	1,172	2,54	<b>9</b>
,000	12,293	,265	1,375	2,86	<b>10</b>
,000	19,976	,588**	1,100	3,71	<b>11</b>
,000	16,047	,532**	1,190	3,23	<b>12</b>
,000	15,072	,306	1,301	3,31	<b>13</b>
,000	12,680	,371*	1,146	2,46	<b>14</b>
,000	13,065	,240*	1,190	2,63	<b>15</b>
,000	16,103	,563**	1,197	3,26	<b>16</b>
,000	18,927	,536**	1,063	3,40	<b>17</b>
,000	14,866	,318*	1,035	2,60	<b>18</b>
,000	11,214	,261*	1,357	2,57	<b>19</b>
,000	14,636	,536**	1,213	3,00	<b>20</b>
,000	17,376	,231*	1,255	3,69	<b>21</b>
,000	25,009	,400*	1,027	4,34	<b>22</b>
,000	16,761	,404*	1,301	3,69	<b>23</b>
,000	21,292	,370*	1,111	4,00	<b>24</b>
,000	24,094	,290*	,933	3,80	<b>25</b>

,000	10,845	,286*	1,418	2,60	<b>26</b>
,000	11,300	,505**	1,616	3,09	<b>27</b>
,000	13,662	,648**	1,522	3,51	<b>28</b>
,000	10,117	,590**	1,704	2,91	<b>29</b>
,000	12,579	,562**	1,478	3,14	<b>30</b>
,000	18,002	,476**	1,052	3,20	<b>31</b>
,000	14,633	,687**	1,224	3,03	<b>32</b>
,000	16,329	,117*	,797	2,20	<b>33</b>
,000	17,256	,760**	1,126	3,29	<b>34</b>
,000	15,475	,662**	1,376	3,60	<b>35</b>

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن المتوسطات تتراوح بين القيمتين 2,20 والقيمة 4,34 والانحراف المعياري يتراوح بين القيمتين 0,933 والقيمة 1,616 أما بالنسبة لمعامل ارتباط بيرسون فهو محصور بين القيمتين \* 0,087 - والقيمة \*\* 0,760 مما يعني أن مقياس الأمن الصناعي يتمتع باتساق داخلي قوي وفيما يخص  $t$  للفرق بين المتوسطات تتحصر بين القيمتين الدنيا 10,117 والقيمة العليا 17,256 وهي قيم دالة إحصائية

#### الجدول رقم (10) يوضح مستوى الأمان الصناعي من وجهة نظر العمال

درجة الحرية(df)	المعنوية ( $\alpha$ )	قيمة (T-test)	الانحراف المعياري ( $\delta^2$ )	المتوسط الفرضي (T-V)	المتوسط الحسابي ( $\bar{X}$ )	عدد العينة N	مقياس الأمان الصناعي
34	,028	*2,290	18,157	105	112,03	35	

يتضح من الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي يقدر ب 112,03 في حين قدر المتوسط الفرضي ب 105 بانحراف معياري قدره 18,157 أما قيمة T للفرق بين المتوسطات عند درجة الحرية 34 تساوي \* 2,290 حيث مستوى المعنوية 0,028 أقل من 0,05 أي النتائج دالة إحصائية وبالتالي تحققت الفرضية

القائلة بأن "مستوى الأمان الصناعي لدى العمال من وجهة نظرهم مرتفع عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

3- ينص الفرض الثالث أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العمال تعزى لمتغيري السن والخبرة المهنية"

**الجدول رقم (11) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية الثالثة حسب متغير السن**

المعنوية ( $\alpha$ )	اختبار F	درجة الحرية (df)	الانحراف المعياري ( $\delta^2$ )	المتوسط الحسابي ( $\bar{x}$ )	
,826	*,193	2	13,396	65,22	اقل من 35 سنة
			10,788	65,50	من 35 إلى 45 سنة
			12,738	68,38	أكبر من 45 سنة

