

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 08 ماي 1945 -قائمة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع



مذكرة تخرج في إطار إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل حول:

## دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بمصنع الحديد والصلب - الحجار -

تحت إشراف:

د. بن فرحات غزالة

إعداد الطالبة:

بن جدو نورة

السنة الجامعية: 2018/2019.

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْحَيُّ الْقَيُّومُ لَا تَأْخُذُهُ سِنَّةٌ وَلَا نَوْمٌ  
لَهُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَنْ ذَا الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَهُ  
إِلَّا بِإِذْنِهِ يَعْلَمُ مَا بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَمَا خَلْفَهُمْ وَلَا يُحِيطُونَ  
بِشَيْءٍ مِّنْ عِلْمِهِ إِلَّا بِمَا شَاءَ وَسِعَ كُرْسِيُّهُ السَّمَوَاتِ  
وَالْأَرْضَ وَلَا يَئُودُهُ حِفْظُهُمَا وَهُوَ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ



صدق الله العظيم

## تشكرات

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"من اصطنع إليكم معروفا فجازوه، فإن عجزتم عن مجازاته فادعوا له حتى  
تعلموا أنكم قد

شكرتم فإن الله شاكر يحب الشاكرين"

في هذا المقام ليس لنا:

إلا أن نقدم وافر الشكر والتقدير والعرفان للأستاذة المشرفة " بن فرحات غزالة"  
على رعايتها لبحثنا من أن كان فكرة إلى أن وصل إلى ما هو عليه، ولم تبخل  
علينا بنصائحها القيمة وإرشاداتها النيرة.

ونرجو أن تكون توجيهاتها البناءة قد أوصلتنا إلى رضاها عن أعمالنا كما  
نشكرها على تحمل مشاق الاطلاع على محتوياتنا رغم انشغالاتها الكثيرة.

كما نتوجه بالشكر والتقدير والاحترام إلى من ساعدنا وساهم من قريب أو بعيد  
في إنجاز هذا العمل حتى ولو بالكلمة الطيبة من أساتذة وزملائي.

ولا ننسى كذلك شكر عمال وإطارات مصنع الحديد والصلب الحجار على جهودهم  
ومساعدتهم لنا في إنجاز الجانب الميداني للبحث.

## الإهداء

بسم قدسية الكلمة وقوة التعبير وحرارة الشعور وقمة التحدي بلا غرور  
وبكل ما يحمل قلبي من عز وشكر وامتنان وفرح أتوجه بالشكر الخاص

إلى والديا العزيزان على قلبي أبي الحنون قدوتي في الحياة وإلى روح  
أمي الغالية التي عملت على تربيتهما وعلمتنا معنى الكفاح والمثابرة من  
أجل تحقيق أحلامنا فأهدي ثمرة جهدي إلى روحها الطيبة

وإلى أحدى عائلة عائلتي الصغيرة، إلى توأم روحي وأختي "سعاد" وقرّة  
عيني والمشاعب الصغير مدلل العائلة أخي الصغير - أمير -

والمشاعب الثاني - محمد - وفقهم الله في دراستهم

كما أتقدم بتشكراتي إلى بقية العائلة الكبيرة

فردا فردا خاصة أعمامي وعماتي وخالاتي وأخوالي وأبنائهم

وإلى أحدى أخوات لم تنجبهم بطن أمي، أحدى رفقة وأعز صديقاتي :

نور الهدى - نبيلة - سارة - صورية

وإلى كل من يعرف نواره من قريب أو من بعيد.

بن جدو نواره

## فهرس المحتويات:

شكر

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

أ.....مقدمة

### **الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.**

02.....أولا: الإشكالية

05.....ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

05.....ثالثا: أهمية الدراسة

06.....رابعا: أهداف الدراسة

06.....خامسا: تحديد المفاهيم

12.....سادسا: الدراسات السابقة

21.....سابعا: المقاربات النظرية لمفهوم الرقابة

### **الفصل الثاني: أساسيات وإستراتيجيات الرقابة.**

**تمهيد**

31.....أولا: خصائص الرقابة

32.....ثانيا: أهداف وأهمية الرقابة

33.....ثالثا: عناصر الرقابة ومبادئها

37.....رابعا: أنواع ومستويات الرقابة

42.....خامسا: وسائل وأساليب الرقابة

44.....سادسا: الصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة.

خلاصة

### الفصل الثالث: حوادث العمل.

تمهيد.

49.....أولاً: تصنيف حوادث العمل.

52.....ثانياً: أسباب حوادث العمل.

61.....ثالثاً: إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.

63.....رابعاً: إجراءات الوقاية من حوادث العمل.

64.....خامساً: تقارير وسجلات حوادث العمل.

68.....سادساً: نظريات حوادث العمل.

خلاصة.

### الفصل الرابع: واقع حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب - الحجار -.

تمهيد.

75.....أولاً: نبذة تاريخية عن الأمن الصناعي.

76.....ثانياً: فوائد وأهداف الأمن الصناعي.

78.....ثالثاً: برنامج وعناصر الأمن الصناعي.

81.....رابعاً: الشروط الواجب توفرها في معدات الوقاية الشخصية.

83.....خامساً: نشأة مصنع الحديد والصلب - الحجار -.

97.....سادساً: دور الرقابة للتخفيف من حوادث العمل.

خلاصة.

### الفصل الخامس: الإطار المنهجي للدراسة.

## أولاً: الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة.

- 1- منهج الدراسة.....102
- 2- أدوات جمع البيانات.....103
- 3- مجالات الدراسة.....106

## ثانياً: بيانات الدراسة الميدانية، تحليلها وتفسيرها.

- 1- خصائص أفراد العينة.....106
- 2- بيانات خاصة بالأدوات والأساليب الرقابية المستخدمة في التخفيف من حوادث العمل.....108
- 3- بيانات خاصة بالمتطلبات الواجب توفرها لتحقيق الرقابة للتخفيف من حوادث العمل.....117
- 4- بيانات خاصة بالصعوبات التي تعيق تحقيق الرقابة على حوادث العمل.....128
- 05- عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.....134
- 06- النتائج العامة.....136
- 07- الإقتراحات.....138

خاتمة.

قائمة المراجع

الملاحق.

## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح أنواع الرقابة وكيفية معالجة وتصحيح الانحرافات إن وجدت.	39
02	يوضح إحصائيات حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب الحجار لسنة 2018.	90
03	يوضح حلول حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب -الحجار- لسنة 2018 .	91
04	يوضح إحصائيات حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب الحجار لسنة: 2019.	92
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	109
06	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	109
07	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	110
08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	111
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	111
10	يوضح مفهوم الرقابة على حوادث العمل لدى العمال.	112
11	يوضح أساليب الرقابة في المؤسسة للتخفيف من حوادث العمل.	113
12	يبين كيفية تجسيد الرقابة على حوادث العمل داخل المؤسسة.	113
13	يوضح الوسائل المستخدمة في العملية الرقابية على حوادث العمل.	114
14	يبين طرق العملية الرقابية في المؤسسة.	115
15	يوضح رأي العمال حول أنسب أنواع الرقابة في المؤسسة.	115
16	يبين مساهمة الرقابة على حوادث العمل في التزام العامل بالقوانين.	116
17	يوضح طبيعة التقارير المعتمدة في تطبيق العملية الرقابية في المؤسسة.	116
18	يوضح رأي العمال في مدى خطورة عملهم.	117
19	يوضح تعرض العامل لحدث أثناء عمله.	118
20	يوضح رأي العمال حول وقوع حوادث العمل.	119
21	يوضح مدى تكفل المؤسسة بإصابة العمال عند وقوع حادث مفاجئ.	120
22	يوضح رأي العمال لمدى تسبب نقص التدريب في وقوع حوادث العمل.	121
23	يوضح الوسائل المستخدمة لتوعية العمال من حوادث العمل.	121



122	يوضح طريق رفع الشكاوي	24
123	يوضح استعانة المؤسسة بخبراء مختصين في إعداد النظام الرقابي لحوادث العمل.	25
123	يوضح عدم تفتيش ومراقبة الآلات يسبب حوادث العمل.	26
124	يوضح مدى صرامة تطبيق القواعد الأمنية في المؤسسة.	27
125	يوضح مدى توفير المؤسسة لباس خاص لعمالها.	28
125	يوضح طبيعة التجهيزات الخاصة بتوفير الأمن الكافي في المؤسسة.	29
126	يبين رأي العمال حول كفاية التجهيزات الأمنية المتوفرة في المؤسسة .	30
127	يوضح وسائل تحقيق الأمن في المؤسسة.	31
128	يوضح جدية تطبيق القواعد الأمنية.	32
128	يوضح أسباب حوادث العمل كما يراها العمال.	33
129	يوضح مواصفات القائمين على الرقابة على حوادث العمل.	34
130	يوضح مدى تهرب العمال من الرقابة في الإطار الأمني.	35
130	يوضح رأي العمال في شعورهم بضغط المراقبة المستمرة.	36
131	يوضح رأي العمال حول كفاءة المسؤول في تسييرهم.	37
132	يوضح مدى تأثير وجود المشرف في العمل على أداء العمال.	38
132	يوضح تقييم العمال النظام الرقابي داخل المؤسسة.	39
132	اقتراحات لتحسين النظام الرقابي على حوادث العمل في المؤسسة.	40

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
28	هرم ماسلو في تدرج الحاجات.	01
33	أهداف أخرى للرقابة.	02
41	مستويات الرقابة.	03
50	تصنيف حوادث العمل من حيث المسببات والأثر الناتج	04
52	أسباب حوادث العمل	05
62	يبين استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل	06
94	يوضح أعمدة بيانية لحوادث العمل في مصنع الحديد والصلب -الحجار- من سنة 2012 إلى سنة 2019.	07

## مقدمة:

شهد العالم خلال السنوات الماضية عددا من التغيرات الأساسية التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة ومست كافة المؤسسات الصناعية، بفضل التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي وتزايد المنافسة الدولية. وفي خضم هذه التغيرات بدأ الاهتمام بالأمن الصناعي يتزايد بسبب تعرض العمال لحوادث العمل. لذا سعت المؤسسات إلى حماية العامل لما له من أهمية في العملية الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة. الأمر الذي دفع بهذه الأخيرة إلى استخدام أساليب وإجراءات تتيح لها التعرف على الأخطاء والانحرافات الموجودة فيها من أجل معالجتها. فالعمال يختلفون في قدراتهم ومؤهلاتهم كما يختلفون في درجة الرغبة والميل والدافعية للعمل، الأمر الذي يدفع بالمسؤولين إلى ضرورة توجيههم والإشراف عليهم ومراقبتهم من أجل تفادي الوقوع في الحوادث.

ونظرا لأهمية مصنع الحديد والصلب - الحجار - كقطب صناعي ضخم اعتبر في فترة ما عملاق الصناعة في العالم ومفخرة الجزائر في الصناعات الثقيلة، وفي ظل التزايد الذي تشهده حوادث العمل، عملت المؤسسة على الاهتمام بالموارد البشري سعيا منها إلى التحكم في حوادث العمل والتخفيف من آثارها، مما دفع بالمؤسسة إلى اعتماد استراتيجية للحد من حوادث العمل، تركز على استخدام العملية الرقابية كأداة هامة للتخفيف من حوادث العمل. فالعملية الرقابية تعتبر إحدى القنوات الرئيسية لتوصيل المؤسسة إلى حالة التجاوب السريع مع متغيرات البيئة الحاصلة، ومن خلالها يمكن قياس مدى كفاءة الخطط الموضوعية وأساليب تنفيذها، وبالتالي التأكد من السير الحسن لأعمال وأهداف المؤسسة. كما تساعد الرقابة على الكشف عن المشكلات وتسعى إلى تفادي وقوع الأخطاء والانحرافات، وذلك بتطبيق طرق وأساليب رقابية للحد أو التخفيف من تفاقم ظاهرة حوادث العمل. لذلك نلاحظ أن مسؤولي مصنع الحديد والصلب - الحجار - قد سعوا إلى تحسين جودة الأساليب الرقابية المستخدمة. وفي محاولة منا للكشف عن مدى تحقق ذلك، جاءت هذه الدراسة تحت عنوان: "دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية" والتي قسمناها إلى جانبين جانب نظري يحتوي أربعة فصول تم التركيز فيها على كل ما يخص الرقابة وحوادث العمل، وجانب ميداني يحتوي فصل واحد شمل الدراسة الميدانية بكل تفاصيلها. وفيما يلي ملخص الفصول:

**الفصل الأول:** تعرضنا فيه إلى إشكالية البحث والتساؤلات الفرعية، وكذا فرضيات الدراسة كما شمل أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها، ثم تحديد المفاهيم المعتمدة والدراسات السابقة، لنختم بعرض لأهم المقاربات النظرية التي اهتمت بالرقابة.

**الفصل الثاني:** خصصناه للأساليب الرقابية وتناولنا فيه عناصر الرقابة ومبادئها ووسائل والأساليب الرقابية التي تعتمد عليها المؤسسة وكذا أنواع الرقابة ومستوياتها. كما تعرضنا لخصائص الرقابة أهدافها وأهميتها، وفي الأخير تم التطرق إلى الصعوبات التي تواجه العملية الرقابية في المؤسسة.

**الفصل الثالث:** تعرضنا فيه إلى أسباب حوادث العمل وأبعادها، وأسلوب التقارير وسجلات حوادث العمل الذي يعتبر أحد أهم أساليب الوقاية من حوادث العمل، كما عرضنا أهم استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل والآثار المترتبة عليها، وكذا عوائق إدارة مخاطر حوادث العمل. كما شمل الفصل نبذة عن أهم النظريات التي عالجت الموضوع.

**الفصل الرابع:** تعرضنا فيه إلى نبذة تاريخية عن الأمن الصناعي، أهدافه وعناصره، كما شمل مراحل تشكل مصنع الحديد والصلب - الحجار-، كما قمنا فيه بعرض آخر إحصائيات حوادث العمل في هذا المصنع والخاصة بسنتي 2018 - 2019. وقد شمل الفصل أيضا أهم تقارير الحوادث المستخدمة في المصنع، والشروط الواجب توفرها في معدات الوقاية من حوادث العمل، لنختم الفصل بالتعرض إلى دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل.

**الفصل الخامس:** خاص بالدراسة الميدانية وتناولنا فيه كل من المنهج المتبع ومجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري)، وأدوات جمع البيانات من ملاحظة ووثائق وسجلات والمقابلة والاستمارة، كما تم عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة والاقتراحات. وفي الأخير نتمنى أن نكون قد أعطينا الموضوع حقه من البحث والتقصي ووفقنا في إنجاز هذا العمل.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة.

ثانياً: أسباب إختيار الموضوع.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: مفاهيم الدراسة.

سادساً: الدراسات السابقة.

سابعاً: المقاربات النظرية للرقابة.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

### أولاً: الإشكالية.

قبل ظهور المؤسسات الصناعية، مر تاريخ الوظائف والمهن بمراحل تمثل أولها في نظام الطوائف الحرفية بالشرق الغربي وأوروبا، كحرفة الحدادة والغزل والحياكة وغيرها، ثم تطور إلى نظام الصناعات المنزلية التي تعتمد على العلاقة بين رب العمل والعمال في منازلهم، لتأتي المرحلة التي حاول فيها أرباب العمل السيطرة على إدارة الانتاج وتنظيمه، من خلال الفصل بين مكان العمل، ومكان السكن، فظهرت المؤسسات الصناعية<sup>1</sup>، ومع بروز هذه المرحلة دخل العامل عالماً مليئاً بالتكنولوجيا والاكتشافات والآلات، إلا أن هذه الأخيرة بقدر ما ساهمت بقسط معين في زيادة الإنتاج، كان لها دور كبير في ظهور أخطار في العمل وتفاقم عدد الحوادث التي يتعرض لها العامل كل يوم، إلى جانب أسباب أخرى تختلف من مؤسسة لأخرى، الشيء الذي جعل حوادث العمل تصنف ضمن المشكلات الجدية التي جذبت الاهتمام العالمي، لما ترتب عنها من آثار سواء سلبية على كل من الفرد، المؤسسة والمجتمع في شتى مظاهرها، المادية أو المعنوية.

إذ تعتبر الرقابة من الوظائف العامة والأساسية في العمليات الإدارية، والتي لا يمكن الاستغناء عليها لما لها مندور فعال في العملية الصناعية، التي تستلزم الخضوع لمراقبة معينة حسب طبيعة النشاط الذي تقوم به، فالعمل دون نظام رقابي، قد يؤثر على نسبة نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة، وقد مكنت نتائج مختلف الدراسات والأبحاث في هذا المجال من إبراز أهمية متغير أساسي وذو تأثير كبير على هذه الظاهرة "انتشار حوادث العمل" ألا وهي الرقابة، ومن هذا المنطلق فقد اهتمت الجزائر كغيرها من الدول والمجتمعات بعملية الرقابة، حيث سعت جاهدة منذ الاستقلال إلى وضع نظام رقابي مبني على أساليب وآليات عملية للتعرف على الأخطار الناتجة عن حوادث العمل.

إن الجزائر على غرار مثيلاتها من الدول، عرفت تطور في مسألة الاهتمام بحوادث العمل، ففي مرحلة الاستعمار كان هناك تغييب شبه تام لمسألة وقاية العمال الجزائريين من الحوادث التي يتعرضون لها،

<sup>1</sup>: ريتشارد هل: المنظمات "هياكلها، عملياتها ومخرجاتها"، ترجمة: ابن احمد الهاجري، معهد الإدارة العامة، ط1، السعودية، دون سنة نشر، ص 251.

مما أدى إلى زيادة في نسبة الشاغل التي تعترض العمال، أما بعد الاستقلال سنة 1962 بقيت التشريعات الجزائرية مستمدة من القوانين الفرنسية، حتى مجيء قانون 1966م، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>، والتي حاول من خلاله المشرع الجزائري تأطير حوادث العمل وكل ما يتعلق بها .

وقد عملت الجزائر من خلال انخراطها في عدة منظمات دولية وإقليمية، كمنظمة العمل الدولية، منظمة العمل العربية، المعهد الوطني للصحة والأمن الصناعي، كذلك المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل، ورغم كل هذه الجهود إلا أن الإحصائيات الخاصة بهذه الظاهرة لا تزال مرتفعة.

فحسب الأرقام الأخيرة التي صرح بها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية خلال الأشهر العشر الأولى من سنة 2018م، تم إحصاء 36000 حادث عمل، أسفر عن وفاة 31 شخص، في المقابل سجلت سنة 2017م 5400 حادث<sup>2</sup>، هذه الأرقام التي تظهر بشكل واضح تضاعف في أعداد حالات الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء أداءه لمهامه، ورغم كون هذه الحوادث قد مست مختلف القطاعات، إلا أن الإحصائيات تؤكد أن النسبة الأكبر من هذه الحوادث قد تركز في القطاع الصناعي ومؤسساته.

في هذا الإطار يعتبر مصنع الحديد والصلب الحجار من أكبر المؤسسات الصناعية الثقيلة في الجزائر، لما له من دور فعال في النهوض بالاقتصاد الوطني من جهة، ومن حيث عدد عماله من جهة أخرى، حيث يصل عددهم إلى 5500 عامل موزعين على مختلف المصالح و الورشات، والتي تتميز في معظمها بالعمل الميداني الشاق والخطير، مما يزيد من احتمال بروز حوادث العمل فيها، الأمر الذي أعدهته نتائج العديد من الدراسات التي أجريت بهذا المصنع، والتي أثبتت وجود وتنوع مظاهر الحوادث التي يتعرض لها العمال ابتداء من الاختناق بالغاز، سقوط القطع والأعمدة الحديدية، وصولاً إلى الكسور والحروق بمختلف درجاتها.

كل هذه الظروف والعوامل جعلتنا نهتم بهذه الظاهرة في مصنع الحديد والصلب - الحجار - ونطرح

التساؤل المركزي التالي:

❖ هل للرقابة دور في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

<sup>1</sup> حمدان بن علي: السلامة والأمن الصناعي، محاضرة لطلبة معهد الدراسات العليا للعلوم الأمنية، جامعة نايف، الرياض، السعودية، 1995، ص 11.

<sup>2</sup> http:// [www.ELKHABAR.COM.LE](http://www.ELKHABAR.COM.LE) SAMED 05 DECEMBERI .2018.a 14:00 h:

وقد انبثق عن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي أهم الأدوات والأساليب الرقابية المستعملة للتخفيف من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟
- ماهي أهم متطلبات تحقيق الرقابة للتخفيف من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟
- ماهي الصعوبات التي تواجه تطبيق النظام الرقابي داخل المؤسسة الصناعية؟

### فرضيات الدراسة:

للرقابة دور في التخفيف من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية.

**الفرضية الجزئية 01:** "تعتمد المؤسسة الصناعية أدوات وأساليب رقابية تهدف للتخفيف من حوادث العمل"

من خلال هذه الفرضية نريد الكشف عن أهم الأدوات والأساليب الرقابية في المجال الأمني والمتمثل في (التقارير الإدارية - الملاحظة الميدانية - المذكرات الميدانية - الشكاوي - الاقتراحات - سجلات التفتيش - البيانات الإحصائية).

**الفرضية الجزئية 02:** "هناك العديد من المتطلبات يجب توفيرها لتحقيق الرقابة للتخفيف من حوادث العمل"، وعليه نريد قياس مدى توفير المؤسسة لمتطلبات الرقابة الأمنية قصد التخفيف من حوادث العمل: (كالموضوعية - التكامل - التركيز على الأهم - الإعلام - الدقة - التدريب الميداني - الأمن الصناعي - دورات تكوينية وإعلامية).

**الفرضية الجزئية 03:** "هناك صعوبات ومعوقات تحول دون تطبيق النظام الرقابي داخل المؤسسة الصناعية"، من خلال هذه الفرضية نريد التعرف على أهم الصعوبات التي تواجه النظام الرقابي، الذي يساعد في التخفيف من خطورة حوادث العمل، والتي يمكن قياسها من خلال (عدم دقة الرقابة - الخوف من المسائلة - انعدام المرونة - عدم الحيادية).



## ثانياً: أسباب اختيار الموضوع.

- يعود اهتمامنا بدراسة موضوع دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، إلى عدة أسباب منها ذاتية وأخرى موضوعية، حيث يمكن تلخيصها فيما يلي:
- 01: الرغبة والميل الشخصي لمعرفة كل ما يتعلق بدور الرقابة للتخفيف من حوادث العمل.
- 02: تماشي موضوع الرقابة وحوادث العمل مع التخصص: تنظيم وعمل.
- 03: الوقوف على أهم الحقائق المتعلقة بالرقابة ودورها في التخفيف من حوادث العمل.
- 04: قلة البحوث والدراسات العلمية المتعلقة بالجانب السوسولوجي في مجال الرقابة على حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب -الحجار-.
- 05: تحسيس المسؤولين في المؤسسة الصناعية للحديد والصلب -الحجار- بضرورة الاهتمام بحوادث العمل فيها، والعمل على الاهتمام بأساليب الرقابة فيها.
- 06: إدراكنا للحاجة المتزايدة لمكتبة العلوم الإنسانية والاجتماعية إلى المزيد من الدراسات العلمية والبحوث المتخصصة في هذا المجال.

## ثانياً: أهمية الدراسة.

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال جملة الإضافات العملية والعلمية، التي يمكن أن تتوصل لها نتائج الدراسة من خلال تقديم اقتراحات لتحسين الأساليب الرقابية للتخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية للحديد والصلب -الحجار-.

1. يعتبر موضوع الدراسة موضوعاً هاماً خاصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية.
2. إن الأهمية التي تكتسبها الدراسة مستمدة من أهمية الموضوع في حد ذاته، إذ تعتبر دراسة الرقابة ودورها في التخفيف من حوادث العمل من المواضيع التي يجب على المؤسسة الصناعية أن توليها اهتماماً كبيراً لأنه يتسم بالحدثة.

3. لفت انتباه المؤسسات بضرورة الاهتمام والتركيز على حوادث العمل، من أجل تحقيق الإنتاج والجودة داخل المؤسسات.
4. التعرف على الأساليب الرقابية المعتمدة للتخفيف من حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب -الحجار-.
5. التعرف على أهمية الرقابة ودورها في التخفيف من حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب - الحجار-.
6. المساهمة في إعطاء بعض التوصيات والمقترحات، التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات الصناعية للتغلب على المشاكل والتخفيف من حوادث العمل.

### ثالثا: أهداف الدراسة.

نحاول من خلال هذا البحث تحقيق مجموعة من الأهداف التي تلخص في النقاط التالية:

- ✓ الكشف عن واقع حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب - الحجار- والتعرف على أنواع الحوادث السائدة فيها.
- ✓ الأساليب الرقابية التي يعتمدها مصنع الحديد والصلب -الحجار- للتخفيف منها، والكشف عن دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل.
- ✓ توظيف المادة العلمية والمنهجية المكتسبة خلال فترة الدراسة وتطبيقها ميدانيا.
- ✓ تقديم مجموعة من الاقتراحات للتخفيف من حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب -الحجار-، وإبراز أهمية الرقابة في تحسين والتخفيف من حوادث العمل.

رابعاً: تحديد المفاهيم.

01: مفهوم الرقابة:

أ- لغة.

تعني: راقب، يراقب، مراقبة، وراقب غيره، حرسه الله أو ضميره في عمله<sup>1</sup>.

بمعنى مراقبة المصلحة، يراقب موظفوها الصحف والمجلات قبل صدورها، وفي الاقتصاد السياسي، هي تدخل الحكومة أو البنوك المركزية للتأثير في سعر الصرف<sup>2</sup>.

كلمة الرقابة أصلها اللغوي: "راقب مراقبة أي حرسه، لاحظه"<sup>3</sup>.

ب- اصطلاحاً.

يعرف قاموس علم الاجتماع الرقابة على أنها: تنظيم أو ضبط تحكيمي يوجه نحو عملية الإتصال في مجال الأفكار والمعلومات، ويمارسه أفراد أو جماعات في مواقع القوة أو السلطة<sup>4</sup>.

عرفها: "علي السلمي": على أنها تلك الجهود والأنشطة المستمرة والمنتظمة للحصول على معلومات صحيحة ودقيقة، عن تقدم العمل و التنفيذ في مختلف مجالات النشاط الذي تتولى الإدارة العامة مسؤولياتها ومقارنة معدلات التنفيذ ومسؤولياته بالمعدلات والمستويات المستهدفة في الخطة الموضوعية، والكشف عن الانحرافات وتصحيحها والعمل عن منعها إن أمكن<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>: علي بن هادية، بلحسن بليش: القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط1، الجزائر، ط7، 1991، ص 83.

<sup>2</sup>: إبراهيم مصطفى، أحمد حسن الزيان: معجم الوسيط، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 1972، ص 323.

<sup>3</sup>: أحمد زكي بدوي، يوسف محمود: المعجم العربي الميسر للمدرسة والجامعة والكتب والمنزل، دار الكتاب المصري، القاهرة، مصر، 2000، ص 394.

<sup>4</sup>: أشرف فهمي خوجة: المؤسسات الصحفية بين التنظيم والرقابة الأطر النظرية والنتائج التطبيقية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006، ص 46.

<sup>5</sup>: علي السلمي: الإدارة العامة، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، دون سنة نشر، ص 278.

عرفها: "جاري دسيير": "على أنها الوظيفة التي تضمن أن الأنشطة توفر لنا النتائج المرغوبة وتتعلق بوضع هدف وقياس أداء واتخاذ الإجراء التصحيحي<sup>1</sup>.

وتعرفها "سعاد نايف البرنوطي" بأنها: جزء مكمل لكل قرار أو وظيفة كما تعرفها على أنها مهمة إدارية أساسية وهي تعني المتابعة للتأكد من أن ما تم إقراره ينفذ بشكل سليم، أن المنظمة بحالة سليمة<sup>2</sup>.

ويعرفها "هنري فايول": بأنها تنطوي على التحقق عما إذا كان كل شيء يحدث طبقاً للخطة الموضوعية والتعليمات الصادرة، والمبادئ المحددة، وأن غرضها هو الكشف عن نقاط الضعف والأخطاء، بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها، وهي تطبق على كل شيء، الأشياء، الناس، الأفعال<sup>3</sup>.

وعرفها "ماكس فيبر": العملية التي تعني ممارسة السلطة في الحياة اليومية<sup>4</sup>.

يعرفها عبد الفتاح حسن: بأنها عملية الكشف عن الانحرافات، أي كان موقعها سواء في ذلك الانحرافات عما يجب إنجازه، أو الانحرافات عن الإجراءات والعمل على مواجهتها بالأسلوب الملائم حتي تصحح ولا تظهر مرة أخرى في المستقبل<sup>5</sup>.

### ج: إجراءات.

الرقابة هي التتبع المستمر للعامل في الميدان، فيما إذا كان يحترم شروط وتعليمات الأمنية الخاصة بالوقاية من حوادث العمل، وفيما إذا كانت ظروف العمل تتوفر على الشروط اللازمة.

<sup>1</sup>: صالح هاشم صادق: التخطيط والرقابة، الجامعة المفتوحة للنشر، طرابلس، 1998، ص 93.

<sup>2</sup>: سعاد نايف البرنوطي: الإدارة (أساسيات إدارة الأعمال)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 333.

<sup>3</sup>: عبد الكريم أبو مصطفى: الإدارة و التنظيم (المفاهيم، الوظائف، العمليات)، المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001. ص ص 245.246.

<sup>4</sup>: الصباح عبد الرحمان: الرقابة الإدارية بين النظرية والتطبيق، مكتبة الأقصى، الإسكندرية، مصر، 1989، ص 14.

<sup>5</sup>: إبراهيم عبد العزيز شيخا: أصول الإدارة العامة، دار المعرف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 416.

02- مفهوم الحادث:

أ- لغة:

الحادث ما يكون مسبوقاً بالعدم، ويسمى حدوثاً زمنياً، وقد يعبر عن الحدوث بالحاجة إلى الغير<sup>1</sup>.

الحادث ما يحدث ويقع بجد، العالم في نظر الشرع وليس قديماً<sup>2</sup>.

ب- إصطلاحاً:

الحادث: هو كل ما يصيب أياً من عناصر الإنتاج: ويؤدي إلى خسائر تلحق به، وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة لظروف خارجية في العمل، ليس بالإمكان السيطرة عليها ولا تفاديها<sup>3</sup>.

عرفها "أسامة وشقيري" الحادث: بأنه أي ضربة خارجية "صدمة صلبة ومرئية وملموسة وعنيقة، تؤدي إلى أي من الحوادث التالية: الوفاة نتيجة الحادث، العجز الكلي الدائم، مثل عمى العينين، الشلل، أو بتر اليدين أو الرجلين، العجز الجزئي الدائم، بتر يد أو ساق أو عمى العين<sup>4</sup>.

الحادث هو حدث غير متوقع يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة، ونتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الأشخاص أو المعدات<sup>5</sup>.

عرفت "جيزلي وبراون فنبلوره" الحادثة: هي كل ما يحدث دون أن تتوقع حدوثها مما ينجم عنه من ضرر للناس أو الأشياء.

<sup>1</sup>: علي محمد الجرجاني: معجم العربي، موقع إلكتروني، تمت زيارة الموقع يوم 2019/03/28، ص 19:23.

<sup>2</sup>: جبران مسعود: معجم الرائد، موقع إلكتروني، تمت زيارة الموقع يوم 2019/03/30، ص 15:05.

<sup>3</sup>: محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2014، ص 51.

<sup>4</sup>: وفاء برهان برقوي: إدارة الموارد البشرية(المفهوم، الوظائف، والاستراتيجيات)، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 407.

<sup>5</sup>: فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي، دار المعرف، ط2، مصر، 1992، ص 299.

يعرفه "رسل": بأنها الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمن أثناء العمل<sup>1</sup>.

### ج- إجرائيا:

الحادث هو إصابة غير متوقعة وغير مخطط لها مسبقا، تقع نتيجة ظروف غير سليمة وتتسبب في وقوع خسائر وأضرار تصيب الفرد أو المعدات.

### 03- مفهوم العمل:

#### أ- لغة:

الفعل بقصد، وعمل عملا، صنع ومهن<sup>2</sup>.

#### ب- اصطلاحا:

العمل هو مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات، يلزم للقيام بها توفر اشتراطات معينة في شاغلها، تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها<sup>3</sup>.

كما يعرف العمل على أنه النشاط المبذول، من أجل أثر ضروري سواء أعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة<sup>4</sup>.

ويعرف "هنري أرفون" العمل على أنه الفعل الذي يتناول به الإنسان المادة<sup>5</sup>.

كما يعرف أيضا عن النشاط الواعي والهادف، العضلي أو الفكري، والمبذول في عملية الإنتاج، أي استعمال الأدوات لتحويل مادة العمل في عملية الإنتاج المادية أو المعنوية<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>: علي حمدان: سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، دار الكتاب الحديث، ط1، الجزائر، 2004، ص 184.

<sup>2</sup>: المنجد في اللغة والإعلام: دار المشرق، ط45، بيروت، 2012، ص 530.

<sup>3</sup>: محمد علي محمد: مقدمة في علم إجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص 214.

<sup>4</sup>: مسلم محمد: مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، 2007، ص 26.

<sup>5</sup>: الزري حميد ناصر: مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، منشورات دائرة الثقافة والإعلام، الشارقة، 1998، ص 17.

<sup>6</sup>: دادي عدون ناصر: إقتصاد مؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، دون سنة نشر، ص 122.

ج- إجرائيا:

العمل هو الجهد المبذول إن كان عضلي أو فكري، في إنتاج سلعة ما، مقابل أجر محدد.

04- مفهوم حادث العمل:

أ- اصطلاحا:

**التعريف النفسي:** هو حادث غير متوقع أو أسلوب خاطئ من طرف العامل، أثناء أداء مهمته، وليس بالضرورة أن يسبب الحادث إصابات أو خسائر تعرقل أداء النشاط أو إكماله<sup>1</sup>.

**التعريف الاقتصادي:** بأنه كل إصابة في ميدان العمل تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية تتمثل في المعدات أو الأثاث أو بشرية وتتمثل في الإصابات البدنية<sup>2</sup>.

**التعريف الاجتماعي:** عرفه علماء الاجتماع بأنه الحادث أو الإصابة التي يصاب بها العامل، سواء كان يعمل لحسابه أو لحساب غيره، ذلك من خلال قيامه بالعمل أو دخول أو الخروج منه، يسبب ذلك تدهور وسوء حالته الاجتماعية<sup>3</sup>.

أما **المشروع الجزائري** فقد عرف حادث العمل في المادة 06 من قانون 13/83، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بأنه: يعتبر كحادث عمل كل حادث انحراف عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطارئ في إطار علاقة عمل<sup>4</sup>.

حادث العمل يعني إصابة أو حدث يطرأ بصحة العاملين، يقع فجأة نتيجة أسباب خارجية، ويرتبط بأداء عمل مدفوع الأجر، وقد يكون متبوعا بعجز أو وفاة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>: عبد الرحمان محمد عيساوي: علم النفس الإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، القاهرة، 1986، ص 255.

<sup>2</sup>: باطور مصطفى: حوادث العمل في الصناعة، الدار الجامعية، مصر، 1989، ص 45.

<sup>3</sup>: زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات، مؤسسة شباب الجامعة، دون سنة نشر، ص 69.

<sup>4</sup>: المادة 06 من قانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق ل 02 يوليو 1683، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>5</sup>: محمد عبد الحميد نصار: الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، مؤسسة الأهرام، دار الشعب للنشر والتوزيع، دون سنة نشر، ص 05.

تعني بأنه أي حالة حادثة تحصل أثناء سير العمل والتي تؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي، ويشمل على حالات إصابات شديدة، أو حالات أذى متعمد من قبل أشخاص آخرين<sup>1</sup>.

يعرفه "عباس محمود عوض": بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها، قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء، وقد لا ينجم عنها شيء<sup>2</sup>.

ب- إجراءات:

حوادث العمل هي أي حادثة تحدث أثناء أداء العامل لعمله، والتي تحدث فجأة دون توقع حدوثها، وينجر عنها إصابات وخسائر بشرية (الإصابات الجسدية)، أو مادية تصيب المعدات.

### خامسا: الدراسات السابقة:

يسعى الباحث جاهدا لكسب تراث معرفي وعلمي، من خلال البحث والتمحيص في المادة المعرفية وأيضا في الدراسات السابقة التي تمكن الباحث للتعرف على الأدوات والمنهج المستخدم، فهذا يسهل على الباحث الكثير من الوقت والجهد، ومنه سوف نتطرق إلى الدراسات التالية:

#### 1- الدراسات العربية:

##### أ- الدراسة الأولى:<sup>3</sup>

دراسة أحمد بن صالح بن هليل الحربي، بعنوان "الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء"، سنة 2003م، التي أجريت على المراقبين الجمركيين بمطار الملك خالد الدولي، الرياض، حيث تتركز إشكالية الدراسة حول تساؤل رئيسي مفاده: ما علاقة الرقابة الإدارية بكفاءة أداء المراقبين الجمركيين بجمرك مطار الملك خالد الدولي؟

<sup>1</sup>: عبد المولى محمود: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية الكبرى، القاهرة، 1984، ص 198.

<sup>2</sup>: عباس محمود عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1988، ص 299.

<sup>3</sup>: أحمد بن صالح بن هليل الحربي: الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء، دراسة تطبيقية بجمرك مطار الملك خالد الدولي، مذكرة ماجستير (منشورة)، تخصص علوم إدارية، الرياض، السعودية، 2003.



ويتفرع تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهي أساليب وأدوات الرقابة الإدارية على أداء المراقبين الجمركيين بجمرك مطار الملك خالد الدولي؟
- ما أهم متطلبات الرقابة الإدارية الفعالة بجمرك مطار الملك خالد الدولي لرفع مستوى أداء المراقبين الجمركيين؟
- ما العلاقة بين الأساليب الرقابية ومستوى كفاءة الأداء لدى المراقبين الجمركيين بجمرك مطار الملك خالد الدولي؟

وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، مستعيناً بأدوات جمع البيانات كالاستمارة، والأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون، معامل ارتباط سبيرمان، التكرارات، أما عينة البحث فكانت بأسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة الذي يتكون من 232 موظف، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

- ✓ عدم فعالية غالبية الأساليب والأدوات الرقابية بجمرك مطار الملك خالد الدولي في رفع مستوى أداء المراقبين الجمركيين.
- ✓ يتم ممارسة أنواع مختلفة من الأساليب والأدوات الرقابية على أداء المراقبين الجمركيين بجمرك مطار الملك خالد الدولي.
- ✓ تدني متابعة الأداء بجمرك مطار الملك خالد الدولي للكشف المستمر عن سير العمل للتأكد من أنه يسير وفقاً لخطط موضوعية.
- ✓ عدم إسهام الرقابة الإدارية بجمرك المطار في الحفاظ على سلامة الأجهزة والمعدات.
- ✓ قلة اهتمام الرقابة الإدارية بالمحافظة على أمن وسلامة العاملين.
- ✓ إن الأساليب الرقابية المتبعة بجمرك المطار الملك خالد الدولي لا تركز على تطوير الأداء.
- ✓ إن الرقابة الإدارية تركز على تصيد الأخطاء دون الاهتمام بتقويم الأخطاء والانحرافات الناجمة عن الأداء.

