

أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة أعوان الحماية المدنية-

**The importance of occupational safety and health in improving the performance of workers -
Case study of civil protection agents -**ط.د. عجيلة حاج محمد¹، د.بن جروة حكيم²¹ جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، إيميل: HADJMOHAMMED3042@GMAIL.COM² جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، إيميل: Pdr.Hakim@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2018/12/ 30

تاريخ الاستلام: 2018/12/ 02

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مدى أهمية توفير المؤسسات لبرامج وأدوات السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، حيث عمدت الدراسة إلى عرض وتقديم مختلف المفاهيم والعناصر المساعدة على استغلال عناصر التي تقي من حوادث العمل، عبر كل من الصحة والسلامة المهنية، لذلك سيتم تسليط الضوء على كل المفاهيم ذات الصلة بالموضوع، مع محاولة تقديم العلاقة بين نظم السلامة والصحة المهنية وآليات تحسين أداء العاملين، وبغرض رصد نتائج توضح تلك الأهمية تم القيام بدراسة مسحية على أعوان الحماية المدنية بولايي الجزائر وتيبازة، حيث من خلال الملاحظة والمقابلات تم التوصل إلى نتيجة مفادها أن حوادث العمل وطبيعة العمل السيئة تشكل فعلا عاملا سلبيا على أداء العامل بصفة خاصة وأداء المؤسسة بصفة عامة، إلا أن لها في المقابل القدرة على تخفيفها والتحكم فيها نوعا ما إذا ما استطاعت أن تحدد بدقة العوامل والمصادر المؤثرة، وهو ما يؤكد على ضرورة تبني المؤسسات لأساليب وأدوات السلامة والصحة المهنية من أجل تحسين وترقية أداء العاملين لديها.

الكلمات المفتاح: سلامة مهنية، صحة مهنية، حوادث العمل، أداء، تحسين الأداء، عاملين...

تصنيف JEL: J24؛ J28؛ O15.

Abstract:

The aim of this study is to clarify the importance of providing institutions with occupational safety and health programs and tools in improving the performance of workers. The study aims at presenting and presenting various concepts and elements that help to exploit elements that protect against occupational accidents through both occupational health and safety. All relevant concepts, while trying to provide the relationship between occupational safety and health systems and mechanisms to improve the performance of workers, and for the purpose of monitoring the results of this importance, a survey was conducted on the civil protection agents in Algeria and Tipaza, To the conclusion that work accidents and the nature of bad work is actually a negative factor on the performance of the worker in particular and the performance of the institution in general, but in turn have the ability to reduce and control somewhat if they can accurately identify the factors and sources affecting, which emphasizes the need Institutions adopt occupational safety and health methods and tools to improve and improve their employees' performance.

Keywords: occupational safety, occupational health, work accidents, performance, performance improvement, workers...

Jel Classification Codes: J24; J28; O15.

1. مقدمة:

يعتبر الإنسان بصفته مورد بشري لأي مؤسسة المحرك الرئيسي لأي نشاط يتم على مستواها، وذلك لما لهو من تأثير مباشر وغير مباشر على العملية الإنتاجية وعلى مردود المؤسسة، وهو الأمر الذي نتج عنه بل ووجب عنه الفهم الصحيح والوعي الكامل لجميع العوامل المؤثرة في هذا العنصر، وذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة ومناخ ملائم من شأنه أن يساهم على الحفاظ على هذا العنصر وتحقيق أداء جيد، لاسيما وأن توفر ظروف عمل ملائمة يكون انطلاقا من بيئة العمل المهنية التي من شأنها أن تساهم في الرفع من أداء العامل خاصة والمؤسسة ككل.

وتزامنا مع ممارسة العنصر البشري للمهام المخولة له وجب الأخذ بعين الاعتبار أنه أثناء قيامه بذلك قد يتعرض لبعض الحوادث أو الأمراض المهنية وبالأخص في المؤسسات ذات التوجه الصناعي أو الإنتاجي، وهو ما يتوجب على الجهات الموصية بالمؤسسة أخذها بمحمل من الجد عن طريق توفير وتسخير الظروف المساعدة على تحقيق الأمن والسلامة المهنية، وعليه فإن ظاهرة حوادث العمل تعبر عن مستوى السلامة في المؤسسة الصناعية والتي اختلف الباحثون في تفسير أسبابها، فمنهم من أرجعها لأسباب وراثية، ومنهم من أرجعها للمناخ البيئي والظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل، غير أن الأغلبية أجمعت على أن العوامل الإنسانية هي السبب الرئيس، فحوادث العمل ظاهرة تستدعي التحقيق فيها وتحليلها وتسجيلها وقياسها في المؤسسة، أما ظاهرة الأمراض المهنية، والتي تعبر عن مستوى الصحة المهنية، فهي تختلف عن ظاهرة حوادث العمل، لأنها لا تقع فجأة بل تظهر بعد مدة زمنية من ممارسة العمل بسبب طبيعته وظروفه، كما أنه تصيب بشكل أكبر الأشخاص الذين لديهم قابلية وراثية للمرض، وهو ما يستدعي في نهاية الأمر بل ويؤثر على مستوى أداء العاملين في المؤسسات التي قد يصاب أو يقع أحد عاملها في ذلك.

إشكالية الدراسة: بما أن الأداء يعد من بين أبرز العوامل المؤثر في الإنتاج والتي تستدعي بل وتتطلب من المؤسسات الاهتمام به والحرص على تحسينه، فإنه من الضروري البحث عن الأسباب المؤثرة عليه، وهو الأمر الذي أدى بنا إلى محاولة تسليط الضوء على عنصر السلامة والصحة المهنية لأداء العاملين لذلك سنحاول من خلال هاته الورقة معالجة نص الإشكالية التالية:

ما مدى أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين؟، وكيف يتجلى ذلك على مستوى أعوان الحماية المدنية؟.

- أهمية الدراسة: بما أن موضوع الصحة والسلامة المهنية، لقي اهتماما من طرف العديد من العلوم كعلم النفس، علم الاجتماع، علم الهندسة البشرية وعلم الاقتصاد، فإننا نرى أن أهمية هذه الدراسة تكمن فيما يلي:
- المساهمة في إثارة الباحثين والدارسين لحوادث العمل والأمراض المهنية، إلى المدخل التسييري والاقتصادي في دراسة هذه الظواهر، بجانب غيره من المداخل النفسية، الاجتماعية، التقنية والهندسية؛
 - محاولة تحسيس مسيري المؤسسات، بمدى حجم التكاليف المترتبة عن هذه الظواهر وخاصة التكاليف غير المباشرة (تكاليف خفية) التي لا تلقى الاهتمام الكافي لدراستها؛
 - الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية؛
 - إدارة الموارد البشرية وتقييم الموارد البشرية؛
 - توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية.

المنهج المتبع: قصد الوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر إشكالتنا، وقصد فهم أدق وأفضل لموضوع الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي، والذي يعتبر من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة.