اتضح لنا من خلال الجدول رقم(11) أن قيمة أكبر متوسط حسابي بالنسبة للعمال اللذين يفوق عمرهم 45 سنة 68,38 بانحراف معياري قدره 12,738 في حين تأتي المرتبة الثانية للعمال الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و45 سنة بمتوسط حسابي قدره 65,50 بانحراف معياري قدر ب 10,788 بينما يأتي في المرتبة الثالثة العمال اللذين يقل سنه عن 25 سنة بمتوسط حسابي قدره 65,22 وانحراف معياري قدر ب 13,396 وقيمة اختبار f قدرت ب \* 1,193 عند درجة الحرية 2 وهي قيمة غير دالة احصائية، وأما مستوى المعنوية قيمته تساوي 0,826 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0,05 نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية وبالتالي فإن الفرضية القائلة أنه "توجد فروق ذات دلالة احصائية في الموارد البشرية لدى العمال حسب متغير السن" لم تتحقق وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين العمال في نظرتهم لإدارة الموارد البشرية في تعاملها مع السلامة المهنية مهما اختلف سنهم فرغم اختلاف سنهم إلا أنهم لديهم نفس النظرة لإدارة الموارد البشرية.

**الجدول (12) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية الثالثة حسب متغير الخبرة المهنية**

المعنوية ( $\alpha$ )	F اختبار	درجة الحرية (df)	الانحراف المعياري ( $\delta^2$ )	المتوسط الحسابي ( $\bar{x}$ )	
,876	*,133	2	13,698	67,75	أقل من 5 سنوات
			11,610	65,07	من 5 إلى 10 سنوات
			11,145	66,25	أكثر من 10 سنوات

اتضح لنا من خلال الجدول رقم (12) أن العمال الذين لديهم خبرة مهنية أقل من 5 سنوات يحتلون المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 67,75 بانحراف معياري يساوي 13,698 في حين ترجع المرتبة الثانية للعمال الذين لديهم خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات بمتوسط حسابي قدر بـ 25,66 وبانحراف معياري قدره 145,11 أما المرتبة الثالثة فترجع للعمال الذين تتراوح خبرتهم بين 5 سنوات و10 سنوات بمتوسط حسابي قدره 65,07 بانحراف معياري قدر بـ 11,610 ، أما قيمة الاختبار عند درجة الحرية 2 تساوي 0,133 وهي قيمة غير دالة احصائيا ، كما أن مستوى المعنوية يساوي 0,876 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي النتائج غير دالة احصائيا ومنه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة القائلة بأنه "توجد فروق ذات دلالة احصائية في ادارة الموارد البشرية لدى العمال حسب متغير الخبرة المهنية"

وبالتالي فإن الفرضية الثالثة لم تتحقق

أوضحت النتائج أن العمال هم أصحاب خبرة مهنية متباعدة ورغم ذلك لديهم نفس النظرة لإدارة الموارد البشرية

لا توجد دراسة تناولت إدارة الموارد البشرية ومتغير السن والخبرة المهنية.

## عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

4- تنص الفرضية الرابعة على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمان الصناعي تعزى لمتغير السن والخبرة المهنية "

**الجدول رقم(13) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية الرابعة حسب متغير السن**

المعنوية ( $\alpha$ )	F اختبار	درجة الحرية (df)	الانحراف المعياري ( $\delta^2$ )	المتوسط الحسابي ( $\bar{x}$ )	
,832	*,184	2	20,907	110,11	اقل من 35 سنة
			17,246	111,50	من 35 إلى 45 سنة
			19,003	115,38	أكبر من 45 سنة

يوضح الجدول رقم (13) أن العمال الذين يفوق سنهم عن 45 سنة يحتلون المرتبة الاولى بمتوسط حسابي قدره 115,38 وبانحراف معياري يساوي 19,003 وتعود المرتبة الثانية للعمال الذين تتراوح أعمارهم بين 35 سنة و45 سنة بمتوسط حسابي قدر بـ 111,50 وبانحراف معياري قدره 17,246

وتعود المرتبة الثالثة للعمال الذين يقل سنهم عن 25 سنة بمتوسط حسابي قدر بـ 110,11 وبانحراف معياري قدره 20,907 ، أما قيمة اختبار f عند درجة الحرية 2 تساوي 0,184 وهي قيمة غير دالة احصائيا ، وقيمة مستوى المعنوية تساوي 0,832 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي غير دالة احصائيا وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة القائلة انه " توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأمان الصناعي لدى العمال حسب متغيرا لسن " وبالتالي الفرضية الرابعة لم تتحقق وبالتالي نظرة العمال للأمن الصناعي لا تختلف حسب متغير السن.