ب- الدراسة الثانية:<sup>1</sup>

دراسة سهيلة محمد، تحت عنوان "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية"، أجريت سنة 2010م، حيث أجريت دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، حيث تتمحور إشكالية الدراسة حول تساؤل رئيسي مفاده: ما طبيعة العلاقة بين حوادث العمل ومستوى العجز، والمتغيرات التالية: العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، مستوى خطورة العمل، سبب الحادث؟

ويتفرع تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والتعرض لحوادث العمل؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر المهني بين العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل؟

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى أدوات جمع البيانات كالاستمارة ، وعلى البرنامج الإحصائي **spss**، أما عينة البحث فتمثلت في 200 عامل، وتوصلت الباحثة على النتائج التالية:

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

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

➤ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا للإصابات العمل، فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل، سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، أم من وجهة نظر رئيس القسم أم من وجهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.

<sup>1</sup>: مجلة جامعة دمشق: المجلد 26، العدد الرابع، إعداد سهيلة محمد، تاريخ النشر 2010/01/24.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا للإصابات العمل، فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للعاملين.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا للإصابات العمل، فيما يتعلق بمستوى العجز تبعا للفروق العمرية، العمر المهني، الظروف التعليمية.

### التعقيب على الدراسات العربية:

من خلال جملة الدراسات السابقة التي تم استعراضها، يتضح أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت، فمن بين هذه الدراسات ما تناول موضوع الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء، ومن الدراسات ما تناول موضوع حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، حيث تناولت هاتان الدراستان عنصرين أساسيين وهما: الرقابة وحوادث العمل.

فالدراستان اعتمدتا على المنهج الوصفي، وقد وفقنا في اختياره، في حين استخدمت الدراستان أدوات جمع البيانات: كالاستمارة، الأساليب الإحصائية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، الانحراف المعياري، معامل الارتباط سبيرمان، التكرارات، وعلى البرنامج الإحصائي spss، لكنهما أهملتا أهم أداة الملاحظة.

أوجه الشبه الموجود في دراستنا مع الدراستان هي أن كليهما اعتمدا على المنهج الوصفي، وأيضا في موضوع الدراسة، حيث أننا نبحث عن دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل والأساليب الرقابية الأنجح لذلك، والدراستان كل منهما تطرقتا إلى الرقابة والأخرى على حوادث العمل التي يتعرض لها العامل داخل المؤسسة الصناعية.

## 2- الدراسات المحلية:

### أ- الدراسة الأولى<sup>1</sup>:

دراسة موسى ذراري: بعنوان "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل"، سنة 2016م، بولاية الأغواط، حيث تتركز إشكالية الدراسة حول تساؤل مركزي مفاده: أين تكمن مساهمة السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟

ويتفرع عن التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يساهم التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل الحالي؟
- هل تساهم أساليب التوعية والوقاية من التقليل من حوادث العمل؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل المؤهل الدراسي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية في مجال السلامة المهنية تعزي إلى السن؟

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، مستعينا بأدوات جمع البيانات من ملاحظة، مقابلة، أما عينة البحث فتمثلت في 100 عامل تم اختيارها بطريقة عشوائية وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

- ❖ إن التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية لهم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل.
- ❖ تقوم عملية التكوين في مجال السلامة المهنية على الاستمرارية، وهذا من أجل التكيف مع المتغيرات البيئية المتجددة.

<sup>1</sup>: موسى ذراري: مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، مذكرة لنيل شهادة الماجستير (منشورة)، تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، ولاية وهران، الجزائر، 2016.

- ❖ رغم اختلاف أفراد عينة الدراسة إلا أن جميعهم يتفقون بأن التكوين في مجال السلامة المهنية نشاط مهم مخطط تستعين به المؤسسة، وأصبح العاملون على دراية بمواقع الخطر.
- ❖ من خلال أساليب التوعية والوقاية المتوفرة في المؤسسة أصبح العاملون على دراية بمواقع الخطر.

### ب- الدراسة الثانية:<sup>1</sup>

دراسة سلامة أمينة بعنوان "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية" أجريت الدراسة سنة 2018م في ولاية بسكرة وتمحورت إشكالية هذه الدراسة في تساؤل رئيسي: ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ؟ ويندرج تحت السؤال المركزي أسئلة فرعية وهي كالآتي:

- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟
- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟
- هل لسمات الشخصية للمنتسبين إلى المؤسسة الصناعية دور في الوقوع في الحوادث العمل ؟
- كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟
- ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟

وقد اتبعت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي بالاستعانة بأدوات جمع البيانات والمتمثلة في السجلات، الوثائق، دليل المقابلة، أما عينة البحث فتمثلت في 553 عاملا وهي عينة طبقية منتظمة، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- جاءت هذه الدراسة لتقف على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل.
- للثقافة الأمنية دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي قد يؤدي حتما إلى تفادي الأخطار المهنية.

<sup>1</sup>: سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية في مؤسسة صناعة الكوابل، بسكرة-نموذجاً- ، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه (منشورة)، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، بسكرة، الجزائر، 2018.

- يجب على جميع المؤسسات الصناعية أن يكونوا يقظيين في كافة المستويات لمشاكل السلامة والأمراض المهنية، وأن يكون لهم شعورا ملازما للحد من حوادث العمل.
- تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف والاضطرابات في نفوس العاملين، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها، حسب ما ينتهي إليه الحادث من كسور أو جروح، التسلل أو القلق النفسي، الاكتئاب، التشوهات .

### ج- الدراسة الثالثة:<sup>1</sup>

دراسة دويخ قويدر تحت عنوان: "دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية"، أجريت سنة 2009م، بولاية بسكرة، وتدور إشكالية هذه الدراسة في تساؤل رئيسي مفاده: هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية؟ ويندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ❖ هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؟
- ❖ هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية؟
- ❖ هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية؟

وقد اتبع الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، وعلى مجموعة من أدوات جمع البيانات والمتمثلة في: المقابلة والملاحظة، واعتمد على عينة عشوائية بسيطة، المتكونة من 380 عاملا وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

<sup>1</sup>: دويخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير (منشورة)، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسنطينة، الجزائر، 2009.

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

✚ يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل.

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

#### د - الدراسة الرابعة:<sup>1</sup>

دراسة بريش ريمة: بعنوان "الرقابة الإدارية على المرافق العامة"، سنة 2013م، بولاية أم البواقي، حيث تتركز إشكالية الدراسة حول تساؤل التالي: ما مدى فعالية الرقابة الإدارية الممارسة على المرافق العامة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مفهوم الرقابة الإدارية؟
- ما أهمية الرقابة الإدارية على المرافق العامة؟
- مدى إسهام الأجهزة الرقابية في تطوير الأداء الإداري للمرفق العام؟
- ما طرق ممارسة الرقابة الإدارية في تطوير الأداء الإداري للمرفق العام عامة والجماعات المحلية الخاصة؟
- ما مساهمة القوانين الإدارية الرقابية في تحسين أداء المرافق العامة والمعوقات التي تعترضها؟

واتبعت الباحثة في دراستها على المنهج التحليلي الوصفي، مستعينة بأدوات جمع البيانات، من ملاحظة، مقابلة، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1. إن الرقابة الإدارية تركز على تصيد الأخطاء دون الاهتمام بتقويمها ومعالجتها لتفادي حصولها مرة أخرى.
2. إن ممارسة الرقابة الإدارية يتم بالأسلوب التسلطي في المراقبة والمتابعة.

<sup>1</sup> بريش ريمة: الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (منشورة)، تخصص قانون عام، قانون الإدارة العامة، ولاية أم البواقي، الجزائر، 2003.

3. ضعف النظام القانوني للنظام الرقابي الإداري، فهو قديم لا يتماشى مع طبيعة الإدارة والعمل والموظفين.
4. وجود الكثير من الظواهر السلبية في بيئة العمل الداخلية التي تشكل إحدى الصعوبات التي تحد من تطبيق الرقابة الإدارية الناجحة.
5. قلة اهتمام الرقابة الإدارية بالمحافظة على أمن وسلامة العاملين.
6. عدم الاعتماد على الخبراء مختصين في وضع النظام الرقابي، بجهاز معلوماتي دقيق ومتطور وواضح، يسهم في تحديد الأخطاء والانحرافات.
7. عدم وجود استقلالية للنظام الرقابي الإداري، تمكنه من تقييم جيد للعمل في جميع النواحي والمجالات.
8. عدم الاهتمام بتطوير أداء وأساليب المراقب الإداري، وذلك بأخذ دورات تدريبية على المستوى الإدارة الجزائرية.
9. قلة البرامج التدريبية حول الرقابة الإدارية.

### التعقيب على الدراسات المحلية:

أراد الباحثون في هذه الدراسات التعرف على دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، وأيضا مدى مساهمة السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل، وكذلك استفادة العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمن الصناعي، في حين أراد آخر أن يتعرف على مدى فعالية الرقابة الإدارية الممارسة على المرافق العامة، حيث تشترك هذه الدراسات مع دراستنا في عنصرين أساسيين وهما: الرقابة، وحوادث العمل في المؤسسة الصناعية.

هناك دراسات اعتمدت على العينة العشوائية والعينة الطبقيّة المنتظمة، وهناك دراسات لم تعتمد على أسلوب العينة ولا على أسلوب المسح الشامل، بل اعتمدت فقط على بيانات موجودة في الوثائق كالتقارير والمذكرات، فهذا غير كافي للحصول على بيانات دقيقة، لكن سنعتمد في دراستنا على أسلوب العينة العشوائية.

وقد استخدم الباحثون كلهم المنهج الوصفي، وقد وفقوا في اختياره، في حين ستعتمد دراستنا على نفس المنهج ألا وهو المنهج الوصفي، لأنه المنهج الأنسب لمثل هذه البحوث.



واعتمد الباحثون على أدوات جمع البيانات من: الملاحظة، المقابلة، السجلات، الوثائق، ولكنهم أهملوا أداة مهمة من أدوات جمع البيانات وهي الاستمارة، وهذا ما ينقص من صحة ومصداقية المعلومات التي توصلوا إليها، ولم يلجؤوا إلى الأساليب الإحصائية للوصول على نتائج أكثر مصداقية، ونظرا لأهميتها ومصداقيتها سوف نعتمد عليها كأداة أساسية في بحثنا، وأيضا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة الصناعية الحجار، التي سنجري فيها دراستنا الميدانية.

تتفق هذه الدراسات مع دراستنا في أن كل منهم تطرق إلى مفهوم الرقابة وحوادث العمل بغض النظر إلى نوعها، أيضا تشترك في بعض المفاهيم: الوقاية، التوعية، الثقافة الأمنية، الأجهزة الرقابية.

وتختلف عن دراستنا في أننا سوف نستخدم أداة الاستمارة، ومختلف الدراسات السابقة لم تستخدم هذه الأداة، واستخدم أسلوب العينة العشوائية، في المقابل استخدمت باقي الدراسات أسلوب المسح الشامل، وذلك لصغر مجتمع البحث.

## سادسا: النظريات المفسرة للرقابة الإدارية:

### 01- نظرية العلاقات الإنسانية:

من خلال الدراسة التي قام بها "التون مايو" فإننا نجده قد ركز على نوعية الاشراف الممارس داخل المنظمة، ودوره في تنظيم العمل وتحسين العلاقة بين الموظفين والادارة، وقد توصل إلى فكرة أساسية مفادها، أن المشرف عندما يحاول إحاطة عمالة بعدة أنواع من الرقابة الانسانية، والتي تتمثل في وظيفة اجتماعية تحاول الاهتمام بالعامل النفسي للعامل، دون تطبيق وظيفة إدارية رسمية<sup>1</sup>.

وقد أكد "التون مايو" وزملائه من خلال التجارب التي قاموا بها في مصانع هاوثورن، دور العلاقات الانسانية، وأهميتها بالعامل الذي يمثل العنصر المهم في العملية الانتاجية، وهذا من ناحية إشراك العامل في اتخاذ القرارات التي تخص مجال عملهم، وإشباع حاجياتهم المعنوية، وهذا الأمر لا يحدث إلا ضمن تنظيم غير رسمي، يكون فيه الاشراف ذو نطاق واسع، بالإضافة الى فتح قنوات الاتصال بين الادارة والمرؤوسين<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، ط2، الكويت، 1980، ص 59.

<sup>2</sup>: عبد الرحمان الصباح: مبادئ الرقابة الإدارية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997، ص 105.

إن الرقابة داخل المنظمة لا تكون صارمة ولا لطيفة، بل يعتمد المشرف على الرقابة بالمشاركة، إضافة إلى الرقابة الذاتية، وعليه فإن انتهاج المؤسسة يمثل هذه الأساليب الرقابية يجعلها قادرة على التأثير في سلوك الأفراد بنظرة إيجابية، تساعد على تطوير أدائهم نحو الأحسن، وهذا بالضرورة سوف يؤدي إلى تحقيق الأهداف المسطرة والمبرمجة<sup>1</sup>.

استعمل "مايو" طريقة المقابلة في أبحاثه، وتوصل إلى أن الجدية في العمل مرتبطة بالاهتمام بالعمال، وذلك بإشراكهم في أهداف المؤسسة باستعمال وسائل عدة: يومية المؤسسة، نظام الأجور، علبه المقترحات، الخدمات الاجتماعية، وفتح قنوات الحوار بين المديرية والعمال بالتوازي مع وجوب استدراك النقص المسجل في أفكار تايلور، بتحسين عوامل البيئة بتوزيع المهام ، وضمان الأمن<sup>2</sup>.

ومن هنا يمكن أن نقول أن "إلتون مايو" توصل إلى نتائج من خلال التجارب التي قام بها من خلال إحداث تغييرات على مستوى الإضاءة، وذلك أن الزيادة الإنتاجية مرهون بزيادة مستوى الإضاءة، كذلك درس فترات الراحة من خلال طولها، وتوقيتها غير مقترن بمواعيد وفترات الراحة، بل أن زيادة الإنتاجية يؤثر فيها مؤثرات ومتغيرات أخرى، وهو عامل الرقابة التي كان يقوم بها هو وزملاءه على العاملات ، وأن هدف الدراسة هو تطوير إجراءات العمل وتحسينها، ففي التجربة الثانية التي قام بها استخلص أنه كلما شعر العمال بالمراقبة خفضوا كمية الإنتاج<sup>3</sup>.

رغم الإسهامات التي قدمتها نظرية العلاقات الإنسانية إلا أنها لا تخلو من الانتقادات الموجهة لها، فصحيح أنها حسنت من ظروف العمل الفيزيكية كالإضاءة، درجة الحرارة، وحازت على رضا العمال عن الأعمال التي يقومون بها، إلا أن مستويات الإنتاج بقيت كما هي أو زادت بدرجة قليلة، ولم تصل إلى مستويات عالية من الإنتاجية، كما أنها اهتمت بالتنظيم الغير رسمي، وأهملت التنظيم الرسمي.

<sup>1</sup>: حسين حريم: إدارة المنظمات، مكتبة حامد، عمان، الأردن، 1999، ص 24.

<sup>2</sup>: علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2007، ص 30.

<sup>3</sup>: رونالد ريديوج: مدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس لحمي إدارة الشروق، عمان، الأردن، 1999، ص 25.

## 2- النظرية البيروقراطية:

ظهرت النظرية البيروقراطية في بداية القرن العشرين، ومن روادها "ماكس فيبر"، الذي عمل على صياغة وإرساء مبادئ نظرية علمية، فالبيروقراطية تشير إلى الجهاز الإداري السائد الذي يؤثر على الأداء والسلوك التنظيمي، وذلك بالاعتماد على الأسلوب الإداري الرشيد، فالتنظيم نسق مغلق يتصف بهيكل طويل متعدد المستويات الإدارية<sup>1</sup>، وسيتم بنطاق إشراف ضيق هذا التنظيم يمكن أن نقسمه على ثلاث مراحل وهي:

أ- **مرحلة السلطة التنفيذية:** بأن شرعية القادة السياسيين تتبع من أصول تقليدية، مثل الوراثة، والجاه والنسب، أما إدارة هذه المرحلة يكون بطيئاً.

ب- **مرحلة السلطة الكاريزماتية:** في هذه المرحلة يتمتع الأشخاص بصفات قيادية، خاصة تجعلهم غير قادرين على حشد الجهود والموارد، مما يؤدي إلى وجود إدارة جيدة، لكن المشكلة الرئيسية التي واجهتها هذه المرحلة عدم وجود مؤسسة.

ج- **مرحلة السلطة القانونية:** يشغل الوظائف الإدارية في هذه المرحلة أشخاص تتوفر فيهم المؤهلات والشروط المحددة، للقوانين وتمتاز في هذه المرحلة الإدارية، الكفاءة، الإنجاز، الدقة في العمل، فكلما كان إنتاجاً بيروقراطياً، وكان الإنتاج عالياً، وقد كان الإنتاج عالياً، وليس على مستوى المصنع<sup>2</sup>.

فقد لاحظ "ماكس فيبر" أن مستوى التنظيم البيروقراطي في الدول المتحضرة أعلى من مستواه في الدول الغير متحضرة، وهذا بعد سنوات من الدراسة والبحث، توصل فيبر إلى وضع خصائص محددة للنظام البيروقراطي، وهي عدم التحيز أي أنه يجب على التنظيم البيروقراطي أن يغلب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، أي أن العملية الرقابية تشمل كافة الأفراد، دون تحيز شخص على آخر، لكي لا يشعر الفرد بالانعزال ويتعرض للحوادث، وأيضاً يجب أن يكون تقسيم للأعمال، فعلى كل فرد أن يقوم بالعمل المطلوب منه ووفق تخصصه، لكي يتجنب الوقوع في حوادث العمل، وأيضاً يجب التقيد بالتعليمات من المسؤول الرسمي، وعلاوة على ذلك فالمستوى الأدنى يخضع للمستوى الأعلى، فقمة الهرم تجبر على أخذ

<sup>1</sup> عبد الهادي الجوهري، إبراهيم أبو الغار: إدارة المؤسسات الاجتماعية مدخل سوسيولوجي، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، 2001، ص 42.

<sup>2</sup> محمد قاسم قيروني: نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، ط3، عمان، الأردن، 2006، ص 79.

التعليمات والقواعد، فخدمة العملاء هدف تسعى المنظمة إلى تلبيةه بشكل سري، وأيضا يركز التنظيم البيروقراطي على مبدأ الرشد في تصرفات أعضاءه، وذلك بالاختيار الأساليب والطرق والوسائل المستخدمة بدقة، لتحقيق أهداف التنظيم بطريقة علمية، فإدارة المكتب تحتاج إلى خبرة ومرونة وتدريب<sup>1</sup>.

ركزت هذه النظرية على الوصول إلى مبادئ إدارية تتصل بشكل التنظيم، وعلاقات عمل كآلية لتحقيق الكفاية الإنتاجية، وتتنحصر اهتماماتها بالمكونات الداخلية للتنظيم.

كما عمل "ماكس فيبر" على تأسيس نموذج للتنظيم، واعتبر أن البيروقراطية من التنظيمات الرسمية التي تركز على الأنشطة وعلى العملية الرقابية، من أجل تحقيق أهداف محددة، وعلاقات كما حدد فيه الأسلوب الإداري الرشيد، ولقد ركز من خلاله على الرقابة الصارمة، والإشراف الدقيق من خلال اعتبار التنظيم نسق مغلق، بحيث تكون العملية الرقابية شديدة من خلال القوانين واللوائح وعلاقات السلطة الهرمية، حيث تحدد الرئيس المباشر الذي يراقب ويشرف على أداء العامل<sup>2</sup>.

لكن بالرغم من الإسهامات التي قدمتها النظرية البيروقراطية، إلا أنها لم تسلم من الانتقادات الموجهة لها، حيث اعتبر أن التنظيم البيروقراطي تنظيم مغلق، وهذا لا يتفق مع النظرة الحديثة للتنظيمات، وكذلك إهمال الجوانب الإنسانية، واعتبار العامل آلة وليس إنسان، وافتقار التنظيم للعلاقات الأفقية اللازمة للتنسيق بين الإدارات، وأيضا الجمود والالتزام الشديد باللوائح والإجراءات في اتخاذ القرارات في العمل<sup>3</sup>.

### 3- نظرية الإدارة العلمية:

نشأت نظرية الإدارة العلمية في نهاية القرن التاسع عشر، وبداية القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية، وهي من أقدم النظريات في مجال الإدارة، وقد اقترنت باسم العالم الأمريكي "فريدريك تايلور"، وقد اعتمدت هذه النظرية على رصد الظواهر الإدارية من رقابة ودراستها بطريقة علمية لمعرفة القوانين، والعوامل

<sup>1</sup>: حسين أحمد طراونة وآخرون: نظرية المنظمة، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص ص 44.42.

<sup>2</sup>: علي السلمى: المرجع السابق، ص 28.

<sup>3</sup>: ثابت عبد الرحمان إدريس: إدارة أعمال نظريات ونماذج تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 96.

التي تتحكم في العملية الرقابية، وكان تايلور قد مارس عددا كبيرا من الأعمال، وانتهى إلى مهندس صناعي آمن بأن العاملين يمكن برمجتهم لأداء فعال في المؤسسات الصناعية<sup>1</sup>.

وقد استخدم "تايلور" دراسة الزمن والحركة والأدوات، لتحقيق أقصى كفاية إنتاجية، وللوصول إلى هذه الكفاية، اعتمد تايلور على الرقابة اللصيفة والصارمة، أي أن لكل شخص مسؤول مشرف يراقبه ويشرف<sup>2</sup>.

ومن مبادئ الإدارة العلمية عند "تايلور" دراسة لمختلف العمليات إن كان من حيث الحركات أو الوقت المستغرق في الإنجاز، وتحديد الطريقة المثلى للأداء، وأيضا اختياره العلمي للعمال والفصل بين التخطيط والتنفيذ، حيث يتولى الرئيس التخطيط بينما دور العامل في التنفيذ.

فمن إيجابيات مدرسة الإدارة العلمية أنها استخدمت الأسلوب العلمي في تحديد طرق وأساليب العمل، ووضعت معايير محددة في شكل دراسة للزمن والحركة لكل عملية إدارية، وقد عملت أيضا على زيادة الإنتاج، وتركيزها على الرقابة والتخطيط.

لكن هناك جوانب أهميتها مدرسة الإدارة العلمية، وهذا يعيب عليها في: أن "تايلور" اعتبر أن الآلة والإنسان شخص واحد، وركز جل اهتمامه على الزيادة الإنتاج فقط، وأهمل الجوانب الإنسانية والمؤثرات البيئية، وأيضا درس المصنع الصغير، بدلا من دراسة كافة جوانب الإدارة، وأن قواعد الإدارة قابلة للتطبيق في مختلف الجوانب والظروف، إلا أن القوانين الاجتماعية لا يمكن أن ترتقي إلى القوانين الطبيعية، من حيث دقتها.

على الرغم من أن الإدارة العلمية تعرضت لانتقادات إلا أنه يحسب لها أنها اعتمدت الأسلوب العلمي في بعض القرارات والسياسات الإدارية، وما زال يأخذ به في المنظمات لاسيما في مجال الإنتاج والتسويق والتمويل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>: فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، 2009، ص 52.

<sup>2</sup>: أمين عبد العزيز حسن: إدارة الأعمال، دار قباء، القاهرة، مصر، 2001، ص 17.

<sup>3</sup>: مصطفى يوسف كافي وآخرون: المفاهيم الإدارية الحديثة (مبادئ الإدارة)، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، 2013، ص ص 49 50.

#### 04- نظرية دوخلاس ماكجروجر:

اقترن ماكجروجر وجود فلسفتين ووجهتين مختلفتين بشأن الإنسان، الأولى نظرية X وهي سلبية، والثانية Y، وهي إيجابية واستنتج ماكجروجر أن افتراضات المدير بشأن الآخرين لها تأثير كبير على الطريقة التي يعاملهم بها.

تتضمن نظرية X أربعة افتراضات:

- العامل يتجنب ولا يحب العمل.
- إرغام العامل على العمل، وذلك بتهديده بالعقاب، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- ابتعاد العامل عن المسؤولية، ويرغب في التوجيه الرسمي من قبل المسؤول فقط.
- وضع استقرار وأمن العامل فوق كل اعتبار.

وقد اقترح ماكجروجر أربعة افتراضات أخرى أطلق عليها نظرية Y بالمقارنة مع الافتراضات السلبية بشأن الإنسان:

- العامل يحب العمل مثل حبه للعب والراحة.
- يواجه الناس توجيهها ورقابة ذاتية، إذا ما التزموا بالأهداف.
- الفرد العادي قادر على أن يتعلم قبول المسؤولية، وحتى السعي لها.
- الناس بصفة عامة لديهم قدرات كامنة، ولديهم القدرة على اتخاذ القرارات الجيدة<sup>1</sup>.

#### 05- نظرية الحاجات: لإبراهيم ماسلو.

وضع "إبراهيم ماسلو" نظرية "سلم الحاجات"، حيث انطلق من مسلمة أساسية مفادها أن مجموعة حاجات هي التي تدفع الأفراد إلى استخدام سلوكيات معينة، فالإنسان لديه رغبات طبيعية للإشباع مجموعة محددة من الحاجات، فالحاجات لديها ترتيب خاصة حسب أهميتها، حيث تقع الحاجات الأساسية في قاعدة

<sup>1</sup>:حسين حريم: المرجع السابق، ص ص 27 28.

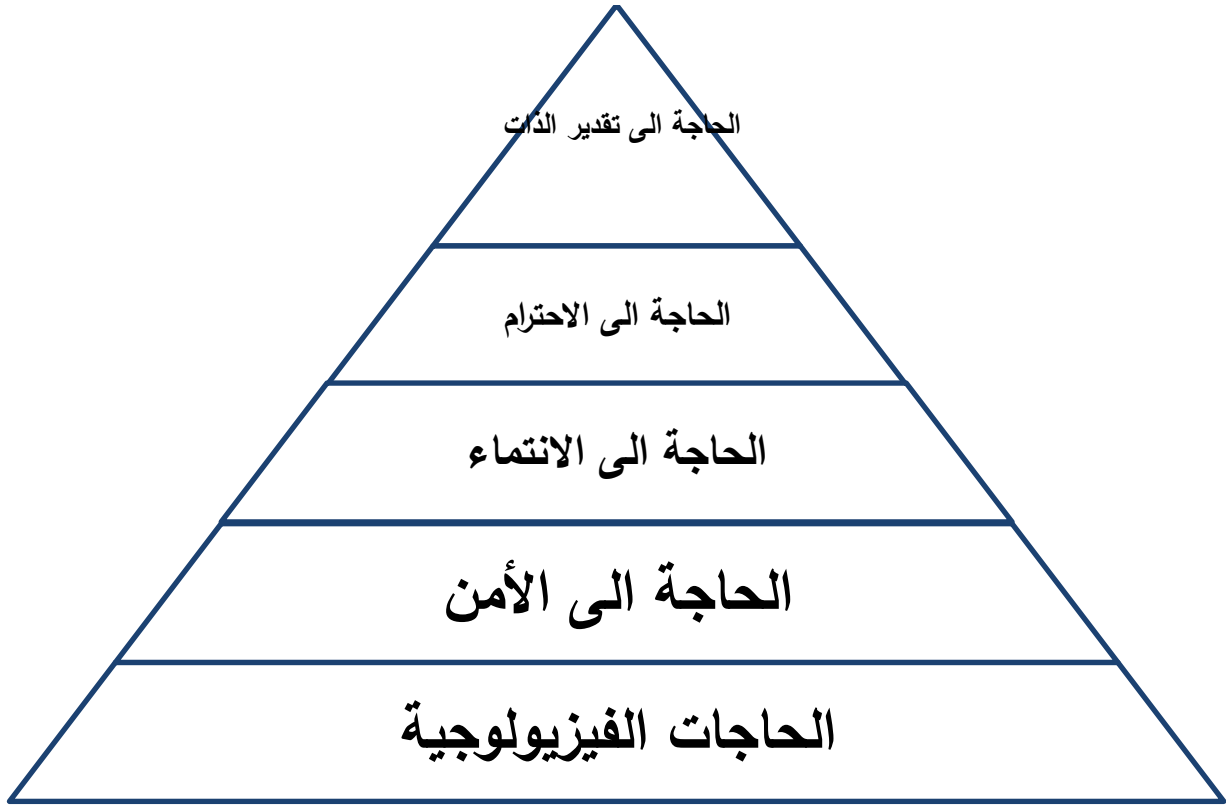
الهرم التدريجي، وهي تشمل الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى الاحترام والحاجة إلى تقدير الذات ونوجزها فيما يلي:<sup>1</sup>

1. **الحاجات الفسيولوجية أو الوظيفية:** وهي الحاجات الأساسية التي تساعد في إبقاء الفرد واستمرارية كائن، كالحاجة إلى الجوع والعطش، والمأوى والجنس، أي بقاء النوع وغيرها من الحاجات.
2. **الحاجة إلى الأمن والسلامة:** تتمثل في حاجات الفرد للحماية من الأخطار الجسمية والصحية، والنفسية والاقتصادية، وذلك حفاظاً على استمرارية الدعم المادي الضروري للفرد لحياة أفضل.
3. **الحاجة إلى الانتماء:** تتمثل في شعور الفرد بانتماء إلى الروح الجماعة، حيث يتأثر ويؤثر فيه، حيث أن هناك روح معنوية حسنة تتلاءم مع نمط الرقابة، وتؤثر على إشباع هذه الحاجات.
4. **الحاجة إلى تقدير الذات:** وهي حاجات الفرد للتطور والنمو في أداء العمل، وكذلك يشعر الفرد بأهميته في التأثير في جماعته.
5. **الحاجة إلى الاحترام:** تتمثل في الحاجة إلى التقدير والاحترام من قبل الآخرين، مما ينعكس على الفرد بتقدير ذاته.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007، ص 69.

<sup>2</sup>: سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2006، ص 149.

الشكل 01: هرم ماسلو في تدرج الحاجات.



إعداد الطالبة.





## الفصل الثاني: أساسيات واستراتيجيات الرقابة .

تمهيد.

أولاً- خصائص الرقابة الإدارية.

ثانياً- أهداف وأهمية الرقابة الإدارية.

ثالثاً- عناصر الرقابة ومبادئها.

رابعاً- أنواع الرقابة ومستوياتها.

خامساً- وسائل وأساليب الرقابة الإدارية.

سادساً-الصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة الإدارية.

خلاصة.

### تمهيد:

إن الرقابة الفعالة هي تلك الرقابة التي تهتم بمختلف احتياجات العامل من خلال التشجيع على الإبداع وتقدير الكفاءة، كما أنها تساهم في تقديم التوجيهات في حالة الوقوع في الأخطاء، وهذا الأمر يشعر العاملين بأهميتهم، مما يؤثر بالإيجاب على أدائهم وبالتالي رفع إنتاجية المؤسسة ومنها تكون قد حققت أهدافها المسطرة، كما تعد وسيلة هامة في وقتنا الراهن المليء بالتطورات والتكنولوجيات الحديثة.

ففي هذا الفصل سنتطرق إلى عدة جوانب من العملية الرقابية، بدأ خصائصها، أهميتها، أهدافها، أساليبها ومستوياتها، عناصرها، أنواعها ووسائلها، مبادئها، وفي الأخير سوف نتطرق إلى أهم الصعوبات التي تعترض وتواجه الرقابة.

### أولاً: خصائص الرقابة الإدارية:

فيما لا شك فيه أن العملية الرقابية تعتمد على التنسيق بين الموظفين لكي تحقق أهدافها وأهداف المؤسسة، وهذا يتطلب مجموعة من الخصائص الفعالة والضرورية، ومن بين أهم هذه الخصائص نجد التكامل والمرونة والملاءمة... إلخ، وسنحاول فيما يلي تقديم مجموعة من هذه السمات:

**01- التكامل:** يحدث التكامل مع سائر النظم التنظيمية الأخرى، خاصة نظام التخطيط، حيث أن على المدراء أخذ النظام الرقابي بعين الاعتبار أثناء القيام بعملية تخطيط المسارات، كما أن المعلومات المتحصل عليها من النظام الرقابي الفعال تساعد في الدورات التخطيطية اللاحقة، فعلى المدراء أخذ بعين الاعتبار العوامل الرقابية، أثناء قيامهم بعملية التخطيط، كالأهداف والاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالمنظمة.

**02- الدقة:** قد يؤدي عدم الدقة في الرقابة إلى وقوع المنظمة في مشكلات التي تتمثل في حصول المدراء على معلومات غير دقيقة: من خلال الرقابة واستخدامها في إصدار قرارات، فإن هذا الأمر قد يعيق تحقيق الأهداف، لذلك فإنه يجب الدقة في الرقابة لإعطاء نتائج ومعلومات صحيحة<sup>1</sup>.

**03- الوقت المناسب:** يجب أن تطبق الرقابة في الوقت المناسب وذلك من أجل اكتشاف الأخطاء والانحرافات والعمل على حلها قبل تفاقمها واتساع دائرة التحكم فيها، ويكون النظام الرقابي فعال كلما تم إدراك الأخطاء قبل حدوثها، توافق النظام الرقابي مع طبيعة الأنشطة التي تمارسها، والجهات التي تتعامل معها، فالنظام الخاص بالشراء يختلف عن النظام الخاص بالبيع، كما أن النظام الرقابي الذي يناسب المنظمات الكبرى قد لا يتناسب مع المنظمات الصغرى، وقد يختلف حتى بين الإدارات والمنظمة التي تعمل في حقل واحد<sup>2</sup>.

**04- توازن تكاليف الرقابة مع المردود:** يجب أن تتناسب التكاليف المبذولة لتوفير نظام رقابي مع الفوائد التي تعود على المؤسسة من جراء تطبيقه، وإلا فلا حاجة لنظام مراقبة يفوق تكاليفه فوائد الناتجة عن

<sup>1</sup> علي الشريف: الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 160.

<sup>2</sup> حسين حريم: مبادئ الإدارة الحديثة "النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة"، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006، ص 40.

تطبيقه، فمثلا من غير المعقول وضع نظام رقابي شامل معقد من حراس الأمن وأجهزة الانذار... الخ، اذن تكلفة النظام تفوق كثيرا فوائده.

**05- الوضوح والمرونة:** لا بد أن تكون الوسائل الرقابية واضحة وسهلة الإدراك من قبل من سيقوم بتطبيقها، كما يتصف النظام الرقابي بالمرونة التي تجنبه الكثير من الجهود وتزيد من قدرته على مواجهة التغيرات في الظروف وتعيّنه على التأقلم معها إلى جانب مواجهته لتغيير الخطط.

**06- إمكانية النظام على تصحيح الأخطاء:** إذ لا يكفي أن يكون النظام الرقابي قادر على تحديد وتشخيص الأخطاء، بل تصحيح تلك الانحرافات وتقويمها بما يساعد على رفع مستوى الأداء، ولهذا يجب أن يؤدي العمليات التالية: كتحديد الأخطاء والانحرافات، وبيان مواقع حدوثه، تحديد الجهات المسؤولة عن الانحراف، وتحديد الإجراءات الواجبة الإتباع لتصحيح تلك الأخطاء، واتخاذ التدابير اللازمة التي تحول دون وقوعها ثانية<sup>1</sup>.

### ثانيا: أهداف وأهمية الرقابة:

إن الرقابة لديها أهداف تسعى جاهدة لتحقيقها وتجسيدها على أرض الواقع، ومن أهدافها الرئيسية هي مساعدة الإدارة في التأكد من الأداء الفعلي الذي يتم وفقا للتخطيط المسبق، ومن جملة الأهداف التي تسعى المؤسسات إلى تجسيدها نذكر ما يلي:

- ❖ التعرف على المشكلات والعقبات، وتحديد الأسباب الرئيسية لها، وتقديم الحلول المناسبة لها.
- ❖ اكتشاف الأخطاء فور وقوعها لكي يتم معالجتها، وتصحيحها فورا.
- ❖ التأكد أن العمليات الفنية تسيير وفق المخطط المرسوم لها دون تقصير.
- ❖ التأكد من أن كل عامل يقوم بمسؤوليته على أكمل وجه.
- ❖ تحقيق نوع من النمطية أو التوافق لأداء العاملين.
- ❖ رفع الروح المعنوية وتعزيزها للمبدعين من عمال ومدراء، وذلك بتخصيص المكافآت و الحوافز لهم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: محمد رياض البندقجي: المرجع السابق، ص 215.

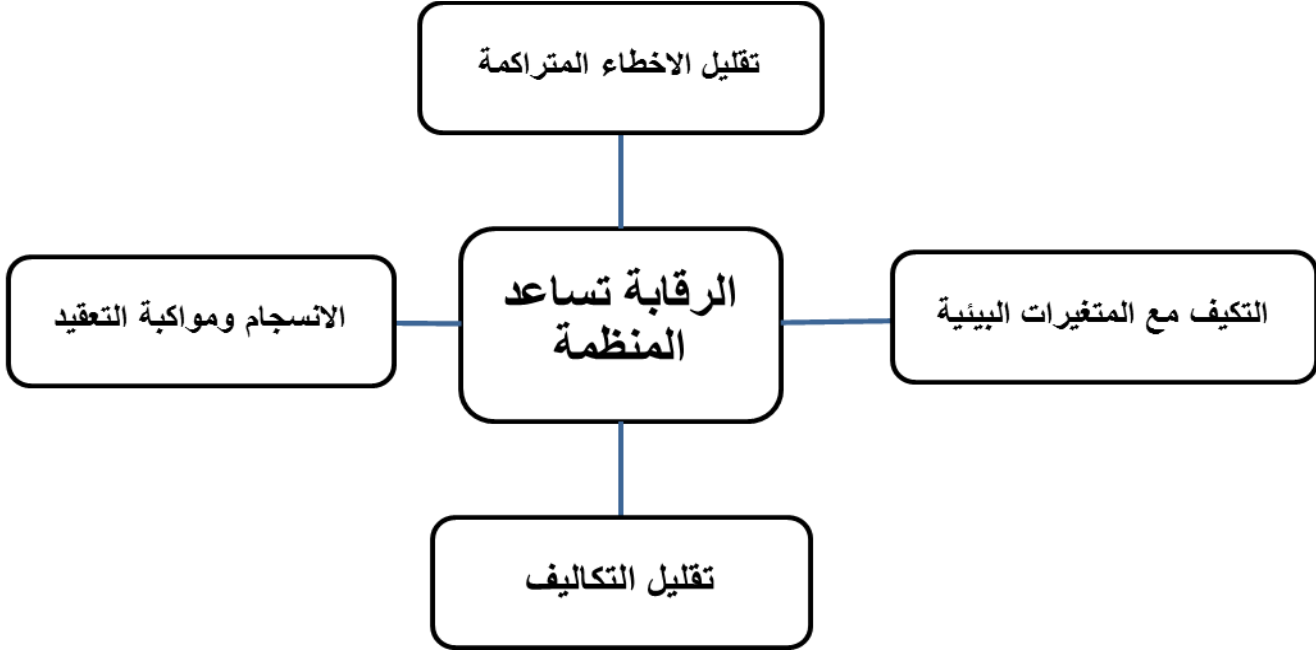
<sup>2</sup>:توفيق صالح، الطراونة عبد الهادي: الرقابة الإدارية، دار المنهل، الأردن، دون سنة نشر، ص 25.