الدراسات السابقة: هناك عدد كبير من الدراسات التي تناولت موضوع السلامة والصحة المهنية على مستوى المؤسسات وقد تباينت هذه الدراسات، فهناك دراسات تناولتها من جانب الأداء والوظيفي وأخرى من جانب حوادث العمل... الخ، وعلى العموم سنتناول في هذا الجزء بعض تلك الدراسات على النحو التالي:

- دراسة علي موسى حنان (2018)، بعنوان: "دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق معيار المواصفة (OHSAS18001) في التقليل من حوادث العمل"، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة السلامة والصحة المهنية في التقليل من حوادث العمل في مؤسسة هنكل الجزائر بفرع شلغوم العيد وذلك قبل وبعد استخدام وتطبيق المواصفة

(OHSAS18001)، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية وقوية بينهما، وبالتالي التوصل إلى أن إدارة السلامة والصحة المهنية وفق تلك المواصفة تؤدي إلى انخفاض كبير في حوادث العمل بالمؤسسة محل الدراسة؛¹

■ دراسة عتيقة حرايرية (2017)، بعنوان: "الصحة والسلامة المهنية في الجزائر بين التشريع الجزائري والتثقيف"، والتي تهدف إلى محاولة لتسليط الضوء على جملة من النقاط المرتبطة بواقع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر بين التشريع والتثقيف، وأهم القوانين المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وتسليط الضوء عن تموقع برنامج السلامة والصحة المهنية في ثقافة المؤسسة ولدى العاملين؛²

■ دراسة خالدي محمد (2016)، بعنوان: "قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية"، والتي هدفت إلى القيام بتحديد وتحليل وضع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر ومدى توافقها مع معايير العمل الدولية، وهل هناك تطبيق لها وفق المعايير المعمول بها دولياً، وقد خلصت إلى ضرورة مراعاة ثلاثة عناصر أساسية هي: التخطيط السليم والهادف لأسس الوقاية والأمن في المؤسسات، التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط، التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير المراقبة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية وتحسينها بناءً على معطيات التغذية الراجعة؛³

■ دراسة بلالي منير (2015)، بعنوان: "أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العاملين في المؤسسات الإستشفائية"، عالجت الدراسة علاقة ظروف العمل المتمثلة في الأمن، السلامة والصحة المهنية بتحسين أداء العاملين في المؤسسات العمومية الإستشفائية ودور توفير بيئة ملائمة للعمل والعناية الصحية بهم وتوفير الأمن كلها تساعد على تحقيق الولاء التنظيمي لهم وزيادة أدائهم، وقد توصلت إلى وجود علاقة قوية بين المتغيرين؛⁴

■ دراسة عامر عبد اللطيف كاظم العامري (2013)، بعنوان "أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHS) في أداء العاملين، دراسة تحليلية لقطاعات وزارة الصناعة والمعادن العراقية، وتهدف إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع وزارة الصناعة في العراق وكذا التعرف على برنامج السلامة والصحة المهنية بمختلف أعمالها في القطاع وقد خلصت إلى وجود توجه وإيمان لدى الإدارة العليا نحو برامج السلامة والصحة المهنية وإلى غياب ثقافة السلامة المهنية لدى العاملين، ووجود علاقة ترابطية بين السلامة والصحة المهنية وأداء العاملين؛⁵

■ دراسة أحمد علي حسين (2009)، بعنوان: "إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين العلاقة والأثر: دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية"، والتي تهدف إلى تشخيص علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة وبيان أثرها، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية خاصة فيما يتعلق بالجانب النفسي للعاملين؛⁶

2. السلامة والصحة المهنية وحوادث العمل.

2-1- السلامة والصحة المهنية: إن الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية انطلاقاً من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث ومخاطر المهنة التي يمارسها، لذا يعتبر موضوع الصحة المهنية من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد على علمها بها نظراً لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها، ومنه فإن السلامة يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح، الحروق، الاختناق.... الخ،⁷ بينما الصحة فقد عرفها بركتر بأنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم وأن حالة التوازن هذه تنتج عن تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها، وعرفت منظمة الصحة العالمية للصحة بأنها الحالة الإيجابية من السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية ليس مجرد الخلو من المرض أو العجز،⁸ وبالنسبة للصحة والسلامة المهنية فإن السلامة المهنية يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري، بينما يشار للصحة المهنية بأنها حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل،⁹ وفي هذا المقام أيضاً ظهر ما يعرف بالأمراض المهنية التي تشير إلى الأمراض المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية المختلفة بالمنظمة والناجمة عن تعرض الفرد لظروف عمل سيئة كالضوضاء، الاهتزازات، الإشعاعات، الحرارة، الرطوبة والبرودة أو استنشاق الأبخرة السامة.... الخ والتي تتصاعد في موقع العمل،¹⁰ ومن كل ما سبق يمكن الإشارة إلى أن السلامة والصحة المهنية يقصد بها توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل،¹¹ وبالتالي فإن مجال السلامة

والصحة المهنية هو المجال الذي يهدف إلى حماية العنصر البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من مختلف الأضرار التي يمكن أن تلحق بها وتحسين بيئة العمل.¹²

2-2- **حوادث العمل والأمراض المهنية:** لقد تعددت التعريفات المقدمة لحوادث العمل والأمراض المهنية، تبعاً لتباين وجهات نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عنها، فبالنسبة لحوادث العمل فتعرف بأنه حدث غير متوقع وليس مخططاً له، يقع أثناء العمل أو خلال الذهاب إليه أو بسببه،¹³ كما ينظر له بأنه أمر عارض يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه، وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها، وهي تتميز بأنها مفاجئة وليس لها أي مؤشرات سابقة وليست مرتقبة، كأن يقع العامل فتكسر رجله أو كأن يسقط عليه شيء ما فيصاب بأذى في رأسه،¹⁴ بينما الأمراض المهنية فقد عرفتها منظمة العمل الدولية على أنها كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة أو مجموعة من المهن دون سواها،¹⁵ وفي هذا التعريف ينحصر المرض المهني في المرض الناتج عن ممارسة مهنة معينة وتظهر أعراض هذا المرض لدى الأشخاص الذين يمارسون هذه المهنة، ومن منظور آخر فإن المرض المهني هو المرض الذي ينتج عن مزاوله مهنة معينة لمدة من الزمن، إذ يظهر في صورة أعراض مرضية تلازم العامل في هذه المهنة.¹⁶

2-3- **إجراءات السلامة والصحة المهنية:** إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال وذلك من خلال إجبار كل من أرباب الأعمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات وتبني لبرامج واضحة في مجال السلامة المهنية، ولعل أهم هذه الإجراءات والبرامج ما يلي:

■ **تعديل الوظيفة وبيئتها:** يتعلق الأمر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث أثراً ونتائج ملموسة؛

■ **توفير الإضاءة المناسبة:** إذ يجب أن يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق وطبيعة كل نشاط؛