**الجدول رقم(14) يوضح نتائج اختبار صحة الفرضية الرابعة حسب متغير الخبرة المهنية**

المعنوية ( $\alpha$ )	F اختبار	درجة الحرية (df)	انحراف المعياري ( $\delta^2$ )	المتوسط الحسابي ( $\bar{x}$ )	
,605	*,510	2	13,698	67,75	أقل من 5 سنوات
			11,610	65,07	من 5 إلى 10 سنوات
			11,145	66,25	أكثر من 10 سنوات

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن العمال اللذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات يحتلون المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب 67,75 وانحراف معياري يساوي 13,698 و المرتبة الثانية للعمال اللذين لديهم خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات بمتوسط حسابي قدر ب 66,25 وانحراف معياري 11,145 وفي المرتبة الثالثة العمال اللذين تتراوح خبرتهم المهنية بين 5 سنوات و10 سنوات بحيث قدر المتوسط الحسابي ب 65,07 والانحراف المعياري قدر ب 11,610 أما قيمة الاختبار عند درجة الحرية 2 قدرت ب 0,510 ومستوى المعنوية 0,605 أكبر من 0,05 وبالتالي النتائج غير دالة احصائية نقبل الفرضية ونرفض الفرضية البديلة القائلة أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأمن الصناعي لدى العمال تعزى لمتغير الخبرة المهنية "

**عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة :**

5- ينص الفرض الخامس على أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية واللوائح"

**الجدول(15) يوضح الجدول النتائج الخاصة باختبار صحة الفرض الخامس**

المعنوية ( $\alpha$ )	اختبار F	درجة الحرية (df)	قيمة (T-test)	المتوسط الفرضي (T-V)	المتوسط الحسابي ( $\bar{X}$ )	
,000	*45,606	21	*1,559	48	50,37	<b>محور اللوائح</b>

يتضح لنا من الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي تساوي 50,37 والمتوسط الفرضي 48 وقيمة للفروق بين المتوسطات عند درجة الحرية 21 تساوي 1,559 وقيمة انتقدر بـ 45,606 وهي قيمة دالة احصائية ومستوى المعنوية يساوي 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي هذه النتائج دالة احصائيًا ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية واللوائح" أي تحققت الفرضية الخامسة لا توجد دراسة تناولت الفروق بين ادارة الموارد البشرية واللوائح إلا أن هذين المتغيران تناولتهما دراسات سابقة من زاوية أخرى.

**عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السادسة :**

6- ينص الفرض السادس على أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية والتدريب

**الجدول رقم(16) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرض السادس**

المعنوية ( $\alpha$ )	اختبار F	درجة الحرية (df)	قيمة (T-test)	المتوسط الفرضي (T-V)	المتوسط الحسابي ( $\bar{X}$ )	
,349	*1,204	16	4,356*	27	31,09	<b>محور التدريب</b>

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي تبلغ قيمته 31,09 والمتوسط الفرضي يساوي 27 وقيمة الاختبار f \*1,204 عند درجة الحرية 16 هي قيمة غير دالة احصائيًا عند مستوى الدلالة 0,05 وقيمة t للفروق بين المتوسطات بلغت \* 4,356 عند مستوى الدلالة 0,05 حيث مستوى المعنوية 0,349 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 أي النتائج غير دالة احصائيًا وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة القائلة أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية والتدريب "

يرى العمال أنه لا توجد فروق بين ادارة الموارد البشرية والتدريب لأن هذا الأخير يعتبر احدى وظائف ادارة الموارد البشرية التي تسعى من خلاله المحافظة على المورد البشري في المؤسسة وقد تناولت دراسة دو باخ التدريب في مجال الأمن الصناعي ومدى مساهمته في الوقاية من الحوادث

#### عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:

7- ينص الفرض السابع على أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية والالتزام .