- ❖ تكيف المؤسسة مع المتغيرات البيئية، وذلك عن طريق النظام الرقابي الجيد، الذي يساعد المدراء على التعرف على التغيرات وحسن التكيف معها في الوقت المناسب.
- ❖ تقليل تراكم أخطاء المؤسسة، وذلك بمعالجتها في وقتها وأخذ المشكلة على محمل الجد.
- ❖ مواكبة المؤسسة البسيطة للتعقيدات والمشاكل التي توجد في محيطها.
- ❖ تخفيف التكاليف: لاشك من أن النظام الرقابي الفعال سيؤدي إلى خفض كبير في التكاليف، من خلال ضبط عمليات الإنتاج، والحد من تلف المواد الخام ووضع معايير دقيقة للأداء<sup>1</sup>.
- ❖ تعمل الرقابة على رفع كفاءة الفرد والآلات والمواد الخام، وتتأكد من أنها تستخدم وفق المعايير المحددة لها.
- ❖ تسعى الرقابة إلى ترسيخ مبدأ الرعاية الكاملة للعمال من خلال إعطاءهم مزايا وحقوق.
- ❖ وجود اتصال في مختلف المستويات الإدارية، ووجود تعاون بين الوحدات والأقسام.
- ❖ تعمل الرقابة على منع حدوث الأخطاء والانحرافات وأعمال الغش والاختلاس، واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
- ❖ تعمل الرقابة على وضع الخطط وتتابع مراحل تقدم العمل، وتحاول التخفيض من المخاطر التي تحدث<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>بوسفت أمال: الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال، مذكرة ماجستير (منشورة)، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص ص 46.47.

<sup>2</sup>معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد: القيادة والرقابة والاتصال الإداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 74.

الشكل رقم 02: أهداف أخرى للرقابة.



إعداد الطالبة.

وهنا تكمن أهمية الرقابة في:

- ✚ ارتباطها بالعملية الإدارية ارتباطا وثيقا، لأن كل من التخطيط والتوجيه والتنظيم، يؤثرون ويتأثرون بالرقابة أي هناك تفاعل مشترك بين هذه الأنشطة، بما يحقق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة .
- ✚ إن عملية الرقابة تمثل الحصيلة النهائية للأنشطة ومهام المنظمة، فمن خلالها يمكن قياس مدى كفاءة الخطط الموضوعية وأساليب تنفيذها.
- ✚ ترتبط الرقابة ارتباطا وثيقا بوظيفة التخطيط، لأن هذا الأخير مطلب أساسي للقيام بوظيفة الرقابة.
- ✚ برنامج الرقابة يتطلب وجود هيكل تنظيمي المتمثل في أوجه المسؤولية المختلفة للمديرين.<sup>1</sup>
- ✚ تنظيم وضبط تحكمي يوجه عملية الاتصال في مجال الأفكار والمعلومات.<sup>2</sup>
- ✚ الرقابة هي أحد القنوات الرئيسية لتوصيل المؤسسة إلى حالة التجاوب السريع مع متغيرات البيئة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: علي الشريف: الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص366.

<sup>2</sup>: محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006، ص51.

<sup>3</sup>: ضرار العفيني: العملية الإدارية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص244.

✚ أنها عملية ضرورية للتأكد من حسن سير العمل وإن الإنجاز يسير وفق ما هو مقرر له.<sup>1</sup>  
 ✚ الرقابة تساعد على الكشف عن المشكلات التي تفترض تنفيذ عمل ما، وتفادي وقوع الأخطاء والانحرافات في مسار تنفيذ ومعرفة أسبابها قبل، كما تساعد في التنبؤ بالأخطاء.<sup>2</sup>

### ثالثا: عناصر الرقابة ومبادئها:

لاشك أن أي منظمة يتعين عليها تقديم جملة من الشروط أو العناصر لمساعدتها على تحقيق أهدافها، وتتمثل هذه العناصر فيما يلي:

- ✓ تحديد الأهداف ووضع المعايير أو المقاييس: إذ يكون الهدف من الرقابة عاما، أي أن المنظمة كلها تخضع لنظام الرقابة، ذلك لهدف التنبؤ بالخطأ أو الانحراف، أو قد يكون الهدف من الرقابة معرفة نتائج عمل معين ومقارنتها بالمعايير الكمية أو النوعية.
- ✓ المعيار: وقد يعبر عن رقم، نسبة، كمية أو درجة معينة، ويستخدم لأغراض الحكم على مدى ملائمة الانجاز أو الأداء الفعلي، ويشترط في المعيار أن يكون واضحا ومفهوما ومنطقيا لا يقبل التأويل أو التحريف.
- ✓ تحديد شخص صاحب السلطة في اتخاذ القرار: وقد يكون الشخص المخطئ نفسه أو الشخص مكتشف الخطأ أو الرئيس المباشر، أو يعد لجنة مختصة كما هو الحال في وقوع الأخطاء الفنية، وقد يكون المدير العام للمنظمة أو مجلس الإدارة أو أحد أعضائه، ويعتمد ذلك على جسامه الخطأ ونوعه، ويجب الفصل بين الشخص المخول باتخاذ القرار.<sup>3</sup>
- ✓ مقارنة المتحققة مع المعايير أو المقاييس الموضوعية.
- ✓ قياس الفروق والتعرف على أسبابها من خلال المقارنة.
- ✓ تصحيح الانحرافات ومتابعة سير التنفيذ.
- ✓ مراجعة الأداء وقياس النتائج مع مطابقتها للأهداف مرة أخرى.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>: هاني حلف الطراونة: المرجع السابق، ص 211.

<sup>2</sup>: منال طلعت محمود: أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، بدون سنة نشر، ص 154.

<sup>3</sup>: معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد: مرجع سابق، ص 40.

<sup>4</sup>: حسين أحمد طراونة، توفيق صالح عبد الهادي: الرقابة الإدارية المفهوم والممارسة، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1،



لكي يكون أي نظام رقابي فعال وسليم، يجب عليه أن يركز على بعض المبادئ التي تساعد الإدارة على وضع الأنظمة والاجراءات الإدارية للعملية الرقابية، ولهذا سوف نتطرق إلى هذه المبادئ:

- أ. مبدأ الاستمرارية: يتطلب تنفيذ أنشطة الرقابة بصورة مستمرة، وتكون جزء متكامل من الأنشطة اليومية في المؤسسة، كما يتطلب نظام الرقابة الفعال تصميم هيكل رقابي يضم جميع مستويات العمل ويتضمنه مستوى عالي من الرقابة في مختلف أقسام العمل.
- ب. مبدأ توجيه تقارير إدارة المراجعة: يتضمن توجيه تقارير إدارة المراجعة إلى مجلس الإدارة أو إلى لجنة لمراجعة لضمان استقلال هذه الإدارة، كما يجب توجيه تقرير آخر للإدارة العليا.<sup>1</sup>
- ت. مبدأ المسؤولية الرقابية: إن الارتقاء بكفاءة الرقابة يستلزم تحديد الجهة المسؤولة عن ممارستها بحيث تصدر نتائجها من تلك الجهة حتى لا يتعدد عدد الجهات المسؤولة عن أمر واحد في المؤسسة.
- ج. مبدأ المرونة: تفيد المرونة في الرقابة إلى الاتفاق مع ما يمكن أن يحصل من تغيرات، فمن الضروري توفر أنظمة للرقابة من أجل إجراء تعديلات، فيها إذا ما دعت الضرورة لذلك ويكون الأمر المفضل هو مرونة الخطوات الرقابية.<sup>2</sup>
- ح. التكامل: هو التعاون بين الرقابة وكافة النطاقات التنظيمية الأخرى في المؤسسة، ويعتمد ذلك على دور المدراء في الربط بين استراتيجيات العمل وطبيعة النظام الرقابي.
- خ. الوضوح: هو سهولة فهم الرقابة الإدارية من قبل الأفراد الذين يطبقونها في بيئة العمل.
- د. مبدأ الفعل المصحح: يقوم الفعل المصحح بفعل القضاء على الانحرافات، وكذلك على وظيفة التخطيط والتنظيم والقيادة، فسبب ظهور الانحرافات يكون نتيجة الوظائف الإدارية الأخرى، وليس بسبب قصور في التنفيذ.

<sup>1</sup> محمد سمير أحمد: الجودة الشاملة وتحقيق الرقابة في البنوك التجارية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 22.

<sup>2</sup> فريد فهمي زيادة: وظائف الإدارة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 382.

ذ. مبدأ الوقت المناسب: تعمل الرقابة على تنظيم الوقت المناسب للمديرين، فمثلا مدير الرقابة يحتاج إلى بيانات يومية عن مدى الانحراف عن الجودة ونسبتها، وأيضا مدير الإدارات العليا ربما يحتاج الى بيانات ربع سنوية أو سنوية للرقابة على إدارتهم.

ر. مبدأ توافر المعلومات: تحتاج المنظمات إلى مجموعة من المعلومات إن كان عن خرائط التخطيط أو الخطط، جدول العمل، أو التنفيذ الفعلي لهذه الخطط حتى نتعرف على الانحرافات وأسباب حدوثها.

ز. مبدأ الاتصال: يعمل المراقب على جمع المعلومات عن الخطة ومعايير الرقابة، ومعلومات عن التنفيذ، وذلك بالاتصال مع الآخرين، حتى يكون التقييم على الأداء الرقابي جيد، بفضل التفاهم بين الأطراف وذلك بتبادل المعلومات اللازمة لتحقيق العملية الرقابية<sup>1</sup>.

س. الدقة والتحكم الذاتي: يقوم المديرين ببعض التقديرات في التخطيط وأرقام التنفيذ، وذلك لتجميل إنجازاتهم، وذلك لعدم دقتها، فعليه على من يقوم بالرقابة أن يتحقق من دقة البيانات، وذلك بإتباع معايير ونظام الرقابة الفعال من أجل التحكم في علاج الانحرافات قبل استفحالها.

ش. مبدأ تحديد المعايير للأداء: ما يفيد في بناء رقابة فعالة هو دقة المعايير الموضوعية للأداء والتي تمثل الأساس لها.

ص. مبدأ المساهمة في التوجه نحو أهداف المؤسسة: إن غاية الرقابة الأساسية هي المساهمة في تكوين مؤسسة ذات أهداف وتخطيط مسبق.

ض. الاقتصاد في التكلفة: إن العملية الرقابية المثلى تهتم بوضع نظام رقابي غير مكلف لكي لا نحتاج إلى تقارير كثيرة، اجتماعات، اتصالات، وجهد بشري ومادي كبير، فلذلك يجب تحمل التكاليف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>: السعيد بلوم: أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية أجريت بمؤسسة المحركات والجرارات بالسوناكوم، مذكرة ماجستير (منشورة)، تخصص علم الاجتماع والديموغرافيا، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 120.

<sup>2</sup>: فريد فهمي زيادة: مرجع سابق، ص 384.

### رابعاً: أنواع ومستوياتها الرقابة:

#### 01- أنواع الرقابة:

للرقابة أنواع عديدة ومتعددة، و سوف نتعرف عليها في عدة أسس ومعايير، حيث يمكن لأي مؤسسة استخدامها، لما لها من أهمية بالغة لتحقيق أهداف المؤسسة وسوف نوجزها فيما يلي:

#### ❖ وتنقسم الرقابة على أساس أعمال الإدارة العامة إلى ثلاثة أنواع:

1: الرقابة الإدارية: ويراد بها الرقابة الذاتية التي تمارسها الإدارة العامة على نفسها، وتنقسم الرقابة الإدارية إلى ثلاثة أنواع:

أ- الرقابة الرئاسية: وهي التي يمارسها الرئيس على مرؤوسيه.

ب- الرقابة الوصائية: وهي التي تمارسها الإدارة المركزية على المؤسسات العامة ذات الاستقلال المالي والإداري.

ج- الرقابة القضائية: وهي الرقابة التي تمارسها المحاكم على أعمال الإدارة العامة بهدف حماية حقوق وحريات الغير، ومثال ذلك تعسف الإدارة.

2: الرقابة الشعبية: ويمارسها المواطنون إما مباشرة ممثلين في الرأي العام، وعن طريق مشاركتهم بالخدمة في المجالس، القيادات، اللجان، الانتماء إلى الأندية والأحزاب والنقابات وغيرها، وذلك بصورة غير مباشرة عن طريق المؤسسات الدستورية.

3: الرقابة السياسية: ويمارسها البرلمان على السلطة التنفيذية بصورة متعددة أهمها: منح الثقة للحكومة أو حجبها عنها، وحق التحقيق البرلماني، وطلب سحب الثقة من الحكومة.

#### ❖ على أساس طبيعة التوجه بالرقابة:

أ- الرقابة الثقافية: لقد اهتمت الرقابة بتحديد درجة حرية واستقلالية عمل الأفراد، وأيضاً بمدى الإهتمام بوضوح الأهداف.

ب- الرقابة البيروقراطية : حيث تهتم بمدى مطابقة الاجراءات بالأساليب والانشطة المستخدمة من طرف العمال، والمهام التي قام بها العمال.<sup>1</sup>

ج- الرقابة الشخصية: حيث تتركز هذه الرقابة على الفرد وحده، من خلال اتخاذه للقرارات والسلوكات القيادية والاشرفية.

د- الرقابة على النواتج: حيث تهتم الرقابة بالإنتاج ومخرجاته من نوعية، أرباح، جودة... إلخ.

### ❖ على أساس أطراف التعامل مع المنظمة:

أ- الرقابة الداخلية: حيث تعمل على الاهتمام بجميع الأنشطة والمهام التي تعمل بها المنظمة في محيطها الداخلي، وفي كافة المستويات الإدارية.

ب- الرقابة الخارجية: تهتم بالأنشطة والمهام التي تمارسها المنظمة مع المحيط الخارجي، والمتمثلة في التعامل مع العملاء والأجهزة الحكومية بالإضافة الى نشاطات أخرى خارجية.

### ❖ على أساس جوهر الرقابة:

أ- الرقابة التنظيمية: والتي تعمل على تطبيق الخطوات الرقابية التي تضعها المنظمة من أجل تحقيق أهدافها.

ب- الرقابة الاجتماعية: حيث تقوم هذه الرقابة على العادات والتقاليد التي تتكون عند العمال والموظفين والتي تحدد سلوكهم وفقا لمعايير محددة.

ج- الرقابة الذاتية: أي أن الرقابة الذاتية تكون نابعة من شخصية الفرد، وذلك بوضع خطط وأهداف، ويسعى الفرد للوصول إليها ومواجهة الانحرافات التي تحول على تحقيق هذه الأهداف، التي تخدمه وتخدم المؤسسة في الوقت نفسه.

<sup>1</sup>: محمد الأمين بن مزيد الموريطاني: الرقابة الادارية في العهد الراشدي، دار الكتب العلمية، دون سنة نشر، ص ص

الجدول رقم 01: يوضح أنواع الرقابة وكيفية معالجة وتصحيح الانحرافات إن وجدت.<sup>1</sup>

النوع	المعايير	طرق قياس الاداء	كيفية تصحيح الانحرافات
الرقابة التنظيمية	توضع رسميا من قبل الادارة في شكل أهداف وخطط.	- الميزانيات. - التقارير.	- طرق ايجابية: ترقية، زيادة المرتب، المدح. - طرق سلبية: الفصل، اللوم، عدم منح المكافآت.
الرقابة الاجتماعية.	توضح شكل غير رسمي عن طريق الجماعات الغير رسمية في شكل التزامات على جميع الافراد.	- الملاحظة . - الاتصال الغير الرسمي. - مراقبة الفرد لذاته.	- طرق ايجابية: الموافقة على البقاء الفردي في مجموعة توليد دور القيادة الغير رسمية. - طرق سلبية: الرفض من المجموعة.
الرقابة الذاتية.	تتبع من ذات الفرد وعن التزامه بأهداف انجازات شخصية.	- مراقبة الفرد لذاته.	- طرق ايجابية: الشعور بالرضا بالنفس، السيطرة على الذات. - طرق سلبية : عدم الكفاءة ، الشعور بالخيبة .

المصدر: أبو بكر مصطفى بعيرة: الرقابة الإدارية في المنظمات، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الدول العربية، العدد 273، ص 13.

### ❖ على أساس الغرض:

أ- رقابة هادفة: وهذه تصمم للأحداث أو تشجيع النتائج المرغوبة.

ب- الرقابة المانعة: وهذه تصمم لتقليل وقوع الأحداث غير المرغوب مثل الفصل بين الواجبات وكلمات السر في الحاسوب.

ج- الرقابة التصحيحية: وهذه تصمم لتقليل ومعالجة الأحداث غير المرغوبة، التي وقعت مثل إعداد التقارير الاستثنائية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أبو بكر مصطفى بعيرة: الرقابة الإدارية في المنظمات، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الدول العربية، العدد 273، ص 13.

<sup>2</sup> رائد عبد ربه: المراجعة الداخلية، الجندرية للنشر والتوزيع، 2010، ص 15.

02- مستويات الرقابة:

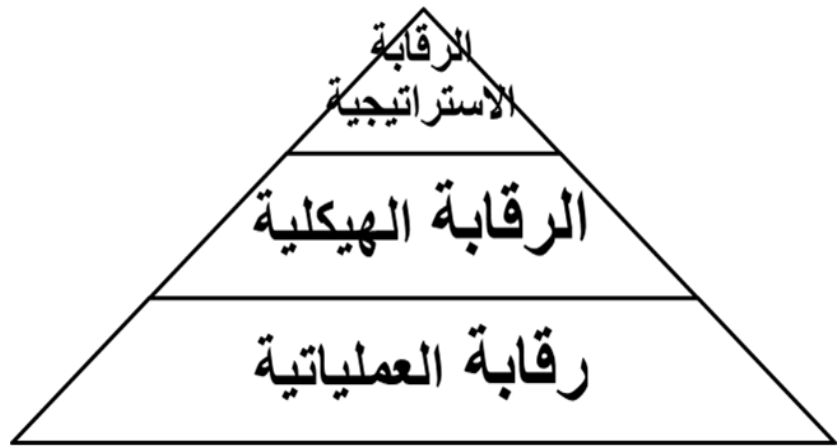
للعلمية الرقابية مستويات، هذه المستويات الرقابية نجدها تمارس في المنظمات، وخاصة المؤسسات والمنظمات الكبيرة منها ما يلي:

أ. الرقابة الاستراتيجية: وفي إطارها يتم التركيز على فعالية المنظمة بشكلها العام، من أعمالها ووظائفها الرئيسية للتأكد من الاستراتيجية الموضوعية لمختلف المستويات، وأيضا على طبيعة العلاقة بين المنظمة ومفردات بيئتها الخارجية .

ب. الرقابة الهيكلية: تهتم أساسا بكيفية إنجاز مختلف الجوانب المرتبطة بالتخطيط على مستوى الإدارة الوسطى، وعادة ما تهتم هذه الرقابة أيضا بعناصر الهيكل التنظيمي ومهامها للوصول الى الغايات، التي تتمثل في توزيع الأدوار والصلاحيات والمسؤوليات في إطار هيكل المنظمة .

ت. الرقابة العملية والتشغيلية: تمارس من قبل الإدارة الدنيا، التي تعمل على رقابة النشاطات والخطط قصيرة الأمد، أي التي تنفذ في مدة لا تتجاوز السنة الواحدة، ولكون الرقابة المالية ذات أهمية كبيرة لمنظمات الأعمال فإنها تقع ضمن إطار الرقابة التشغيلية، لذلك تعتبر الموازنات ومراكز المسؤولية الاطار التفصيلي لهذه الرقابة، وبشكل عام فإن رقابة العمليات تنصب أساسا على تحويل الموارد والمدخلات إلى المنتجات بشكل سلع و خدمات<sup>1</sup> .

الشكل رقم 03: مستويات الرقابة.



<sup>1</sup>: طاهر محسن منصور الغابي، وائل محمد صبحي ادريس: الادارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007، ص ص 467- 466 .

ويمكن تصنيف مجالات الرقابة بحسب نوع الموارد محل الرقابة الى أربعة مجالات وهي كالآتي:

- 1: الرقابة على الموارد المادية:** مثلا الرقابة على المخزون، فالمخزون لا يجب أن يزيد عن حد أقصى معين ولا يقل عن حد أدنى معين، والرقابة على الآلات، المعدات والأجهزة.
- 2: الرقابة على الموارد البشرية:** ومن أمثلتها الرقابة على أنشطة اختيار الأفراد، التعيين، التدريب، الأجور، وتقييم الأداء... الخ.
- 3: الرقابة على الموارد المعلوماتية:** مثلا الرقابة على أنشطة التنبؤ بالمبيعات، وتحليل الظروف الاقتصادية العامة، وجمع المعلومات عن العملاء والمنافسين.
- 4: الرقابة على الموارد المالية:** ومن أمثلتها الرقابة على مديونية المنظمة (حتى لا تصل الى مستوى مبالغ فيه)، والرقابة على النقدية السائلة اللازمة للوفاء بالتزاماتها الجارية (والتي يجب ألا تقل أو تزيد عن حدود معينة)، والرقابة على حسابات العملاء للتأكد من تحصيلها في مواعيدها المحددة.<sup>1</sup>

### خامسا: وسائل وأساليب الرقابة:

للرقابة الادارية وسائل وأساليب تساعد على معرفة المعلومات اللازمة عن مدى إنجاز العمل من عدمه، وأيضا لمعالجة الأخطاء والانحرافات في وقتها، وعليه سوف نتطرق إلى هذه الأساليب والوسائل:

- 1- التقارير الإدارية:** هو أسلوب معروف في جميع المنظمات يهدف إلى إعطاء المعلومات اللازمة عن كيفية إجراء العمل ومدى كفاءة الإنتاج، مما يسمح بمقارنة مستويات الأداء الفعلي بالمعايير الموضوعية للأداء المخطط، حيث يتم توجيهها إلى الجهة المسؤولة عن إتخاذ القرار، بالإضافة إلى أن هذه التقارير تساعد في معالجة الانحرافات في وقتها من جهة ومن جهة أخرى تساعد في التقييم النهائي لأي عمل، ومن أهم هذه التقارير نجد:

<sup>1</sup>: علي مصيلحي وآخرون: الادارة في منظمات الأعمال وأسس الرقابة عليها، دار التعليم الجامعي، 2013، ص248.

أ- **التقارير الدورية:** يتم تحضيرها بصفة مختصرة بعد انتهاء كل مرحلة من مراحل المشروع أو بعد الانتهاء نهائياً منه، توجه إلى الإدارة العليا وذلك بالوقوف على أهم المكملات والانجازات وتتمثل في بيانات إحصائية، جداول حقائق أرقام<sup>1</sup>.

ب- **تقارير سير الأعمال الإدارة:** حيث تشكل حلقة وصل بين المستويات الإدارية وتتمثل في الشروحات على العمليات الإدارية، وبعض المقترحات والتوصيات لمعالجة أي خلل، فمثلاً تدارك الخطأ الذي وقع فيه العامل عن طريق مناقشتها للوصول إلى حل الذي يؤدي إلى تطوير وتحسين الأداء.<sup>2</sup>

ج- **تقارير كفاءة الموظفين:** يتم من خلالها تقييم أداء المرؤوسين بما في ذلك قياس قدراتهم، بالإضافة إلى معرفة مدى تعاونهم مع زملائهم والغرض من انجاز مثل هذه التقارير هو تحفيز العاملين عن الأداء وتحسين نوعية عملهم.

2- **الملاحظة:** تتم هذه الملاحظة عند الإنتاج الفعلي للسلع والخدمات وتوجد بوجود الرؤساء والمرؤوسين معاً، مما يتيح الفرصة للتصحيح أثناء أداء العملية الإنتاجية، ويتوقف نجاح هذا الأسلوب على مدى مهارة المديرين والنظام السائد في مكان العمل، بالإضافة إلى وضوح السياسات الإدارية المنتجة.

3- **خرائط مراقبة الجودة:** تتمثل مشكلة الرقابة في شيء أساسي هو الحفاظ على جودة المنتجات سواء من حيث الحجم، النوعية، الوزن، التركيبة، لذلك فهي تستخدم أسلوب خرائط المراقبة المبنية على أساس المعلومات الإحصائية.

4- **خرائط جانت:** هي أسلوب يعمل على ضبط الإنتاج بالنسبة إلى عنصر الزمن، كما أنه وسيلة مباشرة لإجراء مقارن مستمرة بين ما هو مخطط وبين الأداء الفعلي.

5- **الخرائط الرقابية:** وتتمثل فيما يلي:

أ. **سجل الآلة:** يوضح كمية العمل الذي تؤديه الآلة والوقت الذي تستغرقه، وهذا بغية التعرف على مدى كفاءتها الإنتاجية.

<sup>1</sup>: عبد الكريم أبو مصطفى: الإدارة والتنظيم - المفاهيم، الوظائف، العمليات-، دار المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 252 .

<sup>2</sup>: ربحي مصطفى عليان: أسس الإدارة المعاصرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 196.



ب. سجل العامل: يتم معرفة الوقت الذي يستغرقه كل عامل لانجاز عمله والإنتاج الذي حققه.

ج. خريطة التصميم: يتم من خلالها إعطاء فكرة عن كيفية سير العمل.

ح. خريطة تقديم العمل: توضح الأعمال المنجزة، والغير منجزة بالنسبة للمنتج.<sup>1</sup>

**6 - الشكاوى والتظلمات:** وهي تعتبر وسيلة رقابية لكونها تحمل طابع المراجعة والمتابعة، حيث تضع الرؤساء في الصورة فيما يخص بعض أوجه الانحراف، أو الأخطاء مهما كان نوعها، لذا فإن الشكاوي عموماً عبارة عن وسيلة.

**7- السجلات والإحصاءات:** وهي وسيلة تساعد على جمع ورصد البيانات والمعلومات عن الأداء الفعلي وتمكن من استرجاعها عند الحاجة، لمعرفة مستوى إنجاز الأعمال وتقييمها ومقارنتها بما هو مطلوب، وعملية المقارنة تكشف عن الأخطاء والانحرافات في الأداء، والمعلومات تمكن من البحث في مسبباتها ووضع الحلول اللائقة لها، وتعد البيانات الإحصائية والرسوم البيانية من الأدوات الرقابية المهمة التي تبين نشاط المنظمة، وتسهل عملية متابعة النشاط.

**8 - الرقابة عن طريق نقطة التعادل:** يمثل تحليل نقطة التعادل وسيلة تخطيطية مفيدة، حيث أنه يبين النتائج التي يمكن أن تحققها المؤسسة عند مختلف العلاقة ما بين التكاليف التي تتكبدها المؤسسة، وبين إرادتها عند تلك النقطة، ويعمل هذا الأسلوب على تمثيل وضع المؤسسة في خطة معينة، ولهذا الأسلوب تطبيقات كثيرة تساعد الإدارة في التزويد بالأفكار على مستوى نشاطها.

**9-السجلات والمراجعة الداخلية:** تستخدم السجلات كوسيلة رئيسية للرقابة الداخلية، حيث تستخرج منها البيانات على الداء الفعلي للأعمال، كما تقارن البيانات الواردة فيها، بما هو مقرر إنجازه، وتعتبر المراجعة الداخلية التقييم المستمر للأعمال والعمليات المنجزة، وأداة فعالة للتأكد من حسن التنفيذ، والكشف عن الأخطاء والانحرافات في النواحي المالية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: محمد سعيد عبد الفتاح، محمد فريد صحن: الإدارة العامة - المبادئ والتطبيق -، الدار الجامعية، 2003، ص 346.

<sup>2</sup>: الحبيبي علي: الإدارة العامة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1990، ص 238.

### سادسا: الصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة:

توجد العديد من المعوقات تحول دون نجاح تطبيق العملية الرقابية وذلك نظرا لمقاومة الموظفين، لذلك من المهم أن يعرف المدير لماذا يرفض العمال الرقابة، فقد يرجع ذلك إلى ما يلي:

**1 - عدم دقة الرقابة:** لدى معظم الناس الرغبة في الأداء الجيد، لذلك يتقبل الكثير الرقابة التي تزودهم بالمعلومات و التي تساعدهم في الانجاز الملائم للمهام المسندة إليهم، لكنهم قد يقاومون الرقابة إذا كانت غير دقيقة تتم بطريقة غير موضوعية.<sup>1</sup>

**2 - الخوف من المساءلة أو انعدام المرونة:** عندما تكون المعايير دقيقة ومرتبطة بالزمن والموضوعية ، رغم ذلك يعارضها أو يقاومها بعض الأفراد لأنهم يشعرون أنه في هذه الحالة من السهل معرفة طريقة أفضل، وبذلك تقاوم تلك الفئة من الأفراد ذات الأداء السيئ الرقابة، وقد يقاوم من ذوي الأداء الجيد أيضا الرقابة، خاصة إذا كان المستهدف واضح لخوفهم من انعدام المرونة ،أو الحيوية، والتي ينظرون إليها أنها ضرورية لهذا المستوى الحالي للأداء.<sup>2</sup>

ويساعد نظامي مشاركة الأفراد ونظام الإدارة بالأهداف في التغلب على الخوف من المساءلة وانعدام المرونة، حيث يمكن إشراك الأفراد من ذوي الأداء السيئ في وضع الأهداف، وما يترتب على ذلك عن نتائج خاصة ربط المكافآت بالنتائج، وليس بالتواجد المادي أو البدني، فالذين يرغبون في الإنجاز الجيد لديهم الفرصة للبحث عن السبل التي تكفل إحداث التقدم، والذين هم من ذوي الأداء السيئ لديهم الفرصة لتغيير الاتجاهات أو البحث عن مكان آخر للعمل.<sup>3</sup>

**3- تعدد الرقابة:** يحاول المدراء مراقبة العديد الأنشطة الرئيسية الفرعية ، ذلك يهدف إلى التحقق من أن العمل يتم بطريقة ملاءمة ويتجنب حدوث أخطاء، وهذا يعني أن الرقابة تحيط الإدارة بكل نشاط يتم بالتنظيم، وقد تمتد الرقابة إلى المسائل والقرارات الشخصية، مثلا في القوات المسلحة تتم الرقابة على الزي المستخدم، وعلى تسريحة الشعر المختارة والعادات الشخصية للفرد، ويتم هذا الشكل المنتظم وعلى أساس

<sup>1</sup>: طارق طه: التنظيم في الإدارة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 73.

<sup>2</sup>: عبد الفقار حنفي: أساسيات إدارة المنظمات، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية ، مصر ، 2000 ، ص 320 .

<sup>3</sup>: حسن إبراهيم بلوط: المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان، 2005، ص 112 .

يومي، ولكن في التنظيمات المدنية كمنظمات الأعمال يرفض الأفراد هذا من الرقابة، ولتجنب هذا النوع من الرقابة المفرطة، فإن المدراء الأكفاء يركزون على مراقبة النواتج، ليس على الأنشطة والمظاهر مع بيان أنها عملية تصحيحية أو وسيلة لمراقبة ومعرفة مدى التقدم الذي حدث أكثر من كونها وسيلة حفظ أو غاية في حد ذاتها أو تقييد للحرية مع ملاحظة ضرورة إعادة النظر في أنظمة الرقابة بصفة منتظمة لمعرفة هذه الحاجة لأي نوع من الرقابة.<sup>1</sup>

**4- عدم الحيادية:** إذ قد توجد صعوبة في تطبيق الموضوعية في المعايير الرقابية، أي لا وجود للحيادية في تصميم الانظمة الرقابية، فهذا يجعل العمال غير راضين عن العملية الرقابية المطبقة عليهم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: سعيد محمد المصري: ادارة الأعمال، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 1991، ص 326.

<sup>2</sup>: فايز الزغبى: الادارات في منشآت الأعمال - طرق وأساليب وسياسات واستراتيجيات -، دار المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 185.

### خلاصة:

يبدو مما سبق أن الرقابة تحظى بأهمية كبيرة في المؤسسات خاصة في ظل ما يشهده العالم اليوم من تطور تكنولوجي وتغيرات في المنظومة الداخلية للمؤسسات، إذ نجد أنه لا تخلو أي مؤسسة مهما كان حجمها أو نوعية نشاطها من العملية الرقابية، فأصبحت من أولويات أي مؤسسة أن تعمل على وضع مخطط رقابي ذو أهداف مستقبلية، لأنها تساهم ولها أهمية في استمرارية المؤسسة ونموها وتعمل على تحقيق الأهداف المسطرة، كما تعمل على مواكبة كافة التحولات التي قد تطرأ فجأة، فمراقبة العاملين ومتابعتهم يكون من أجل معرفة مستواهم التدريبي الذين وصلوا إليه وكذلك العمل على حمايتهم من الأخطار التي قد يتعرضون إليها في عملهم، وأيضاً من أجل رفع كفايتهم وتأهيلهم، وهذا ما يجعل المؤسسة تحقق أهدافها المسطرة، وعليه تطرقنا في هذا الفصل إلى أنواع ومبادئ الرقابة، أهدافها، أهميتها، مستوياتها، وسائلها أساليبها، وفي الأخير تطرقنا إلى أهم الصعوبات التي تعيق تطبيقها.

## الفصل الثالث: حوادث العمل.

تمهيد.

أولاً- تصنيف حوادث العمل وأبعادها.

ثانياً- أسباب حوادث العمل.

ثالثاً- آثار حوادث العمل.

رابعاً- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.

خامساً- إجراءات الوقاية من حوادث العمل.

سادساً- تقارير وسجلات حوادث العمل.

سابعاً- نظريات حوادث العمل.

خلاصة.

### تمهيد:

نظرا لصعوبة تعويض العنصر البشري داخل التنظيم بعد فقدانه، حيث عملت المنظمات من خلال إدارة الموارد البشرية إلى الاهتمام والاعتناء به، وذلك من خلال عدة إجراءات وتدابير اتخذتها للحد والتقليل من الأخطار التي تواجهه أثناء مزاولته لعمله، خصوصا في المؤسسات الصناعية، التي هو عرضة فيها للأخطار، فكان ذلك عبر الاهتمام أكثر بحوادث العمل ومسبباتها وكذا الآثار والنتائج المترتبة عنها، وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى عدة جوانب من هذه الظاهرة، كالخصائص، مستويات حدوثها، أنواعها وأساليب الحد منها، لتتعرض في الأخير إلى أهم المعوقات التي تحول دون التخفيف منها.

أولاً: تصنيف حوادث العمل وأبعادها.

01- تصنيف حوادث العمل:

يتم تبويب وتصنيف حوادث العمل حسب عدة أسس، إما على أساس مسببات الحادث، أو الآثار الناجمة عنها أو طبيعتها...الخ، وينبغي مقارنة الحوادث التي من نفس النوع حتى تكون المقارنة دقيقة، وتصنيفات حوادث العمل تساعد على فهم ظاهرة حوادث العمل، وبالتالي إمكانية التقليل منها، وعليه يمكن تصنيفها فيما يلي :

1-1 التصنيف حسب المسببات: وتنقسم إلى :

أ - حوادث عمل نتيجة أسباب إنسانية: هي التي يكون العامل الإنساني سبباً مباشراً في وقوعها، سواء المرتبطة بأداء العمل أو الخارجة عنه، وأهمها سوء الاختيار، نقص التدريب، إهمال قواعد وتعليمات الوقاية، علاقات العمل، إهمال قواعد وتعليمات الوقاية...الخ.

ب- حوادث عمل نتيجة أسباب تقنية: ويرتبط سببها مباشرة إما بجوانب تقنية راجعة لطبيعة الآلات والمعدات، أو لنوعية المواد المستعملة، أو لعدم كفاءة أعمال الصيانة...الخ .

ج- حوادث عمل نتيجة أسباب بيئية: وهي المتعلقة بظروف العمل، كالإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، ساعات العمل، عبء العمل...الخ، والتي تؤدي إلى وقوع حوادث وإصابات العمل.<sup>1</sup>

1-2 التصنيف حسب الأثر الناتج: وتنقسم إلى:

أ- حوادث تضر باستمرارية العمل: وتنقسم بدورها إلى حوادث تؤدي إلى توقف العمل مدة معتبرة كتعرض الآلة إلى عطب يصعب تصليحه، وحوادث لا تؤدي إلى توقف العمل مثلاً تعرض العامل إلى حادث فيتم تعويضه بعامل آخر دون توقف العمل.

ب- حوادث العمل التي تصيب العاملين: وتتمثل في إصابة العامل إما في عجز كلي مؤقت؛ وهو العجز الذي يؤثر على قابلية العامل في الاستمرار بالعمل لفترة قصيرة، ومن ثم يعود إلى العمل، أو عجز جزئي

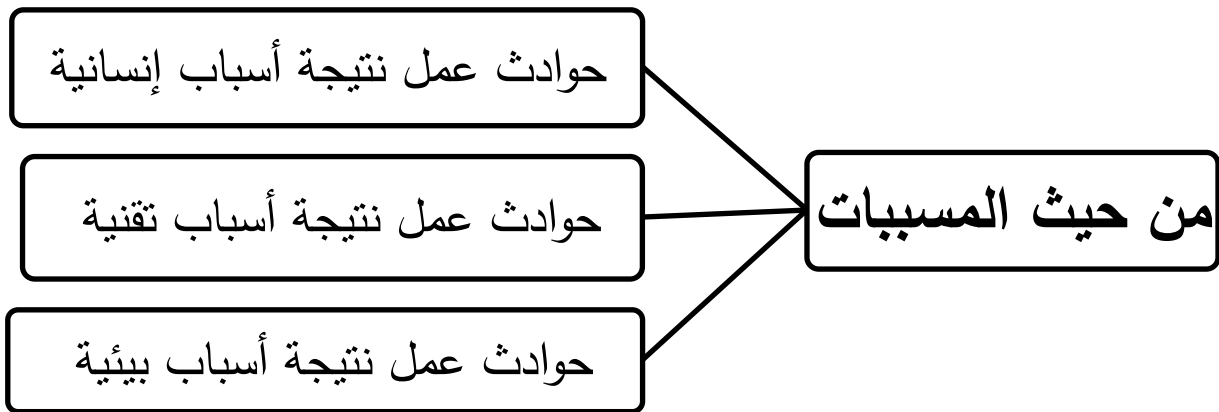
<sup>1</sup>: أحمد ناجي: حوادث العمل، مجلة العمل العربية، عدد 21، بغداد، 1981، ص 147.

دائم؛ وينتج عنه عدم المقدرة على استعمال عضو أو جزء من عضو العامل مثل: رجل، أصبع، يد... إلخ، ويمكن للحادث أن يؤدي إلى الوفاة نتيجة الإصابات الخطيرة كالانفجارات، الانهيارات، الحرائق... إلخ .

ج- **حوادث العمل التي تصيب العناصر التقنية:** وتنقسم إلى: حوادث تلحق الضرر بالمنشآت، الآلات، معدات الإنتاج، وحوادث تلحق الضرر بالمواد والمنتجات؛ وتقع أثناء نقل المواد الأولية أو المنتجات النهائية، أو أثناء تخزينها، أو أثناء العملية الإنتاجية حوادث تلحق الضرر بالبيئة؛ سواء كانت بيئة العمل الداخلية أو الخارجية، كمخلفات الحرائق، الانفجارات... إلخ، الناتجة عن حوادث العمل، لها أثر كبير على الجوار وعلى البيئة العامة.

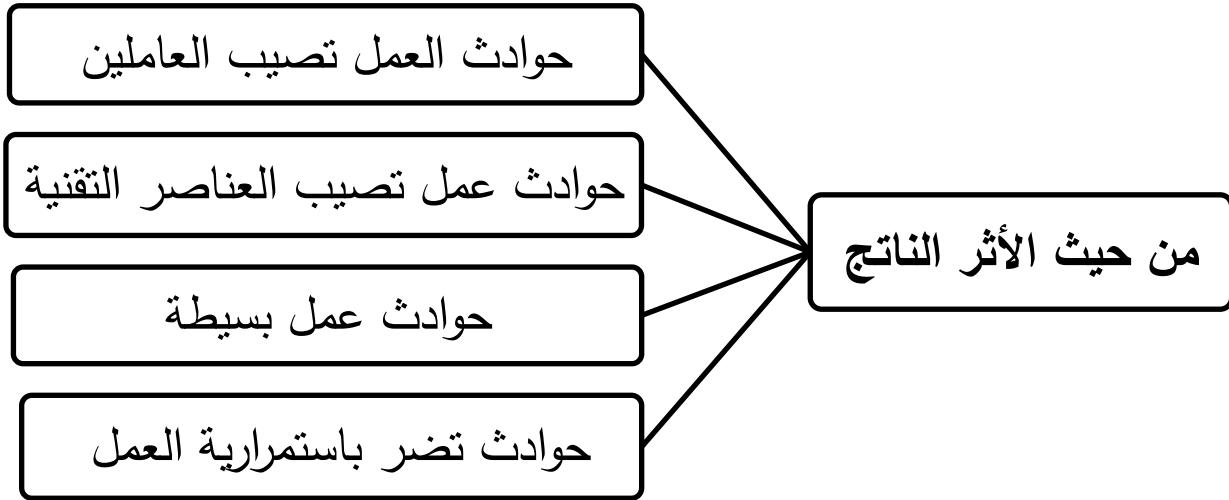
د- **حوادث عمل بسيطة:** ويكون معظمها غير مسجلة، لكونها إصابات بسيطة سطحية، لا تستدعي التسجيل، غير أن الكثير من الباحثين يرى أنه بالرغم من بساطتها إلا أنها تلحق ضرراً بالمؤسسة، نتيجة ارتفاع عدد الإجازات المرضية، التي يطلبها المصابين، وبالتالي تؤثر على إنتاجية المؤسسة.<sup>1</sup>

**الشكل رقم 04: تصنيف حوادث العمل من حيث المسببات والأثر الناتج.**



<sup>1</sup>: محمود جواد كاظم: محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، مكتب العمل العربي، ط1، بغداد، بدون سنة نشر، ص ص 110 ، 111.