■ **توفير درجات الحرارة المناسبة:** تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات التعدين، أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة أو سريعة الانفجار، كما تظهر إشكالية تدني درجات الحرارة خصوصاً في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلاً، وبالتالي فإن مثل هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء إلى طرق وأساليب للتحكم فيها ولو جزئياً كاستخدام أجهزة التدفئة أو التبريد؛

■ **معالجة الضجيج:** يشكل الضجيج عنصراً أساسياً في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة، لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته؛

■ **نوعية الحياة في مكان العمل:** وهي تستهدف الإطار العام لحياة العامل وظروفه الاجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي، بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث مهني؛

■ **إدماج السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف:** وذلك من خلال إجراء بعض الاختبارات كاختبارات الاستقرار النفسي والاستقرار العضلي والمهارات البصرية واختبار مصداقية الموظف الخ؛

■ **استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:** مثل الملابس الواقية حيث يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه، وتوضح الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الواقية وما تناسبه من الأعمال، أدوات حماية الوجه والعينين بحيث توجد أدوات حماية الوجه والعينين على هيئة أقنعة أو نظارات، تصنع عادة من اللدائن أو الفير أو المعدن، فيما يلي عرض لأنواعها واستخدام كل منها، أدوات حماية اليدين: كون أن العاملين تتعرض أيديهم أثناء العمليات الصناعية المختلفة إلى الجروح ودرجات الحرارة المرتفعة والحروق والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية... الخ، لذلك فقد صممت القفازات المختلفة الأشكال والأنواع لحماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية المحتمل حدوثها أثناء تأدية عملهم، أدوات حماية الرأس وهي تتمثل في الخوذات "casques" الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية، وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل، أدوات حماية القدمين مثل تستخدم الأحذية الآمنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام بالمواد، أدوات حماية السمع، قد يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء مما ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني، وتستخدم أدوات حماية السمع للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام، حيث تعمل هذه الأدوات على خفض مستويات الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمناً، وأخيراً أحزمة الأمان التي تستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المتنقلة أو الهبوط منها وكذا أماكن العمل المرتفعة مع حمله مجموعة أدوات أو عدد أو أي شيء آخر.

3. أدوات وطرق تقييم وتحسين أداء العاملين

3-1- أداء العاملين: رغم شيوع استخدام مصطلح "الأداء" la performance بين الكتاب والباحثين سواء في مجال الإدارة أو مجالات أخرى إلا أنه لم يتم التوصل إلى حد الآن إلى توحيد لمفهوم هذا المصطلح، وباعتبار المورد البشري أهم الموارد التي تؤثر على أداء المنظمة، فقد ذهب بعض الباحثين إلى حصر أداء المنظمة في أداء المورد البشري فقط، وتم تعريفه من هذا المنطلق على أنه "القدرة على إنجاز المهام،¹⁷ كما عرف أداء الأفراد كذلك بأنه" قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله،¹⁸ وهو أيضا أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال،¹⁹ كما عرف أداء الأفراد بأنه المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله، وكمية وجودة العمل المقدمة من طرفه.²⁰

3-2- معايير تقييم أداء العاملين: يعتبر نظام تقييم الأداء من أهم الأدوات المستعملة في إدارة الموارد البشرية حيث تعتمد عليه إدارة المنظمة لمواجهة تحديات تحسين الأداء، ويؤدي استعمال هذا النظام بفاعلية إلى تحسين النتائج الفردية والجماعية، التنبؤ بالتطورات والمساعدة على إدخالها، وكذا تحسين الكفاءات بفضل تخطيط وتحديد الأهداف والقيام بالأعمال المختلفة لتحقيقها، وعلى العموم فقد اختلف الباحثون في تحديد هذه المعايير فمنهم من لجأ إلى تخصيص مجموعة معايير لكل مستوى إداري ومنهم من قدم مجموعة معايير توصف بإمكانية تطبيقها على جميع الوظائف، وبصورة عامة فإن هذه المعايير على جانبين أساسيين هما:²¹

■ **موضوعي:** ويعبر عن المقومات الأساسية التي تحتاجها طبيعة العمل وتتمثل تلك المقومات في: المعرفة بالعمل ومطالبه ويقصد بها درجة إلمام العامل بتفاصيل وإجراءات العمل وكيفية أدائه، كمية الإنتاج وتشمل مدى تغطية العامل لمسؤوليات عمله من حيث كمية الإنتاج مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف العمل المتاحة، جودة الإنتاج وهنا يتم تقييم مدى إتقان العامل لعمله ومدى سلامة إنتاجه مع مراعاة قواعد السلامة المهنية وظروف العمل والإمكانات المتاحة؛

■ **سلوكي:** ويكشف عن صفات الفرد الشخصية ويشمل التعاون حيث يقيم هذا العنصر درجة التعاون بين العامل والمتصلين به من زملائه بالمنظمة أو المسؤولين على مستوى الدولة أو الجمهور الخارجي، درجة الاعتماد عليه حيث يقيم هذا العنصر مدى تقدير العامل لمسؤولياته ومدى حاجته للمتابعة، الحرص على الآلات والأدوات والمواد حيث يقيم هذا العنصر مدى حرص العامل على سلامة الآلات والمعدات واستخدامها بكفاية مع تجنب الإسراف في المواد، المواظبة ويقيم هذا العنصر مدى محافظة العامل على مواعيد الحضور والانصراف، استغلال وقت العمل وهنا يتم تقييم مدى محافظة العامل على وقت عمله ومدى تخصيص هذا الوقت للأداء الفعال، السلوك الشخصي ويقيم هذا العنصر الصفات الأخلاقية داخل العمل فقط إلا إذا أثر السلوك الخارجي على سمعة المنظمة فيؤخذ حينئذ في الاعتبار عند التقييم.

3-3- طرق تقييم الأداء: من الممكن تحديد طرق تقييم الأداء إلى مجموعتين، المجموعة الأولى الطرق التقليدية المعتمدة على أحكام المقيمين سواء المشرف المباشر أو الإدارة، أما المجموعة الثانية فتشمل الطرق الحديثة التي صممت لتجنب الأخطاء الواردة في الطرق التقليدية.