#### الجدول رقم(17) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية السابعة

المعنوية ( $\alpha$ )	اختبار F	درجة الحرية (df)	قيمة (T-test)	المتوسط الفرضي (T-V)	المتوسط الحسابي ( $\bar{X}$ )	
,653	*,.834	20	*,.379	30	30,57	محور الالتزام

اتضح لنا الجدول رقم(17) أن قيمة المتوسط الحسابي 30,57 والمتوسط الفرضي 30 وقيمة الاختبار f عند درجة الحرية 20 تقدر ب \* 0,834 وقيمة t للفروق بين المتوسطات عند مستوى الدلالة 0,05 تساوي 0,379 حيث مستوى المعنوية 0,653 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي النتائج غير دالة احصائياً نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة القائلة " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية والالتزام " أي الفرضية السابعة لم تتحقق

يتضح من خلال النتائج أن العمال يعتبرون أنه لا يوجد فرق بين الادارة والالتزام فهذا الأخير يعتبر مسؤولية من مسؤوليات الادارة .

#### عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

8- تنص الفرضية العامة على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين إدارة الموارد البشرية والأمن الصناعي "

## الجدول رقم (18) يوضح النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضية العامة

محور الالتزام	محور التدريب	محور اللوائح	مقياس الامن الصناعي	بيرسون (R)	مقياس إدارة الموارد البشرية
,358*	,495**	,970**	,808**		
,035	,003	,000	,000	المعنوية ( $\alpha$ )	

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (18) أن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية و محور اللوائح قدرت ب  $0,970^{**}$  عند مستوى الدلالة  $0,05$  ، وقدرت العلاقة بين ادارة الموارد البشرية والتدريب  $0,495^{**}$  عند مستوى الدلالة  $0,05$  ، وقيمة الارتباط بين ادارة الموارد البشرية والالتزام ب  $0,358^{*}$  عند مستوى الدلالة  $0,05$  وبالنسبة لقيمة الارتباط بين ادارة الموارد البشرية والامن الصناعي بمحاوره الثلاث (اللوائح، التدريب ، الالتزام) فقد قدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون ب  $0,808^{**}$  عند مستوى الدلالة  $0,05$  حيث مستوى المعنوية  $0,000$  أصغر من مستوى الدلالة  $0,05$  وبالتالي النتائج دالة إحصائياً ومنه نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة القائلة أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية و الأمان الصناعي "

يتضح من خلال النتائج أن العمال يعتبرون ان لإدارة الموارد البشرية علاقة بالأمن الصناعي و هذه العلاقة طردية قوية بحيث كلما زاد اهتمام إدارة الموارد البشرية بسلامة العمال كلما زاد الأمن الصناعي ينص الفرض الخامس على أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية واللوائح "

# قائمة المراجع



## قائمة المراجع

- 1- ابن منظور الافريقي البصري ، لسان العرب ، دار الصادر ، مج 1 ،  
بیروت لبنان .
- 2- ابن منظور الافريقي البصري،لسان العرب ،المجلد الخامس عشر ،دار  
صادر ،بیروت ،لبنان.
- 3- بسيوني محمد البرادعي ،(2006) تتمية المهارات المدراء الموارد البشرية  
في اختيار الشخص المناسب للوظائف (دليل عملی للباحثین عن الوظائف  
للحصول على الوظيفة المناسبة )،ط1 اتراك للنشر والتوزيع ، القاهره
- 4- حبيب الصحاف،(1997) ،معجم ادارة الموارد البشرية وشئون العاملين  
،ط1،مكتبة لبنان، لبنان بیروت.
- 5- حسام ابراهيم حسن (2010)،ادارة الموارد البشرية في القطاع العام ،ط1،دار  
البداية ،عمان.
- 6- خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب الخرشة(2009) ،ادارة الموارد البشرية  
،ط2،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان.
- 7- ربحي مصطفى عليان ،عثمان محمد غنيم (2000)،مناهج وأساليب البحث  
العلمي النظرية والتطبيق،ط1 ،دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان
- 8- رواية محمد حسن(2000) ،ادارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية للطبع  
والنشر والتوزيع ،2000، الاسكندرية .
- 9- سهيل رزق دياب(2003) ، مناهج البحث العلمي،غزة فلسطين
- 10-صلاح الدين عبد الباقی(2002) ،الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد  
البشرية ،دار الجامعة الجديدة للنشر ،الاسكندرية .