إعداد الطالبة.

## 02- أبعاد حوادث العمل:

إن حوادث العمل لا تتعلق فقط بمعالجة المورد البشري و فقط، بل هي مسألة ذات أبعاد خطيرة تؤثر بشكل سلبي على المنظمة، المورد البشري، المجتمع والدولة، وتشمل هذه الأبعاد ما يلي:

أ- **البعد الاقتصادي:** يرجع أثر البعد الاقتصادي على كل من المنظمة والاقتصاد الوطني ، فالمنظمة تتجسد في:

- **التكلفة:** تتمثل النفقات المالية التي تدفعها المؤسسة في المجالات التالية: علاج حوادث وإصابات العمل، رواتب وأجور المصابين خلال فترة علاجهم، تعويضات العجز الدائم والوفاة، خسارة إنتاجية وقت العمل الضائع بسبب حوادث العمل، خسارة قوة عمل، ويجب استقطاب واختيار وتأهيل قوة عمل بديلة عنها.
- **الربحية:** تؤدي تكاليف علاج حوادث العمل إلى رفع التكلفة التي تؤدي إلى رفع سعر المنتج، مما قد يؤدي إلى جعل هذا السعر غير تنافسي مما يهدد المنظمة بخسارة جزء من حصتها، وهذا يشكل خطر على ربحيتها.

• **الاقتصاد الوطني:** إن انخفاض الناتج الوطني بفعل المبالغ الطائلة التي تدفعها مختلف المنظمات ممثلة في: تكاليف علاج حوادث العمل، كما أن ارتفاع معدل حوادث العمل في بلد ما يؤدي مع مرور الزمن إلى انخفاض قوة العمل، مما ينعكس سلباً على طاقتها الانتاجية الكلية، وبالتالي عدم قدرة مختلف منظماتها على دخول أسواق جديدة أو حتى المحافظة على أسواقها الحالية، وهذا يؤثر بشكل سلبي في دخلها الوطني بوجه عام<sup>1</sup>.

ب- **البعد الإنساني:** يرجع أثر البعد الإنساني من خلال الجوانب التالية:

\* **الجانب الاجتماعي:** إن ما ينجر عن حوادث العمل من أضرار جسمية على شكل إعاقات وأمراض مزمنة ووفيات، تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية ومثال ذلك وفاة أب الأسرة فهذا يؤدي إلى ترك أثر نفسي سلبي على الأطفال.

\* **الجانب المعنوي:** ينعكس زيادة معدل حوادث العمل على الحالة المعنوية للعمال داخل المنظمة بشكل سلبي، إذ يسيطر عليهم الخوف نتيجة العمل ببيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحتهم وحياتهم، وهذا ينعكس على انخفاض المستوى الوظيفي لديهم<sup>2</sup>.

### ثانياً: أسباب حوادث العمل:

يجب القيام بأول خطوة في سبيل الوقاية من حوادث العمل، ومنع تكرارها تتمثل أساساً في تحديد أسبابها، حيث تختلف هذه الأسباب فالبعض يرجعها إلى أسباب إنسانية، والبعض الآخر إلى أسباب مادية، وهنا سنتطرق إلى مختلف الأسباب التي تقف وراء حوادث العمل المتعلقة بكل جانب وهي كالاتي:

**01- أسباب تتعلق بالموظفين:** حيث تؤدي نقص مهارة وقدرات العمال في التدريب والتأهيل إلى وقوع حوادث العمل، كما أن قلة خبرة وضعف ذكاء العمال واستهتارهم بإجراءات الوقاية والسلامة المهنية إلى وقوع حوادث العمل.

<sup>1</sup>: عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل، ط1، الأردن، ص ص 574-576.

<sup>2</sup>: المرجع نفسه: عمر وصفي عقيلي، ص 576.

**02- أسباب تتعلق بالعمل:** فمثلا تعطل الأجهزة التي يستخدمها الموظف في العمل، وعدم تخصيص أماكن لتخزين المواد والمعدات الثقيلة أو الحادة، مما قد يشكل خطر على العاملين بسقوطها عليهم أو اصطدامهم بها بشكل مفاجئ.

**03- أسباب تتعلق ببيئة العمل في المنظمة:** حيث أثبتت الدراسات أن درجة الحرارة والإضاءة تؤثر في عدد حوادث العمل، فكلما زادت أو نقصت عن درجة الحرارة المثالية أو الإضاءة تكون غير كافية، تؤدي إلى حوادث في العمل، وأيضا السرعة في انجاز الأعمال والمهام تؤدي إلى قلة الحذر والاهتمام، مما يؤدي إلى وقوع حوادث العمل.<sup>1</sup>

**04- أسباب تنظيمية:** تحدث إصابات العمل بسبب عوامل تنظيمية متعددة منها: ظروف العمل وأوقات وساعات العمل، والوسائل والتقنيات المستخدمة أثناء تأدية العمل، فمثلا حجم المنظمة يزيد من معدلات الحوادث والإصابات، وإحضار أسلحة إلى العمل عدم وجود إشراف فعال ومراقبة فعالة للتأكد من التزام العاملين بإتباع إجراءات ووسائل الوقاية والحماية يؤدي إلى حوادث العمل.

**05- أسباب فردية:** هناك بعض الخصائص والسمات الفسيولوجية والنفسانية تجعل الأفراد أكثر قابلية للحوادث من غيرهم العاملين، فمثلا الذين يواجهون ضغوطا أكثر قابلية للحوادث ممن لديهم ضغوط منخفضة، وهذا ما يؤدي إلى سوء استخدام العمال للمواد، وبدوره يؤدي إلى التعرض إلى حوادث في العمل، بالإضافة إلى أن العمال كبار السن هم أكثر احتمالا للإصابة بحوادث قاتلة.<sup>2</sup>

**06- أسباب شخصية:** هي تلك التي تتعلق بسلوك شخص معين سواء كان مشغل لآلة أو المادة أو مسؤولا عنها أو شخص يعمل ضمن إطار العمل، فقد ترتبط هذه الأسباب بضعف في الحواس أو البصر أو السمع، أو عدم لياقة الشخص المناسبة للعمل، أو مكان العمال سواء من الناحية الجسدية أو النفسية، فصحة

<sup>1</sup>: وفاء برهان برقابي: إدارة الموارد البشرية "المفهوم والوظائف الاستراتيجية"، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013، ص ص 409 - 410.

<sup>2</sup>: حسين حريم: المرجع السابق، ص 52.

العامل و تركيزه مهم جدا في تفادي المخاطر، فعدم وجود الخبرة الكافية أو ضعف في كفاءة الشخص الفنية أو ضعف في التدريب، يؤدي إلى حوادث العمل.<sup>1</sup>

**07- أسباب فنية:** تتمثل في تصميم الحركة داخل المعمل أو المؤسسة الإنتاجية، من عمال ومعدات ومراعاة المبنى من نوافذ وطوابق وممرات خارجية وفتحات خروج اضطرارية، وعدم إعاقة الممرات والمسالك، كذلك تصميم الأرضية وتوزيع المعدات والأدوات فيها والاهتمام بنظافة الأرضية وتوفير مرافق صحية ومغاسل ومطاعم.

**08- نقص التدريب:** تستدعي طبيعة العمل أن يكون العامل متحكما في طريقة عمله السليمة، من خلال التدريب على كيفية تشغيل الآلات والأجهزة، فالجهل بهذه الأساليب أو النقص في التدريب، من شأنه أن يبرز مواقف وسلوكيات غير آمنة تكون سببا في الحوادث، كالعامل بمعدل سرعة أكبر، أو إساءة استعمال الآلات والأجهزة .

**09- عدم فعالية برامج الصحة والسلامة المهنية:** على إدارة الموارد البشرية تصميم برامج الصحة والسلامة المهنية التي تقي من وقوع الأخطار المهنية، وذلك بمشاركة عدة أطراف التي تسعى لوضع برامج فعالة لتجنب الأخطار، لذا فأى تقصير في وضع هذه البرامج أو في تطبيقها ومتابعتها سوف يخلق ثغرات، قد تكون سببا مباشرا أو غير مباشر في وقوع الحوادث.<sup>2</sup>

### 02- الأسباب الإنسانية لحوادث العمل:

تتمثل في مجموع الخصائص المرتبطة بالفرد التي يمكن لها أن تؤدي إلى ارتكاب أخطاء أو تبني سلوكيات غير آمنة، والتي من شأنها أن تتحول إلى حوادث عمل، ويندرج ضمن هذه الأسباب جميع العوامل المرتبطة بالفرد كنقص التدريب والتكوين الأمني، السلوكيات السلبية... الخ وسنطرحها كآلاتي:

**أ- السلوكيات الخطيرة:** يرى العديد من المختصين أن المسؤول الأساسي عن حوادث العمل هو العامل، فالحوادث مرتبطة بسلوكيات الفرد، فهناك مميزات نفسية وجسمية تجعل بعض الأفراد أكثر عرضة للحوادث

<sup>1</sup>: محمد عبد الرضا الشمري: السلامة والأمن الصناعي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص

ص 17-26.

<sup>2</sup>: المرجع السابق: محمد عبد الرضا الشمري، ص 26.

من غيرهم، كالحالة الانفعالية الغير مستقرة للفرد، زيادة الضغط النفسي وغيرها من العوامل التي تجعل الفرد غير متحكم في سلوكياته، مما يجعله عرضة للحوادث.

ب- **المناخ النفسي الاجتماعي السائد في المؤسسة:** يقصد بالمناخ النفسي الاجتماعي السائد، نوعية حياة العمل والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، اللذان في ظلها يمارس الأفراد أعمالهم وقد ثبت من خلال التجربة والممارسة أن ظروف البيئة النفسية والاجتماعية السيئة تمارس ضغوطها على الأفراد، يفوق خطرها في بعض الأحيان خطر ظروف بيئة العمل المادية، وتظهر على شكل عدم الرضا، الخمول، اللامبالاة، عدم الثقة، الاكتئاب النفسي، العصبية، عدم التوازن النفسي، الشرود الذهني، وجود صراعات تنظيمية بين الموارد البشرية، كثرة الخلافات وضعف الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، عدم شعور الأفراد بالعدالة في المعاملة والإنصاف، فكل هذه تهيئ إلى وقوع حوادث في العمل قد تكون نتائجه وخيمة وخطيرة.<sup>1</sup>

ج- **نقص التدريب والتكوين الأمني:** تستدعي طبيعة العمل أن يكون العامل متحكماً في طريقة العمل الآمنة، ومنترباً على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، ذلك أن أي جهل لهذه الأسباب أو نقص في التكوين حول الأخطار وطرق تجنبها، من المحتمل أن يؤدي إلى بروز مواقف وسلوكيات تكون سبباً في وقوع الحوادث، كالعامل على أجهزة خطيرة ومتحركة دون مراعاة الاحتياطات الضرورية، وأيضاً الجهل ببيئة العمل ومحيطها.

د- **الإجهاد الناتج عن العمل:** الإجهاد البدني يجعل العامل يشعر بالآلام تضعف من قدرته على العمل وتفقدته التركيز المطلوب، وبالتالي يكون عرضة للحوادث، ويرجع الإجهاد البدني إلى أسباب مختلفة نذكر منها: عدم تلائم القدرات العقلية والبدنية للعامل مع متطلبات الوظيفة، كذلك ظروف العمل السيئة وثقل المهمة الموكلة للعامل، السرعة في العمل مع قلة فترات الراحة.

هـ- **سوء الاختيار المهني:** إن ملائمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفر المواصفات والقدرات الجسمية والذهنية والنفسية فيه، والتي تعتبر ضرورية حتي يتمكن من التكيف مع مركز عمله والظروف المحيطة به، في المقابل غيابها يرفع من احتمال تسببه في وقوع الحوادث بنسبة كبيرة، ومن مظاهرها سوء اختيار العمال، ووضع العامل في موقع عمل لا يتناسب مع قدراته.

<sup>1</sup>: عقيلي عمر وصفي: المرجع السابق، ص 584.

و- إهمال قواعد الوقاية: يتطلب العمل في المؤسسات ضرورة الالتزام والتطبيق العملي لجميع قواعد وتعليمات الوقاية، باعتبارها مستنبطة من تحليل دقيق لعوامل الخطر، ومن مظاهرها عدم التبليغ عن ظروف العمل الغير مأمنة، عدم استعمال وسائل الوقاية الشخصية، عدم احترام طريقة تشغيل الآلات.<sup>1</sup>

ز- ضعف الرقابة والتفتيش: إن أي تعليمات تصدر من إدارة المؤسسة أو الهيئات المهتمة بظروف العمل، والمتعلقة بالصحة والأمن في العمل لن يكون لها أي تأثير ما لم يوجد جهاز يقوم بمراقبة وتفتيش مدى تطبيق القواعد الخاصة بالوقاية يضم مهندسين ومفتشين أكفاء، الذين يسهرون على متابعة مدى التقيد بها، وأي تقصير في ذلك من شأنه أن يؤدي إلى وقوع حوادث عمل، بسبب عدم التفتيش عن مواقع الخطر وعلاجه وعدم مراقبة العمال، عدم احترام والالتزام العمال بقواعد الوقاية بسبب نقص الرقابة والتفتيش.

### 03- الأسباب المادية للحوادث العمل:

إن الباحثين في مجال الوقاية ورغم إعطائهم أهمية أكبر للعوامل الإنسانية وإقرارهم بدورها في وقوع الحوادث، إلا أن لها أسباب مادية أهمها ما يلي:

3-1- طبيعة العمل في المؤسسة والظروف الفيزيائية السائدة فيها: أثبتت نتائج الدراسات على مدى عشرات السنين السابقة أن نوع المناخ السائد في بيئة العمل المادية كالإضاءة، التهوية، درجة الحرارة... الخ، تأثير في أداء وإنتاجية الفرد وفي صحته وأمنه، إذ كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة كان استعداد الفرد للعمل أحسن وقلت نسبة تعرضه للأمراض والحوادث التي تصاحب النوعيات المختلفة من الأعمال، وأهم الظروف المتعلقة بهذا الجانب والمؤدية إلى حوادث العمل ما يلي:

أ. سوء التصميم الداخلي للبناء: يسبب التصميم الداخلي السيئ للبناء أخطار متنوعة على العمال في أماكن العمل، من ضيق المساحات والممرات، وأيضا أرضية البناء الغير مدروسة قد تسبب الانزلاقات، وأيضا يسبب ضيق في التنفس وعصبية لدى العمال.<sup>2</sup>

ب. الظروف الفيزيائية السيئة: تؤدي الظروف الفيزيائية السيئة إلى وقوع الحوادث بسبب ارتباطها بالعمل وتأثيرها على العمال ومنها ما يلي:

<sup>1</sup>: عبد المولي محمد: " علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي"، الدار العربية، القاهرة، 1984، ص206.

<sup>2</sup>: المرجع السابق: عقيلي عمر وصفي، ص ص 586. 587.

⊕ **الضوضاء:** مما لا شك فيه فإن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل والانتاج ، خاصة في الاعمال التي تعتمد على الجهد الذهني، إذ تؤدي إلى عدم التركيز والإجهاد العصبي وضعف حاسة السمع، وهذا يؤدي إلى حوادث العمل.

⊕ **درجة الحرارة:** تؤدي ارتفاع درجة الحرارة عن المعدل المطلوب إلى تعرض العامل إلى وقوع الحوادث، فالأجواء الحارة تؤثر على الحالة المزاجية والعصبية للعامل، والبرودة تؤدي مع مرور الزمن إلى الروماتيزم.

⊕ **الإضاءة:** مما لا شك فيه أن الإضاءة الغير جيدة في أماكن العمل تؤدي إلى إجهاد العيون، وتضعف من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات، وبالتالي يكون عرضة للحوادث.

⊕ **التهوية:** تؤثر سوء التهوية على صحة وأمن العامل من الناحية الجسمية والنفسية، ومن أثارها الغازات السامة وارتفاع معدل الرطوبة، وبالتالي يكون عرضة للحوادث.

ج- **طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج:** تمثل حوادث العمل الناتجة عن استخدام الآلات والمعدات الإنتاجية نسبة معتبرة، ذلك أنها ليست مضمونة بحيث تكفل الأمن التام لكل الاستجابات التي تتعرض لها، كالتصميم الغير مؤمن للآلات والأجهزة، واستعمال أجهزة سريعة التآكل والتصدع<sup>1</sup>.

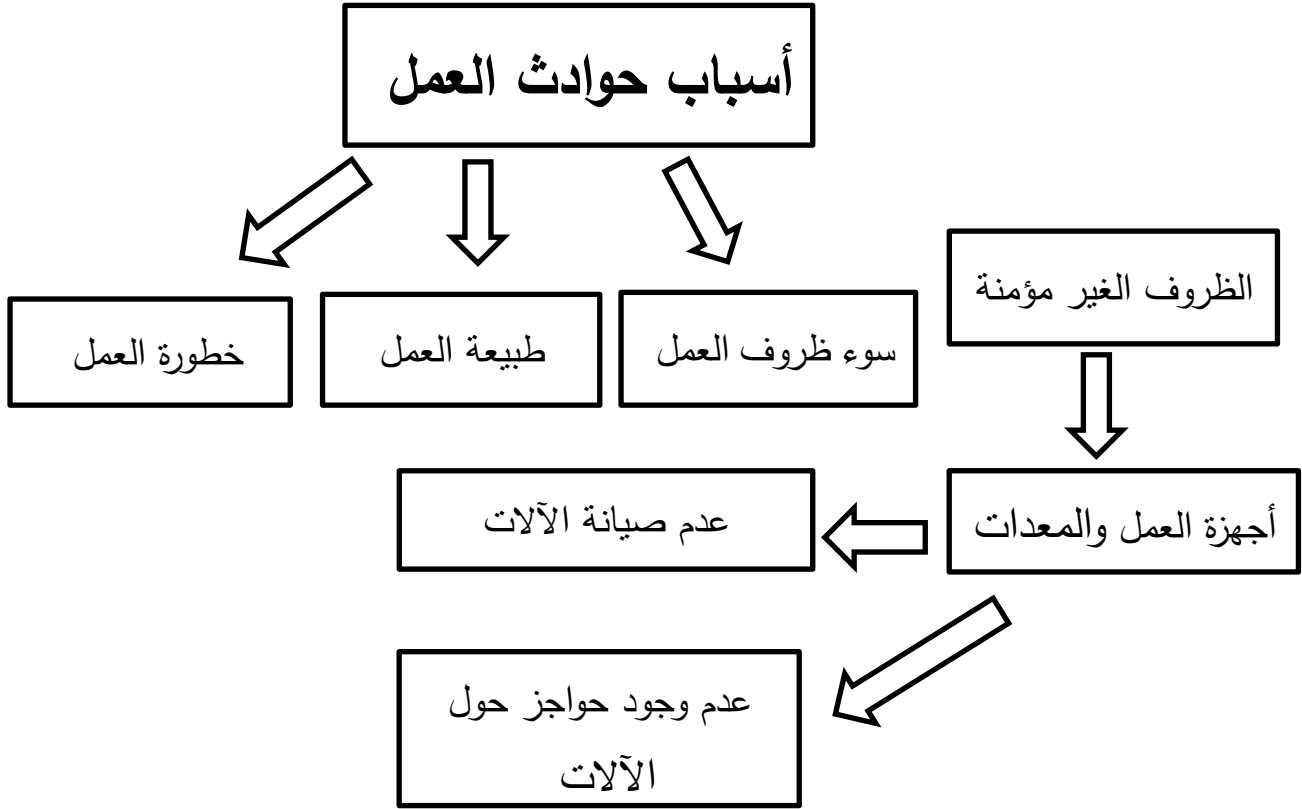
د- **نوعية المواد الأولية المستعملة:** تكون المواد الأولية المستعملة في الصناعة سبباً في حوادث عمل، سواء أثناء نقلها أو استعمالها في العملية الانتاجية، أو بسبب ضعف اجهزة التغليف الضرورية لها، وكذلك طبيعتها الخطرة كالمواد الكيماوية او القابلة للانفجار، وعدم احترام الشروط اللازمة في تخزينها، سبب في حوادث العمل.

هـ- **عدم كفاءة أعمال الصيانة:** يتطلب الإنتاج في المؤسسات الصناعية نوعيات معينة من الآلات والمعدات، والتي يمكن أن تتعرض للتلف، نتيجة الاستعمال المستمر في العملية الانتاجية، الأمر الذي يتطلب صيانتها بشكل مستمر، ومن أهم الحوادث المتعلقة بالصيانة نذكر: عدم تنظيف وتشحيم الآلات بصفة دورية، عدم إصلاح الأعطاب التي لحقت بالآلات، ضعف أدوات الصيانة المستخدمة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حمدي ياسين وآخرون: "علم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق"، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999، ص 2003 .

<sup>2</sup> عقيلي عمر وصفي: المرجع السابق، ص 584.

الشكل رقم 05: أسباب حوادث العمل.



إعداد الطالبة.

## 02- الآثار المترتبة على حوادث العمل:

يمكن حصر الآثار المترتبة على حوادث العمل فيما يلي:

1-2: الآثار الاجتماعية: إن الشخص الذي يتعرض الى حادث عمل ويصاب بعجز دائم أو مؤقت سوف يضطر إلى أن يبقى في البيت طيلة فترة إصابته، وهذا الوضع الجديد له آثار سلبية على حياة الأسرة، فهذا الشخص الذي كان قد تعود العمل والعطاء والإنتاج يرى نفسه الآن عاجزا عن القيام بأي عمل يعوضه عن



هذا النقص، حيث أن هذا الشخص المصاب أكثر إحساسا من غيره بما أصابه ولحق به وبأسرته فلا يستطيع أن يلبي احتياجات أسرته مثلما كان من قبل.<sup>1</sup>

**2-2: الآثار الاقتصادية - التكاليف -** : إن ظروف وتصرفات العمل غير آمنة ينتج عنها خسائر تتكبدها المنشأة أو الدولة بشكل عام ويظهر ذلك في: الأجر الذي تدفع للمصابين أثناء تغييرهم بسبب الإصابة ونفقات العلاج المصاريف الطبية، والتعويضات التي تدفع للمصابين نتيجة العاهات التي تحدث لهم نتيجة الإصابة، كما أنه هناك قيمة الخسائر التي لحقت بالآلات والأجهزة والمواد الأولية وأدوات العمل، زيادة على ذلك تكلفة الوقت الضائع للمشرفين والإدارة العليا في استقصاء وتحقيق الحادث، والأجر الإضافية نتيجة العمل وقتا إضافيا لتعويض العجز في الإنتاج.<sup>2</sup>

وتخلف حوادث العمل عدة نتائج، إن كان على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي، ويمكن إيجازها فيما يلي:

- توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة العمال.
- توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب، لمعرفة الحادث أو لإسعاف المصاب.
- ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
- الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث على العامل نفسه الذي تعرض للحادث، وعلى باقي العمال والشعور بفقدان الأمن.
- تأثير الإنتاج بالحوادث حيث ينقص إنتاج المؤسسة مقارنة بمؤسسة لا تحدث فيها حوادث.
- تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن الحوادث، وإصابات العمل، ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج .
- تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب، ومن ثم تعطيل المراحل المادية للإنتاج.
- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل وانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في استطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.

<sup>1</sup>: عربيات البذور: إدارة السلامة، معهد السلامة والصحة المهنية، ط2، عمان، 2003، ص 256 .

<sup>2</sup>: حنفي عبد الغفار: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، 1990، ص122.

- تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة مساعدة العمال المصابين، وإجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.
- تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين بل تقع إما على عاتق العامل أو على عاتق المؤسسة.
- تكاليف تجديد التالف من المعدات والآلات جراء الحادث.
- الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل، رغم عدم صلاحيتهم للقيام بنفس العمال.
- تأثير سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج.<sup>1</sup>

وتتجم أيضا خسائر عن حوادث العمل لا ترتبط فقط بالنفقات المباشرة أو المرتبطة بعلاج العمال المصابين، بل تتعداه إلى أبعد من ذلك لتشمل عدة نفقات أخرى مرتبطة بالموارد البشري وأخرى ترتبط بالمنظمة، وتتمثل أهم هذه الخسائر في الآتي :

- أ- **الخسائر المرتبطة بالموارد البشري:** ينجر عن حوادث العمل تقديم تعويضات للمصاب، غير أن هذه التعويضات لا تقارن بفقدان العامل لجزء أو كل قدرته على العمل، كما يمكن أن يتقاضى تعويض يقل عن أجره المعتاد مع تعرضه لنقص في قواه الجسمية والنفسية، وقد تؤدي الإصابة إلى عدم إمكانية استمراره بالعمل، وبذلك يصبح عالية على المجتمع ، وهذه الخسائر ينعكس تأثيرها على الاقتصاد الوطني من جهة، ومن جهة أخرى تؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج بعد إضافة مصاريف معالجة الحوادث إليها .
- ب- **الخسائر المرتبطة بالمنظمة:** ترتبط هذه الخسائر بشكل أساسي بنقص الإنتاج نتيجة حوادث العمل، ومن أهمها نذكر ما يلي:

- ❖ الخسائر الناجمة عن النقص المؤقت في إنتاج المورد البشري في حالة استئنافه للعمل كالبطء في الحركة بسبب الحادث أو علاجاته.
- ❖ الخسائر المترتبة عن انخفاض كفاءة المورد البشري الذي يعرض زميله المصاب، وكذا تكاليف التدريب اللازمة للرفع من كفاءته.
- ❖ الخسائر الناتجة عن الوقت الضائع من قبل زملاء المصاب لاضطرابهم أثناء وقوع الحادث، وكذا الوقت الذي أضاعوه وهم يقدمون المساعدة، ويتقدمون معلومات عن الحادث.

<sup>1</sup>: علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، دون سنة نشر، ص .

❖ الخسائر في الآلات والمعدات والأدوات.<sup>1</sup>

### ثالثاً: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل:

**1- استراتيجية دراسة أسباب الحوادث:** وذلك باتخاذ تدابير الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.

**2- استراتيجية تصميم بيئة العمل:** وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة عمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطاراً بالعمال، كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفاة حريق قد يتسبب في كارثة.

**3- استراتيجية الجو التنظيمي:** إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث وفي عديد الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث .

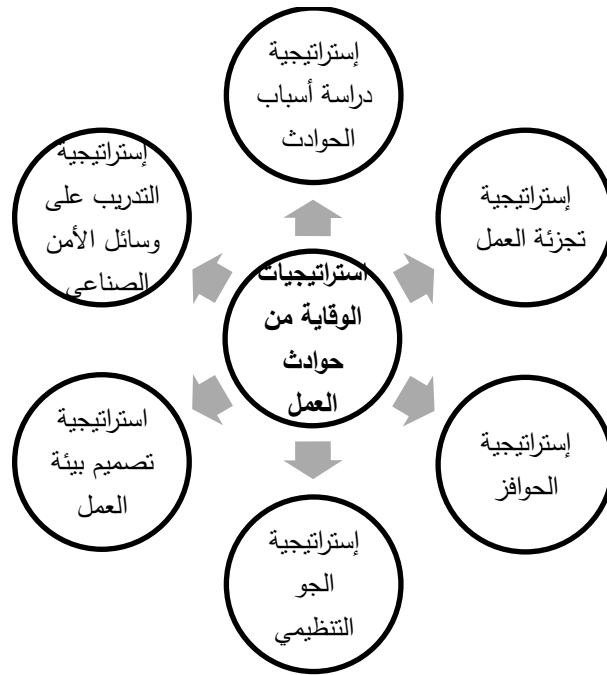
**4- استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:** يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

<sup>1</sup>: نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان: الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري، الأردن، 2008 ، ص ص

5- استراتيجية الحوافز: يشير "شولتز" إلى نظام تستخدم إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث، حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاه السائقين الذين لا يتطورون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية، وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث<sup>1</sup>.

6 - إستراتيجية تجزئة العمل: يقصد بتجزئة العمل هنا دراسة وتحليل كل عمل على حده، ومنذ بدايته وحتى نهايته وبكامل جزئياته، فعملية التجزئة والتحليل تساعدنا إلى حد كبير في معرفة الكيفية التي تؤدي بها كل جزئية، والخطورة المصاحبة لأداء كل منها، فالكثير من حوادث وإصابات العمل تقع بسبب الكيفية المحددة من أجل تنفيذ جزئيات العمل.<sup>2</sup>

**الشكل رقم 06:** يبين استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.



إعداد الطالبة.

<sup>1</sup>: محمد شحاته ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، دون سنة نشر، ص635.

<sup>2</sup>: عمر وصفي العقيلي: تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، دون سنة نشر، ص 155.

لكن هناك عوائق إدارة مخاطر حوادث العمل نوجزها فيما يلي:

- ✓ المقاومة الذاتية للعمال، وعدم الالتزام ببرامج الصحة والسلامة، خوفا من وقوع ما لا تحمد عقباه.
- ✓ الاعتقاد السائد لدى جميع العمال بأن حوادث العمل تصيب العمال الآخرين فقط ولا تصيبهم.
- ✓ كره العمال لإحتياطات السلامة لشعورهم أنها تحد من حريتهم، وتجعلهم مرتبطين بها.
- ✓ عدم ارتداء العمال لملابس الوقاية ومعداتها، لإحساسهم بأنها ترعجهم وتقلل من مستواهم الوظيفي.<sup>1</sup>

### رابعاً: إجراءات الوقاية من حوادث العمل:

تبذل الإدارة جهوداً حثيثة لتوفير شروط عمل آمنة وخالية من المخاطر، أو جعل معدل الحوادث في أقل مستوى ممكن من خلال تطبيق الإجراءات الوقائية الآتية:

أ. **رعاية العامل في عمله:** تعمل المؤسسة على رعاية بيئة العمل الصحية والنفسية، من أجل تخفيض معدلات حوادث العمل داخل المؤسسة المستخدمة فيما يخص الخدمة الصحية للعامل، وهذا من خلال تفعيل دور الأخصائي الاجتماعي والنفساني والطبيب بالمؤسسة عبر مراقبة العمال في مكان العمل بشكل دوري، أو بالاستماع إلى الوافدين منهم على الطبيب للفحص أو لطلب التوجيهات والإرشادات.

إن الصحة النفسية للعامل مرتبطة بالإنتاجية وبالعلاقات الاجتماعية بزملائه في العمل ورؤسائه ومرؤوسيه، فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمثابرتة في عمله وتحمسه، واستقراره فيه، ومقدار تعرضه للحوادث، لذلك يتوجب توفير العناية الصحية للعمال، ومحاولة توفير ما من شأنه الرفع من معنوياتهم، وتحسيسهم بالأمن الوظيفي، ومكانتهم بالمؤسسة كعناصر فاعلة في العملية الإنتاجية .

ب. **الصيانة الدورية للآلات:** تعتبر الصيانة الصناعية من أدق مهام التدبير في البلدان المتقدمة، في حين تمثل في البلدان النامية أهم المشاكل لما لها من تبعية إلى الدول أو المؤسسة المنتجة للآلات التي زود بها المصنع من قبل، أو لعدم وجود كفاءات فنية وتقنية توفر الصيانة الضرورية، ويمكن تعريف الصيانة

<sup>1</sup>: محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد، ط1، الأردن، 2004، ص 190.

على أنها: " إجراءات وأفعال يقوم بها التقني للكشف عن مواطن الخلل العطب بالآلة أو منع حدوث ذلك بتجديد القطع المعرضة للتلف أو تصليبيها <sup>1</sup>."

### خامسا: تقارير وسجلات حوادث العمل:

تعد تقارير وسجلات الحوادث من أهم المصادر الأساسية للبيانات التي تعتمد عليها الإدارة ومختصي الصحة والسلامة المهنية، حيث تشمل كافة البيانات عن الحادث التي تحدث، والاقتراحات والتوصيات التي يقدمها مشرفو الأقسام، وتتمثل فيما يلي:

**01- تقرير حادث عمل:** يشمل حادث العمل على بيانات خاصة بالحادث، لكي يستخدمها المختصين أمثال مهندسي الوقاية التي يستخدمونه، من أجل تحليل الحادث والكشف عن أسبابه وتصنيفه، أما المعلومات والبيانات التي يشملها التقرير، يجب أن تشمل مختلف الجوانب من: معلومات عن مكان وقوع الحادث، معلومات عن المصاب، معلومات عن الإصابات والخسائر الناتجة، أسباب الحادث، ووصف دقيق للحادث، كذلك الإجراءات الفورية التي تمت لمعالجة نتائج الحادث التوصيات الفنية، الشخصية، الخاصة بالحد من تكرار الحادث.

**02- سجلات حوادث العمل:** بعد إعداد التقارير الأصلية للحادث، يتم تبويبها في سجلات ليتمكن الرجوع إليها، والتعرف على أية معلومات تهم مسؤولي السلامة أو الإدارة، وخاصة المعلومات الخاصة بعدد الأيام الضائعة، والتكاليف المترتبة على ذلك من مصاريف علاج، تعويضات...إلخ، إذ يجب إعداد سجلات تتضمن معلومات تفصيلية للحادث، كما تعد سجلات أخرى تتضمن ملخص إجمالي للحوادث وتصنيفها حسب النوع، أو درجة الإصابة أو أي تصنيف آخر.

لا تقل أهمية سجلات الحوادث عن سجلات الإنتاج والتكاليف وحساب الأرباح والخسائر التي تلازم كل مؤسسة، فهذه السجلات تحتوي على خلاصة الملاحظة التي تعتمد عليها في وضع مختلف السياسات والبرامج، فهي تكشف للمشرفين المصادر الرئيسية للحوادث وتثير اهتمامهم، لما تظهر من معدل تكرار، كما تفيد في عملية المقارنة بين معدلات حوادث مختلف أقسام المؤسسة وبين إن تطبيق برامج الصحة والسلامة في أي مؤسسة.

<sup>1</sup>: فتحي محمد عيسى: العلاقات الإنسانية في المؤسسة الصناعية، دار الزهراء، ط1، الأردن، 2010، ص 82.

ويحتاج الأمر أحيانا إلى مقارنة السلامة المهنية في المؤسسة في فترة معينة مع فترة أخرى سابقة، أو مقارنة بين المؤسسات المشابهة أو القطاع، ما يستدعي وضع مقياس معين تنسب إليه حالة السلامة في المؤسسة، وفيما يلي أهم المعايير الشائعة الاستخدام وقياس حوادث العمل:<sup>1</sup>

أ- معدل تكرار الحوادث:

يشير هذا المعدل إلى تكرار حوادث العمل التي ينتج عنها توقف العمل مقارنة بعدد ساعات العمل الفعلية خلال فترة زمنية معينة وفقا للعلاقة التالية عدد حوادث العمل مع توقف العمل خلال فترة زمنية.

$$= \frac{\text{معدل تكرار حوادث العمل}}{610 \times \text{إجمالي وقت العمل الفعلي خلال نفس الفترة}}$$

و يمثل معدل تكرار حوادث العمل لكل 1000.000 ساعة عمل.

ب- معدل خطورة حوادث العمل:

يستخدم هذا المقياس للإشارة إلى خطورة الحوادث المعبر عنها بعدد الأيام الضائعة، وفقا للعلاقة التالية : عدد أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث خلال فترة زمنية.

$$= \frac{\text{معدل خطورة حوادث العمل}}{610 \times \text{إجمالي وقت العمل الفعلي خلال نفس الفترة}}$$

و تعبر عن الوقت الضائع في كل 1000.000 ساعة عمل . .

بعدما تطرقنا لظاهرة حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، نتطرق فيما يلي لظاهرة إضافة إلى العوامل المادية والإنسانية التي تعد أسباب مباشرة وغير مباشرة لوقوع الحوادث، وتوجد عوامل أخرى من شأنها التأثير بطريقة غير مباشرة على تكرارها أهمها:

العوامل الشخصية كالعمر، الجنس، الخبرة، مستوى الذكاء، سمات الشخصية، وعوامل أخرى كالحالة الاجتماعية للعامل، جنسيته، التغيرات التكنولوجية، حجم المؤسسة... الخ. وفيما يلي تفصيل لبعض العوامل:

<sup>1</sup>: محمود زياب العقابلية: الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، ط1، عمان، 2002، ص 141 .

**01- العوامل الشخصية:** هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي أثبت التجارب تأثيرها على وقوع حوادث من أهمها:

أ- **العمر:** لقد أظهرت بعض الدراسات أن حوادث العمل تكون مرتفعة لدى فئة خمسة وعشرين سنة، ثم تبدأ في الانخفاض حتى سنة خمسة وأربعون، ثم تبدأ في الارتفاع من جديد حتى سنوات التقاعد، ومن الأسباب التي تفسر ارتفاعها لدى فئة الشباب نجد قلة التجربة، عدم الانضباط والتهور، الإفراط في بذل الجهد، مع غياب المسؤولية العائلية، في حين يرجع ارتفاعها لدى فئة 45 فما فوق إلى نقص الجهد الجسدي والحسي، عدم القدرة على التركيز والحاجة إلى تدريبات جديدة.<sup>1</sup>

ب- **الخبرة:** يظهر عامل الخبرة في الصناعة، حيث يكون أكثر تأثيرا من السن في إرتباطه بمعدلات حوادث العمل، فقد وجد فيشر أن معدلات الحوادث يتناسب عكسيا مع الخبرة، فكلما زادت الخبرة قلت الإصابة، وكلما قلت الخبرة زادت الإصابة.

ج- **مستوى الذكاء:** هناك من الباحثين من يرى أنه لا توجد علاقة بين الذكاء وحوادث العمل، غير أن البعض الآخر وجد أن هناك علاقة عكسية بين مستوى الذكاء ومعدل الحوادث، فالأفراد ذوي مستوى الذكاء المنخفض أقل عرضة للحوادث من ذوي مستوى الذكاء المتوسط، خاصة في الأعمال التي تتطلب تصرفات سريعة لمعالجة الأوضاع غير المستقرة.

د- **القدرة على الإبصار:** إن معظم حوادث العمل والإصابات، تحدث نتيجة عدم توفر العامل على المستوى المطلوب من البصر لأداء عمله، مما ينجم عنه حوادث في العمل.

### عوامل أخرى:

هناك عوامل أخرى لها أثر في معدل ارتكاب حوادث العمل، منها ما هو اجتماعي، اقتصادي، تكنولوجي، تنظيمي وغيرها من العوامل، نذكر منها ما يلي:

أ. **الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعامل:** تسبب الحالة الاجتماعية المزرية، والوضعية الاقتصادية والمعيشية الصعبة، إجهادا واضطرابات نفسية للعامل كالشروذ الذهني، القلق أثناء العمل، الأمر الذي يفقده السيطرة على أداء عمله وعلى معدلات الإنتاج، يجعله عرضة للوقوع في الحوادث ومثال

1: عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 667.