أ. طرق التقييم التقليدية: تعتمد الطرق التقليدية في عملية تقييم الأداء على الحكم الشخصي للرؤساء على أداء مرؤوسهم، وإن اختلفت كل طريقة عن الطرق الأخرى من حيث المحتوى والأسلوب المتبع في التقييم، ومن هذه الطرق طريقة الترتيب البسيط والمقارنة الزوجية وطريقة التدرج وطريقة التوزيع الإجباري، ومن بين هاته الطرق نذكر:²²

■ **طريقة الترتيب البسيط:** تعد هذه الطريقة من أقدم طرق تقييم الأداء وتعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، حيث يضع المقيم كل فرد عامل في ترتيب يبدأ من الأحسن إلى الأسوأ من حيث الأداء، لكن ما يعاب على هذه الطريقة هو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل؛ أي ما هي درجة الأفضلية، كما أن هذه الطريقة عرضة للهبالة والتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل، ولذلك فإن الاعتماد على أكثر من مقيم من الممكن أن يقلل من التحيزات، ومن مزاياها سهولتها من حيث التطبيق والوضوح؛

■ **طريقة المقارنة المزدوجة:** يقوم المقيم وفقاً لهذه الطريقة بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين الذين يخضعوا هم أيضاً للتقييم في المجموعة نفسها، فإذا كان لدينا مثلاً 05 أفراد عاملين فيتم تقييم الفرد الأول (أ) مع الفرد الثاني (ب)، ومن ثم تتم مقارنة الفرد الأول (أ) مع كل من (ج)، (د) و(هـ) لمعرفة أيهم أفضل، لذلك فإن استخدام هذه الطريقة لخمسـة أفراد عاملين يتضمن عشرة قرارات حيث كل قرار يأخذ في الحسبان شخصين فقط؛ أي أن: (عدد الأفراد العاملين * عدد العاملين - 1) / 2، والصيغة الرياضية لهذه العملية هي: $\frac{n(n-1)}{2}$ حيث n تشير إلى عدد الأفراد العاملين، ومما يعاب على هذه

الطريقة في التقييم أنها تأخذ وقتاً طويلاً خاصة إذا كان عدد العمال الخاضعين للتقييم كبيراً، فمثلاً إذا كان عدد العمال الخاضعين للتقييم 15 عامل، فالمقيم في هذه الحالة مجبر على إجراء 105 مقارنة أي (2/14×15)؛

■ **طريقة التوزيع الإجباري:** في هذه الطريقة يكون كل رئيس مجبر على توزيع مرؤوسيه على درجات قياس الكفاءة بشكل تحدده المنظمة، ويأخذ هذا الشكل ما يطلق عليه بالتوزيع الطبيعي، وهو توزيع يرى أن غالبية الناس يأخذون درجة وسيطة من المقياس، وتأخذ نسبة الناس في الانخفاض كلما بعدنا عن هذه الدرجة الوسيطة، سواء بالارتفاع أو الانخفاض .

ب. **طرق التقييم الحديثة:** ظهرت هذه الأساليب نتيجة للتطورات الفلسفية التي طرأت على العملية الإدارية في المنظمة ونظرة الإدارة وثقتها بالعاملين، هذا بالإضافة إلى كون هذه الأساليب تستخدم لغرض تنمية وتطوير قدرات وطاقات أفرادها العاملين باتجاه تحقيق الأهداف المنشودة ومن بين أبرز تلك الأساليب ما يلي:²³

■ **مدخل الإدارة بالأهداف في تقييم الأداء:** نقطة البداية في هذا الأسلوب هو أن يقوم رؤساء الإدارة العليا في المنظمة بتحديد الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة زمنية قادمة تحديداً دقيقاً، يتم تمرير هذه الأهداف للمستويات الإدارية الأقل كي تقوم بدورها بتحديد الأهداف التي يجب أن تحققها كل إدارة حتى تتحقق الأهداف التنظيمية، وهكذا تستمر العملية حتى تصل إلى أقل المستويات الإدارية، وفي النهاية تستخدم تلك الأهداف كمعايير لتقييم أداء العاملين على كافة المستويات، وبصفة عامة يتضمن أسلوب الإدارة بالأهداف ثلاث مكونات أساسية وهي: تحديد أهداف موضوعية واضحة، يتم الاتفاق على الأهداف بين المدير والمرؤوس، يزود المدير المرؤوسين بتغذية عكسية "Feedback" عن نتائج أعمالهم، ومن الممكن أن يحقق هذا الأسلوب العديد من النتائج الايجابية على الأداء الفردي والتنظيمي، فتحديد الأهداف عن طريق الاتفاق بين المدير والمرؤوس يقوي من إحساس المرؤوسين بتلك الأهداف ويزيد من درجة التزامهم بتحقيقها؛

■ **طريقة الاختيار الإجباري:** يعتبر أسلوب الاختيار الإجباري من الطرق الحديثة في تقييم الأداء وتعد هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً في التقييم، وتهدف هذه الطريقة إلى تخفيض عنصر التحيز البشري في التقييم بالإيجاب أو النفي، وتتكون استمارة التقييم في هذه الطريقة من مجموعة العبارات مقسمة إلى مجموعات، بحيث تحتوي كل مجموعة على أربع عبارات، فيها عبارتان تمثلان الصفات المرغوبة، واثنان تمثلان الصفات غير المرغوبة في أداء العامل، ويقوم المشرف باختيار عبارتين منها فقط، واحدة تعبر عن الصفة المرغوبة في أداء العامل والثانية تعبر عن الصفة غير المرغوبة في أدائه، والجدير بالملاحظة هو أن هناك عبارة واحدة فقط تعبر عن الصفات المرغوبة وعبارة واحدة فقط تعبر عن الصفات غير المرغوبة في أدائه؛

■ **طريقة الأحداث الحرجة:** يتطلب هذا الأسلوب من المقيم حفظ سجل للعاملين، يخصص صفحة لكل منهم يدون فيها المواقف والإنجازات المميزة من جهة والمخالفات والقصور في الأداء من جهة أخرى، حسب تواريخ وقوعها، وكذا تكرارها ويعتبر هذا السجل قاعدة وأساس عادل وواقعي لمراجعة أداء العاملين خلال الفترة (عادة ما تكون سنة) التي سيقوم أدائهم خلالها؛

■ **طريقة التقرير المكتوب:** تشابه هذه الطريقة طريقة الأحداث الحرجة إلى حد كبير حيث يقوم المشرف بكتابة تقرير في نهاية الفترة يذكر فيه حكمه عن أداء مرؤوسيه وملاحظاته على هذا الأداء وحكمه على مستواهم معتمداً على ذاكرته ودون الاستناد إلى أجندة أو قائمة يسجل فيها الأحداث الجوهرية، كما هو الحال في حالة طريقة الأحداث الحرجة. وتقوم الإدارة بجمع تعليقات وملاحظات المشرف وتصنيفها طبقاً لعناصر معينة، كتقبل النقد، وتحمل المسؤولية والتعاون مع الزملاء، وحاجة المرؤوس للتدريب...الخ؛

■ **طريقة قوائم المراجعة:** وفقاً لهذه الطريقة يتم إعداد قائمة من طرف خبراء ذوي دراية بسلوكيات الوظيفة محل التقييم، تحتوي على عدد من العبارات أو الصفات التي تصف الجوانب الإيجابية المختلفة من الأوصاف السلوكية لأداء العامل، وكثيراً ما يتم وضع عبارات نمطية لكل وظيفة أو لكل عمل من الأعمال، ويطلب من المشرف القائم بالتقييم وضع علامة أمام كل عبارة أو الصفة التي تصف أداء العامل حسب رأيه الشخصي له، وذلك بالتأشير على "نعم" أو "لا" وعند إتمام المشرف لعملية التأشير لكافة العمال الخاضعين للتقييم تعود القائمة مرة ثانية إلى خبراء إدارة الموارد البشرية لتحليلها وتخصيص وزن (ترجيح) كقيمة معينة لكل عبارة، وتكون هذه القيم سرية لا يعلم بها العمال ولا المشرف المقيم نفسه خوفاً من احتمال الوقوع في مشكلة