- 11- طاهر محمود الكلادة (2011)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،عمان الأردن
- 12- عباس ابو شامة،(1999) ،الامن الصناعي ،المملكة العربية السعودية ط1الرياض.
- 13- عبد الباري ابرهيم دورة -زهير نعيم الصباغ ،(2008)،ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ،منحي نظمي،ط1،دار وائل ،الأردن
- 14- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي،(2007) ،الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات ادارة الموارد البشرية ،المكتبة العصرية
- 15- عبد الرحمن عيسوي،(2000) ،الإحصاء السيكولوجي التطبيقي دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية
- 16- عبد الرحمن محمد عيسوي ،(2003)،علم النفس والانتاج ، ج 2 دار المعرفة الجامعية ،الاسكندرية .
- 17- عبد الغفار الحنفي (2002) ، السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع ، الاسكندرية .
- 18- عبد الفتاح محمد دويدار (2000) اصول علم النفس المهني وتنظيمي وتطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية
- 19- عقيلي عمر وصفي(2005) ،ادارة الموارد البشرية المعاصرة :بعد استراتيجي ،ط 1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان .
- 20- علي حمدي (2008) ، الصحة النفسية وعلم النفس الصناعي (سيكولوجية الاتصال وضغط العمل) دار الكتاب الحديثة القاهرة .
- 21- فاطمة عوض صابر (2002) ،ميرفت علي خفاجة ،مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية ،الإسكندرية

- 22-فريد النجار (2007) الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية
- 23-فوزي شعبان مبكور (1993)،ادارة الصيانة والامن الصناعي ،القاهرة.
- 24-كامل بربر (2012)،ادارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات دار المنهل اللبناني،ط1 ، بيروت .
- 25-كامل محمد محمد عويضة (1996)،علم النفس الصناعي ،ط1 ،دار الكتب العلمية بيروت ،لبنان.
- 26-مؤيد سعيد السالم (2008)،ادارة الموارد البشرية :مدخل استراتيجي تكاملي اثراء للنشر،عمان ،الأردن .
- 27-محمد ابو ناصر ،عقلة مبيضين ،محمد عبيدات (1999)،منهجية البحث العلمي ، ط2 دار وائل للنشر والتوزيع ، ،عمان .
- 28-محمد عبد الفتاح الصيرفي (2005) ،ادارة الموارد البشرية: المفاهيم والمبادئ ،دار المناهج عمان.
- 29-مدحت محمد ابو النصر (2007)،ادارة وتنمية الموارد البشرية اتجاهات المعاصرة ،ط 1 ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة .
- 30-مصطفى محمود ايوب (2006)،الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التفسية ، الدار الجامعية ،الاسكندرية .
- 31-مصطفى نجيب شاويش (2005)،ادارة الموارد البشرية (ادارة الافراد)،ط 1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان الاردن.
- 32-نهاد عطا حمدي ،زيد غانم الحصان (2008)،الامن الصناعي وادارة محطات الخدمة ،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،عمان الاردن.

# الملاحق

## CORRELATIONS

Notes		
Output Created		29-MAY-2016 14:01:43
Comments		
Input	Data	C:\Users\CH-PC\Desktop\الامن\الدراسة\الاستطلاعية\الدراسة الاستطلاعية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	15
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<b>RELIABILITY</b> موارد 1 موارد 2 موارد 3 موارد 4 موارد 5 موارد 6 موارد 7 موارد 8 موارد 9 موارد 10 موارد 11 موارد 12 موارد 13 موارد 14 موارد 15 موارد 16 موارد 17 موارد 18 موارد 19 موارد 20 موارد 21 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

<b>RELIABILITY</b>		
/VARIABLES=4 موارد 3 موارد 2 موارد 1 موارد		
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL		
/MODEL=SPLIT.		

## Reliability

Notes		
Output Created		29-MAY-2016 14:01:53
Comments		
Input	Data	C:\Users\CH-PC\Desktop\الامن\الدراسة\الاستطلاعية\الدراسة الاستطلاعية.sav DataSet1
	Active Dataset	
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	15
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	<b>RELIABILITY</b> موارد 1 موارد 2 موارد 3 موارد 4 موارد 5 موارد 6 موارد 7 موارد 8 موارد 9 موارد 10 موارد 11 موارد 12 موارد 13 موارد 14 موارد 15 موارد 16 موارد 17 موارد 18 موارد 19 موارد 20 موارد 21 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=SPLIT.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

CORRELATIONS	
<b>/VARIABLES= جموعة الامن محور التزام محور التدريب محور اللوائح</b>	
<b>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</b>	
<b>/MISSING=PAIRWISE .</b>	