ذلك: المشاكل الأسرية، ضعف المستوى المعيشي للعامل، ضعف المستوى الاقتصادي عموماً للدولة، عدم توفر وسائل الاتصال.

ب. **جنسية العامل:** وجدت دراسات إحصائية لحوادث العمل تبعا لجنسية العامل، أن هناك علاقة بينهما، إذ يزيد معدل حوادث العمل لدى الأجانب، حيث أن الخصائص السوسيوولوجية التي يتميز بها الأجانب تجعلهم أكثر عرضة للحوادث.

ت. **طبيعة العمل:** ينتج عن ممارسة الكثير من الوظائف والأعمال التي تستخدم فيها العديد من الآلات والأدوات التي تحتوي على مخاطر تهدد صحة وسلامة من يمارسونها، فوظيفة عامل على آلة ينتج عنها إصابات أكثر من وظيفة الملاحظ أو المشرف، بل إن عمال بعض الأقسام يكون أخطر من غيره بعض<sup>1</sup>.

ث. **التغيرات التكنولوجية:** إن التطور الصناعي يتميز بحدوث تغيرات تكنولوجية مستمرة، سواء في المواد، الآلات أو الأساليب الفنية المستخدمة في الصناعة، إذ تحدث هذه التغيرات بدورها انعكاسات مباشرة على طبيعة ونوعية الأخطار الصناعية، وما تسببه من حوادث؛ فقد قلصت هذه التغيرات من عدة أخطار كانت موجودة في الماضي، لكنها خلقت في الوقت نفسه أخطارا جديدة لم تكن قائمة من قبل أن التطورات التكنولوجية السريعة في أساليب ووسائل الإنتاج، وظهور تكنولوجيا حديثة وآلات ضخمة وكثيرة التعقيد، تزيد يوميا من احتمالات تعرض العاملين في مجال الإنتاج لمخاطر حوادث العمل، هذا ما يضع على إدارة الموارد البشرية تحديا جديدا، لتكييف العامل مع هذه التطورات، التي أصبحت تفوق سرعتها سرعة تطور المناهج التعليمية والتدريبية، مما يؤثر سلبا على تكييف العامل مع بيئة عمله.

ج. **حجم المؤسسة:** تسجل المؤسسات الصغيرة وكبيرة الحجم، معدلات حوادث أقل من المؤسسات متوسطة الحجم، ويعود ذلك إلى أن المشرف العام في المؤسسات الصغيرة يهتم بمتابعة وكشف الأخطار وتطبيق إجراءات الوقاية، أما في المؤسسات كبيرة الحجم فهي تتوفر على جهاز مستقل يهتم بمجال الصحة والسلامة المهنية، إذ يعمل هذا الجهاز على تطبيق مختلف البرامج التي من

<sup>1</sup>: مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003،

شأنها تقليل معدلات الحوادث في المؤسسة، أما المؤسسات المتوسطة فعادة ما يكون قسم الصحة والسلامة مدرجا تحت إدارات معينة، ولا يكون الاهتمام به بشكل مباشر وفعلي.<sup>1</sup>

### سادسا: نظريات حوادث العمل:

#### 01- النظرية الموقفية:

يعتبر ميري باركر فوليت من رواد النظرية الموقفية التي ظهرت في عام 1960م، حيث عملت تباين عدة أنماط من القيادة، وأيضا طورت من قانون الموقف من خلال اعتبارها أنه لا يوجد طريقة تنظيمية فريدة بل هناك عدة هياكل قد تكون ملائمة لمواقف مختلفة من خلال وجود قوى عديدة تتحكم في صياغة الهياكل التنظيمية وهي البيئة والتكنولوجيا المستخدمة، حيث وجدت الموقفية بعدم وجود طريقة مثلى للإدارة، فتاليور قد أقر وجود طريقة مثلى للعمل اليدوي المتكرر، وهو محق في ذلك، إلا أن ما أقره لا ينطبق على باقي الأساليب كالخطيط والتنظيم والقيادة وكذلك الرقابة، لذلك تعتبر الرقابة عملية ضرورية في المؤسسات لما لها من استراتيجيات وسبل كفيلة بتحقيق أهداف المؤسسة، لكن فالموقف هو الذي يحدد نوع الرقابة اللازمة لمعالجة تلك الانحرافات والأخطاء، فلا توجد طريقة واحدة ووحيدة بل كل مؤسسة وكل موقف يحدد نوع الرقابة، فالظروف الخارجية والداخلية تدخل في اعتماد موقف معين دون الآخر، ولذلك على أصحاب اتخاذ القرارات الخضوع للبيئتين الداخلية والخارجية، لكي تحقق أهداف المؤسسة.

وهذا ما أكده كل من "بيرن" و"ستولكر" في دراسة أثر البيئة على نمط الهيكل، حيث أكدت دراستهما على أن بيئة الخارجية والجماعات داخل المنظمة تخلق الظروف التي تستلزم استخدام هياكل تنظيمية باستخدام مختلف الأدوات والتكنولوجيا الثابتة.

لكن هذه النظرية اعتبرت بأن لكل تنظيم موقف وظرف فهو ديناميكي متغير مع تغير البيئة الداخلية والخارجية ومع تغير المؤسسة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: صلاح الشنواني: إدارة الإنتاج، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2002، ص 177.

<sup>2</sup>: مهدي زويلف، علي محمد عمر العضاليلة: إدارة المنظمة، دار المجدلوي، الأردن، 1996، ص 99.

## 02- النظرية الطبية:

ترى هذه النظرية أن الفرد الدائم الإصابة ذلك نتيجة خلل جسدي أو عصبي، وهذا الخلل هو سبب وقوع الحوادث، وما يؤخذ عليها أن السبب القوي والفعال لوقوع الحادثة، في حين يعتبر من بين الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحوادث، في بحث أجراه "جراف" على 708 عاملاً أن 75،9% من حالات حوادث العمل ليست لها أي سبب متعلق بالناحية الطبية، وأن نسبة 14% فقط من حوادث هذا المصنع لها أسباب طبية، إذ تدخل في هذه النسبة الضئيلة الخلل السمعي البصري.

وفي دراسة أخرى أجراها العالمان "سلوكامب"، و"بينقام" وجد أن السائقين الذين يعانون من ضغط الدم المرتفع بلغت حوادثهم ضعف حوادث الذين لا يعانون من هذا المرض، كما تقول الدكتورة "فلاندرنبان" أن المستهدفين للحوادث عادة ما تكون لديهم سجلات طبية، ويعانون خاصة من البرد وسوء الهضم.<sup>1</sup>

## 03- نظرية الميل للإستهداف الحوادث:

تعد نظرية الميل للإستهداف الحوادث من النظريات القديمة التي عملت على تفسير حوادث العمل سيكولوجياً، وأكثرها شيوعاً، وترى هذه النظرية أن العاملين الذين يرتكبون الحوادث بصورة مستمرة يطلق عليهم اسم مستهدفي الحوادث، وذلك لعدة أسباب منها أسباب وراثية لدى كل عامل، وتجعل العامل ليه القابلية للتعرض للحوادث، وذلك قد يكون للإشباع دوافع نفسية.<sup>2</sup>

## 04- النظرية القدرية:

ترى هذه النظرية أن الناس نوعان: نوع يحظى بالسعادة والهناء، ونوع آخر يحظى بالكآبة والبؤس الدائم، وبالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يفتقد لهذه الحصانة، ولهذا تكون لديهم الإمكانية للتعرض والوقوع في الحوادث أثناء العمل تكون كبيرة، وهناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة، وهذه النظرية ترجع هذا الاستمرار إلى الصدفة وسوء الحظ، وتنفي على أن الإنسان هو عبارة عن شخصية واعية، تتكون من مجموعة من القدرات العقلية والجسدية، ويفكر ويتماشى مع المواقف المختلفة التي تعترض

<sup>1</sup> عباس محمود عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971، ص 32.

<sup>2</sup> عبد الرحمان عيساوي: علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1986، ص ص

حياته، إذا فهو ليس مرتبط بالصدفة أو الحظ، إضافة إلى هذا فإنها تنفي الجانب المادي لوقوع الحادث في العمل.<sup>1</sup>

### 05- نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

ترى هذه النظرية أن الحالة عبارة عن سلوك عملي ردى يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة فيما يخص تلقي العامل مكافآت وغير ذلك من الامتيازات، وأن المناخ السيكولوجي الصحي الذي يوفر للعامل فرص المكافأة، يجب أن يوفر له أيضا فرصة تحقيق الأهداف، إذ أن مثل الفرص تقود إلى اليقظة، وزيادة الجودة في الإنتاج والدراسات التي أجريت في هذا الميدان أكدت أن هذه النظرية أثبتت صحتها وأثرها على الوقاية من حوادث العمل.<sup>2</sup>

### 06- نظرية الضغط والتكيف:

ترى هذه النظرية على أن لطبيعة بيئة العمل ومناخه، دور في حدوث حوادث العمل، إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى بيئة داخلية وخارجية، فهناك ضغوط سلبية متعددة، تفرض على الفرد إما من بيئته الداخلية من سمات شخصية أو مرض الأعضاء، تناول الكحوليات، أو من البيئة الخارجية كتزايد الإضاءة، مستوى الضوضاء، الضغط أو التوتر، يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغط والتوتر.<sup>3</sup>

### 07- النظرية الوظيفية:

تتسم هذه النظرية بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل، فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى عامل واحد، في حين ترى هذه النظرية أن حادث العمل ظاهرة لها أسبابها المتعددة والمرتبطة فيما بينها، إذ لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل المادية والإنسانية، فحادث العمل يمثل ظاهرة معقدة لتعدد وتداخل أسبابها، إن هذه النظرية طورت كثيرا من ميدان الوقاية، ذلك

<sup>1</sup>: عباس محمود عوض: المرجع نفسه، ص 30.

<sup>2</sup>: عبد الرحمان عيساوي: المرجع السابق، ص 277.

<sup>3</sup>: مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 414.

أن تحديد الأسباب المباشرة والغير مباشرة للحدث، من شأنه المساهمة بشكل فعال في التحكم فيها ومنع تكرارها، وخاصة في المؤسسات الصناعية.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>: عباس محمود عوض: مرجع سابق، ص 30.

## خلاصة:

من خلال ما سبق طرحه عن حوادث العمل، بدأ من أنواعها وصولاً إلى النتائج التي تخلفها، تبين أن حوادث العمل تبقى ظاهرة متفشية في العديد من المؤسسات وفي تزايد مستمر وأضرارها وخيمة إن كان على العامل أو على المؤسسة نفسها، ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والإنتاج متواصل، ولذلك عملت المؤسسات للتخفيف منها بوضع دراسات معمقة عن هذه الظاهرة لمعرفة أسبابها وإيجاد مخطط وقائي، يحمي بالدرجة الأولى المورد البشري والآلات بصف عامة وأيضا إعداد خطط لها أهداف ويتعاون المؤسسة مع العمال، أيضا أن تهتم بالإجراءات الأمنية في المؤسسة والسهر على تطبيقها على كافة العمال وبتطبيق الرقابة المستمرة عليهم، وذلك لضمان استمرارية المؤسسة وتحقيق أهدافها المسطرة، وفي ضوء ذلك تم التطرق في هذا الفصل إلى أنواع هذه الظاهرة وأبعادها، وأسبابها وطرق قياسها، وفي الأخير إلى الإجراءات الوقائية من حوادث العمل، إضافة إلى إبراز دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل.

## الفصل الرابع: واقع حوادث العمل في مصنع

### الحديد والصلب -الحجار-.

تمهيد

أولاً: نبذة تاريخية عن الأمن الصناعي.

ثانياً: عناصر وأهمية الأمن الصناعي.

ثالثاً: فوائد وبرنامج الأمن الصناعي.

رابعاً: الشروط الواجب توافرها في معدات الوقاية الشخصية.

خامساً: مراحل تطور مصنع الحديد والصلب الحجار.

سادساً: دور الرقابة للتخفيف من حوادث العمل .

خلاصة.

**تمهيد.**

يعد مصنع الحديد والصلب -الحجار- من المؤسسات الصناعية الرائدة على مستوى العالم، لما يحتويه من صناعات ثقيلة تنافس الدول الأوربية في جودتها ونوعيتها، فالمركب يشغل على عدد هائل من اليد العاملة المؤهلة، كما يضم آلات ضخمة مما ينجر عنها حوادث في العمل. لذلك وجب مراقبة الموارد البشرية والآلات للتخفيف من عدد هذه الحوادث.

لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الأمن الصناعي أهميته، عناصره، فوائده، وبرامجه، كما نعرض واقع حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب - الحجار- من خلال التعرف على مراحل تشكل المصنع والعراقيل التي واجهته، وآخر إحصائيات الحوادث التي تعرض لها العمال أثناء أداءهم لمهامهم، كما سنتطرق إلى كيفية كتابة تقارير حوادث العمل في المصنع لنختتم الفصل حول دور الرقابة للتخفيف من حوادث العمل.



## أولاً: نبذة تاريخية عن الأمن الصناعي:

تطورت في السنين الأخيرة خدمات الأمن الصناعي، وأصبح موضوعها يشمل مجموعة من العلوم والفنون المتداخلة، فلم نجد علماً 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 لحوادث العمل الموجودة في الصناعة في ذلك الوقت، والتي تؤدي إلى إصابات مرضية تصيب العاملين فجأة. وقد اكتشف في إحدى البرديات إشارة على مرض أطلق عليه اسم "تليف الرئة" ناجم عن إستنشاق ذرات الغبار المتطايرة، من أعمال السلاح المصنوعة من الحجارة، وفي بردية أخرى جاءت الإشارة التي تعرض الفنانين العاملين على الآلات الموسيقية الضخمة في المعابد، لتشوهات العمود الفقري حيث يستلزم عملهم إنحناءات جسمانية تنتهي بالتشوهات، وجاء في البردية أيضاً ذكر إصابة العاملين "بالبصاق الدموي" نتيجة للحمولة الضخمة التي يحملونها، وإلا تعرضوا لضربات الصوت الذي يحمله الملاحظ.

ويختلف مفهوم المصريين القدماء في هذا الموضوع عن المفهوم الحالي حيث كان مفهوم المصريين القدماء يقتصر على التعرف على التأثيرات المرضية الناجمة عن مخلفات الصناعات<sup>1</sup>، والتي يستلزم التعرف على أسبابها والبحث عن طرق معالجتها أو تقديم العلاج المناسب في حالة فشل الوقاية، فقط لوحظ في القرن الثاني في عهد الرومان والإغريق عمال المناجم يصنعون أقنعة على أفواههم ومناخيرهم لمنع استنشاق الأتربة.

إن الاختلافات حول المفهوم كان كبيراً مقارنة بالوقت الحاضر لأنه حتى القرن التاسع لأن الأعمال وخاصة الشاقة منها كانت تتأط بالمحكومين عليهم في السجون أو بطبقة العبيد، وهؤلاء لا قيمة لحياتهم بالنسبة لمسخريهم.

إن النظرة التاريخية لتطور الأمن الصناعي سارت جنباً إلى جنب مع تقدم الزمن وتطور الفنون الصناعية، ومع تزايد المصانع واليد العاملة، ازدادت الحوادث والأمراض على العاملين، مما إستدعى

<sup>1</sup>: نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان: الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص ص 4145.

إيجاد وتوفير ظروف عمل جيدة وصحية للعمال، ودفع الحكومات والهيئات الدولية إلى الإهتمام بالأمن الصناعي.<sup>1</sup>

## ثانياً: فوائد وأهداف الأمن الصناعي:

### 01- فوائد الأمن الصناعي:

تسعى الدول عامة والنامية على الخصوص إلى تطبيق مبدأ الوقاية بالنسبة للقوى البشرية العاملة التي تعتبر الثروة الحقيقية والرائدة في مجال الإنتاج، وهناك إجماع بين الكتاب والمفكرين والممارسين لنظام الأمن الصناعي على أن الوقاية تعتبر صمام الأمان الذي يوفر للمجتمع جهوداً وأموالاً ووقتاً، في مجال التنمية الإقتصادية والإجتماعية. كما أن الوقاية تحفظ القدرات البشرية وتصورها وتمنحها القوة لإستمرارية في الأنشطة الصناعية، ويمكن تلخيص فوائد الأمن الصناعي بما يلي:

- ❖ . إرتفاع في الروح المعنوية للعمال من خلال الشعور بالأمان والطمأنينة.
- ❖ . إندماج وانسجام العمال في العمل وحبهم له وإتقانه.
- ❖ . إرتفاع في إنتاجية المؤسسة.
- ❖ . المحافظة على اليد العاملة وذلك بإستمرارية العمال وعدم تركهم للعمل.
- ❖ . إنخفاض في تكلفة العمل وعدم تبذير أموال المؤسسة.<sup>2</sup>

### 02- أهداف الأمن الصناعي:

للأمن الصناعي أهداف يسعى لتحقيقها لتقليل من التكاليف الخاصة بالإنتاج ولكن الهدف الأساسي هو حماية صحة وأمن العمال وعدم تعرضهم لحوادث وإصابات العمل الصناعي وتظهر أهداف الأمن الصناعي في:<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان: المرجع نفسه، ص45.

<sup>2</sup>: عقيلي عمر وصفي: إدارة القوى العاملة، دار زهوان للنشر والتوزيع، عمان، 1976، ص 348.

<sup>3</sup>: مغني أميمة صقر: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية (منشورة)، غزة، 2006، ص 14.

✓ توفير بيئة عمل آمنة، إن كان فالبيئة الداخلية أو الخارجية لكي تحقق الوقاية من المخاطر للمتريدين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها، وذلك بإيجاد الإحتياجات والإجراءات الوقائية اللازمة.

✓ توعية العامل وتشجيعه على المحافظة على نفسه واتباع الشروط الصحية والعملية للوقاية من أخطار العمل، وتدريبه على وسائل الأمن وأساليبها<sup>1</sup>.

✓ حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والأجهزة والمعدات والمواد الخام المصنعة، وتلك التي تحت التصنيع.

✓ تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل، من تعويضات ومصاريف علاج ونقل واصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والضياع.

✓ تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله، والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم<sup>2</sup>.

ولتحقيق أهداف الأمن الصناعي في المؤسسة لابد من توفير بعض الشروط التي يمكن تلخيصها في:

✚ دراسة الطريقة المثلى لأداء كل عمل من الأعمال لوضع كل عامل في مكانه المناسب.

✚ دراسة مخاطر الآلات واعداد وسائل الوقاية المناسبة لها.

✚ تصميم المؤسسة وتنظيمها بطريقة تساعد على تحقيق أهداف الأمن الصناعي.

✚ تنظيم الدراسات الإحصائية لمعرفة أسباب الحوادث، وكيفية التبليغ عنها وتسجيلها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>: زويلف، مهدي حسن: إدارة الأفراد، دار مجدلاوي للنشر، ط2، عمان، 1998، ص 304.

<sup>2</sup>: زيدان حسان: الأمن الصناعي السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية، دار الكتاب الجامعي، 1995، ص 15.

<sup>3</sup>: عبد الكريم فالح: الأمن الصناعي وزيادة الإنتاج، مجلة الصناعة، عدد 04، 1977، ص 28.

## ثالثاً: برنامج وعناصر الأمن الصناعي.

01- برنامج الأمن الصناعي:<sup>1</sup>

يعمل برنامج الأمن الصناعي على الإحاطة بكل حوادث العمل التي تخلق خسائر بالنسبة إلى العاملين أو الآلات والمعدات مما يتسبب في عرقلة العمل الجزئي أو الكلي. ولتفعيل هذا البرنامج لابد من التخطيط المسبق له بالأخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية:

**01- تحديد أسباب الحوادث الصناعية:** قد تكون أسباب الحوادث الصناعية العامل نفسه الذي لا يحترم معايير السلامة، أو المعدات التي تكون قديمة أو الإدارة نفسها، بالإضافة إلى بيئة العمل الغير آمنة.

**02- تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية:** إن تحديد درجة خطورة الحوادث الصناعية في العمل ذا أهمية كبيرة، في معرفة درجة تأثير الحادث على العمل، وقياس شدة التأثير لتحديد العناصر الرئيسية، التي لا بد من التركيز عليها في خطة البرنامج الأمني.

**03- تحديد المؤشرات الأساسية المستخدمة في التنبؤ بحوادث العمل:** ومن بين هذه المؤشرات ما يلي:

أ- **محتويات التغيرات في حياة الفرد:** نقصد بها الحوادث التي يواجهها الفرد في حياته وتؤثر سلباً على أدائه في العمل، أو يتعرض بسببها لحوادث العمل.

ولقد تم بناء قائمة بالأحداث المؤشر في الإصابة بالحوادث الصناعية ومن بين الأحداث التي تتضمنها القائمة ما يلي موت الزوج والزوجة، الطلاق، وفاة أحد الأقارب، المشاكل مع الرؤساء في العمل، تغيرات في الحياة الاجتماعية وغيرها، سميت هذه القائمة بوحدات تغير الحياة تساعد هذه القائمة في عملية التنبؤ بوقوع الحوادث في العمل والعمل على تفاديها.

<sup>1</sup>: سهيلة محمد عباس، علي حسين علي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط02، الأردن، 2007، ص ص

ب- طريقة تشخيص الإنتباه: تعتمد هذه الطريقة في التنبؤ بحوادث العمل، على فكرة أساسية وهي أن الأفراد الذين يرتكبون الحوادث أو يتسببون في حصول حادث معين يعانون في الغالب من قلة الإنتباه، ولقد تم إختبار عدد من الأفراد العاملين لمعرفة مدى وجود علاقة بين درجة الإنتباه والحوادث في العمل، حيث أشارت نتائج الإختبار إلى أن هناك أخطاء تحصل في العمل، وتكون أكثر إرتباطا بحصول الحوادث، هذه الأخطاء ناجمة عن ضعف الإنتباه.

## 02- عناصر برنامج الأمن الصناعي:

تتمثل عناصر برنامج الأمن الصناعي فيما يلي:<sup>1</sup>

1-2 الدعم من قبل الإدارة العليا: ويتمثل الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا في الجوانب التالية:

حضور الإجتماعات واللقاءات التي يعقدها القائمون على هذا البرنامج بحيث يكون للإدارة رأي ومعرفة لما يحصل وما يحدد من ضغوط عمل في هذه اللقاءات والتأكيد من قبل الإدارة العليا على التقارير الدورية حول الأمن الصناعي إضافة إلى التفتيش الدوري والفحص المستمر لأماكن العمل.

كما يتمثل دور الإدارة العليا في إمدادها العون لمسؤولي الأمن الصناعي، فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من الحوادث الصناعية.

2-2 تحديد مسؤولية الأمن الصناعي: لابد من تحديد شخص مسؤول عن الأمن الصناعي وصيانة العمال، بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أو كبيرة في الحجم، ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إعطاء هذه المهمة بشخص إداري إضافة إلى مهامه الإدارية، أما في المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي إلى مهندس الأمن الصناعي، أو تعيين مدير كمستشار في الأمن الصناعي.

2-3 هندسة العمل: ومن المستلزمات والشروط الهندسة في العمل توفر النظافة في أماكن العمل، وتحديد الإجراءات الضرورية اللازمة لاستخدام الأجهزة والمعدات الوقائية أثناء العمل، وكيفية استخدام المواد الخطرة.

<sup>1</sup>: سهيلة محمد عباس، علي حسين علي: المرجع السابق، ص ص 352.353.

2-4 التعليم والتدريب: يعتبر عنصر التدريب والتعليم من العناصر الأساسية التي لا بد من توفيرها للعاملين، وبصورة خاصة العمال الجدد حول طبيعة العمل، ودرجة المخاطر فيه وكيفية الوقاية من

الحوادث الصناعية في المنظمة، لتنمية وعي العمال حول المخاطر المهنية، ومن هذه الوسائل:

الدوريات التي تصدرها المنظمة، والخرائط والملصقات الجدرانية وكافة الوسائل السمعية والبصرية، التي من الممكن أن تساهم في توعية العمال لتجنب مخاطر العمل والحوادث الصناعية.

2-5 تسجيل الحوادث: من الضروري الاحتفاظ بسجلات خاصة حول الحوادث الصناعية في كل منظمة، هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض الصناعية، وكذلك الخسائر الناجمة عن هذه الحوادث، كالأيام المفقودة من العمل والإصابات والأمراض الناجمة عن حوادث العمل.

2-6 تحليل الحوادث: إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو لتعريف العمال بالتكاليف الحقيقية التي يسببها الحادث، كما وأن تحليل أسباب الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحادث الذي تعرض له العامل، التي يكون سببها ميكانيكي، حيث أن الحوادث التي تسبب فيها العامل تلقى اهتماما كبيرا من قبل الإدارة نظرا لتدخل عوامل فيها.

2-7 أساليب ووسائل التوعية الوقائية: إن من بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي:<sup>1</sup>

- اللوائح وملصقات الأمن: عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضح الخطر الواجب الحذر منه.
- المطبوعات: تتضمن آراء وأفكار يود المختصون والتقنيون نقلها إلى العمال، وقد تكون في صورة منشورات أو جرائد أو مذكرات أو مجلدات، كما يمكن أن تكون المطبوعات مرجعا قيما، وسجلا هاما للإجتماعات، الندوات والمؤتمرات.
- المحاضرات: يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءة وخبرة في ميدان الأمن الصناعي ويلقونها على مجموعة من العمال المعنيين بها، بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على تخطي المخاطر أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

<sup>1</sup>: دوباخ قويدر: مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة ماجستير (منشورة)، جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2008.2009، ص 30.

- المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار، والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على المناقشات، وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.
- الندوة: عبارة عن محادثة هادفة يشترط فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها.
- اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية.
- المؤتمر: إجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل، بحضور العمال أو ممثلهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية، وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.
- الإرشادات: يقدمها المشرف المباشر أو التقني على العمل قيد شروعاتهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها.

#### رابعاً: الشروط الواجب توفرها في معدات الوقاية الشخصية:

تختلف معدات الوقاية الشخصية تبعاً لنوع وطبيعة العمل والظروف المحيطة به والمخاطر المتوقعة لذا تتمثل هذه الشروط في<sup>1</sup>:

- ❖ خفة وزن المعدات والآلات.
- ❖ الكفاءة العالية للأداء، إذ تكون لدى العمال كفاءة في تسيير المعدات.
- ❖ أن تكزن الملابس متينة وواقية وتتحمل ظروف العمل ولا تتلف بسهولة.
- ❖ ألا تكون المعدات مصدر خطر للعاملين.
- ❖ توفير الحماية المناسبة من المخاطر المتوقعة .
- ❖ توفير شروط السلامة حسب الجهات المختصة بذلك.

أهم المعدات الواجب توفرها للحماية الشخصية:

<sup>1</sup>: بلال مشعل: الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، دار الفكر للنشر والتوزيع، السعودية، دون سنة نشر، ص 40.

\*أدوات حماية اليدين: تشمل القفازات لحماية الأيدي والأصابع من الجروح والخدوش والمواد الكيميائية، والحرائق والصدمات الكهربائية والمواد الحادة وتتمثل في:

- القفازات الجلدية وتستعمل للحماية من الحواف الحادة.
- قفازات مطاطية وتستعمل للوقاية من الصدمات الكهربائية.
- قفازات الأسبستون وتستعمل للوقاية من المواد المتوهجة كالإلتهابات والحروق.
- قفازات جلدية مبطنه بالرصاص تستعمل للحماية من الأشعة المعرضين لها.

\*أدوات حماية الوجه والعينين: وتتمثل في ما يلي:

- النظارات الواقية.
- الأقنعة الواقية.
- الملابس الواقية.
- الأفرول من قطعة واحدة.
- البالطو.
- أدوات حماية القدمين.
- أحذية بمقدمة صلبة وتستخدم في حالة السقوط، الإنزلاق ... إلخ.
- أحذية المطاط وتستعمل عند التعرض لأماكن المياه أو مخلفات الصرف الصحي.
- أحذية ذات ألواح معدنية وتستعمل أثناء التعرض للمسامير وقطع الزجاج ... إلخ.

واقية الرأس: يشكل الرأس الجزء الهام من جسم الإنسان لأنه مركز القيادة وهو أكثر الأعضاء تعرضا للإصابات، لذا يجب حمايته لأقصى درجة ممكنة، حيث تستخدم الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية في وقاية الرأس من الحوادث المحتمل أن تقع أثناء العمل.

\*أدوات حماية السمع: تتمثل فيما يلي:

- سدادات الأذن.
- أغطية الأذان.

\*أدوات حماية الجهاز التنفسي: تختلف أنواع وأشكال أدوات الجهاز التنفسي باختلاف نوع

وطبيعة أماكن التلوث وهي كالاتي:



-كمامة للوقاية من الأتربة الخشنة.

-كمامة للوقاية من الأتربة الصغيرة الدقيقة.

-كمامة للوقاية من الغازات.

-كمامة للوقاية باستخدام الأكسجين النقي.<sup>1</sup>

### خامسا: نشأة مصنع الحديد والصلب -الحجار - \*

تقوم مؤسسة أرسيلور ميتال عناية بإنتاج وتسويق الحديد والصلب بأشكاله المتنوعة ولأغراضه المختلفة، حيث يشمل الجانب الإنتاجي للمركب صناعة التحويل الأولي من الفولاذ الجاري والخائر، أما الجانب التجاري فيتمثل في بيع المنتجات المصنوعة، حيث مرت المؤسسة بالعديد من التحويلات والمراحل نوجزها فيما يلي:

لقد مرت المؤسسة بعدة تطورات منذ نشأتها عام 1958 إلى يومنا هذا، وفيما يلي لمحة موجزة عن كل المراحل التي مرت بها إلى أن وصلت إلى سيار:

#### المرحلة الأولى: الفترة الاستعمارية سميت بالشركة العنابية للحديد والصلب. \*

ظهر مشروع الحديد والصلب في مدينة عنابة عام 1958 في إطار ما عرف بمخطط قسنطينة تحت اسم الشركة العنابية حيث تم تزويد هذا المشروع عند الإنشاء بفرن عالي مع كافة ملحقاته بقوة إنتاجية تقدر ب 400.000 طن في السنة، وكانت هذه المؤسسة في البداية عبارة عن مصنع صغير للحديد والصلب ومصنع الفولاذ يتمثل هدفه في تحويل خام منجم الوزنة إلى مادة جاهزة لتزويد الصناعات الفرنسية بالحديد والصلب.

<sup>1</sup>: نهاد عطا حمدي، زيد غانم حسان: إجراءات الأمن والسلامة المهنية، دار الشروق للنشر، ط4، الأردن، ص 400.  
\*معلومات تم تقديمها من طرف المؤسسة.

**المرحلة الثانية: في فترة الاستقلال سميت الشركة الوطنية للحديد والصلب.\***

بعد الاستقلال مباشرة تحولت المؤسسة الصغيرة إلى مركب وطاقة ضخمة لإنتاج الحديد والصلب، بعدما وضع الرئيس الراحل أحمد بن بلة حجر أساسه في 1964، وانطلقت الأشغال في عهد الرئيس الراحل هواري بومدين سنة 1965، حيث تم تدشين وحدتي الفرن العالي رقم 01 والوحدة الحلزونية يوم 19/ جوان/ 1969، وهو يهدف إلى تدعيم الاستقلال السياسي والخروج من التبعية الاقتصادية، وقد تم تحويل الشركة العنابية للحديد والصلب SBS إلى الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS.

وبالتحديد بتاريخ 1964.09.03، حيث وكل تسييره إلى مسؤولين جزائريين بمساعدة أجنبي، ولقد عرفت المؤسسة الوطنية للحديد والصلب تضاعف في المشاريع الصناعية أو الفروع، حيث كان للمركب عام 1966 البطاقة الفنية التالية:

- فرن عالي رقم 01 بقدرة إنتاجية تقدر ب: 450.000 طن، وقسم تحضير المادة الأولية.
- فولاذ بالأكسجين وإجراءات تمحيص الحديد مع محولين بمقدار 50 طن، كل محول بالأكسجين لمؤسسة الحديد والصلب النمساوية.
- الدرفلة على الساخن للمنتجات المسطحة بمقدار 400.000 طن.

لوحظ وضع قيد لخدمة الفرن العالي ووحدة الأنابيب للتلحيم الحلزوني، وللتذكير تم تدشين في 1969.06.19 من طرف الرئيس الراحل هواري بومدين الفرن العالي رقم 01.

في سنة 1972 انطلق الإنتاج في الدرفلة على الساخن والفولاذ بالأكسجين رقم 01.

في سنة 1975 شهد المركب الدخول في خدمة الدرفلة على البارد والفولاذ.

\*في سنة 1978 عرف المركب في إنجاز مشروع توسيعي الذي يشمل مختلف الوحدات المتواجدة على مستوى المركب، وانتهى إلى وضع المخطط الإداري للصيانة، وأيضا أدى إلى ميلاد وحدة الأنابيب بدون تلحيم، بعدها تبنى المركب قرار رفع الإنتاج إلى 2.000.000 طن من الحديد السائل، ولهذا تم إنشاء مصنع للفحم بطاقة إنتاجية تقدر ب: 1200.000 طن/سنة،

وتم على إثرها توظيف آلاف الشباب خاصة المتخرجين من مراكز التكوين الثلاثة التابعة للمؤسسة الوطنية للحديد والصلب، تبعا لسياسة التشغيل المنتهجة حينئذ، ووصل عدد العمال إلى حدود 27 ألف عامل على مستوى التراب الوطني، حيث بلغ الإنتاج 700 ألف طن من الفولاذ السائل، ليرتفع في غضون 03 سنوات إلى 1.5 مليون طن سنة 1985، كأكبر نتيجة سجلت في تاريخ المركب بفعل توفر جميع الإمكانيات، بما فيها المساعدات التقنية للمتعاونين الأجانب.

### المرحلة الثالثة: المؤسسة الوطنية للحديد والصلب SIDER . \*

في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات عرفت المؤسسة الوطنية للحديد والصلب إعادة هيكلة أدت إلى ميلاد المؤسسة الوطنية للحديد والصلب والتي تعرف على العموم باسم سيدار SIDER ، وقد أفرزت الأحداث التي عرفت الجزائر في 5 أكتوبر 1988، نقابة قوية بمركب الحجار للحديد والصلب، خاصة مع عودة النقابيين القدماء الذين حرمتهم السلطات من ممارسة نشاطهم استنادا للمادة 120 من النظام الداخلي للحزب الواحد التي تشترط الانخراط في الحزب العتيد لممارسة أي نشاط نقابي كما هو الحال بالنسبة لدراجي ديلمي وزين محمد الصالح وغيرهما، كما كان للتحويلات التي عرفت الجزائر بين سنتي 1991 و1996 أثر كبير على المركب، في إطار ما عرف آنذاك بتطبيق "المخطط الهيكلي للمؤسسات" في المفاوضات التي جرت بين الجزائر وصندوق النقد الدولي، خاصة ما عرف بمسألة التفرغ التي عرفت التطبيق سنة 1998، بتحويل "سيدار" إلى مجمع وإنشاء 24 فرعا جديدا، وتسريح 7 آلاف عامل من مجموع 18 ألف عامل، مقابل حصول كل واحد على 300 دينار وإحالاته على صندوق البطالة.

### المرحلة الرابعة: مؤسسة إسبات عاببة . ISPAT-ANNABA . \*

خلال سنوات التسعينات شهد المركب عدة مشاكل كادت أن تؤدي إلى إفلاسه حيث تراجع الإنتاج في هذه الفترة إلى أدنى مستوياته، وارتفعت التكاليف مع انخفاض في الإيرادات، هذا ما أدى إلى اتخاذ جملة من الإجراءات لإنقاذ ما يمكن إنقاذه، ومن أشهرها الدفع بعدد كبير من العمال إلى مغادرة مناصبهم مقابل مبلغ من المال للتخفيف من حدة الخسائر التي شهدتها

كما دفع ذلك وفي إطار الخصوصية بالمركب إلى دخول في شراكة المركب، وهذا في إطار القانون المسمى بـ départ Volontaire، كما دفع ذلك إلى الدخول في شراكة مع المجمع

الهندي، حيث تم توقيع عقد الشراكة بين المركب سيدار ومجمع لانام في 18.10.2001 ، وقد تم تغيير اسم المركب إلى إسبات عنابة، ومن بين الشروط التي وضعتها الدولة الجزائرية لخصوصة مؤسسة سيدار في اتفاقية الشراكة مع مؤسسة إسبات العالمية الرائدة في صناعة الحديد والصلب نذكر:

-مدة العقد عشر سنوات قابلة للتجديد. - الاحتفاظ بالعمال القدماء.

-تحسين المستوى العام للأجور.

- تكون حصة الدولة تقدر بثلاثين بالمئة وحصة إسبات سبعين بالمئة.

### المرحلة الخامسة: مؤسسة ميتال ستيل عنابة.\*

في هذه المرحلة تم تغيير إسم المركب من إسبات عنابة إلى ميتال ستيل، في 01.01.2005 ، وذلك بعد تغيير اسم المجموعة، وقد تم خلال هاتين المرحلتين الرابعة والخامسة عصرنة التجهيزات والقيام بالتأهيل التقني لكل وحدات الإنتاج، وأتمت كل الأنظمة، إذ تتم العملية بتخصيص أربع 04 وحدات لكل سنة، كما تم وضع قيد الخدمة شبكة إنترنت وإنترنت، كما تم خلال هذه المرحلة اختزال الهيكل التنظيمي إلى أبسط ما يمكن.

### المرحلة السادسة: مؤسسة آرسيلور ميتال عنابة Arcelor Mittal Annaba.\*

مجموعة آرسيلور هي مجموعة الفولاذ الأوروبية التي ظهرت إلى حيز الوجود بعد الاندماج الذي تم في 18.02.2002 بين مؤسسة إيسينور الإسبانية ومؤسسة أريد الفرنسية، حيث أصبحت مؤسسة آرسيلور القائد العالمي الأول في ميدان صناعة الفولاذ بإنتاج يقدر ب 42.8 مليون طن في السنة أي ما يعادل 4.5 % من السوق العالمي، لكن هذه المرتبة ما لبثت أن تم الاستحواذ عليها من طرف ميتال ستيل في أكتوبر 2004، ومن أجل ضمان والحفاظ على الموقع الريادي على المستوى العالمي، تم التحالف بين هذه الأخيرة ومجموعة آرسيلور وكان ذلك سنة 2007، تحت اسم آرسيلور ميتال وبالتالي تم تغيير اسم مؤسسة ميتال عنابة باعتبارها أحد

\*معلومات تم تقديمها من طرف المؤسسة.

فروع أطراف التحالف وهو ميتال ستيل إلى أرسيلور ميتال عناية.

### المرحلة السابعة: تخلي عن الشراكة مع الشركة الهندية.\*

وبدأت متاعب العملاق العالمي "أرسيلور ميتال" في الحديد والصلب في الجزائر، بعدما شعرت الدولة بإخلال الشركة الهندية بالاتفاقية التي تحتوي على 3 بنود: يتعلّق الأول ببرنامج \*معلومات تم تقديمها من طرف المؤسسة.

الاستثمار، والثاني بالتركيب المالي، والثالث متعلق بالعقد الاجتماعي والاقتصادي، لضمان الاستقرار.