التحيز، وللحصول على الدرجة النهائية لمستوى أداء العامل، يتم جمع كل الأوزان المقابلة للعبارات ذات الإشارة "نعم" ويتم تقسيم المجموع على عدد العبارات ذات الإشارة "نعم"

3-4- خطوات تحسين الأداء: تمر عملية تحسين الأداء وتطويره بخمس خطوات مهمة متمثلة في:²⁴

- **تحليل الأداء:** يتم تحليل الأداء باختبار أداء المؤسسة ضمن أولوياتها وقدراتها، وهو تعريف وتحليل للوضع الحالي والمتوقع للمشاكل في أداء العمل والمنافسة، حيث يرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين هما: أ. الوضع المرغوب: يوصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللائمة لتحقيق إستراتيجية وأهداف المؤسسة، ب. الوضع الحالي/الفعلي: يصف مستوى أداء العمل والإمكانيات والقدرات المتاحة كما هي موجودة فعليا، وينتج عن هذين المفهومين إدراك الفجوة في الأداء، ومن خلالها يمكن إدراك المشاكل المتعلقة بالأداء والعمل على إيجاد الحلول لها ومحاولة توقع المشاكل التي قد تحدث مستقبلا، لذا فإن الهدف من تحليل الأداء هو محاولة إغلاق هذه الفجوة أو على الأقل تقليصها إلى أدنى مستوى باستخدام أقل التكاليف؛
- **البحث عن جذور المسببات:** يجب عند تحليل أي مشكلة أن نبدأ من جذورها، وهنا نبدأ بالسؤال لماذا توجد هذه الفجوة في الأداء؟ ونبدأ بجمع المعلومات الممكنة لتحديد وتعريف سبب ضعف الأداء قبل اختيار وسيلة المعالجة، يجب أن لا نخجل من مواجهة ومصارحة أنفسنا أو المتسببين بضعف الأداء؛
- **اختيار وسيلة التدخل أو المعالجة:** لا بد من اختيار وتصميم الطريقة المناسبة التي يمكن بها معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء، ويمكن أن تكون عدة طرق مع ملاحظة أنه لا يمكن تطبيق أكثر من طريقة في نفس الوقت، يجب اختيار طريقة واحدة والتركيز عليها واختبارها، ثم الذي يليها، مع الأخذ بعين الاعتبار الأولوية والأهمية في اختيار الطريقة المناسبة، والحساب الدقيق للتكلفة والمنافع المتوقعة؛
- **تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة:** بعد اختيار الطريقة الملائمة ضعها حيز التنفيذ، وصمم نظاماً للمتابعة، حاول تحليل أو تضمين مفاهيم التغيير التي تريدها في الأعمال اليومية وحاول الاهتمام بتأثير الأمور المباشرة وغير المباشرة لضمان تحقيق فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية؛
- **مراقبة وتقييم الأداء:** يجب أن تكون هذه العملية مستمرة، لأن بعض الأساليب والحلول يكون لها آثار مباشرة على تحسين وتطوير الأداء، ولا يتم هذا إلا من خلال توفير وسائل مراقبة و متابعة تركز على قياس التغيير الحاصل لتوفير تغذية راجعة ومبكرة لنتيجة هذه الوسائل.

4. رصد مدى أهمية وتأثير برنامج السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء أعوان الحماية المدنية بولايي الجزائر

وتبازة

إن من بين أبرز العناصر في المؤسسة هو العنصر البشري وذلك لأهميته البالغة في ضمان بقاء المؤسسة وسيورتها لذلك وجب الحفاظ عليه، وبما أن الحماية المدنية مؤسسة خدمية تقديم مساعدات لصالح العام وحماية الأفراد والممتلكات والوقاية من الأخطار والكوارث الكبرى، وحسب طبيعة العمل الذي يكون محفوف بالمخاطر وما يترتب عليه من حوادث أثناء العمل وأمراض مهنية في المستقبل سيتم رصد وتحليل مدى أهمية السلامة والصحة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بولايي الجزائر وتبازة.

1-4- حوادث العمل في الحماية المدنية: تعتبر حوادث العمل من بين أبرز الأخطار التي يتعرض لها أعوان الحماية المدنية، ولذلك تعمل الحماية المدنية على التقليل منها بشتى الطرق المتاحة، ومن خلال رصد حوادث العمل الواقعة من سنة 2009 إلى سنة 2016 لكل من ولايتي الجزائر وتبازة، حيث سجلت الولايتين خلال الست سنوات الأخيرة أعلى نسبة في حوادث العمل قدرت بـ 5% بالنظر إلى الـ 48 ولاية، وهو ما يوضحه كل من الجدول والشكل رقم 01، حيث تشير النتائج بأن ولاية الجزائر حققت أعلى نسبة لحوادث العمل بـ 67% مقارنة مع ولاية تبازة، وذلك لعوامل عدة من بينها التمرکز السكاني والكثافة السكانية الكبيرة وتعداد المؤسسات الاقتصادية والخدماتية واكتظاظ السير... الخ، كما نلاحظ أن سنتي 2011 و2012 سجلت أعلى نسبة حوادث عمل بنسبة 15% بالنسبة لولاية الجزائر إلى جانب أن ولاية تبازة سجلت في سنة 2014 أعلى نسبة لحوادث عمل قدرت بـ 23%، وذلك بأخذ الاعتبار مجموع الكوارث والتدخلات فالكوارث والحوادث والأخطار بطبيعتها لا تكون متنبأ بها، وفيما يخص مكان وقوع حوادث العمل وحسب ما هو مبين في الشكل رقم 02 نلاحظ أن الحوادث الواقعة في مكان العمل أكبر بكثير من الواقعة في الطريق، بحيث نلاحظ أن 426 حادث وقع مكان العمل بينما 27 حالة حادث عمل وقعت في الطريق لسنة

2016 في القطر الوطني، وفيما يخص طبيعة حوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية نجد من بين الحوادث التي يتعرض لها أعوان الحماية المدنية هي الحروق من مختلف الدرجات إلى والكسور والعاهات والتمزقات العضلية إلى جانب الضغوطات النفسية.