## Correlations

Notes		
Output Created		29-MAY-2016 14:05:31
Comments		
Input	Data	C:\Users\CH-PC\Desktop\الامن\الدراسة الاستطلاعية\الامن.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	15
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES= محور اللوائح محور التدريب محور التزام محور عمان /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
Cases		N	%
	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,787
		N of Items	18 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,840
		N of Items	17 <sup>b</sup>
	Total N of Items		35
Correlation Between Forms			,228
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,371
	Unequal Length		,371
Guttman Split-Half Coefficient			,365
a. The items are: 1, لواحة1, لواحة2, لواحة3, لواحة4, لواحة5, لواحة6, لواحة7, لواحة8, لواحة9, لواحة10, لواحة11, لواحة12, لواحة13, لواحة14, لواحة15, لواحة16, تدريب1, تدريب2.			
b. The items are: 2, تدريب2, تدريب3, تدريب4, تدريب5, تدريب6, تدريب7, تدريب8, تدريب9, التزام1, التزام2, التزام3, التزام4, التزام5, التزام6, التزام7, التزام8, التزام9, التزام10.			

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	16

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,509	
		N of Items	8 <sup>a</sup>	
	Part 2	Value	,764	
		N of Items	8 <sup>b</sup>	
Total N of Items			16	
Correlation Between Forms			,551	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,710	
	Unequal Length		,710	
Guttman Split-Half Coefficient			,684	

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,647	9

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,536	
		N of Items	5 <sup>a</sup>	
	Part 2	Value	,265	
		N of Items	4 <sup>b</sup>	
Total N of Items			9	
Correlation Between Forms			,553	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,712	
	Unequal Length		,714	
Guttman Split-Half Coefficient			,650	

## استبيان

الرجاء الاجابة على اسئلة هذا الاستبيان التي تدخل في اطار اعداد رسالة ماستر في علم النفس تخصص عمل وتسخير الموارد البشرية والموسوعة بدراسة دور ادارة الموارد البشرية في تنمية الوعي بالأمن الصناعي للوقاية من حوادث العمل وذلك بدقة وتركيز مع وضع علامة (x) اما الخيار المناسب من الخيارات الموضوعة اما كل سؤال من اسئلة الاستبيان مع ضرورة الاجابة على جميع اسئلة الاستبيان وذلك لضمان دقة وموضوعية النتائج اخي العامل ان المعلومات التي ستذلون بها ستنتهي في كنف البشرية ولن تشتعل الا اغراض علمية

1- السن :

اقل من 35 سنة  من 35-45 سنة  اكبر من 45 سنة

2- الخبرة المهنية :

اقل من 5 سنوات  من 5 الى 10 سنوات  اكثر من 10 سنوات

## محور ادارة الموارد البشرية

محايد	أوافق بشدة	أوافق	أعارض	أعارض بشدة	
<b>ضع إشارة X واحدة فقط دلالة على إجابتك على السؤال</b>					
1. تشجع الإدارة الموظفين - العاملون في موقع العمل هذا- على العمل وفق قواعد السلامة حتى لو كان جدول العمل ضيق؟					
2. تتأكد الإدارة من حصول كافة الموظفين على المعلومات الهامة المتعلقة بالسلامة؟					
3. تتغاضى الإدارة إذا كان أحدهم غير مبالي بأمور السلامة؟					
4. تضع الإدارة السلامة أولاً؟ (السلامة قبل الإنتاج)					
5. تقبل الإدارة في موقع العمل هذا المخاطرة من قبل الموظفين إذا كان جدول العمل ضيق؟					
6. نحن - العاملين في موقع العمل هذا- لدينا الثقة في قدرة الإدارة على التعامل مع أمور السلامة؟					
7. تتأكد الإدارة من حل كافة المشاكل وبشكل فوري عند العثور عليها أثناء جولات السلامة أو / وعمليات التقييم؟					
8. هل تتجاهل الإدارة الخطر عند الشعور به دون اتخاذ أي إجراء بصدده؟					
9. هل تفتقر الإدارة إلى القدرة على التعامل مع السلامة بالشكل الصحيح؟					
10. تسعى الإدارة لتصميم إجراءات السلامة ذات المغزى والعملية؟					
11. تتأكد الإدارة من تأثير جميع العاملين بالسلامة في محيط العمل؟					
12. تشجع الإدارة الموظفين في موقع العمل هذا على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم؟					
13. لا تأخذ الإدارة بعين الاعتبار اقتراحات الموظفين المتعلقة بالسلامة؟					
14. تسعى الإدارة جاهدة لحصول الجميع في موقع العمل على الكفاءة العالية بأمور السلامة والخطورة؟					
15. لا تطلب الإدارة رأي الموظف قبل اتخاذ أي قرارات تتعلق بالسلامة؟					