\*وتجسدت المتاعب مباشرة بعد عقد الوزير الأسبق للصناعة والمناجم شريف رحمانى اجتماعا مع لكاشمي ميتال في 2012، تم خلاله مراجعة عقد الشراكة بين الطرفين الجزائري والهندي، ووضع بندين اثنين ضيق من خلالهما الوزير شريف رحمانى الخناق على مسؤولي "أرسيلور ميتال". وأولهما أنه يحق للدولة الجزائرية فسخ عقد الشراكة في حال عدم التزام الشريك الأجنبي بشرط تحقيق الأهداف الإنتاجية المتفق عليها، علاوة على أن الحكومة الجزائرية لن تعوض الشريك الهندي في حال طلبه مغادرة الشراكة قبل عام 2020.

لعل أهم المحطات التي تأثر بها "عملاق" الصناعة الوطنية، ما وقع خلال الفترة الممتدة بين 1997 و 2000 عندما اختار 7 آلاف عامل الذهاب الطوعي، وارتفعت ديون المركب لتبلغ 60 مليار دينار مع نهاية سنة 2000؛ الأمر الذي دفع الحكومة الجزائرية إلى التوقيع في 18 أكتوبر 2001 على اتفاق الشراكة مع الأجانب كخيار أمثل لإنقاذ مركب الحجار من الغلق، وحماية مصدر قوت أكثر من 10 آلاف عامل آنذاك، حيث فشلت الحكومات المتعاقبة على إعادة بعثه وتحسين مردوبيته، هذه الوضعية التي يعاني منها المصنع تجعل استمرارية وجوده على المحك، وهو ما يفهم من الرسائل التي وجهها وزير الصناعة والمناجم يوسف يوسف لإطارات وعمال المصنع في زيارته إلى ولاية عنابة، من بينها تسديد القروض التي منحتها الدولة له في آجالها المحددة ولأجل ذلك يجب تقليص النفقات وتضافر الجهود بين الإطارات والعمال، وتقليص تكاليف الإنتاج لاسيما وأن مركب الحجار ليس وحده في الميدان ويواجه منافسة من

طرف الشركات الكبرى الأخرى خاص المنافسة القوية للشركات القطرية والاماراتية في مجال الحديد والصلب.

فمن بين أسباب تدهور المصنع الخطط السابقة للحكومة والصفقات الخاسرة مع الشريك الهندي الذي تسبب في ديون مالية فاقت 928 مليار.

### 1- نوعية نشاط المؤسسة وأهدافها:\*

تقوم مؤسسة أرسيلور ميتال عناية بتلبية متطلبات السوق بمنتجات الحديد والصلب باستعمالها المواد الأولية المستخرجة من منجم الونزة، والفحم الحجري المستورد عادة من أمريكا أو أستراليا. ولقد اتخذت مدينة عناية الموقع لإقامة مثل هذا المركب لعدة اعتبارات المتوفرة في هذه المنطقة والمتمثلة في القرب من ميناء عناية وذلك لتصريف المنتجات إلى الخارج أو استيراد المواد الأولية التي يحتاجها المركب، بالإضافة إلى وجود شبكة السكة الحديدية لنقل المواد والسلع إلى كافة التراب الوطني، ضف إلى ذلك القرب من السدود منها سد بوناموسة وسد الشافية لتزويد المركب بالمياه التي يحتاجها لإنتاج الحديد والصلب، وكذا قرب المركب من سوق اليد العاملة المتواجدة في مناطق عناية، قالمة والطارف.

تقوم مؤسسة أرسيلور ميتال عناية بإنتاج وتسويق الحديد والصلب بأشكاله المتنوعة ولأغراضه المختلفة، حيث يشمل الجانب الإنتاجي للمركب صناعة التحويل الأولي من الفولاذ الجاري والخائر فمن جهة تتضمن الصناعة الأولى:

- ❖ صناعة الحديد المصهر والفولاذ.
- ❖ صناعة المنتجات المسطحة (الصفائح المعدنية).
- ❖ صناعة المنتجات الطويلة.
- ❖ صناعة الأسلاك والقضبان الحديدية.
- ❖ صناعة الأنابيب من غير لحم.

\*معلومات تم تقديمها من طرف المؤسسة.

بينما تتضمن الثانية أي صناعة التحويل الأولى للفولاذ الخاثر ما يلي:

➤ صناعة الفولاذ الخاثر.

➤ صناعة المنتجات المسطحة.

➤ صناعة المنتجات الطويلة.

## 2-الهيكل التنظيمي للمؤسسة:\*

يتشكل الهيكل التنظيمي للمؤسسة من قسمان رئيسيان:

01- قسم خاص بمتابعة الإنتاج وهو ما يسمى بمديرية عمليات الإنتاج حيث تنقسم المؤسسة

حسب الإنتاج إلى عدة مناطق خاصة بنوع المنتج الذي تنتجه نذكر:

- المنطقة الساخنة بها الفرن العالي، المفحمة، ووحدة إضافة المعدلات لإنتاج حديد الزهر.
- منطقة المفولاذات تستقبل حديد الزهر وتحوله إلى أشكال مختلفة حسب الطلب.
- منطقة المنتجات المسطحة تحولها إلى لفائف حديدية مختلفة أين نجد ACO تستقبل منتجات.
- منطقة المنتجات الطويلة تستقبل منتجات ACE،ACO وتحولها إلى قضبان حديد رقيقة على شكل لفائف أو طويلة بمختلف معاييرها أين نجد كل من LFR،LRB.

02- قسم اداري يهتم بمختلف المديریات من خدمات ومالية وأهمها مديرية الموارد البشرية تنقسم إلى:

- قسم خاص بالصحة والأمن والمحيط وقطاع طب العمل.
- قسم خاص بالموارد البشرية نذكر فيها ما يلي:
- تسيير الموارد البشرية: لكل منطقة إنتاج سبق ذكرها قطاع خاص بتسيير موارده البشرية أضيف إليهم قطاع الخدمات والجذوع المشتركة وقسم الصيانة العامة.
- الأقسام الأخرى تعني بالتكوين، إدماج العمال، قسم المتابعة القضائية... إلخ.

\*معلومات تم تقديمها من طرف المؤسسة.

الجدول رقم 02: يوضح إحصائيات حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب الحجار لسنة: 2018.\*

يعمل مصنع الحديد والصلب - الحجار - على تقديم إحصائيات عن كل حادث وفيما يلي جملة إحصائيات 2018:

التاريخ	المكان	الأسباب	النتائج	التوصيات
2018/02/25	مكان التصفيح	انحراف رافعة 656.	تصادم جسرين 656 و 657	التنسيق التنظيمي.
2018/05/06	غرفة المضخة	شرارة كهربائية.	استهلاك NC62.	
2018/05/15	منطقة المنشار	انحراف المنشار	لا عواقب وخيمة	مذكرة الحظر المحمول
2018/05/13	منطقة المنشار	إسقاط شرارة على المحركات	حريق	تنظيف المنطقة بالإضافة إلى تغيير السكن من شفرة المنشار.
2018/01/21	مكان اللمسات الأخيرة	أنابيب مائلة	ثلاثة محركات كهربائية تالفة.	التدريب على المناولة
2018/06/19	منطقة المعايرة	لم يتم تحديده بعد	- فقدان أنبوب - عقوبات لثلاثة عمال	وضع اللمسات الأخيرة على التحقيق.

\*معلومات تم تقديمها من طرف المؤسسة.



\*جدول رقم 03: يوضح حلول حوادث العمل سنة 2018

التاريخ	الحلول	النتائج
2018/02/15	إحداث تغييرات في الأنابيب	50%
2018/02/28	تعزيز وحدات التحكم ومراقبة الموارد البشرية العاملة.	50%
2018/03/18	تغيير الأنابيب بواسطة النسيج الخشبي.	00%
2018/05/14	- وضع اثنين من الروك. - توفير وسيلة للتعامل مع الأنابيب .	50%
2018/06/03	الصفائح المعدنية على نحو سلس.	00%
2018/06/18	تغيير النظام.	50

\*معلومات مقدمة من طرف المؤسسة.

الجدول رقم 04: يوضح إحصائيات حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب الحجار

لسنة: 2019 \*

النتائج	التاريخ	الاسم واللقب	نوع العمل				كيفية حدوث الحادث
			AS	A A	P S	JP	
صدمة في اليد اليسرى.	2019/01/20	سعيدوي نصر الدين	08 أيام	×		×	عند تغيير بطانات 200 طن باستخدام الألواح الأرضية للعمل، العامل وضع قدمه على اللوح فانخفضت واهتزت مما تسبب له في صدمة في كوع اليد.
ألم في كوع اليد .	2019/01/22	بساكليه بدر الدين	×				الرغبة في التحكم في درجة حرارة المحرك، عامل يقود آلة التحكم من اليد اليمنى من قبل رمح الدوران.
سقط على يده اليسرى	2019/02/05	سراي كياس	05 أيام			×	عند تصليح مصنع H11A تراجع العامل وتعثرت فسقط على يده اليسرى.
إصابة في اليد	2019/02/13	زنو بدر الدين	15 يوم				تحول شبكة الأنبوب مما أصاب إصبع العامل.
اختراق الكالامين في العينين	2019/02/14	بسلمان عمر	05 أيام	×			عدم التحكم في جهاز التحكم للسيطرة على الأنبوب. كان تغلغل الكالامين الرقيقة في العينين.
تهيج العين اليسرى	2019/02/21	خلايفية شكري	حداد		×		جسم غريب دخل العين
الكتف الأيمن	2019/03/18	رحالي عادل	08 أيام	×			درجة الحرارة داخل الفرن 900 درجة مئوية. اللحام محمد رجال عادل تلقى كمية من الماء الساخنة على كلا الكتفين.

صدمة القدم اليسرى.	2019/03/27	تومي طارق					×	ميكانيكي	عند شد الجسم M21 عند العودة تراجع وسقط على عمود معدني، مما تسبب له ألم شديد في أسفل البطن.
جرح في الرأس	2019/04/07	بهلولي علاء الدين							
صدمة اليد اليمنى	2019/04/18	قاسمي خليل				×	08 أيام		عند الإفراغ انزلاق العامل على يده مما فقد توازنه نتيجة الصدمة.
صدمة في الكوع.	2019/04/21	منصوري مراد				×		متريص	أثناء الصيانة الوقائية على الجهاز Brdon's B / PAT العامل مع فريق الصيانة أثناء المناورة تم لمس العامل الكابل.
آلام أسفل الظهر	2019/04/18	فركوس حكيم		×	×			ميكانيكي	عند تدريب المنصات على مستوى المياه كتلة 5 جم، حدثت آلام في الظهر
صدمة الساق اليمنى	2019/02/07	سحور منير				×		رئيس مصلحة	عند تسلق سلال المشاة الصغيرة تعثر العامل مما تسبب له إصابة في الساق.
صدمة الطرف العلوي	2019/01/20	جوناز عمار					×	08 أيام	أنابيب حبال على مستوى التشطيب

\*معلومات مقدمة من طرف المؤسسة.



مقارنة بسنة 2015 حيث وصلت نسبتها إلى 03% أما في سنة 2018 إرتفعت ووصلت إلى نسبة تقريبا 35% خاصة في شهر أكتوبر من نفس السنة لينخفض تدريجيا مع بداية سنة 2019.

### 3- لجنة التحقيق وتحليل الحوادث:\*

تحاول مصلحة الأمن التعامل بإحترافية مع حوادث العمل حيث يكتب عمال الأمن "التقرير النهائي" ممثلين عن مدير الأمن، ويشترط أن يكون لهؤلاء العمال الكفاءة المعترف بها في هذا المجال والتخصص وقوع الحادث والمخاطر (الكهربائية والميكانيكية والكيميائية....) ويدعى متخصص في هذه المجالات المسؤول التنفيذي أو شاهد الضحية وهيكله للإدلاء بأراءهم وعليه يكتب التقرير النهائي عن الحادث، أما في حالة الحوادث الكبرى تلجأ المؤسسة إلى إعلان حالة الطوارئ في حالة وقوع حادث كبير كالحريق المركزي الهيدروليكي أو انفجار الفرن أو الفيضان...إلخ .

أيضا يتم تشغيل وحدتين PII\* و PO\* ، والتي بدورها تقوم بالترتيبات اللازمة مع التوصيات اللازمة مع الخدمات والأطراف المهمة (رجال الإطفاء LCI وخدمة سیدار الحجار الطبية) ومشرف على الصحة والسلامة والبيئة يأخذ الموقف الضروري. يدا بالتنسيق مع قسم الصحة والسلامة والبيئة والتوجيه العام الذي يأخذ الأجهزة اللازمة.

وفيما يلي ندرج مثلا عن تقرير التحقيق وتحليل الحوادث في مصنع الحديد والصلب - الحجار -

#### لحادث وقع لأحد العمال بالمصنع:\*

الوظيفة: رئيس مصلحة.

الاسم واللقب: رجال عادل.

الوظيفة التي يشتغل بها: لحام.

تاريخ التوظيف: 2017/10/02.

مكان الإصابة: الكتف الأيمن.

التاريخ: 2019/ 03/18.

الوقت: 15.30 دقيقة.

اسم الشاهد الأول واسمه الأول: توامي بلال رئيس محطة الصيانة.

اسم ولقب الشاهد الثاني: محمد رجال عادل.

جزء الجسم المصاب: كلا الكتفين.

طبيعة الإصابة: حروق على مستوى الكتفين.

**وصف الحادث:** أثناء العملية على مستوى عمود الدوران للفرن / التبريد ، (درجة الحرارة داخل الفرن 900 درجة مئوية) ؛ تلقى اللحام محمد رجال عادل كمية من الماء الساخن على كلا الكتفين. مما أسفر عن إصابته بحروق لم تتحدد بعد شدة خطورتها.

**التحقيق وتحليل الحادث:** الذي أدلى به تيسي صلاح رئيس قسم الصيانة، وسهاب حشلفي مديرة الأمن، توام بلال رئيس محطة الصيانة.

\*معلومات تم تقديمها من طرف المؤسسة.

### سادسا: دور الرقابة للتخفيف من حوادث العمل:

يعد دور المؤسسة أساسي لكونها ملزمة بالحفاظ على الموارد البشرية التي تعتبر عنصر فعال في العملية الانتاجية أو تحقيق الربح، لذلك تسعى المؤسسات الى وضع نظام رقابي داخلي وسياسة أمنية، قصد تفادي إصابة مواردها البشرية بحوادث عمل قد تؤثر على مستوى اقتصادي.

ألزم المشرع كل مؤسسة تشغل 20 عاملا بوضع نظام داخلي لها، وهذا نص عليه المشرع في المادة 75 من قانون 1990/11، حيث أقر المشرع الجزائري وكذا الاتفاقيات الدولية وألزم رب العمل باتخاذ كل الاجراءات المناسبة حتى يضمن الوسط الذي يمارس فيه العامل مهامه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>: قانون 11/90، مؤرخ في 21/04/1990: يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17معدل ومتمم بالقانون رقم 29/91، مؤرخ في 21/12/1991.

حيث تؤخذ تدابير للوقاية من حوادث العمل وكذلك تفعيل أساليب رقابية تحمي العمال من الوقوع في الحوادث، وكذلك يؤخذ بعين الاعتبار إتباعه لقواعد السلامة والأمن في المؤسسة، ومن بين أهم الاجراءات الواجب إتباعها عن حدوث حادث الأخذ والبحث عن أسبابه والعمل على اتخاذ التدابير الوقائية منها في المستقبل فلكل حادث سبب ونتيجة وأحيانا شخص يكون مسؤول عن وقوع تلك المشكلة يساعد التحقيق في تحديد كافة تلك الجوانب.

ففي كافة المؤسسات والقطاعات تقوم المؤسسات في الوقت الراهن بتعيين ادارة كاملة للتفتيش والرقابة الدائمة، إدارة كاملة للتفتيش والرقابة الدائمة، لتنفيذ معايير الأمن والسلامة ولتخفيف من وقوع حوادث العمل، بالإضافة إلى مراقبة الإجراءات وكشف المخالفات، بالإضافة إلى إلزام رب العمل بتأمين العمال من أضرار حوادث العمل وكذلك تعمل الرقابة على مراقبة العمال، من حيث التزامهم بمعايير الحماية من ملابس وقفازات، خوذة واقية، أحذية الحماية المريحة، واقى الأذن، الجوارب.

حيث أوكل المشرع رقابة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمال لمفتشية العمل، طبقا للصلاحيات المخولة لها، ويقوم مفتش العمل عند معاينة مخالفات هذا التشريع، بإقرار مسؤول المؤسسة حتى يتمثل للتعليمات المقررة في التشريع، حيث تعمل مفتشية العمل على تعيين أطباء أكفاء مكلفين بمهمة الرقابة والعمل على التنبأ بحدوث خطر وشيك الوقوع، والعمل على اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية الملائمة<sup>1</sup>.

وبهذا فعملية الرقابة تمارس على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة، والبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية التنظيمية، المتعلقة بحماية العمال من حوادث العمل، وكذلك يقوم مفتش العمل بزيارات ميدانية.

ومن صلاحيات المخولة لجهاز التفتيش:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية، والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروف العمل.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال، ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر، لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية .
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات.

<sup>1</sup>: راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د م ج ، الجزائر 1985، ص 140.

➤ إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل، داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>: قانون 03/90 مؤرخ في 06/02/1990: يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية، عدد 06، معدل ومتمم بأمر 11/96 مؤرخ في 10/06/1996.



## خلاصة:

يتضح لنا مما سبق أن مصنع الحديد والصلب الحجار رغم العراقيل والمشاكل التي مر بها إلا أنه استطاع الحفاظ على مكانته وسمعته الوطنية والعالمية، لذلك يسعى جاهدا لبذل مجهودات لحماية العمال من الحوادث الموجودة في بيئة العمل، لأن المورد البشري يصعب استرجاعه، خاصة وأن الحوادث الموجودة في المؤسسة تزداد يوما بعد يوم، بسبب تزايد استخدام العامل الآلات وعدم إحترامه لمعدات السلامة الأمنية، فتبقى وظيفة المؤسسة التوعوية والإرشاد المستمرين، والقيام بالدورات التدريبية للوقاية.

## الفصل لخامس: الاجراءات المنهجية والميدانية للدرسة

تمهيد

أولاً: الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة.

ثانياً: بيانات الدراسة الميدانية، تحليلها وتفسيرها.

### تمهيد:

تحتاج العلوم الاجتماعية في دراستها للظواهر إلى الجمع بين محورين أساسيين هما: الجانب النظري لموضوع الدراسة وبين المعطى الواقعي، الذي يتمثل في الجانب الميداني الذي يقوم به الباحث، ونظرا لأن الدراسة النظرية وحدها غير كافية لتمكن من الكشف عن الحقائق المتعلقة بالموضوع المدروس، فإنه من الضروري القيام بالدراسة الميدانية، لأنها من الوسائل الهامة التي يعتمد عليها الباحث لجمع البيانات ومعالجتها وتحليلها من الواقع والميدان، وذلك يتحقق بشرط إتباع طريقة منهجية واضحة، واختيار عينة ممثلة للمجتمع من أجل تطبيق الأدوات المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة علمية وموضوعية تفيدنا في دراستنا.

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

على أي باحث أن يمر في عملية بحثه على الإجراءات المنهجية، التي هي شرط أساسي ومهم وعليه سوف نعرضها فيما يلي:

1- منهج الدراسة:

نحاول من خلال دراستنا أن نبين دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، وذلك باستعمال طريقة جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، فالبحث العلمي يتطلب الاعتماد على منهج معين يكون ملائماً لكي يحصل الباحث على المعلومات اللازمة، وهذا ما سوف نقوم به في دراستنا، فالمنهج هو مجموعة القواعد والإجراءات والأساليب التي تجعل العقل يصل الى معرفة بجميع الأشياء التي نستطيع الوصول إليها بدون أن يبذل مجهودات.

وقد اعتمدنا في إنجاز هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه المنهج الذي يتبع تقنيات الوصف في العرض والترتيب والتصنيف، فهو أكثر مناهج البحث العلمي استخداماً<sup>1</sup>، وقد تم اختياره لأن إشكالية الدراسة وفرضياتها تتماشى معه.

كما يساعدنا المنهج الوصفي في التعرف على العديد من المعلومات حول موضوع دراستنا، والمتمثل في دور الرقابة لتخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية للوصول إلى الأهداف المسطرة من الدراسة.

<sup>1</sup>: مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية للبحث العلمي، مؤسسة الوراق للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 60.

## 2- أدوات جمع البيانات:

في هذه الدراسة تم الإعتماد على مجموعة من الأدوات العلمية والمتمثلة في:

### أ- المراجع:

تعتبر المراجع من أهم الأدوات المستخدمة فبفضلها تحصلنا على المادة العلمية إن كان من الكتب، أو القواميس، مذكرات، مجلات، المواقع الإلكترونية، وتم الاستفادة منها من مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وأيضا مكتبة كلية الاقتصاد التي تحتوي على معلومات قيمة حول موضوع دراستنا التي استفدنا بها في دراستنا، كما تم الحصول على معلومات وبيانات تخص مصنع الحديد والصلب - الحجار - باللغة الفرنسية وقمنا بترجمتها إلى اللغة العربية.

### ب- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة الأداة الأولية لجمع المعلومات، وهي النواة التي يمكن أن يعتمد عليها للوصول إلى المعرفة العلمية والملاحظة في أبسط صورها هي النظر إلى الأشياء وإدراك الحالة التي هي عليها، فيعمل الباحث على توجيه كافة حواسه وعقله إلى الظاهرة المدروسة.<sup>1</sup>

واعتمدنا على الملاحظة منذ زيارتنا في اليوم الأول الموافق ل 2019/04/08 من أجل:

- ❖ استكشاف ميدان الدراسة لكي نتقرب من واقع ما يحدث في مصنع الحديد والصلب الحجار.
- ❖ ملاحظة أدوات الوقاية من حوادث العمل داخل المصنع ومكان عمل العمال.
- ❖ ملاحظة العمال وهم يزاولون مهامهم، وردة فعلهم وانطباعهم من وجودنا هناك.
- ❖ ملاحظة الظروف الخاصة بالعمل حيث كانت الظروف قاسية جدا من رائحة الغاز المنبعثة في محيط العمل ودرجة الحرارة العالية.
- ❖ ملاحظة الملصقات واللوائح في كل أرجاء الورشة لتوعية من المخاطر الموجودة في بيئة العمل، أيضا وضع أرقام أعوان الحماية.

<sup>1</sup>: عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد علي بدوي: **مناهج وطرق البحث الاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، ص 329.

ج- المقابلة:

تعتبر المقابلة وسيلة لجمع البيانات وهي تستخدم بكثرة في البحوث الاجتماعية، تتمثل في إيجاد موقف مواجهة بين فردين أي بين الباحث والمبحوث، يركز على تفاعل لفظي بينهما، فيه يحاول الباحث الحصول على بعض المعلومات لدى المبحوث تدور حول خبرته وآراءه ومعتقداته، لاستغلالها في بحث علمي أي كانت طبيعة هذا البحث.<sup>1</sup>

فقد قمنا بإجراء المقابلة مع مدير الموارد البشرية، وكان تاريخ المقابلة يوم الأربعاء 2019/04/24 على الساعة 13.00 وتم انتهاء وقت المقابلة على الساعة 13.55، وكانت أسئلة المقابلة تتمحور حول الأساليب والأدوات الرقابية المستخدمة في مركب الحديد والصلب -الحجار- للتخفيف من حوادث العمل، وأيضا كيفية التعامل مع عامل تعرض لحادث في المؤسسة، وقد أجاب المدير على كل أسئلتنا، التي كان عددها 09 سؤال، أنظر الملحق رقم...

كما أجرينا المقابلة مع مديرة الأمن للمصنع وكان تاريخ المقابلة يوم الأربعاء 2019/04/24 على الساعة 10.30 وانتهت المقابلة على الساعة 11.11، وكانت أسئلة المقابلة تتناول موضوع الأمن الذي تطبقة المؤسسة، وكذلك كيفية التعامل مع حادث تعرض له أحد العمال، وقد تفضلت السيدة المديرة بالإجابة على كافة أسئلتنا، لكن ما لفت انتباهي هو أن إجاباتها على السؤال الخاص بمدى وقوع حوادث خطيرة في المؤسسة كانت سلبية أي لا يوجد، وإنما معظم الحوادث بسيطة جدا وغير خطيرة في المؤسسة وهذا ما فنده لنا بعض العمال.

د- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من الأدوات الهامة لجمع البيانات في الدراسات الاجتماعية، فهي الوعاء الذي يضم مجموعة من الأسئلة الموجهة إلى أفراد بهدف الحصول على معلومات حول موضوع أو موقف أو مشكلة معينة، من خلال موقف مواجهة يجمع بين الباحث والمبحوث في آن واحد.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: علي عبد الرزاق جليبي وآخرون: **مناهج البحث الاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية، ط2، 2007، ص 226.

<sup>2</sup>: عبد الله محمد عبد الرحمن، محمد علي بدوي: **مناهج وطرق البحث الاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، ص 329.

وهي أيضا من أهم الوسائل لجمع البيانات وإحدى الطرق العلمية، فالعلم يبدأ بالملاحظة ثم يعود إليها مرة أخرى لكي يتحقق من صحة النتائج التي توصل إليها<sup>1</sup>.

وانطلاقا من مشكلة بحثنا فقد تم تصميم استمارة الاستبيان وعملنا على تقسيمها إلى أربعة محاور، ضمت 36 سؤالا موزعة كالاتي:

- **المحور الأول:** خصص للبيانات الأولية (الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل) من السؤال 01 -05.
  - **المحور الثاني:** بعنوان أساليب الرقابة على حوادث العمل المعتمدة في مؤسسة الحجار، وضم هذا المحور الأسئلة من 06 السؤال إلى غاية 13.
  - **المحور الثالث:** بعنوان متطلبات يجب توفيرها لتحقيق الرقابة على حوادث العمال وضم هذا المحور الأسئلة من السؤال 14 إلى غاية السؤال 27.
  - **المحور الرابع:** بعنوان صعوبات تحول دون تطبيق الرقابة على حوادث العمل وضم هذا المحور أسئلة من السؤال 28 إلى غاية السؤال 36.
- وفي تصميم أسئلة الاستمارة اعتمدنا على الأسئلة المغلقة وذلك لإجبار الباحثين على الإجابة عليها وأيضا لتكون الأسئلة سهلة في اختيار متغير من المتغيرات المطروحة، فبهذا نتمكن من جمع معلومات دقيقة ومحددة حول الموضوع، وأيضا اعتمدنا على الأسئلة الشبه مغلقة لكي نعطي الفرصة للباحث للإبداء رأيه بحرية تامة، وعدد من الأسئلة المفتوحة.

### 03- مجالات الدراسة:

تتطلب البحوث الميدانية تحديد مجالاتها كالمجال المكاني، وأيضا تحديد مجتمع البحث الذي يعتبر شرط أساسي للقيام بالبحث الميداني، لكي نتحصل على المعلومات والبيانات اللازمة التي تخدم الموضوع، وتتمثل هذه المجالات فيما يلي:

<sup>1</sup>: عبد الحميد حسن أحمد رشوان: ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة،

أ- المجال المكاني:

قمنا بإجراء دراستنا في مصنع الحديد والصلب -الحجار- الذي يعد أكبر إنجاز اقتصادي حققته الجزائر بعد الاستقلال ويتربع على 800 هكتار في شمال شرق الجزائر في ولاية عنابة، وبالتحديد على بعد 15 كلم جنوب شرق مدينة عنابة في إقليم بلدية سيدي عمار بولاية عنابة، ويربطها الطريق الوطني رقم 16 والطريق الوطني رقم 56، كما يربطها بميناء عنابة ومنجم الونزة خط للسكة الحديدية، ومقسم إلى ثلاث مناطق، المنطقة الأولى: ورش الإنتاج (300) هكتار، المنطقة الثانية تشمل مناطق التخزين (300) هكتار، المنطقة الثالثة (200) هكتار، تتمثل مهمة المجمع في تطوير خام الحديد الوطني وإنتاج منتجات نصف جاهزة من الصلب تحتاجها فروع أخرى في قطاع الصناعة، بالإضافة إلى ذلك احتياجات الطاقة والسوائل، حيث جهز المجمع بأجهزة مثل:

➤ ثلاثة محطات طاقة حرارية بطاقة إجمالية قدرها 65 ميغا واط / ساعة.

➤ أربعة مصانع للأوكسيجين بطاقة إجمالية قدرها 3500 متر مكعب / ساعة.

➤ ثلاثة محطات مياه بطاقة 28400 م<sup>3</sup> / ساعة.

كما يحتوي المجمع على محيط ميناء عنابة بالمرافق التالية: رصيف فولاذي مجهز برافعات ، 5 بسعة 25 طن واثنان ب 40 طن، كما يحتوي على طاقة إنتاج تبلغ 02 مليون طن من الفولاذ السائل، ووصل عدد عماله سنة 1982 إلى 27 ألف عامل، ليتقلص العدد إلى حوالي 5500 عامل حاليا بسبب العديد من الظروف والتغيرات.

ب- المجال الزمني:

يشير المجال الزمني إلى وقت أو فترة الدراسة، ولقد دامت فترة دراستنا الميدانية في مصنع الحديد والصلب الحجار مدة شهرين من شهر أبريل إلى غاية شهر ماي وقد مرت فترة إجرائنا للدراسة بثلاث مراحل كما يلي:

**المرحلة الأولى للدراسة الميدانية:** تمثلت في زيارة استكشافية لميدان الدراسة وتمت في شهر أبريل وكانت أول دراسة استطلاعية في يوم الاثنين 2019/04/08، فكان لقائنا الأول مع مدير الموارد البشرية



والرقابة والأمن GRH الذي رحب بنا، وفر أماننا كافة التسهيلات لإجراء الدراسة، وعرفنا على المسؤولة على تأطيرنا طيلة فترة التبرص مديرة الأمن في المؤسسة.

المرحلة الثانية للدراسة الميدانية: في هذه المرحلة قمنا بإجراء مقابلة مع مدير الموارد البشرية والوقاية والأمن، وأيضا مع مديرة الأمن التي أعطتنا معلومات قيمة حول المؤسسة وأيضا حول موضوع دراستنا، وذلك يوم 2019/04/24 على الساعة 10.30 وأيضا قدمت لنا وثائق هامة لدراستنا.

المرحلة الثالثة للدراسة الميدانية: في هذه المرحلة عملنا على تركيب استمارة البحث وتم تعديلها مرارا، حتى انتهينا إلى شكلها النهائي، وقمنا بتوزيعها على العمال يوم 2019/05/12 ويوم 2019/05/15، واسترجعناها يوم 2019/05/20 ويوم 2019/05/22، أما فيما يخص الجانب النظري فقد عملنا عليه منذ بداية السنة الجامعية من بناء إشكالية البحث إلى غاية كتابة الخاتمة وقائمة المراجع.

### ج- المجال البشري:

يضم مصنع الحديد والصلب الحجار على 5500 عامل بمختلف المستويات والترتب، موزعين على مختلف المصالح، ونظرا لكبر حجم مجتمع البحث فقد اعتمدنا على العمال الذين يعملون في ميدان العمل. بإختيار عينة عرضية.

### ثانيا: بيانات الدراسة الميدانية: تحليلها وتفسيرها.

بعد اعتمادنا على جملة من الإجراءات المنهجية من ملاحظة، مقابلة، استمارة، التي أفادتنا في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بمصنع الحديد والصلب- الحجار - ، قد تم التوصل إلى جملة من الإحصائيات الخاصة بموضوع الرقابة ودورها في التخفيف من حوادث العمل، والتي سنعرضها فيما يلي:

### 1- العينة وكيفية إختيارها:

في كثير من الأحيان يصعب القيام بدراسة شاملة لجميع مفردات المجتمع الأصلي وحتى إن أجريت ليست بأمر الهين لأنها تحتاج إلى بذل جهد كبير ومال كثير ووقت طويل ولذلك يلجأ الباحث إلى استخدام أسلوب العينة .

تعتبر العينة جزء من المجتمع أو مجموعة من المفردات الداخلة في تركيب المجتمع الذي يجر عليه البحث ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة، وتبعا لطبيعة الدراسة حيث يتحدد نوع العينة وحسب طبيعة موضوع هذه الدراسة، والباحث في العلوم الاجتماعية لا يستطيع القيام بدراسة شاملة لجميع وحدات المجتمع، لذا فهو مضطر إلى الاكتفاء بعدد محدود من الحالات التي تدخل في البحث.<sup>1</sup>

ولذلك تعتبر العينة العشوائية على أنها اختيار يتم على أساس إعطاء فرصة متكافئة لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي، فإذا كان أفراد العينة مرقمين على قصاصات من الورق فانتقاء الورق يتم بطريقة عشوائية إلى أن يتم انتقاء العدد المطلوب، وكل ما زاد على ذلك العدد يلغى.<sup>2</sup>

وبالنسبة للدراسة الحالية فقد تم اختيار عينة العرضية واعتمدت على التوزيع العشوائي للاستمارات بسبب ظروف العمل والمتمثلة في تغيير أوقات العمل في المؤسسة نظام 8/3 عشوائية لأن موضوع الدراسة يتطلب ذلك وذلك باختيار 150 عامل بإختيار نسبة 04 % من لعدد الكلي للعمال.  $100 \times 5500 / 150 = 0.04$  %

الأمر الذي جعلنا نختار تقنية العينة العرضية في توزيع استمارات البحث نظرا لعدد العمال الكبير، وقد قمنا بتوزيعها عشوائيا على العمال وقاموا بملئها، إلا أن في فترة استرجاعها تم استرجاع 141 استمارة ملاءها العمال بعناية كبيرة ويتمعن في كل سؤال من مجموع 150 استمارة وزعت.

الإستمارات	الموزعين	الإستمارات المسترجعة	الإستمارات لم تسترجع
150	150	141	09

<sup>1</sup>: أحمد زكي بدوي: علاقة العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1981، ص364.

<sup>2</sup>: عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، الجزائر، 2007، 65.

**01- خصائص أفراد العينة:**

**جدول رقم 05:** يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	ك	%
ذكر	141	100
أنثى	00	00
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن كل أفراد العينة هم ذكور، حيث قدرت نسبتهم بـ100% وهذا راجع إلى طبيعة العمل في مصنع الحديد والصلب الذي يتطلب جهد عضلي وبدني وأيضا فكري، كما يتميز بخطورة العمل الذي يحتاج قوة الصبر واليقظة، كما أن حساسية ميدان العمل الذي يتميز بالظروف الفيزيائية الصعبة كالحرارة العالية التي تتلائم التركيبية الفيزيولوجية للذكور أكثر من الإناث، إضافة إلى أوقات العمل المتأخرة التي تتناسب الرجل أكثر من المرأة فلهذا العمل يناسب جدا فئة الذكور أكثر من فئة الإناث.

**الجدول رقم 06:** يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

الجنس	ك	%
25-20	23	16,31
31-26	46	32,62
36-32	13	09,21
41-37	08	5,67
47-42	33	23,40
52-48	02	1,41
57-53	02	1,41
62-58	04	2,83
67-63	10	7,09
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يبين الجدول رقم(06) أن معظم العاملين تتراوح أعمارهم ما بين(26-31) سنة، بنسبة قدرت ب32.31% وهذا يدل على أن فئة الشباب أكبر فئة تشتغل في مصنع الحديد والصلب، وهذا يفسر بكونهم لديهم طاقات وقدرات وإمكانيات، ونشاط فكري وعضلي يؤهلهم للوقوف لساعات طويلة للعمل على الآلات بالمقارنة مع النسب الأخرى، وهذا ما لاحظناه عند زيارتنا للمؤسسة والتي تزامنت مع مواعيد دخول العمال للعمل، حيث لاحظنا أن أغلبية العمال شباب، وأيضا رغبة الشباب في إبراز ذاتهم لكي يتحصلوا على ترقيات وزيادة في الأجور، وأيضا لاحتياجاتهم المالية وتوفير ظروف ملائمة لتكوين أسرة في حين نلاحظ أن نسبة الموظفين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (63-67) سنة هي قليلة مقارنة بفئة الشباب حيث قدرت نسبة المتقدمين في السن 07.09 % حيث تتمتع هذه الفئة بخبرة عالية في العمل، فهي تعمل على الإشراف ومراقبة فئة الشباب وتقديم لهم النصائح والإرشادات لتخفيف من حوادث العمل، فمصنع الحديد والصلب الحجار رغم خروج هذه الفئة لتقاعد إلا أنها تستدعيهم وتستعين بهم بحكم جديتهم في العمل وخبرتهم في العمل وللعمل على تكوين وتدريب المترشحين الجدد في ميدان العمل.

**الجدول رقم07: يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية .**

الحالة العائلية	ك	%
أعزب	47	33.33
متزوج	88	62.41
أرمل	00	00.00
مطلق	06	04.25
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (07) أن نسبة المتزوجين تمثل أكبر نسبة وقدرت ب62.41% مقارنة بفئة العزاب التي تقدر ب 33.33%، ونفسر ذلك بأن المتزوجين يحتاجون لدخل مالي للأبن لديهم أسرة، ولديهم فرصة لاختيار عمل، فهمم الوحيد العمل وأخذ أجر فقط ليحافظوا على حياة كريمة لهم ولعائلتهم لذلك يعد العمل ذا أهمية كبيرة.

**الجدول رقم 08:** يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	ك	%
ابتدائي	00	00.00
متوسط	08	05.67
ثانوي	70	49.64
دراسات عليا	07	04.96
جامعي	56	39.71
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب العمال لديهم مستوى تعليمي ثانوي، وتقدر نسبتهم ب 49.64% ويلبها المستوى التعليمي الجامعي بنسبة تقدر ب 39.71% ويفسر اعتماد مصنع الحديد والصلب الحجار على الكفاءات العلمية ومختصين كل في مجاله، ذلك بحكم أن المؤسسة لديها شركاء أجانِب وتحاول الحفاظ على سمعتها العالمية، ولتحقيق أهدافها المسطرة من خلال استقطابها لليد العاملة ذات خبرة علمية لأن طبيعة العمل تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا والآلات،

**الجدول رقم 09:** يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	ك	%
<b>05-01</b>	84	59.57
<b>10-06</b>	15	10.63
<b>15-11</b>	00	00.00
<b>20-16</b>	06	04.25
<b>25-21</b>	02	01.41
<b>30-26</b>	05	03.54
<b>35-31</b>	22	15.60
<b>40-36</b>	07	04.96
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

من خلال الجدول رقم (09) يتضح أن النسبة المرتفعة سجلت لدى فئة (01-05) حيث قدرت ب 84%، مما يؤكد على توظيف المؤسسة لفئة الشباب الذي لاحظناه في الجدول رقم (02)، وهذا راجع إلى أنهم عمال التحقوا حديثا بالعمل على أساس شهاداتهم ومؤهلاتهم العلمية وأن مصنع الحديد والصلب الحجار يبحث دائما على تجديد روح العمل ودوران العمل، وأيضا إلى الحوافز التي تمنحها المؤسسة باستمرار سواء فيما يخص الجانب المعنوي أو المادي، بالإضافة إلى تعزيز الثقة بين العمال والمرووسين مما يخلق لدى العامل ثقافة الاستقرار الوظيفي وعدم التخلي عن عمله، أما النسبة القليلة فقد سجلت لدى فئة (21-25) بنسبة 01.41% وهذا راجع إلى تعرضهم إلى أمراض جعلتهم يخرجون إلى التقاعد المبكر.