1-1-4 أسباب حوادث العمل في الحماية المدنية: من خلال تحليل المقابلة التي أجريت مع مسؤول بالمديرية الفرعية للنشاط الاجتماعي فإن أسباب حوادث العمل ترجع في معظمها إلى إهمال من جانب العامل بصفة كبيرة، إما بعدم احترام الإرشادات والتعليمات الوقائية كوضع لوازم الوقاية الشخصية مثلا (خوذة، قفازات...الخ)، أو عدم الانتباه أثناء القيام بالعمل، ونقص ثقافة السلامة المهنية لدى الأعوان إلى جانب سوء التنسيق بين مختلف المصالح، وفي حادثة وقعت على مستوى ولاية تيبازة نجمت بسبب هبوب رياح قوية أدت إلى سقوط شجرة فوق سيارة مما أدى انقطاع الأسلاك الكهربائية ووقوعها على الأرض، وفور وصول نداء التدخل إلى الحماية المدنية، سارعت للوصول إلى موقع الحادث، وفي لحظة سوء تنسيق بين مصلحة سونلغاز ومصلحة الحماية المدنية، ونتيجة لتهور عون من أعوان الحماية المدنية لإزالة تلك السلوك الكهربائية ذات التوتر العالي تعرض إلى صدمة كهربائية مما أدى إلى وفاته، لذلك فسوء التنسيق بين مختلف المصالح يعتبر أيضا من بين مسببات حوادث العمل.

أ- إجراءات السلامة والصحة المهنية في الحماية المدنية: تتلخص أهم الإجراءات المعتمدة للسلامة والصحة المهنية في الحماية المدنية في الآتي:

■ **حسب قانون النشاط العملي للحماية المدنية:** ففي المادة رقم 85 نجد أنه عند تعيين الفرق وقبل الخروج للإسعافات يجب على عناصرها ارتداء بذلة العمل دوما، والتي تستكمل أثناء خروجهم بالسترة الجريدة والخوذة؛

■ **حسب المرسوم التنفيذي 106-11 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 06 مارس 2011:** نجد أنه في الفصل الثاني من الحقوق وفي المادة 35 يتعين على موظفين المتمين لأسلاك الخاصة بالحماية المدنية الخضوع للفحوص الطبية المحددة بموجب نظام الخدمة في الحماية المدنية أو المقررة من السلطات الرسمية، إلى جانب ذلك تنص المادة 36 بأنه يمنع على الموظفين المتمينين لأسلاك الحماية المدنية التنازل عن أزيائهم النظامية ورموزها وكذا تجهيزات الوقاية بأي شكل من الأشكال لفائدة الغير، وكذلك بالنسبة للمادة 46 التي مضمونها هو أنه يزود الموظفون المنتمون لأسلاك الخاصة بالحماية المدنية عند الحاجة بتجهيزات الوقاية؛

■ **ملابس الوقاية لأعوان الحماية المدنية:** تعتمد ملابس الوقاية الشخصية لعون الحماية المدنية من أجل تجنب إلحاق أي إصابة به أو تعريض سلامته للخطر أثناء أدائه واجبه في إطفاء الحرائق وإنقاذ المواطنين، فمن وسائل الوقاية الشخصية: الخوذة العريضة الحواف لحماية الرأس، ملابس جلدية، الأقنعة الواقية من الغازات السامة والدخان، الأحذية لحماية القدمين، أدوات حماية السمع، أدوات حماية الوجه، ومن وسائل الوقاية الجماعية: إتباع التعليمات، حماية مكان الحادث، مركبات مكيفة لحماية الأعوان عند استعمالها، إلى جانب اللوائح التعليمية والإرشادات حول كيفية التصرف أثناء وقوع حوادث وأيضا الالتزام بوضع كافة الإجراءات الوقائية من ملابس وغيرها...

■ **طب العمل:** بخصوص طب العمل فالحماية المدنية يتم فيها تقديم الإسعافات الأولية للعون المصاب في حالة عدم صعوبة الحادثة، وكذلك القيام بفحوصات طبية للموظفين المتمينين لأسلاك الحماية المدنية كل سنة لكافة الأعوان مهما كانت وظيفتهم، فحوصات طبية بعد التدخلات الخطيرة التي يقوم بها الأعوان عند تواجد غازات سامة أو أمراض أو أوبئة، إضافة إلى القيام بفحوصات دورية إلى جانب الفحوصات التي يطلبها العون في حالة شعوره بالمرض، وإلى جانب أيضا الفحوصات الانتقائية لأعوان عند التوظيف فنجد عند التوظيف في الأسلاك التابعة للحماية المدنية أنه يتم متابعة الموظفين بملف طبي من التوظيف حتى التقاعد، وإضافة لذلك التقيحات لوقاية من الأمراض، ومنه يتم تقديم تعويضات الأمراض المهنية في الحماية المدنية بنسبة 100% من طرف الضمان الاجتماعي؛

■ **في حالة القيام بالفحوصات ووجد الطبيب عامل مريض فإنه وحسب درجة مرضه بالنسبة للعمل الذي يقوم به يتخذ الإجراءات التالية:** التخلي عن الوظيفة بمعنى التقاعد المبكر، أو تغيير العامل للوظيفة (حسب الوضعية أو حسب مدة الامتثال لشفاء).

ب- تدريب العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية: تسعى الحماية المدنية جاهدة على تكوين موظفيها في مجال السلامة والصحة المهنية، فالحماية المدنية تقوم بحملات تحسيسية لفائدة الموظفين التابعين لها حول السلامة المهنية بهدف غرس ثقافة السلامة والأمن في العمل وذلك من خلال حثهم على التزام بكافة قواعد الأمن لتفادي خسائر وقوع الحوادث نظرا لخطورتها، كما أن تقوم أيضا بتكوين تطبيقي عن طريق القيام بمناورات، بمعنى أن يقوم المسؤول المكلف بالقيام بالتكوين

بافتعال حادث يتم من خلاله مشاركة بعض الأعوان بالتظاهر بالإصابة، مما يستدعي تقديم الإسعافات الأولية للمصاب بالطريقة الصحيحة إبراز أهمية توخي الحذر الوقاية من الوقوع في حوادث، كما تسعى الحماية المدنية لتكوين موظفيها عن طريق تخصيص مدارس لتكوين كالمدرسة الوطنية للحماية المدنية إلى جانب مكاتب لتدريب والتكوين فنجد تواجد 7 ملحقات موزعة على مختلف جهات الوطن ومن بين أبرز أهداف هذه الملحقات تدريب وتكوين الموظفين في مجال السلامة والصحة المهنية.

ت- تقييم الأداء وعلاقته بالسلامة والصحة المهنية في الحماية المدنية: يعتبر تقييم الأداء من أهم نشاطات إدارة الأفراد في أي مؤسسة، التي من خلالها يتم اتخاذ قرارات هامة تتمثل في قرارات التوظيف الترقية النقل والفصل والإخضاع لبرنامج التدريب، بغية تنمية أداء الفرد وتحفيزه والاستفادة من الأفراد ذوي الكفاءة العالية وزيادة قدرات الأفراد ذوي الأداء المنخفض أو استبدالهم القرار الذي يضمن للمؤسسة في مرحلة ما الحصول على أعلى المستويات من الكفاءة والفعالية.