محайд	أوافق بشدة	أوافق	أعراض	أعراض بشدة	
<b>ضع إشارة X واحدة فقط دلالة على إجابتك على السؤال</b>					
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16. تشرك الإدارة الموظفين في القرارات المتعلقة بالسلامة؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17. تجمع الإدارة معلومات دقيقة أثناء إجراء التحقيق بالحوادث الموظفين -ف من العقوبات (العقوب السلبية) من الإدارة لا تشجع الموظفين - في موقع العمل هذا - من الإبلاغ عن الحوادث الوشيكة؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18. تصفي الإدارة بعناية لجميع المتورطين بحادث؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19. تبحث الإدارة عن لأسباب، وليس الأشخاص المذنبين، عند وقوع حادث؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20. تلوم الإدارة دائمًا الموظف عن الحوادث؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21. تعامل الإدارة الموظفين المتورطين في حادث ما بعدل؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - نحاول جاهدين معا لتحقيق مستوى عال من السلامة؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23. نحن - العاملون في موقع العمل هذا- نتحمل المسئولية المشتركة لضمان أن مكان العمل دائمًا مرتب
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - لا نهتم بسلامة بعضاً البعض؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - تتجنب الخوض في معالجة المخاطر التي يتم اكتشافها؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نساعد بعضنا البعض للعمل بأمان؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - لا نتحمل مسؤولية سلامه ببعضنا البعض؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - نعتبر المخاطر أمر لا يمكن تجنبه؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نعتبر الحوادث البسيطة جزءاً طبيعياً من عملنا اليومي؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - نتقبل السلوك الخطير طالما لا ينتج عنها حوادث؟
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نكسر قواعد السلامة لإنهاء العمل في الوقت المحدد
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - لا نتقبل المخاطرة حتى ولو كان جدول العمل ضيق.
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نعتبر عملنا غير

					مناسب للجبناء
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					34. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نقبل المخاطرة في العمل
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					35. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - حاول جاهدين لإيجاد حل إذا أشار شخص ما إلى مشكلة تتعلق بالسلامة
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					36. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نشعر بالأمان عند العمل معا
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					37. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - لدينا ثقة كبيرة في قدرة بعضها البعض على ضمان السلامة

نرجو منك الإجابة على كافة الأسئلة على الرغم من أن بعضها قد تبدو مشابهة جدا

محاي	أوافق بشدة	أوافق	أعارض	أعارض بشدة	
ضع إشارة X واحدة فقط دلالة على إجابتك على السؤال					
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					38. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نتعلم من أخطائنا لمنع حصول حوادث مستقبلية.
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					39. نحن - العاملين في موقع العمل هذا- نأخذ بجدية آراء واقتراحات بعضنا البعض المتعلقة بالسلامة
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					40. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نادرا ما نتكلم بأمور السلامة
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					41. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نتحدث دائمًا بأمور السلامة عندما تثار
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					42. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نتحدث بانفتاح وحرية بأمور السلامة
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					43. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - نعتبر مثل السلامة الجيد يلعب دوراً مهماً لمنع وقوع حوادث
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					44. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - لا نرى بجولات السلامة أو تقييمها أي اثر على السلامة
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					45. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نعتبر تدريب السلامة أمر جيد لمنع وقوع الحوادث
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					46. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - نعتبر تخطيط السلامة المبكر أمر لا معنى له
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					47. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نرى بان بجولات وتقييم السلامة تساعده على إيجاد مخاطر جدية
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					48. نحن- العاملون في موقع العمل هذا - نعتبر تدريب السلامة أمر لا معنى له.
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					49. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نعتبر عملنا غير مناسب للجبناء
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					50. نحن- العاملين في موقع العمل هذا - نرى أهمية وجود أهداف سلامة واضحة ومحددة