**02: بيانات خاصة بأساليب الرقابة على حوادث العمل المعتمدة في مؤسسة الحديد والصلب الحجار.**

**الجدول رقم 10: يوضح مفهوم الرقابة على حوادث العمل لدى العمال.**

مفهوم الرقابة	ك	%
متابعة المشرف	18	12.76
لجان تفتيش	39	27.65
تصحيح الانحرافات والأخطاء	84	59.57
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	141	100

تشير إجابات المبحوثين وفق ما هو مبين في الجدول رقم (10) أن المقصود بالرقابة على حوادث العمل هي تصحيح الانحرافات والأخطاء وذلك بنسبة قدرت ب 59.57% ويرجع ذلك إلى أن المشرف أثناء مراقبته لأداء العمال يقوم بكشف الأخطاء والانحرافات الموجودة ومحاولة تصحيحها لضمان سير العمل وفق الأهداف المسطرة، كما تشير إلى توفر المؤسسة على نظام رقابي فعال هدفه معالجة مختلف الانحرافات والأخطاء وتفاذي تكرارها ويقدم الحلول لذلك، أما النسبة القليلة فكانت بنسبة 12.76 % أقرروا بأن الرقابة هي متابعة المشرف وهذا راجع إلى نظرتهم إلى المشرف بأنه المراقب الذي

يتابع عن كثب السير الحسن للعمل وبأن ما تم التخطيط له يطبق وينفذ بالدقة اللازمة والنوعية الجيدة لتحقيق الأهداف المرجوة.

**الجدول رقم 11: يوضح أساليب الرقابة في المؤسسة للتخفيف من حوادث العمل.**

أساليب الرقابة	ك	%
نعم	128	90.78
لا	13	09.21
المجموع	141	100

يتبين من خلال الجدول رقم(11) أن أغلب الموظفين أقرروا بوجود أساليب رقابية في مؤسستهم للتخفيف من حوادث العمل، وتقدر نسبتهم ب 90.78% ونفس إقرار معظمهم بوجود الأساليب إلى معرفتهم بتلك الأساليب الرقابية المطبقة عليهم، وأن أي مؤسسة تستعين بأدوات وأساليب رقابية لمراقبة موظفيها وطبيعة عملهم، في حين النسبة المنخفضة قدرت ب 09.21% وأقرت بعدم وجود أساليب للمراقبة وهذا راجع إلى جهلهم بطبيعة تلك الأساليب.

**الجدول رقم 12: يبين كيفية تجسيد الرقابة على حوادث العمل داخل المؤسسة.**

تجسيد الرقابة	ك	%
الرقابة على الأداء	46	22.43
الرقابة على الآلات	70	34.14
الرقابة على العمال	33	16.09
الرقابة على الإنتاج	56	27.31
أخرى تذكر	00	00.00
المجموع	*205	100

\*تم الإجابة على أكثر من احتمال لذلك تعدت الإجابة 141.

تشير إجابات المبحوثين وفق الجدول رقم (12) أن الرقابة تتجسد على الآلات بنسبة قدرت ب34.14% وهذا للتأكد من صحتها وعدم وجود أي عطل بها، وأي عطل يتم إصلاحه ومعالجته لكي لا تتسبب الآلات في حوادث قد تؤدي بحياة العمال أو تخلف لهم عاهات دائمة، أما نسبة 16.09% تقرر

بأن الرقابة تتجسد على العمال لأن العامل إنسان وقد يسهى ويعرض نفسه لحوادث لذا وجب مراقبة وإعطائه النصائح والإرشادات باستمرار في مكان العمل لكي لا يتعرض لإصابات.

**الجدول رقم 13:** يوضح الوسائل المستخدمة في العملية الرقابية على حوادث العمل.

الوسائل المستخدمة	ك	%
الكاميرات	04	02.42
الأوامر الشفاهية	49	29.69
الإشراف والمتابعة	43	23.06
التقارير الإدارية والتفتيش	33	20.00
تكليف موظف بالرقابة	36	21.81
أخرى تذكر	00	00.00
<b>المجموع</b>	<b>165*</b>	<b>100</b>

\*تم الإجابة على أكثر من احتمال لذلك تعدت 141.

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن معظم الموظفين أقرروا بأن الوسيلة المستخدمة في العملية الرقابية على حوادث العمل في مؤسسة الحديد والصلب الحجار هي الأوامر الشفاهية وقدرت نسبتهم ب 29.69% ويرجع سبب ذلك إلى طبيعة العمل أن مؤسسة الحديد والصلب الحجار من المؤسسات الصناعية الثقيلة التي تستخدم آلات ضخمة يجب دائما الحذر منها لذلك يقوم المسؤولين بتقديم أوامر شفاهية إن كان قبل عمل العامل أو أثناء عمله في منطقة خطرة كالعامل في الفرن العالي وهذا ما أكدته لنا مديرة الأمن، وأيضا هذا يدل على وجود الطابع الرسمي والغير الرسمي في المؤسسة ما يفتح مجال الاتصالات بين الإدارة والعمال، أما أقل نسبة فكانت بعدم استخدام الكاميرات في العملية الرقابية، وذلك بنسبة 02.42% فهذه المؤسسة لم تدخل التكنولوجيا بعد في عملية الرقابة بل تعتمد على تكليف موظف بهذه العملية، وهذا ليتمكن المراقب من التعرف عن قرب عن المشاكل التي تعطل سير أداء العمل كما يقوم بمتابعة السير الحسن للعمل، فالكاميرات ماهي إلا وسيلة لمراقبة العمال فقط أما عملية الرقابة فتشمل العمال والآلات خاصة والإنتاج.



**الجدول رقم 14:** يبين طرق العملية الرقابية في المؤسسة.

العملية الرقابية	ك	%
بطريقة مباشرة	121	85.81
بطريقة غير مباشرة	20	14.18
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

من خلال البيانات الواردة في الجدول نجد أن نسبة 85.18% من الموظفين يرون بأن العملية الرقابية في المؤسسة تتم بطريقة مباشرة وسبب ذلك أنها تساهم في تجاوز الأخطاء وتقييم القدرات حيث يتمكن المراقب من الكشف عن الأخطاء والتجاوزات قبل استفحالها أو محاولة التقليل منها في المستقبل وهذا ما لاحظناه أثناء زيارتنا للمؤسسة حيث يعمل المراقب على تقديم نصائح كلباس الخوذة، وبأن المراقب لديه مسؤولية حماية العمال ومراقبتهم مراقبة دقيقة، بينما نجد نسبة 14.18% من العمال يرون أن الرقابة تمارس بطريقة غير مباشرة وهذا يؤثر على العامل بشعوره بالملل والتوتر فيرتكب أخطاء وحوادث في العمل.

**الجدول رقم 15:** يوضح رأي العمال حول أنسب أنواع الرقابة في المؤسسة.

نوع الرقابة	ك	%
الرقابة الذاتية	114	80.85
الرقابة من قبل المسؤول	27	19.14
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يبين الجدول رقم (15) أن النسبة الأعلى والمقدرة بـ 80.85% التي أقر بها الموظفون هي كون الرقابة الذاتية هي أنسب أنواع الرقابة وهذا راجع إلى كون الرقابة نابعة من ذاتهم ويشعرون بالمسؤولية والوعي اتجاه العمل، بالإضافة إلى خطورة العمل في مصنع الحديد والصلب الحجار التي قد تعرض العامل للحوادث وبالتالي تكون لدى العامل ثقافة الحذر من الآلات، من جهة أخرى فإن العامل يحب الحرية في العمل فيفضل أن يكون قائدا وليس تابعا، فهو يعمل ليس خوفا من العقاب بل أملا في

المكافآت، في حين يرى بقية الموظفين أن الرقابة من قبل المسؤول هي المناسبة لأن العمال لديهم الثقة في المسؤول بإعطائهم الإرشادات والنصائح والتعليمات لحمايتهم من ارتكاب الأخطاء والوقوع والتعرض للحوادث فهذا ما لاحظناه أثناء زيارتنا مع مديرة الأمن وهي تراقب عمل العمال في الميدان وقامت بإعطاء نصائح ومثال ذلك عدم العمل بالحرارة أمام أنبوب الغاز والتذكير بلون أنبوب الغاز.

**الجدول رقم 16:** يبين مساهمة الرقابة على حوادث العمل في التزام العامل بالقوانين.

التزام بالقوانين الأمنية	ك	%
نعم	133	94.32
لا	08	05.67
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

تشير بيانات الجدول رقم 16 أن أغلب العمال يقرون بمساهمة الرقابة على حوادث العمل بالتزامهم بالقوانين والتعليمات وذلك بنسبة 94.32% وهذا راجع إلى شعورهم بالمسؤولية اتجاه العمل وهذا يؤدي إلى إنجاز العمل في الوقت المحدد ويعتبر الالتزام بالقوانين من القيم الخاصة بالمؤسسة التي تضمن السير الحسن للأعمال وحسب النظرية التaylorية فإن وضع المؤسسة للقوانين ووضوحها تضمن إحترام العاملين وتسيطر العقوبات لمن لا يلتزم بها ويضمن سلامة تحقق الأهداف الاستراتيجية ورفع مستوى أداء العامل ، لذلك يمكن اعتبار القوانين كوسيلة تحرص على تحقق الهدف الأسمى للمؤسسة ألا وهو البقاء والاستمرار.

**الجدول رقم 17:** يوضح طبيعة التقارير المعتمدة في تطبيق العملية الرقابية في المؤسسة.

التقارير	ك	%
التقارير الدورية	69	43.67
تقارير قياس كفاءة العمال	25	15.82
تقارير الفحص	25	15.82
المذكرات الميدانية	39	24.68
أخرى تذكر	00	00.00
<b>المجموع</b>	<b>158*</b>	<b>100</b>

\*تم الإجابة على أكثر من احتمال لذلك تعدت 141.

توضح البيانات في الجدول رقم (17) أن أكثر التقارير المعتمدة في مصنع الحديد والصلب الحجار في تطبيق العملية الرقابية هي التقارير الدورية وذلك بنسبة قدرت ب 43.67% وذلك بنزول المراقب إلى ورشة العمل بصورة دورية يومية أو أسبوعية أو شهرية أو حولية أو بعد انتهاء أي مرحلة من مراحل المشروع حيث يقوم المراقب بكتابة تقارير وتوجيههم إلى الإدارة العليا، كما أقر الموظفين آخرين باعتماد تقارير قياس كفاءة العمال وتقارير الفحص وذلك بنسبة 15.82% ويرجع سبب إقرارهم إلى وجود تقارير دورية عادية تقيس قدرات العمال وتحفيزهم على الأداء لتحسين نوعية عملهم وأوضاعهم في العمل.

**الجدول رقم 18: يوضح رأي العمال في مدى خطورة عملهم.**

الإحتمالات	ك	%	مظاهر خطورته	ك	%
نعم	123	87.23	خطر الاحتراق	52	42.27
			خطر التكهرب	30	24.39
			خطر الاحتراق	14	11.38
			خطر السقوط من المرتفع	20	16.26
			خطر فقدان السمع	07	05.69
لا	18	12.76			
المجموع	141	100			

يظهر من خلال ما هو مبين في الجدول رقم (18) الذي يوضح خطورة العمل في مصنع الحديد والصلب الحجار بأن نسبة الموظفين الذين يرون بأن العمل في مصنع الحديد والصلب الحجار خطر تقدر ب 87.23% وتتمثل مظاهر خطورته في العمل في مؤسسة صناعية تتواجد فيها كل الأخطار الممكنة من تيار كهربائي عالي وأفران ذات درجات حرارة عالية جدا، كما أن قدم الآلات والمعدات التي تحركها في حد ذاته تشكل خطر على العمال والعمل في الأماكن العالية مما يعرض العامل إلى الانزلاقات والسقوط لأن كل شئ يعمل بالزيوت، إضافة إلى خطر الاختناق والاحتراق بفعل تسرب الغاز، والإجهاد البدني الذي يعرض العامل إلى فقدان التركيز مما يعرضه إلى أخطار وخيمة، فالعمل في شركة صناعية ثقيلة بحد ذاته يقابله الموت المؤقت للعمال كخطر فقدان السمع والتعرض إلى الأمراض

الصدرية جراء تلوث محيط العمل، أما النسبة المتبقية من الموظفين فقد أقرت ب 12.76% بعدم خطورة العمل وأرجعوا السبب إلى جهلهم بالمخاطر لكونهم حديثي العمل، وأيضا لالتزامهم بوسائل الحماية الخاصة بهم من لباس الواقي.

**الجدول رقم 19: يبين تعرض العامل إلى حادث خلال عمله.**

الإحتمالات	ك	%	طبيعته	ك	%
نعم	43	30.49	كسور وحروق	30	67.76
			حساسية في الصدر والأنف	13	30.23
			المجموع	43	100
لا	98	69.50			
المجموع	141	100			

توضح البيانات الواردة في الجدول رقم (19) والمتعلقة بتعرض العامل إلى حادث عمل في حياته من عدمه، إلى أن معظم العاملين يرون بأنهم لم يتعرضوا إلى حادث في عملهم بنسبة قدرت ب 69.50% وسبب ذلك أخذ العمال بالإرشادات والتعليمات وتطبيقها كما يجب، أيضا تلقى لهم لدورات تكوينية وتدريبية ودروس حول الآلات والمعدات وأخطارها، إضافة إلى التقيد بلباسهم الخاص بهم خاصة الخوذة والقفازات والنظارات وهذا ما لمسناه خاصة عند العمال الذين يعملون في الفرن العالي أو أمامه، وأخذهم العمل بجدية وعدم الاستهزاء بخطورته، أما البقية تعرضوا إلى حادث أثناء تأدية عملهم ما بنسبة 30.49% فتباينت خطورتها وأنواعها، فمنهم يشيرون إلى تعرضهم إلى إصابة على مستوى الظهر، حروق في اليد سقوط من الدرج، ومن الآلات المحمولة أو السقوط من علو مرتفع، مما عرضهم إلى كسور مختلفة وبتتر لأصابع اليد والأرجل وذلك بفعل الانزلاقات التي سببها زيوت الآلات بنسبة 69.76% ، وبنسبة 30.23% حساسية في الصدر أو الأنف أو في العينين بفعل الغازات السامة المنبعثة ودرجات الحرارة العالية والضوء المنخفض.

الجدول رقم 20: يوضح رأي العمال حول وقوع حوادث العمل.

الأسباب	ك	%
غياب الجهات المكلفة بالرقابة	39	20.74
المشاكل النفسية والاجتماعية للعمال	64	34.04
نقص العتاد الأمني	27	14.36
نقص في تدريب وتكوين العمال	19	10.10
الظروف الفيزيائية السيئة	39	20.74
أخرى تذكر	00	00.00
<b>المجموع</b>	<b>188*</b>	<b>100</b>

\*تم الإجابة على أكثر من إجابة لذلك تعدت 141.

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن أغلبية العمال أفادوا بأن من أسباب وقوع حوادث في العمل في مصنع الحديد والصلب -الحجار- المشاكل النفسية والاجتماعية للعمال بنسبة قدرت ب 34.04% ويرجع ذلك إلى عدم توفير الظروف الفيزيائية الملائمة للعمل مما يعرض العامل للضغط والتوتر والقلق المستمر من درجات الحرارة العالية والضجيج المستمر للآلات والحديد عندما يخرج من الفرن، وأيضاً من ساعات العمل الطويلة، أما النسبة المتبقية تقرر بأن أسباب وقوع حوادث العمل راجع إلى نقص في حصص التكوين والتدريب و قدرت نسبتهم ب 10.10 %، فالتدريب والتكوين مرحلة ضرورية يجب أن يمر عليها أي عامل ويجب أن تكون في مكان العمل، ومن أسباب أيضاً وقوع حوادث العمل تهاون العمال وعدم مبالاتهم، إضافة إلى التجهيزات والآلات القديمة التي لا تتوفر على المعايير والمواصفات العالمية مثال IZO 45000 .

**الجدول رقم 21:** يوضح مدى تكفل المؤسسة بإصابة العمال عند وقوع حادث مفاجئ.

الحالات	ك	%	السبب	ك	%
نعم	141	100	الإسعاف الأولي	66	46.80
			النقل إلى المستشفى	62	43.97
			العلاج الطبي	13	09.21
			لا يتم التكفل	00	00.00
			أخرى تذكر	00	00.00
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>			
لا	00.00	00.00			
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>			

استنادا إلى الإجابات التي تلقيناها من الموظفين التي تخص تكفل مصنع الحديد والصلب الحجار بإصابة العمال عند وقوع حادث مفاجئ فكانت الإجابة بنعم بنسبة 100 % وسبب ذلك أنها مؤسسة كبيرة ولديها مرافق عديدة منها مصلحة خاصة بالمعاينة الطبية وأيضا المؤسسة متعاقدة مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي يضمن تعويضات مادية للمصاب، وفي بنود عقد العمل المؤسسة مع العمال تقديم تعويضات للمصاب وحمايتهم من الأخطار والحوادث، وهذا ما تؤكد إجابة المبحوثين بأنه يتم إسعافهم أوليا من قبل مختصين بنسبة 46.8 % وسبب ذلك لتخفيف من إصابة المصاب والتدخل السريع لإنقاذه، وأيضا عندما يرى عامل آخر تكفل المؤسسة بالمصاب يشعر بالأمان والارتياح والثقة في المؤسسة التي يعمل بها وهذا كله يزيد من معنوياته وبأنه غير مهمش في المؤسسة.

**الجدول رقم 22:** يوضح رأي العمال لمدى تسبب نقص التدريب في وقوع حوادث العمل.

الحالات	ك	%
نعم	135	95.74
لا	06	04.25
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتضح لنا من خلال إجابة المبحوثين أن النقص في التدريب سبب في وقوع حوادث العمل وذلك بنسبة 95.74% وهذا راجع إلى نقص في الدورات التدريبية فهي مقتصرة فقط في فترة التبرص وبساعات قليلة وهذا ما أكدته لنا مديرة الأمن أن التدريب يكون بإعطاء محاضرات ودروس عن الوقاية والأخطار التي يمكن أن يتعرض لها العامل داخل ورشة العمل، وأيضا عدم وجود مختصين وخبراء مختصين في هذا المجال يقومون بتدريب العمال في ورشات العمل أين تحدث الحوادث، فمن أهداف التدريب القضاء على السلوكيات الخاطئة والطائشة للعمال وتغيير سلوكهم إيجابيا وغرس فيهم ثقافة الوعي بالمخاطر، بينما هناك من يقر بأن النقص في التدريب ليس سبب في وقوع حوادث العمل بنسبة 04.26% بل التدريب ساهم في تجنبهم العديد من الحوادث وذلك لوعيهم لمخاطر العمل المحيطة بهم، فأرجعوا سبب وقوع حوادث العمل إلى الظروف الفيزيائية السيئة وإلى الآلات القديمة.

**الجدول رقم 23:** يوضح الوسائل المستخدمة لتوعية العمال من حوادث العمل.

التوعية	ك	%
لوائح والملصقات	85	37.77
المطبوعات	29	12.88
المحاضرات والندوات	57	25.33
الإرشادات	54	24.00
أخرى تذكر	00	00.00
<b>المجموع</b>	<b>225*</b>	<b>100</b>

\*تم الإجابة على أكثر من احتمال لذلك فاق 141.

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (23) أن نسبة 37.77% من الموظفين أقرروا باستخدام مصنع الحديد والصلب الحجار للوائح والملصقات لتوعية العمال من أخطار العمل وأيضا لتبيان لهم أماكن الخطر، ومن خلال دراستنا الميدانية لورشات العمل لاحظنا وجود ملصقات ولوائح ففي كل مكتب عمل تعلق ملصقات عبارة عن رسومات للأخطار الآلات أو الغازات أو عبارة عن تعليمات السلامة التي يجب الأخذ بها أو رقم رجال الإطفاء أو التنكير بوجوب لباس الخوذة، مضاد اللهب عند الدخول إلى الفرن...إلخ، في حين أقل نسبة سجلت باستعمال المطبوعات كوسيلة لتوعية العمال من الحوادث الموجودة في المؤسسة وذلك بنسبة 12.88% وهذا راجع إلى عدم إيجاد العمال وقت لقراءة المطبوعات ويعتبرون قراءتها مضيعة للوقت فقط .

#### الجدول رقم 24: بوضوح طرق رفع الشكاوي.

الشكاوي	ك	%
كراس الشكاوي	54	38.29
مباشرة مع المفتش	59	41.84
شكاوي خطية	28	19.85
أخرى تذكر	00	00.00
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(24) والذي يمثل طرق تقديم شكاوي الخاصة بتحسين ظروف العمل وتوفير أمن كافي تظهر لنا أن الشكاوي تكون مباشرة مع المفتش بنسبة 41.84% وهذا راجع لوجود شفافية بين العمال والمشرفين ولهم حرية تامة في إعطاء رأيهم وتقديم شكاوي فيما يخص ظروف العمل أو صراع بين العمال ، وأيضا المشرفين يأخذون شكاوي العمال بعين الاعتبار ويوصلونها إلى الإدارة العليا ويعملون على إيجاد لها الحلول اللازمة في أقرب وقت ممكن وهذا ما لمسناه أيضا من زيارتنا لورشة العمل حيث قام أحد العمال بتقديم شكوى للمراقب بعدم وجود الماء للعمال فعمل المراقب بحل المشكل في أنه، بينما هناك من يقوم بتقديم شكاوي خطية لكن بنسبة قليلة تقدر ب 19.85% ويعود ذلك إلى عدم وجود ثقة فيمن يوصل الرسالة الخطية فيتطلب ذلك وقت كبير، فإلجأ العمال لهذه الطريقة عندما توجد مشاكل كثيرة فهي تعطي للعامل راحة تامة في إعطاء رأيه بكل حرية ومصداقية.



**الجدول رقم 25:** يوضح استعانة المؤسسة بخبراء مختصين في إعداد النظام الرقابي لحوادث العمل.

الحالات	ك	%
نعم	105	74.46
لا	36	25.53
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه رقم (25) أن نسبة استعانة المؤسسة بالخبراء قدرت ب 74.46% وهذا ما يدل على أن المؤسسة تحرص على تطوير والحفاظ على نظام رقابي جيد وهذا راجع لتفادي حوادث العمل داخل مصنع الحديد والصلب الحجار، وللحفاظ أيضا على شهادة الجودة ISO45000، باعتبارها مؤسسة عالمية لديها سمعتها لذلك تحافظ عليها بالاستعانة بخبراء مختصين في هذا المجال، ونظرا للآراء بعض العمال بأنهم ليسوا على دراية باستعانة المؤسسة بالخبراء من عدمه فقد أجابوا ب لا بنسبة قدرت ب 25.53% وأيضا لأنه لا يوجد تحسن في نسب حوادث العمل في المؤسسة وما زالت الحوادث في تزايد مستمر.

**الجدول رقم 26:** يوضح عدم تفتيش ومراقبة الآلات يسبب حوادث العمل.

الحالات	ك	%	تخضع	ك	%
نعم	120	85.10	يومي	73	51.77
			أسبوعي	18	12.76
			شهري	15	10.63
			سنوي	49	34.75
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>
لا	21	14.89			
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن أغلب الموظفين أجابوا بنعم بنسبة 85.10% حيث أقرروا أن عدم تفتيش ومراقبة الآلات يسبب حوادث في العمل لذلك تكون مراقبة الآلات بشكل يومي بنسبة قدرت ب 51.77 % ذلك لتفادي الوقوع في الحوادث ولأن الآلات قديمة وكبيرة تحتاج لمراقبة يومية وتفتيش مستمر ، بينما تقدر نسبة الذين أجابوا بأن عدم تفتيش ومراقبة الآلات لا يسبب حوادث العمل ب14.89% هذا راجع لعدم درايتهم بهذه الأمور ولا يشتغلون في أماكن تتواجد فيها الآلات والأفران الخطرة.

**الجدول رقم 27: يوضح مدى صرامة تطبيق القواعد الأمنية في المؤسسة.**

الحالات	ك	%	العقوبات	ك	%
نعم	105	74.46	الإنذار الشفوي	89	84.76
لا	36	25.53	الطرده	02	01.90
المجموع	141	100	الإحالة إلى المجلس التأديبي	14	13.33
			المجموع	105	100

من خلال الجدول رقم (27) نلاحظ أنه توجد صرامة في تطبيق القواعد الأمنية في مصنع الحديد والصلب الحجار وذلك بنسبة قدرت ب74.46% ويعود ذلك إلى طبيعة عمل المؤسسة التي تحتوي على موارد وآلات جد ضخمة وأن الإنتاج في حد ذاته خطر في صنعه وفي نقله ولهذا تطبق المؤسسة القواعد الأمنية بصرامة كبيرة، ونجد تطبق عقوبات لمن يخالف القواعد الأمنية وذلك بالإنذار الشفوي بنسبة 84.76% حيث يقوم المراقب بتوعية المخالف حيث يحاول أن يفهمك أن حياتك أعلى، بتقديم نصائح وتوجيهات، وأحيانا الإحالة إلى المجلس التأديبي الذي يصدر قرار إما بالتوقف عن العمل لمدة تتراوح من 03 إلى 08 أيام وقد يصل الأمر بالطرده حسب درجة المخالفة، فهناك من يرى بأنه لا توجد صرامة في تطبيق القواعد الأمنية بنسبة 25.53% ويرجعون ذلك إلى أنه إذا كانت صرامة فما وجدت تزايد مستمر لحوادث العمل وأيضا هناك جانب إنساني بين العمال والمراقبين.

**الجدول رقم 28:** يوضح مدى توفير المؤسسة لباس خاص لعمالها.

الحالات	ك	%	تلبسها	ك	%
نعم	139	98.58	بشكل دائم	125	88.65
			أحيانا	16	11.34
			لا تلبسها	00	00.00
			المجموع	141	100
لا	02	01.41			
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>			

يتضح من خلال إجابة الباحثين أن أغلبية الإجابات تؤكد أن لديهم لباس خاص بهم بنسبة 98.58 % وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يتطلب لباس خاص يحمي العمال من درجات الحرارة العالية وخاصة حرارة الأفران وأيضا تحمي من انبعاث شرارات اللهب، وأيضا من سقوط الآلات عليهم من خوذة، قفازات، حذاء خاص، نظارات... إلخ، إلا أنه توجد نسبة تكاد تكون منعدمة من العمال تقر بأنه لا يوجد لباس خاص بهم بنسبة 01.41 % ويعود ذلك لأن المؤسسة تعاني أزمة مالية وهناك نقص في لباس العمال هذا ما لاحظناه أن معظم العمال لديهم لباس ممزق، ونجد العمال يلبسونها بشكل دائم بنسبة 88.65 % وهذا لوجود قوانين إلزامية ومراقبين يحرصون على مراقبة العمال وأيضا لوعي العمال بمدى فعالية لبسهم للباس الخاص من أجل حمايتهم من حوادث العمل.

**الجدول رقم 29:** يوضح طبيعة التجهيزات الخاصة بتوفير الأمن الكافي في المؤسسة.

التجهيزات	ك	%
جهاز الإطفاء	139	24.47
الخوذة	139	24.47
الألبسة والأحذية	149	26.23
أخرى تذكر	141	24.82
<b>المجموع</b>	<b>568*</b>	<b>100</b>

\*تم الإجابة على أكثر من احتمال لذلك تعدت 141.

يبين الجدول رقم (29) تجهيزات توفير الأمن في مصنع الحديد والصلب الحجار وأن أعلى نسبة تمثلت في الألبسة والأحذية ب 26.23% ويعود ذلك لحماية العمال من الأخطار التي تعترضهم في بيئة العمل فالألبسة والأحذية تكون بمعايير حماية عالية للعامل، أما جهاز الإطفاء والخوذة بنسبة 24.47% وهذا للإطفاء الحرائق بسرعة وأخذ التدابير اللازمة لأي طارئ يحدث، ومن التجهيزات التي توفرها المؤسسة أيضا النظارات لحماية العينين، لباس مضاد للهب، مضاد الضجيج، واقى الصوت، القفازات، وجهاز قياس ثاني أكسيد الكربون ونسبة الأوكسجين في أماكن العمل المغلقة، كل هذه التجهيزات تهدف بالدرجة الأولى إلى حماية العمال من التعرض للحوادث.

**الجدول رقم 30: يبين رأي العمال حول كفاية التجهيزات الأمنية المتوفرة في المؤسسة .**

		الحالات	ك	%
		نعم	80	56.73
		لا	61	43.26
النقائص	ك	%		
وسائل الحماية	69	71.13		
وسائل النقل والألبسة	07	07.21		
نقص المشرفين على الأمن	19	19.58		
المجموع	97	100		
		المجموع	141	100

يوضح الجدول رقم (30) إجابة المبحوثين حول إن كانت التجهيزات الأمنية كافية في مصنع الحديد والصلب الحجار أم لا، فأجابت نسبة 56.73% بنعم التجهيزات الأمنية كافية في المؤسسة وهذا بسبب وجود أشخاص مكلفين بتوفير التجهيزات والسهر على مراقبتها وإصلاحها، والمؤسسة تخصص تكلفة مالية لضمان حماية العمال، أما نسبة 43.26% يؤكدون أنه لا توجد كفاية في التجهيزات الأمنية وتتمثل النقائص في نقص في وسائل الحماية الخاصة بالعامل، قلة الأحذية والألبسة والقفازات والنظارات، عدم وجود أجهزة أمنية تتابع العمال يوميا ودوريا وتراقب تحركات العمال داخل الورشة، نقص في أجهزة الإنذار والإطفاء، عدم احترام مواعيد تسليم وسائل الحماية في وقتها للعمال كل هذا بسبب عدم وجود تكلفة مالية كافية لضمان تلبية مستلزمات الحماية للعمال.

**الجدول رقم 31:** يوضح وسائل تحقيق الأمن في المؤسسة.

الأمين	ك	%
التفتيش الدوري	44	19.29
إصدار البطاقات الشخصية وتصريح المرور	44	19.29
معرفة مصادر الخطر المحيطة ببيئة العمل.	50	21.92
التخطيط المسبق لبرنامج الأمن الصناعي	38	16.66
مراقبة دخول وخروج العمال والزوار	52	22.80
أخرى تذكر	00	00.00
<b>المجموع</b>	<b>228 *</b>	<b>100</b>

\*تم الإجابة على أكثر من احتمال لذلك تعدت 141.

يوضح لنا الجدول رقم (31) وسائل تحقيق الأمن في مصنع الحديد والصلب الحجار فتتمثل أعلى نسبة لدى العمال الذين أقرروا بأن مراقبة دخول وخروج العمال والزوار هي من وسائل تحقيق الأمن في المؤسسة بنسبة 22.80% ويعود السبب في ذلك إلى أنها مؤسسة كبيرة وتحتوي على نظام أمني إن كان على مداخل المؤسسة أو في وسطها ففي كل رواق تجد رجل أمن يراقب ويحرص على أمن العمال، وذلك بتفتيش الزوار والعمال وطلب منهم تصريح الدخول الذي بدونه لا يستطيع أي أحد الدخول إلى المؤسسة، فحسب آراء بعض العمال الذين تحاورنا معهم في المؤسسة أكدوا لنا بأنه هناك بعض العمال من يحملون معهم أسلحة خفيفة واستعمالها لإخافة المراقبين والمشرفين عليهم، أما بالنسبة إلى النسبة القليلة فقدرت ب 16.66 % لدى التخطيط المسبق لبرنامج الأمن الصناعي في المؤسسة وربما يعود السبب إلى عدم وجود دراسة وتخطيط مسبق وأهداف مستقبلية تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من بينها تحقيق الأمن في المؤسسة وبالدرجة الأولى الحفاظ على سلامة العمال من الأخطار والحوادث التي يتعرضون لها داخل ورشات العمل.

**الجدول رقم 32:** يوضح جدية تطبيق القواعد الأمنية.

الحالات	ك	%
نعم	128	90.78
لا	13	09.21
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) أن نسبة العمال الذين يرون بأنه هناك جدية في تطبيق القواعد الأمنية تقدر ب 90.78 % وهذا راجع إلى أن المؤسسة توفر كافة التجهيزات الأمنية اللازمة، وتعمل على معاقبة كل من يخالف تلك القواعد بكل صرامة من أجل التخفيف من حوادث العمل والمحافظة على الموارد البشرية، بينما هنالك نسبة 09.21 % من يرون بأنه لا توجد جدية في تطبيق القواعد الأمنية فهنالك استهزاء وانعدام للمسؤولية من طرف العمال وأيضا المختصين في العملية الرقابية واللامبالاة في تطبيق قواعد السلامة وهذا ما يعرض العمال إلى حوادث في ورشات العمل.

**الجدول رقم 33:** يوضح أسباب حوادث العمل كما يراها العمال.

الإحتمالات	ك	%
القضاء والقدر	33	20.49
عدم احترام العامل للإجراءات الأمنية	98	60.86
عدم توفر المؤسسة للظروف الأمنية	30	18.63
<b>المجموع</b>	<b>161*</b>	<b>100</b>

\*تم الإجابة على أكثر من احتمال لذلك تعدت 141.

يتضح من خلال الجدول رقم (33) أن أغلب العمال يرون أن الحوادث التي يتعرضون لها ترجع إلى عدم احترامهم للإجراءات الأمنية بنسبة 60.86 % وهذا يعود إلى المشاكل النفسية والاجتماعية للعامل التي تجعله غير متقيد بإجراءات السلامة الأمنية وأيضا إلى الظروف الفيزيائية من درجات الحرارة العالية التي تجعله يخلع الخوذة والقفازات، وأيضا لغياب صرامة المسؤولين في تطبيق قوانين المؤسسة بموضوعية وغياب للمراقبين الأمر الذي يجعل العمال غير متقيدين بإجراءات السلامة الأمنية، بينما أرجع

البعض الآخر إلى أن الحوادث التي يتعرضون لها هي قضاء وقدر بنسبة 20.49% فالعامل يتقيد بإجراءات السلامة ويعمل بنصائح المراقبين والمشرفين إلا أن مشيأه الله أن العامل يتعرض إلى حادث في عمله، أما نسبة 18.63% يقرون بأن المؤسسة لا توفر الإجراءات الأمنية لذلك يتعرض العمال يوميا إلى حوادث عمل.

**الجدول رقم 34:** يوضح مواصفات القائمين على الرقابة على حوادث العمل.

المواصفات	ك	%
الكفاءة والمؤهل العلمي	128	90.78
الأقدمية والخبرة المهنية	13	09.21
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتضح من خلال الجدول رقم (35) أن أغلبية العمال أقرروا بأن من مواصفات القائمين على الرقابة على حوادث العمل يجب أن تتوفر فيهم الكفاءة والمؤهل العلمي بنسبة 90.78% وهذا راجع إلى أن المراقب يجب أن تكون لديه مادة معرفية عن مفهوم الرقابة وما الإجراءات التي يمكن إتخاذها عندما يحدث حادث للأحد العمال، أيضا عن كيفية التعامل مع العمال فالجانب النفسي والعلاقات مهمة جدا بين العمال والقائمين على عملية الرقابة لكي يكون هنالك تفاهم وثقة متبادلة تساهم في تقبل العمال لنصائح وإجراءات السلامة التي يقدمها لهم المراقبين، إلا أن عامل الأقدمية والخبرة من المواصفات الضرورية التي يجب أن يتصف بها القائم على العملية الرقابية بنسبة 09.21% وهذا راجع إلى أن الخبرة تسهل على المراقب القيام بمهامه ولديه كافة الطرق الناجحة ويستعملها مع العمال.

**الجدول رقم 35:** يوضح مدى تهرب العمال من الرقابة في الإطار الأمني.

الحالات	ك	%	السبب	ك	%
نعم	86	60.99	الخوف من المساءلة	38	24.67
لا	55	39.00	كثرة المراقبة والتدخل في المسائل الشخصية.	38	24.67
المجموع	141	100	إنعدام المرونة في الهيكل التنظيمي	09	05.84
			الرقابة تقيد الحريات.	69	44.80
			المجموع	154	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (35) أن هناك تهرب من طرف العمال من الرقابة الممارسة عليهم في إطارها الأمني بنسبة 60.99 % ويعود ذلك إلى أن المراقب يمارس ضغوط نفسية كبيرة على العامل ولا يسمح له بالعمل بحرية تامة فهذا يجعل العامل يشعر بالقلق والتوتر ويعرض نفسه للحوادث ومخاطر العمل لأنه يحس بأنه مراقب بطريقة مستمرة ، وأيضا لظروف العمل الصعبة كالعامل لساعات طويلة تحت درجات عالية يجعل العامل يتهرب بشتى الطرق من الرقابة الممارسة عليه، وهذا ما أجاب به العمال بأن سبب التهرب من الرقابة هو أن الرقابة تقيد حريتهم في العمل بنسبة 44.80 % ولكثرة المراقبة والتدخل في المسائل الشخصية والخوف من المساءلة بنسبة 24.67 % ، إلا أن نسبة 39.00 % من العمال أقرت بأنهم لا يتهربون من الرقابة الممارسة عليهم ويعتبرونها أمر روتيني إداري يجب تقبله وأخذ بنصائح وإرشادات المراقبين وتنفيذها ذلك لضمان أمنهم وسلامتهم.

**الجدول رقم 36:** يوضح رأي العمال في شعورهم بضغط المراقبة المستمرة.

الحالات	ك	%
نعم	46	32.62
لا	95	67.37
المجموع	141	100



يبين لنا الجدول أعلاه رقم (36) إجابة المبحوثين التي أقرروا أن المراقبة المستمرة لا تشعرهم بالضغط بنسبة 67.37% وسبب ذلك بأنهم متعودين على هذه العملية ويجدونها تخدم مصلحتهم الشخصية لأن المراقبة المستمرة تعمل على متابعة العامل في كافة مراحل عمله ويشرف عليه بإعطائه التوجيهات اللازمة وأيضا يقيم فيها المراقب عمل العامل مما يكافئه بها بترقية أو إمتيازات مالية، وعمال آخرين بنسبة 32.62% يرون أن المراقبة المستمرة تشكل ضغط على العامل وتجعله مقيد ويخاف من أن يخطئ ويتعرض للعقاب وبمثابة تدخل في شخصية العامل.

**الجدول رقم 37: يوضح رأي العمال حول كفاءة المسؤول في تسييرهم.**

الحالات	ك	%
نعم	124	87.94
لا	17	12.05
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتضح لنا من ال الجدول رقم(37) أن أغلب إجابات المبحوثين حول ما إذا كانت لدى مسؤولهم كفاءة في تسييرهم كانت ب نعم بنسبة قدرت ب 87.94 % وهذا راجع إلى أن المسؤول لديه كفاءة وخبرة وأقدمية في العمل مما يقدم إضافة للعمال بتقديم لهم تعليمات ونصائح تجعلهم يتجنبون الأخطار الموجودة في بيئة العمل، وأيضا لدى المسؤول كاريزما تسمح له بحسن التعامل مع كل فئات العمال وكل حسب شخصيته، بينما آخرون من العمال يرون أنه لا توجد كفاءة لدى المسؤول في تسييرهم بنسبة قدرت ب 12.05% وسبب ذلك عدم وجود علاقات بين العمال ومسيرهم مما يخلق فجوة بينهم ويفشل المسير في عملية التسيير وأيضا لصغر سن المسير الذي لا توجد لديه خبرة ميدانية كافية تؤهله لتسيير العمال، بل عين على أساس مستواه العلمي فقط.

**الجدول رقم 38:** يوضح مدى تأثير وجود المشرف في العمل على أداء العمال.

			ك	%	الحالات
ك	%	السبب	30	21.27	نعم
30	56.21	عدم توفير الظروف الفيزيائية الملائمة			
16	34.78	عدم توفير الجو الملائم للعمل			
<b>46</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>			
			111	78.72	لا
			<b>141</b>	<b>100</b>	<b>المجموع</b>

يتبين من خلال الجدول رقم (38) أن أغلب إجابة المبحوثين تقر بأن وجود المشرف في بيئة العمل لا يعيق العامل بنسبة 78.72% وهذا راجع إلى أن المشرف كذلك هو عامل ويقوم بعمله كمشرف ومراقب للعمال، وأيضا أن للمراقب مسؤولية وصلاحيات ممنوحة له من طرف الإدارة ويعمل على تطبيقها على العمال، وأيضا يعمل على تزويدهم بالمعلومات التي تساعدهم في الإنجاز الملائم للمهام المسندة إليهم، إلا أن نسبة 21.27% من العمال يقرون بأن المشرف يعيق عملهم وهذا راجع إلى الرقابة الزائدة للمشرف ومراقبة الكثير من الأنشطة والقرارات الشخصية للعمال من قصات الشعر، اللباس، فهذا إفراط في عملية المراقبة وتشكل ضغط وكبح حرية العامل، وأيضا إذا كانت الرقابة غير دقيقة وتتم بطريقة غير موضوعية، لذا على المؤسسة شرح العملية الرقابية للمراقبين بأنها أداة للتعرف على التقدم الحاصل في العمل.