1- نظام تقييم الأداء في الحماية المدنية: يتلخص هذا النظام في الآتي:

■ **الملاحظة:** حيث يعتمد رؤساء الفرق في الحماية المدنية على تقييم أداء الأعوان الذين هم تحت سلطتهم عن طريق القيام بالملاحظة المستمرة، ويراعي المسؤول عن عملية تقييم أداء الأعوان الجوانب التالية في تقييمه: الغيابات، جودة العمل (التعامل المحكم مع الحوادث أثناء تأدية العمل)، كمية العمل (بغض النظر عن طبيعة الحماية المدنية إي أنه مرتبط بالحوادث)، الانضباط في أوقات العمل، السلوك، تكامل وتناسق الفرق؛

■ **المحادثة:** وتكون بين المسؤول المباشر والموظف، وتتمحور هذه المحادثة حول الجوانب التالية: مدى وضوح المهام المطلوب إنجازها من قبل الموظفين، مدى ارتياح الموظف في وظيفة وظروف العمل المحيطة به، مدى مساهمة الموظف في تحقيق أهداف المؤسسة، المشاكل التي تعيق الموظفين في أداء مهامهم؛

■ **طريقة التقرير المكتوب:** وهي طريقة لتقييم الأداء حيث يقوم المشرف بكتابة تقرير في نهاية الفترة يذكر فيه حكمه عن أداء مرؤوسيه وملاحظاته على هذا الأداء، وحكمه على مستواهم معتمدا على ذاكرته ودون الاستناد إلى أجنده أو قائمة يسجل فيها الأحداث الجوهرية، كما هو الحال في حالة طريقة الملاحظة حيث تقوم الإدارة بجمع تعليقات وملاحظات المشرف وتصنيفها طبقاً لعناصر معينة، كتقبل النقد، وتحمل المسؤولية والتعاون مع الزملاء، وحاجة المرؤوس للتدريب... الخ.

2- الطرق المعتمدة لتحسين وتقييم الأداء في الحماية المدنية: من بين الطرق المعتمدة من طرف الحماية المدنية لتحسين

الأداء ما يلي:

■ **التدريب:** فالحماية المدنية تسعى إلى مواكبة التطورات المختلفة في مجال العمل، لذا تقوم بعملية تدريب العمال الاستفادة من المهارات العالية لتسهيل التدخلات وجودة الأداء؛

■ **التحفيز:** مهما كان نوع التحفيز (مادي، معنوي) كمكافئة الأفراد على الأداء العالي (تقديم منح، بعثات للخارج....)، الترقية (من رتبة إلى رتبة أعلى)، إعادة التأهيل؛

■ **معاينة الأفراد على التقصير في أداءهم ويشمل ذلك الإنذارات، التوبيخ، الخصم من الراتب، الفصل النهائي؛**

■ **التعويضات:** لضمان التعويضات تم إنشاء التعاضدية العامة للحماية المدنية حيث تضمن للمنخرطين التعويضات سواء كانت فردية أو جماعية، فالتعويضات الفردية تشير إلى أن ضمان التغطية بنسبة 20 % من التعويضات المدفوعة من صندوق الضمان الاجتماعي، إن لم تكن معوضة بنسبة 100% وكذا التغطية الاجتماعية المتمثلة في: مصاريف الفحوص الطبية، المصاريف الصيدلانية، المصاريف الطبية، الملحقات، الكمادات، المصاريف الاستشفائية، إضافة إلى التعويض الجزافي للنظارات، طاقم الأسنان، منحة الأزياء، الاستشفاء والمعالجة بالمياه المعدنية، تعويضات الوفاة، منحة الزواج، ... الخ، بينما التعويضات الجماعية: هي التعويضات التي تدفع عن طريق اشتراكات تكميلية، أو اشتراكات خاصة (مثل صندوق الوفاة وصندوق الإحالة على التقاعد).

ث- تقييم فعالية نظام السلامة والصحة المهنية: استنادا لما سبق ذكره يتضح لنا الحماية المدنية تعمل على تطبيق نظام

السلامة والصحة المهنية ونشر الوعي لدى الأفراد العاملين لديها وبأهمية ثقافة السلامة المهنية، وفي الختام يمكن القول بأن إنتاجية العامل في تحسن مستمر، و العلاقة بين نظام الصحة والسلامة المهنية وإنتاجية العامل علاقة طردية، كلما كان الاهتمام كبير بتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى تحسين أداء العاملين.

4- الخاتمة :

تسعى كل المؤسسات توفير كافة الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحوادث في العمل ونشر الوعي لدى العاملين ببرامج السلامة والصحة المهنية، وذلك من خلال احترام جميع القوانين والإرشادات للحد من حوادث العمل، وهو ما نتج عنه مردودية العاملين والمؤسسة ككل، ومن خلال رصد وتتبع مجريات الدراسة الميدانية اتضح لنا العديد من الحقائق، سواء تعلقت بقدرات الحماية المدنية وإمكانياتها، وقدرتها على تقديم خدمة أفضل وتقديم يد العون بشكل أحسن، إلا أن ذلك لا يعني غياب بعض النقائص والنقاط السلبية التي يجب أن تعمل من أجل حلها وتجاوزها، ولعل أبرز هذه النقائص ما يتعلق بالسلامة المهنية، فحوادث العمل تعتبر بالنسبة لها هدرا كبيرا، حيث يتم تسجيل العديد من الحوادث المهنية سنويا، وأن كان مستحيلا أن تقضي تماما على هذه الحوادث إلا أنه يبقى من واجبها أن تعمل على تحييد مسبباتها من خلال توفير بيئة عمل أكثر أمنا لعمالها، كما تبين من خلال هذه الدراسة أن حوادث العمل وطبيعة العمل السيئة تشكل فعلا عاملا سلبيا على أداء العامل بصفة خاصة وأداء المؤسسة بصفة عامة، إلا أن لها في المقابل القدرة على تخفيضها والتحكم فيها نوعا ما إذا ما استطاعت أن تحدد بدقة العوامل والمصادر المؤثرة.

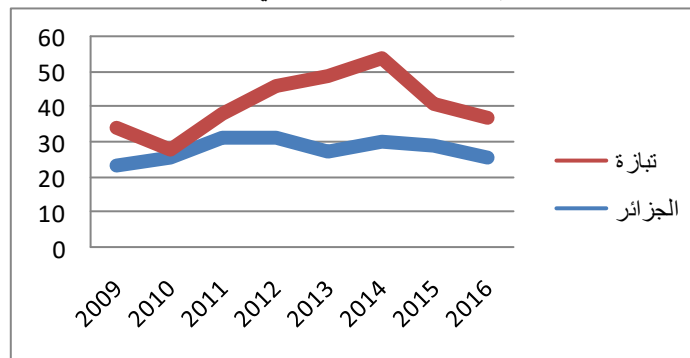
5-الملاحق:

الجدول رقم 01: حوادث العمل لولايي تيبازة والجزائر لسنة 2009 حتى 2016

	ولاية الجزائر	النسبة %	ولاية تيبازة	النسبة %
2009	23	10	11	10
2010	25	11	03	02
2011	31	15	07	06
2012	31	15	15	14
2013	27	13	22	22
2014	30	14	24	23
2015	29	13	12	11
2016	25	11	12	11
المجموع	221	100	106	100