**الجدول رقم 39:** يوضح تقييم العمال النظام الرقابي داخل المؤسسة.

التقييم	ك	%
ضعيف	14	09.92
جيد	119	84.39
جيد جدا	08	05.67
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (39) أن العمال قدموا تقييماً للنظام الرقابي في مصنع الحديد والصلب الحجار فمنهم من أقر بنسبة 84.39 أن النظام الرقابي في المؤسسة جيد ويقوم بدوره ويبدل من طرف المسؤولين مجهودات كبيرة لتحسين ظروف العمال والعمل على الإكثار من الزيارات الميدانية للمراقبين على طول السنة وليس وقت حدوث الحوادث فقط ، والعمل على تطبيق أكثر صرامة وانضباط في عملية الرقابة للقضاء على المحسوبة، أما فئة قليلة من العمال بنسبة 05.67% رأوا أن النظام الرقابي جيد جدا وهذا بسبب وجود تحسن في نتائج حوادث العمل، وبفوائد المراقب الذي يقدم معلومات ونصائح قيمة للعمال تساعدهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم بكل راحة.

**الجدول رقم 40: اقتراحات لتحسين النظام الرقابي على حوادث العمل في المؤسسة.**

الاقتراحات	ك	%
الالتزام بإرشادات وتعليمات الوقاية.	59	41.84
الإكثار من حملات التوعية والدورات التدريبية في ورشات العمل.	32	22.69
زيادة عدد المشرفين على الوقاية والأمن والرقابة.	15	10.63
الاستعانة بالخبراء الأجانب	05	03.54
رقابة الآلات قبل استعمالها من قبل العمال.	20	14.18
توفير الأجهزة اللازمة لضمان الأمن.	10	07.09
<b>المجموع</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (40) اقتراحات عمال مصنع الحديد والصلب الحجار لتحسين النظام الرقابي على حوادث العمل في مؤسستهم، حيث أقر نسبة 41.84% بأنه يجب على العمال الالتزام بإرشادات وتعليمات الوقاية التي تضمن لهم عدم الوقوع في الحوادث من التزام باللباس وحضور الحصص والندوات التوعوية والتحسيسية، خاصة العمال الجدد وعمال آخرين يرون أنه يجب الإكثار من الحصص التوعوية والدورات التكوينية في ورشات العمل والتذكير بالخطر وقدرت نسبتهم بـ 22.69% وهذا دليل على عدم تخصيص المؤسسة لدورات تدريبية كافية تسمح للعامل بأن تكون لديه معلومات ودراية بالمخاطر الموجودة في مكان العمل إن كان مخاطر الآلات أو مواد الإنتاج، لذلك يجب القيام بعدة حصص توعوية وتبين المخاطر المحيطة بالعمل خاصة داخل الورشات، أما بقية العمال فيرون أنه

يجب على المؤسسة زيادة عدد المشرفين والمراقبين على الوقاية والأمن لأن مساحة المؤسسة شاسعة جدا والنقص في عدد المراقبين يؤدي إلى النقص في الأداء الرقابي، فمسألة الأمن في المؤسسة مهمة جدا لتضمن حماية المورد البشري الذي لا يمكن تعويضه، فلذلك على المؤسسة رقابة الآلات قبل استعمالها يوميا واقتناء كل الأدوات اللازمة، وتوفير رجال أمن مختصين وعمليات تحسيسية ذات جودة الإكثار من الدورات التفتيشية والإنذارات حتي تصبح الرقابة تلقائية من قبل العامل وعادة يومية في حياته المهنية.

### عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

بعد قيامنا بالدراسة الميدانية في مصنع الحديد والصلب الحجار وجمعنا لمجمل البيانات والعمل على تفريغها وتحليلها تمكنا من الوصول إلى العديد من النتائج التي ناقشناها على ضوء فرضيات الدراسة وكانت كالاتي:

**الفرضية الأولى:** "تعتمد المؤسسة الصناعية أدوات وأساليب رقابية تهدف للتخفيف من حوادث العمل".

انطلاقا من الجدول رقم (07) اتضح لنا أن نسبة 90.78% من مجموع المبحوثين يؤكدون بأنه هناك أساليب رقابية في مصنع الحديد والصلب-الحجار- للتخفيف من حوادث العمل وهذا ما أكدته دراسة أحمد بن صالح بن هليل الحربي بعنوان "الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء" حيث خلصت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة بين الأساليب الرقابية وأداء العامل.

ومن خلال الجدول رقم(08) تبين أن 34.14 % من مجموع المبحوثين أقرروا بأن الرقابة على حوادث العمل تكون على العمال في مصنع الحديد والصلب -الحجار- .

وانطلاقا من الجدول رقم (10) تبين أن 85.81% من مجموع المبحوثين أكدوا على أن العملية الرقابية على حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب -الحجار- تتم بطريقة مباشرة.

كما اتضح من خلال الجدول رقم (11) اتضح أن 80.85 % من مجموع المبحوثين أقرروا بأن الرقابة الذاتية من أنسب أنواع الرقابة في المؤسسة، وهذا ما أكده التون مايو حيث أن الرقابة داخل المنظمة لا تكون صارمة ولا لطيفة، بل يعتمد المشرف على الرقابة بالمشاركة، إضافة إلى الرقابة الذاتية. وعليه فان انتهاج المؤسسة لهذه الأساليب يجعلها قادرة على التأثير في سلوك الأفراد بنظرة إيجابية.

وانطلاقاً من الجدول رقم (12) تبين أن 94.32% من مجموع المبحوثين أكدوا أن الرقابة على حوادث العمل تساهم في التزامهم بالقوانين والتعليمات الأمنية وهذا ما أكدته دراسة بريش ريمة تحت عنوان "الرقابة الإدارية على المرافق العامة " حيث خلصت هذه الدراسة إلى أن النظام الرقابي يلتزم بقواعد وقوانين المؤسسة.

ومن خلال الجدول رقم (13) تبين أن 43.67% من مجموع المبحوثين أكدوا بأن التقارير الدورية من أكثر التقارير المعتمدة في تطبيق العملية الرقابية على حوادث العمل.

انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل البيانات نستنتج أن مصنع الحديد والصلب - الحجار- يعتمد على أساليب وأدوات رقابية تهدف للتخفيف من حوادث العمل إذن الفرضية الأولى محققة.

**الفرضية الثانية:** "هناك العديد من المتطلبات يجب توفرها لتحقيق الرقابة للتخفيف من حوادث العمل".

من خلال الجدول رقم (17) تبين أن 100 % من المبحوثين أقروا بتكفل المؤسسة بالمصاب أثناء حدوث حادث مفاجئ في مصنع الحديد والصلب-الحجار-.

انطلاقاً من الجدول رقم (19) تبين أن 37.77% من مجموع المبحوثين أكدوا على أن المؤسسة تستخدم اللوائح والملصقات لتوعيتهم من حوادث العمل وهذا ما أكدته دراسة دويخ قويدر بعنوان "مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية " حيث خلصت هذه الدراسة إلى أن العمال يستفيدون من أساليب التوعية التي توفرها لهم المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل.

من خلال الجدول رقم (21) اتضح أن 74.46% من مجموع المبحوثين أكدوا على أن مصنع الحديد والصلب -الحجار- يستعين بخبراء مختصين في إعداد النظام الرقابي لحوادث العمل.

من خلال الجدول رقم (24) تبين أن 98.58% من مجموع المبحوثين أقروا أن المؤسسة توفر لهم لباس خاص بهم يلبسونه بشكل دائم بنسبة 88.65%.

انطلاقاً من الجدول رقم (25) تبين أن 100% من مجموع المبحوثين أكدوا أن مصنع الحديد والصلب-الحجار- يوفر لهم التجهيزات الأمنية اللازمة لتوفير الأمن من جهاز الإطفاء، الخوذة، الألبسة والأحذية، الكمامات، نظارات الحماية.

من خلال الجدول رقم (27) اتضح أن 22.80 % من مجموع المبحوثين أكدوا أن مؤسستهم تستعمل عملية مراقبة دخول وخروج العمال والزوار لتحقيق الأمن في المؤسسة.

انطلاقاً من نتائج عملية تحليل البيانات نخلص إلى أن مصنع الحديد والصلب -الحجار- يوفر متطلبات الرقابة الأمنية قصد التخفيف من حوادث العمل وبالتالي فإن الفرضية الثانية محققة.

**الفرضية الثالثة:** "هناك صعوبات ومعوقات تحول دون تطبيق النظام الرقابي داخل المؤسسة الصناعية".

من خلال الجدول رقم (28) تبين أن 90.78% من مجموع المبحوثين أكدوا أنه لا توجد جدية في تطبيق القواعد الأمنية في مصنع الحديد والصلب -الحجار-.

انطلاقاً من الجدول رقم (31) تبين أن 60.99% من مجموع المبحوثين أقرّوا بأنهم يتهبّون من الرقابة الممارسة عليهم في الإطار الأمني، سبب ذلك أن الرقابة تقيد حريتهم بنسبة 44.80% وأيضاً كثرة تدخل المراقب في المسائل الشخصية.

من خلال الجدول رقم (34) تبين أن 78.72% من مجموع المبحوثين أكدوا أن وجود المشرف معهم أثناء عملهم يعيق التزامهم بعملهم.

انطلاقاً من ما تم عرضه من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا وجود صعوبات تواجه النظام الرقابي الذي يساعد في التخفيف من خطورة حوادث العمل داخل مصنع الحديد والصلب - الحجار- وعليه فالفرضية الثالثة محققة.

النتائج العامة للدراسة:

- مصنع الحديد والصلب -الحجار- يستخدم أدوات وأساليب رقابية للتخفيف من حوادث العمل.
- معظم العمال في مصنع الحديد والصلب -الحجار- يرون أن الرقابة الذاتية هي أنسب أنواع الرقابة لأن لديهم روح المسؤولية لأنها تتبع من ذاتهم، مما يجعلهم أكثر التزاما بتحقيق أعمالهم الشخصية المكلفين بها وهذا ما أكدته نظرية العلاقات الإنسانية التي ترى بأن العامل عندما يكون بعيدا عن المشرف يحاول أن يثبت ذاته.
- عدم مواكبة مصنع الحديد والصلب -الحجار- التطورات التكنولوجية في عملية المراقبة أي بعدم إدخال أساليب حديثة كالكاميرات وبصة الإصبع وغيرها.
- يعمل المسؤول في عملية الرقابة على مراقبة الآلات بالدرجة الأولى لتأكد من صلاحيتها للعمل ومعرفة أسباب العطل لكي يسهل تصليحها ومعالجتها، لأنها السبب الأول في تعرض العمال للحوادث.
- معظم العمال في مصنع الحديد والصلب -الحجار- يرون أن عملهم خطر وهذا يدل على أن العمال يتعرضون يوميا إلى إحتمال وقوع حوادث متباينة في خطورتها من كسور، جروح، وأمراض مزمنة كالأمراض الصدرية، قطع أصابع الأيدي، حروق متفاوتة في درجة خطورتها، ويصل في بعض الأحيان إلى الموت بسبب الصعقات الكهربائية وحروق من الدرجة الثالثة.
- الاستعانة بالخبراء والمختصين في إعداد النظام الرقابي لحوادث العمل يخفف من الحوادث التي تحدث يوميا في المؤسسة.
- معظم العمال في مصنع الحديد والصلب يرون أن النقص في التدريب والتكوين سبب في وقوع حوادث العمل.
- بعض العمال أكدوا أنهم يتهربون من الرقابة الممارسة عليهم، لأن الرقابة إن زادت عن حدها يرفضونها، وخاصة عندما يتم تكليفهم بمسؤوليات تفوق صلاحيتهم، فيعتبرونها كبح لحريتهم في العمل ولا تتم بموضوعية.
- من خلال ما تم التوصل إليه نستنتج أنه يجب أن يستخدم مصنع الحديد والصلب- الحجار- أساليب وأدوات رقابية متطورة للتخفيف من حوادث العمل وللحفاظ على حياة الموارد البشرية، خاصة رقابة الآلات وبالاتماد على التقارير الدورية والإكثار من وسائل التوعية في

ورشات العمل. إذن فالفرضية الأساسية التي مفادها: "أن للرقابة دور في التخفيف من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية" قد تحققت في مصنع الحديد والصلب -الحجار-.

على العموم نجد أن هناك تداخل واتفق بين الدراسات السابقة والنظريات التي استخدمناها في بحثنا خاصة في التأكيد على دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية.

### الاقتراحات:

لقد كان هدفنا الأساسي من الدراسة معرفة دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، فحسب النتائج التي توصلنا إليها حاولنا أن نضع جملة من الاقتراحات والتوصيات التي تفيد مصنع الحديد والصلب -الحجار- وتتمثل في:

- ❖ تنظيم دورات تكوينية وتدريبية كثيفة وعلى مدار السنة في ورشات العمل للعمال عن الآلات وخطورتها وعن كيفية التعامل مع الحوادث التي يتعرضون لها، والتكفل بالمصاب على مستوى الورشة لإنقاذ حياته.
- ❖ تطبيق القواعد والقوانين بصرامة تامة على كافة العمال دون تحيز.
- ❖ تحسين ظروف العمل والاهتمام أكثر بالعامل لأنه كائن إنساني لا يستطيع تحمل الظروف القاسية في بيئة العمل من الحرارة العالية، الغازات المنبعثة في ورشات العمل، والزيوت السائلة في كل مكان.
- ❖ توفير وسائل عمل متطورة تواكب التطور التكنولوجي الحاصل من آلات حديثة.
- ❖ يجب عدم الملل من التوعية وتقديم النصائح والإرشادات للعمال في قوله تعالى "فذكر إن الذكر تنفع المؤمنين". سورة ..... الآية....
- ❖ الإكثار من الحملات التحسيسية والندوات بحضور حالات تعرضت للحوادث لتكون عبرة لآخرين حتى يتقيدون بإجراءات السلامة الأمنية.
- ❖ توفير أجهزة الحماية والتجهيزات في وقتها: من لباس، خوذة، أقنعة، نظارات، سماعات ضد الضجيج: قفازات، أحذية وذات جودة عالية تقاوم كل ظروف العمل.
- ❖ إنشاء دورات مراقبة يومية في ورشات العمل.



- ❖ تركيز مصنع الحديد والصلب -الحجار- على التنبؤ بالانحرافات والأخطاء التي يمكن أن تحدث.
- ❖ القيام بتخطيط مسبق وأهداف مستقبلية لعملية الرقابة ومن أجل التخفيف من حوادث العمل.

## الخاتمة.

تسعي أي مؤسسة سواء كانت صناعية أو خدماتية إلى المحافظة على كيانها واستمراريتها في مجال المنافسة، وذلك بالتركيز على تحقيق أهدافها المسطرة بالاعتماد على كافة الوظائف الإدارية من تخطيط، تنسيق، توجيه، ورقابة، ففي دراستنا تعرضنا إلى وظيفة الرقابة التي تعمل على الكشف عن مختلف الانحرافات والأخطاء التي يقوم بها العمال أثناء مزاولتهم لمهامهم، فحاولنا التركيز فيها على أهم أنواعها، مرتكزاتها، وخصائصها، ومن هذا الأساس سمحت لنا بالتعرف على مختلف الحوادث والأخطار التي يمكن أن يتعرض لها العامل في ميدان عمله.

وقد عملنا على جمع كافة المعطيات النظرية عن موضوع دراستنا، ودعمناها بالجانب الميداني والدراسة الميدانية التي قمنا بها في مصنع الحديد والصلب-الحجار- الذي جمعنا منه كافة المعطيات والبيانات الكمية التي ساعدتنا في التوصل إلى النتائج المرجوة.

وقد تبين لنا من خلال دراستنا أن للرقابة دور في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، وبالتالي وجود علاقة بين الرقابة وحوادث العمل، وأيضا أن مسألة التخفيف من الحوادث أصبحت من الموضوعات الهامة التي تعمل المؤسسة عليها مع المشرفين والمراقبين في ميدان العمل لذلك تسعى جاهدة لتوفير كافة التجهيزات الأمنية والوسائل لضمان سلامة العمال، لذلك وجب على مصنع الحديد والصلب-الحجار- أن يضع خطط مستقبلية لتطبيق الرقابة الكفيلة بحماية العمال وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة المسطرة وجوده عالية في الإنتاج ولتحافظ على سمعتها العالمية.

وفي الأخير نرجو أن تكون هناك دراسات مماثلة ومعقدة في هذا التخصص "علم الاجتماع تنظيم وعمل"، خاصة أن الرقابة عملية هامة تعتمد عليها كافة المؤسسات مما يساهم في التخفيف من حوادث العمل التي هي في تزايد مستمر.

قائمة المراجع

## قائمة المراجع.

### المراجع بالكتب العربية:

### أولا - الكتب باللغة العربية:

1. إبراهيم عبد العزيز شيخا: أصول الإدارة العامة، دار المعرف، الإسكندرية، مصر، 2004.
2. أشرف فهمي خوجة: المؤسسات الصحفية بين التنظيم والرقابة الأطر النظرية والنتائج التطبيقية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006.
3. باطور مصطفى: حوادث العمل في الصناعة، الدار الجامعية، مصر، 1989.
4. بلال مشعلي: الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، دار الفكر للنشر والتوزيع، السعودية، دون سنة نشر.
5. توفيق صالح، الطراونة عبد الهادي: الرقابة الإدارية، دار المنهل، الأردن، دون سنة نشر.
6. الحبيبي علي: الإدارة العامة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1990.
7. حسن إبراهيم بلوط: المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان، 2005.
8. حسين أحمد طراونة وآخرون: نظرية المنظمة، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، 2012.
9. حسين حريم: إدارة المنظمات، مكتبة حامد، عمان، الأردن، 1999.
10. حسين حريم: مبادئ الإدارة الحديثة "النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة"، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006.
11. حمدي ياسين وآخرون: "علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق"، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999.
12. حنفي عبد الغفار: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، 1990.
13. دادي عدون ناصر: اقتصاد مؤسسية، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، دون سنة نشر.

14. رائد عبد ربه: **المراجعة الداخلية، الجندرية للنشر والتوزيع**، 2010.
15. رحي مصطفى عليان: **أسس الإدارة المعاصرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع**، عمان، 2007.
16. رونالد ريديج: **مدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ترجمة فارس لحمي إدارة الشروق، عمان، الأردن، 1999.
17. ريتشارد هل: **المنظمات "هياكلها، عملياتها ومخرجاتها"**، ترجمة: ابن احمد الهاجري، معهد الإدارة العامة، ط1، السعودية، دون سنة نشر.
18. زكي بدوي: **دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات**، مؤسسة شباب الجامعة، دون سنة نشر.
19. زويلف، مهدي حسن: **إدارة الأفراد، دار مجدلاوي للنشر**، ط2، عمان، 1998.
20. زيدان حسان: **الامن الصناعي السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية**، دار الكتاب الجامعي، 1995.
21. سعاد نايف البرنوطي: **الإدارة (أساسيات إدارة الأعمال)**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
22. سعيد محمد المصري: **ادارة الأعمال**، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 1991.
23. سهيلة محمد عباس: **إدارة الموارد البشرية**، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2006.
24. سهيلة محمد عباس، علي حسين علي: **إدارة الموارد البشرية**، دار وائل للنشر، ط02، الأردن، 2007.
25. صالح هاشم صادق: **التخطيط والرقابة**، الجامعة المفتوحة للنشر، طرابلس، 1998.
26. الصباح عبد الرحمان: **الرقابة الإدارية بين النظرية والتطبيق**، مكتبة الأقصى، الإسكندرية، مصر، 1989.

27. صلاح الشنواني: إدارة الإنتاج، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2002.
28. طارق طه: التنظيم في الإدارة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2007.
29. طاهر محسن منصور الغابي، وائل محمد صبحي ادريس: الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007.
30. عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن ، 2007.
31. عباس محمود عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1988.
32. عباس محمود عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971.
33. عبد الرحمان الصباح: مبادئ الرقابة الإدارية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997.
34. عبد الرحمان عيساوي: علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1986.
35. عبد السلام أبو قحف: أساسيات التنظيم الإداري، دار الجامعة الحديدة، الإسكندرية، 2002.
36. عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
37. عبد الفقار حنفي: أساسيات إدارة المنظمات، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية ، مصر ، 2000.
38. عبد الكريم أبو مصطفى: الإدارة والتنظيم - المفاهيم، الوظائف، العمليات-، دار المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
39. عبد المولى محمود: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية الكبرى، القاهرة، 1984.

40. عبد المولي محمد: "علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي"، الدار العربية، القاهرة، 1984.
41. عبد الهادي الجوهري، إبراهيم أبو الغار: إدارة المؤسسات الاجتماعية مدخل سوسيولوجي، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، 2001.
42. عربيات البذور: إدارة السلامة، معهد السلامة والصحة المهنية، ط2، عمان، 2003.
43. عقيلي عمر وصفي: إدارة القوى العاملة، دار زهوان للنشر والتوزيع، عمان، 1976.
44. علي السلمي: الإدارة العامة، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، دون سنة النشر.
45. علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، ط2، الكويت، 1980.
46. علي الشريف: الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
47. علي حمدان: سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، دار الكتاب الحديث، ط1، الجزائر، 2004.
48. علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2007.
49. علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، دون سنة نشر.
50. علي مصيلحي وآخرون: الإدارة في منظمات الأعمال وأسس الرقابة عليها، دار التعليم الجامعي، 2013.
51. عمر وصفي العقيلي: تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، دون سنة النشر.
52. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل، ط1، الأردن. دون سنة نشر.
53. فايز الزغبى: الإدارات في منشآت الأعمال - طرق وأساليب وسياسات واستراتيجيات -، دار المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.

54. فتحي محمد عيسى: العلاقات الإنسانية في المؤسسة الصناعية، دار الزهراء، ط1، الأردن، 2010.
55. فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي، دار المعرفة، ط2، مصر، 1992.
56. مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
57. محمد الأمين بن مزيد الموريطاني: الرقابة الإدارية في العهد الراشدي، دار الكتب العلمية، دون سنة نشر.
58. محمد سعيد عبد الفتاح، محمد فريد صحن: الإدارة العامة - المبادئ والتطبيق -، الدار الجامعية، 2003.
59. محمد شحاته ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، دون سنة نشر.
60. محمد عبد الحميد نصار: الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، مؤسسة الأهرام، دار الشعبية للنشر والتوزيع، دون سنة نشر.
61. محمد عبد الرضا الشمري: السلامة والأمن الصناعي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009.
62. محمد علي محمد: مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة نشر.
63. محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد، ط1، الأردن، 2004.
64. محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2014.
65. محمد قاسم قيروني: نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل، ط3، عمان، الأردن، 2006.
66. محمود ذياب العقابلية: الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، ط1، عمان، 2002.



67. مسلم محمد: **مدخل إلى علم النفس العمل**، دار قرطبة، 2007.
68. مصطفى يوسف كافي وآخرون: **المفاهيم الإدارية الحديثة (مبادئ الإدارة)**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، 2013.
69. معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد: **القيادة والرقابة والاتصال الإداري**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
70. مهدي زويلف، **علي محمد عمر العضائية: إدارة المنظمة**، دار المجدلاوي، الأردن، 1996.
71. نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان: **الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة**، دار اليازوري، الأردن، 2008.
72. نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان: **الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة**، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
73. نهاد عطا حمدي، زيد غانم حصان: **إجراءات الأمن والسلامة المهنية**، دار الشروق للنشر، ط4، الأردن، بدون سنة نشر.
74. وفاء برهان برقوي: **إدارة الموارد البشرية (المفهوم، الوظائف، والاستراتيجيات)**، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.

### ثانياً: القواميس والمعاجم.

75. إبراهيم مصطفى، أحمد حسن الزيان: **معجم الوسيط**، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزء1، القاهرة، مصر، 1972، ص 323.
76. أحمد زكي بدوي، يوسف محمود: **المعجم العربي الميسر للمدرسة والجامعة والكتب والمنزل**، دار الكتاب المصري، القاهرة، مصر، 2000، ص 394.
77. علي بن هادية، بلحسن بليش: **القاموس الجديد للطلاب**، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط1، الجزائر، ط7، 1991، ص 83.

78. المنجد في اللغة والإعلام: دار المشرق، ط45، بيروت، 2012، ص 530.

### ثالثاً: المذكرات والأطروحات:

79. أحمد بن صالح بن هليل الحربي: الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء، دراسة تطبيقية بجمرك مطار الملك خالد الدولي، مذكرة ماجستير(منشورة)، تخصص علوم إدارية، الرياض، السعودية، 2003.

80. بريش ريمة: الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (منشورة)، تخصص قانون عام، قانون الإدارة العامة، ولاية أم البواقي، الجزائر، 2003.

81. بوسفط أمال: الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال، مذكرة ماجستير (منشورة)، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.

82. دوباخ قويدر: مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة ماجستير (منشورة)، جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة، 2008.2009.

83. سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية في مؤسسة صناعة الكوابل، بسكرة-نموذجاً- ، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه (منشورة)، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، بسكرة، الجزائر، 2018.

84. مغني أميمة صقر: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، (منشورة)، غزة، 2006.

85. موسى زرداري: مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، مذكرة لنيل شهادة الماجستير (منشورة)، تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، ولاية وهران، الجزائر، 2016.

## رابعاً: المجالات والدوريات:

86. راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د م ج ، الجزائر 1985.
87. حمدان بن علي: السلامة والأمن الصناعي، محاضرة لطلبة معهد الدراسات العليا للعلوم الأمنية، جامعة نايف، الرياض، السعودية، 1995.
88. الزري حميد ناصر: مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، منشورات دائرة الثقافة والإعلام، الشارقة، 1998.
89. مجلة جامعة دمشق: المجلد 26، العدد الرابع، إعداد سهيلة محمد، تاريخ النشر 2010/01/24.
90. محمود جواد كاظم: محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، مكتب العمل العربي، ط1، بغداد.
91. أحمد ناجي: حوادث العمل، مجلة العمل العربية، عدد 21، بغداد، 1981.
92. عبد الكريم فالح: الأمن الصناعي وزيادة الإنتاج، مجلة الصناعة، عدد 04، 1977.
93. راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د م ج ، الجزائر 1985.
94. المادة 06 من قانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق ل 02 يوليو 1683، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
95. قانون 03/90 مؤرخ في 1990/02/06: يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية، عدد 06، معدل ومتمم بأمر 11/96 مؤرخ في 10/06/1996.
96. قانون 11/90، مؤرخ في 1990/04/21: يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17 معدل ومتمم بالقانون رقم 29/91 ، مؤرخ في 1991/12/21.

## خامسا: المواقع الإلكترونية.

97. [http:// www.ELKHABAR.COM](http://www.ELKHABAR.COM). LE SAMED 05 DESEMBER 2018

à 14:00 h.

98. علي محمد الجرجاني : معجم العربي، موقع إلكتروني، تمت زيارة الموقع يوم

2019/03/28، سا 19:23.

99. جبران مسعود: معجم الرائد، موقع إلكتروني، تمت زيارة الموقع، يوم 2019/03/30،

سا 15.03.

الملاحق

الملحق رقم: 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 08 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع.



إستمارة إستبيان في إطار إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل حول:

## دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بمصنع الحديد والصلب - الحجار - عنابة.

تحت إشراف:

د: بن فرحات غزالة.

إعداد الطالبة:

بن جدو نورة.

ملاحظة: أخي الكريم، أختي الكريمة.

نرجو منكم التفضل بالإجابة، وملاً هذه الاستمارة بوضع علامة X أمام الإجابة التي تتفق مع رأيكم، علماً أن المعلومات والإجابات ستبقى في كافة السرية، ويتم استخدامها إلا للأغراض العلمية فقط.

السنة الجامعية: 2019 - 2018.

## المحور الأول: البيانات الأولية.

- 1- الجنس:  ذكر  أنثى
- 2- السن: .....
- 3- الحالة العائلية: أعزب  متزوج  أرمل  مطلق
- 4- المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي  دراسات عليا
- 5- الأقدمية في العمل: .....

## المحور الثاني: أساليب الرقابة على حوادث العمل المعتمدة في مؤسسة الحجار.

- 6- في نظرك ما المقصود بالرقابة على حوادث العمل؟
- متابعة المشرف.
  - لجان تفتيش.
  - تصحيح الإنحرافات والأخطاء.
  - أخرى تذكر.
- 7- هل هناك أساليب رقابية في مؤسستكم للتخفيف من حوادث العمل؟
- نعم  لا

8- هل تتجسد الرقابة على حوادث العمل داخل مؤسستكم في:

- الرقابة على الأداء
- الرقابة على العمال
- الرقابة على الآلات
- الرقابة على الإنتاج
- أخرى تذكر

9- ماهي الوسائل المستخدمة في العملية الرقابية على حوادث العمل؟

- الكاميرات
- التقارير
- الأوامر الشفاهية
- تكليف موظف بالرقابة
- أخرى تذكر

10- كيف تتم العملية الرقابية على حوادث العمل في مؤسستكم؟

- بطريقة مباشرة
- بطريقة غير مباشرة

11- أي نوع من الرقابة تجده مناسب؟

- الرقابة الذاتية
- الرقابة من قبل المسؤول

12- هل تساهم الرقابة على حوادث العمل في إلتزامك بالقوانين والتعليمات الأمنية؟

- نعم  لا

13- ماهي التقارير المعتمدة في تطبيق العملية الرقابية على حوادث العمل؟

- التقارير الدورية
- تقارير الفحص
- تقارير قياس كفاءة العمال
- المذكرات الميدانية
- أخرى تذكر



### المحور الثالث: متطلبات يجب توفيرها لتحقيق الرقابة على حوادث العمل.

14- تعتبر عملك خطر؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم: فيما تتمثل مظاهر خطورته.....

.....

15- هل حدث وأن تعرضت إلى حادث في عملك؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم، ما طبيعته: .....

.....

16- ما هي أسباب وقوع حوادث العمل في مؤسستكم؟

- غياب الجهات المكلفة بالرقابة
- نقص في تدريب وتكوين العمال
- المشاكل النفسية والاجتماعية للعمال
- الظروف الفيزيولوجية السيئة
- أخرى تذكر

17- أثناء وقوع حادث مفاجئ هل يتم التكفل بإصابة على مستوى مؤسستكم؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم، هل يتم ذلك ب:

- ❖ الإسعاف الأولي
- ❖ العلاج الطبي
- ❖ النقل إلى المستشفى
- ❖ لا يتم التكفل

❖ أخرى تذكر

18- هل النقص في التدريب سبب في وقوع حوادث العمل؟

نعم  لا

19- ماذا تستخدم مؤسستكم لتوعيتكم من حوادث العمل:

- اللوائح والملصقات
- المطبوعات
- المحاضرات والندوات
- الإرشادات
- أخرى تذكر

20- تقدم الشكاوي المرتبطة بتحسين ظروف العمل بتوفير أمن كافي عن طريق:

- كراس الشكاوي
- مباشرة مع المفتش
- شكاوي خطية
- أخرى تذكر

21- هل تستعين مؤسستكم بخبراء مختصين في إعداد النظام الرقابي لحوادث العمل؟

نعم  لا

22- هل تعتبر أن عدم تفتيش ومراقبة الآلات سبب في وقوع حوادث العمل؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم هل تخضع:  يوميا  أسبوعيا  شهريا  سنويا

23- هل توجد صرامة في تطبيق القواعد الأمنية في مؤسستكم؟

نعم  لا

في حالة الإخلال بالقواعد الأمنية كيف يكون رد فعل المسؤولين:.....

.....

24- هل لديكم لباس خاص بكم؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم، هل تلبسها: بشكل دائم  أحيانا  لا تلبسها

25- هل توفر لكم مؤسستكم التجهيزات اللازمة لتوفير الأمن الكافي:

- جهاز الإطفاء
- الخوذة
- الأحذية والألبسة
- أخرى تذكر

26- هل تعتبر أن التجهيزات الأمنية المتوفرة بمؤسستكم كافية؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بلا أذكر النقائص:.....

27- لتحقيق الأمن اللازم تستعمل مؤسستكم؟

- التفقيش الدوري
- التخطيط المسبق لبرنامج الأمن الصناعي
- إصدار البطاقات الشخصية وتصريح المرور
- مراقبة دخول وخروج العمال والزوار
- معرفة مصادر الخطر المحيطة ببيئة العمل
- أخرى تذكر

## المحور الرابع: صعوبات تحول دون تحقيق الرقابة.

28- هل هناك جدية في العمل؟

نعم  لا

29- هل ترجع حوادث العمل إلى:

القضاء والقدر

عدم إحترام العامل للإجراءات الأمن

عدم توفر المؤسسة للظروف الأمنية

30- ما هي المواصفات الضرورية في الأشخاص القائمين على عملية الرقابة على حوادث العمل في مؤسستكم؟

الكفاءة والمؤهل العلمي .

الأقدمية والخبرة المهنية.

31- هل يتهرب العمال من الرقابة الممارسة عليهم في الإطار الأمني؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بلا هل السبب في:

❖ الخوف من المسائلة

❖ كثرة المراقبة والتدخل السريع في المسائل الشخصية

❖ إنعدام المرونة في الهيكل التنظيمي

❖ الرقابة تقيد الحريات

32- هل المراقبة المستمرة تشعرك بالضغط؟

نعم  لا

33- هل للمسؤول كفاءة في تسييركم؟

نعم  لا

34- هل وجود المشرف معك أثناء عملك يعيق التزامك بعملك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل السبب في: عدم توفر الظروف الفيزيائية الملائمة

عدم توفير الجو الملائم للعمل

35- ما هو تقييمك للنظام الرقابي داخل مؤسستكم؟

.....  
.....

36- ما هي اقتراحاتكم لتحسين النظام الرقابي على حوادث العمل في مؤسستكم؟

.....  
.....  
.....

الملحق رقم: 02.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 08 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع



دليل مقابلة في إطار إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل حول:

## دور الرقابة في التخفيف من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بمصنع الحديد والصلب الحجار - عنابة -

تحت إشراف:

د. بن فرحات غزالة

إعداد الطالبة:

بن جدو نوارة

السنة الجامعية: 2018 - 2019

## مقابلة موجهة لمدير: الموارد البشرية ومديرة الامن

اليوم: 2019/04/24

الساعة: 11.11

### الأسئلة:

1. ما هو مركزك الوظيفي؟
2. ما عدد سنوات الخبرة؟
3. كم عدد الموظفين الموجودين في مؤسستكم؟
4. ما هو نوع المهام الموجهة إليك؟
5. هل هناك تجهيزات ومعدات تساعدك على أداء مهمتك؟
6. هل هناك مراقبة: مستمرة، منعدمة، في بعض الأحيان؟
7. كيف تصف لنا العلاقة بين العمال فيما بينهم وما نوع العلاقة بينك وبين العمال؟
8. هل انت قادر على الموازنة بين المتطلبات الشخصية والمهنية؟
9. ماهي اهم الادوات الرقابية المستعملة لديكم؟
10. ماهو الاسلوب الرقابي الذي تستخدمه لتوجيه العمال؟
11. هل هناك حوادث مهنية تحدث في مؤسستكم؟
12. هل هناك حوادث مهنية قليلة ام كثيرة مقارنة بالعام الفارط؟
13. هل تؤثر الحوادث على الناحية الانتاجية للمؤسسة نعم هل بشكل سلبي ام ايجابي؟
14. حسب رايك هل المؤسسة توفر ادوات واساليب لتجنب حوادث العمل؟

## ملحق 03:

### هيئات السلامة المهنية.

تشرف الهيئات الدولية والمحلية عن طريق اتفاقيات العمل على تطبيق برامج السلامة الصناعية

بالمؤسسات مختلفة النشاط، ومن بين هذه التي تعنى بالسلامة الصناعية نذكر:

أ. الهيئات الدولية المعنية بالسلامة الصناعية: نجد من بين الهيئات الدولية كل من :منظمة العمل الدولية(OIT) ومنظمة العمل العربية (OAT) ، منظمة الصحة العالمية. (OMS)

**منظمة العمل الدولية:** قامت الجزائر بتنسيق المشاريع والأنشطة مع منظمة العمل الدولية ويوجد بعض

المشاريع المشتركة مع منظمة العمل الدولية على غرار حملات التوعية، الدراسات الأبحاث، وتنظيم

الأنشطة المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية، وقد كونت الأطراف المشكلة لمنظمة العمل الدولية حكومات وأصحاب عمل وعمال، ممارسة تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتعمل لجنة الخبراء بها على تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

**منظمة الصحة العالمية:** تعمل منظمة الصحة العالمية من جهتها على ترسيخ السلامة والصحة المهنية

من خلال التأكيد على دور طب العمل في المؤسسة كمصلحة لا يمكن الاستغناء عنها، فهي تعنى بتوجيه الفعل الصحي العالمي عن طريق التعريف ببرامج البحث في الصحة، ومحدد البرامج والأدلة الواجب إتباعها للكشف عن الأمراض المهنية والتعريف بها على المستوى العالمي للوقاية منها.

**منظمة العمل العربية:** نصت المادة الرابعة من ميثاق العمل العربي على أن توافق الدول العربية على

توحيد ظروف وشروط العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك، وتطبيقا لما جاء في هذا الميثاق فقد

أصدرت منظمة العمل العربية عديد الاتفاقيات تضمنت بنودها ما يتعلق بالحفاظ على حقوق العاملين والاهتمام بمسائل السلامة والحماية من أخطار العمل.

ب. الهيئات المحلية المعنية بالسلامة الصناعية: هي الهيئات المخولة بمراقبة تطبيق قوانين السلامة

الصناعية بمختلف المنشآت الخاصة والعامة، لكن قبل التطرق إلى هذه الهيئات ومهامها يستوجب علينا



الإشارة إلى قوانين العمل المعنية بمجال السلامة، فوزارة العمل بوحداتها المتنوعة التي سيأتي التعريف بها تمثل السلطة التشريعية والضابطة والمراقبة لمختلف التشريعات والقوانين الخاصة بالسلامة الصناعية، قد أوجب المشرع الجزائري على المستخدم الاهتمام بصحة وسلامة العمال في النظام الداخلي للمؤسسة حيث يضمن مجموعة الأحكام والتدابير الواسعة في هذا المجال، إذ نصت عليها مختلف القوانين والنصوص، ومنها القانون الأساسي العام الذي وضع قواعد عامة ومبدئية في شؤون السلامة والوقاية الصحية بتوفير الشروط الضرورية والمناسبة للعمل، من بينها ما جاء في المادة الرابعة الصادرة بتاريخ

01يناير 1988 ، حيث أوجب بصفة خاصة مراعاة الشروط التالية:

➤ ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج وغيرها، وهي العوامل التي قد تتسبب بمرض مهني في حال تعرض العامل لها لمدة زمنية طويلة لهذا يستوجب على العامل توفير بيئة عمل صحية تراعى فيها مقاييس السلامة الصناعية المعمول بها.

تجنب الازدحام والاحتكاك وضمان سلامة العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والتنقل واستعمال المواد، العتاد، المنتجات والبضائع، كل اللوازم الأخرى المرتبطة بالعمل.