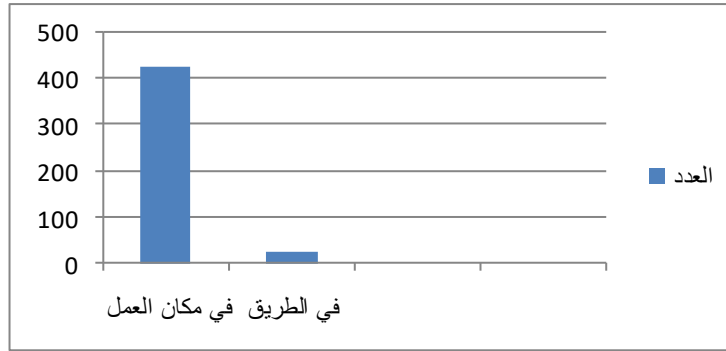
المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على معطيات مقدمة من طرف مكتب النشاط الاجتماعي للحماية المدنية بالولاية

الشكل رقم 01 : حوادث العمل لولايي الجزائر و تيبازة



المصدر من إعداد الباحثين اعتمادا على المعطيات السابقة

الشكل رقم 02: حوادث العمل حسب المكان



المصدر: مقدم من طرف مكتب النشاط الاجتماعي للحماية المدنية

6-قائمة المراجع:

أ. الكتب

1. أحمد صقر عاشور، (1989)، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، لبنان.
 2. وسيلة حمداوي، (2004)، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر بجامعة 08 ماي 1945 (قائمة)، الجزائر.
 3. محمود جواد كاظم، (1981)، أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل و الإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي.
 4. محمود ذياب العقابله، (2002)، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط:01، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 5. مصطفى عاشوري، (1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
 6. محمد الصيرفي، (2007)، إدارة الموارد البشرية، ط:01، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
 7. محمد الفاتح محمود بشير المغربي، (2016)، إدارة الموارد البشرية، ط:01، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 8. مؤيد سعيد السالم، (2009)، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي، ط:01، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 9. سهيلة محمد عباس، علي حسين علي (2007) بتصرف، إدارة الموارد البشرية، ط: 03، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 10. عمر وصفي عقيلي (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 11. تالا قطيشيات، نهلة البياري وآخرون (2009)، مبادئ في الصحة والسلامة العامة، ط:03، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 12. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، (2010)، السلامة المهنية العامة، ط:01، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 13. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، (2007)، إدارة الموارد البشرية، ط:01، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- ب. الرسائل الجامعية، المجلات والملتقيات
14. سلامة أمينة (2018)، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة -نموذجاً-، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة.
 15. أحمد علي حسين (2009)، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصطفى بيجي- محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد: 5، العدد: 16
 16. بلالي منير (2015)، أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العاملين في المؤسسات الإستشفائية، مجلة العلوم التجارية، المجلد: 14، العدد: 2.

17. محمد خالدي (2016)، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد: 2، العدد: 2.
 18. عامر عبد اللطيف كاظم العامري (2013)، أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين – دراسة تحليلية لقطاعات وزارة الصناعة والمعادن العراقية، مجلة كلية المامون، العدد: 21.
 19. علي موسى حنان (2018)، دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق معيار المواصفة (OHSAS18001) في التقليل من حوادث العمل، دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر (فرع شلغوم العيد)، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد: ب، العدد: 49.
 20. عتيقة حرايرية (2017)، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد: 1، العدد: 17.
 21. بوخمخم عبد الفتاح، علي موسى (2009)، أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارة، جامعة مسيلة.
- ج. باللغة الأجنبية

22. A.Haray (1998), Accident de travail et maladie professionnelle, 2^{ème} éd, Masson, paris.
23. A. M. Fericelli (1996), Performance et ressources humaines, Economica, Paris.

5-الهوامش

- ¹ - علي موسى حنان (2018)، دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق معيار المواصفة (OHSAS18001) في التقليل من حوادث العمل، دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر (فرع شلغوم العيد)، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد: ب، العدد: 49، ص ص 223-280.
- ² - عتيقة حرايرية (2017)، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد: 1، العدد: 17، ص ص 136-147.
- ³ - محمد خالدي (2016)، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد: 2، العدد: 2، ص ص 199-223.
- ⁴ - بلالي منير (2015)، أثر تحسين بيئة العمل الأمنية والصحية على أداء العاملين في المؤسسات الإستشفائية، مجلة العلوم التجارية، المجلد: 14، العدد: 2، ص ص 67-94.
- ⁵ - عامر عبد اللطيف كاظم العامري (2013)، أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين – دراسة تحليلية لقطاعات وزارة الصناعة والمعادن العراقية، مجلة كلية المامون، العدد: 21، ص ص 144-169.
- ⁶ - أحمد علي حسين (2009)، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصطفى بيجي- محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد: 5، العدد: 16، ص ص 70-93، نقلا عن: <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=22407>
- ⁷ - عمر وصفي عقيلي (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص: 570.
- ⁸ - تالا قطيشيات، نهلة البياري وآخرون (2009)، مبادئ في الصحة والسلامة العامة، ط: 03، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 15.
- ⁹ - بوخمخم عبد الفتاح، علي موسى (2009)، أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارة، جامعة مسيلة، ص: 02.
- ¹⁰ - مؤيد سعيد السالم، (2009)، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي، ط: 01، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 362.
- ¹¹ - خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، (2010)، السلامة المهنية العامة، ط: 01، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 98.
- ¹² - علي موسى حنان (2018)، مرجع سبق ذكره، ص: 228.

- ¹³ - محمود جواد كاظم، (1981)، أهمية دراسة حوادث و إصابات العمل و الإحصائيات الخاصة بذلك، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في الوطن العربي، ص: 109.
- ¹⁴ - سلامة أمينة (2018)، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة-نموجا-، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص: 35.
- ¹⁵ -A.Haray (1998), Accident de travail et maladie professionnelle, 2^{ème} éd, Masson, paris, p:7.
- ¹⁶ - محمود ذياب العقابلة، (2002)، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط: 01، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 160.
- ¹⁷ - A. M. Fericelli (1996), Performance et ressources humaines, Economica, Paris, p.04.
- ¹⁸ - أحمد صقر عاشور، (1989)، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، ص 33.
- ¹⁹ - مصطفى عاشوري، (1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص: 244.
- ²⁰ - وسيلة حمداوي، (2004)، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر بجامعة 08 ماي 1945 (قالملة)، الجزائر، ص: 123.
- ²¹ - محمد الصيرفي، (2007)، إدارة الموارد البشرية، ط: 01، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص: 210-211.
- ²² - بتصرف الباحثين، سهيلة محمد عباس، علي حسين علي (2007) بتصرف، إدارة الموارد البشرية، ط: 03، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص: 248-267، & محمد الفاتح محمود بشير المغربي، (2016)، إدارة الموارد البشرية، ط: 01، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص: 133-148.
- ²³ - بتصرف الباحثين، نقلا عن: خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، (2007)، إدارة الموارد البشرية، ط: 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ص: 162-165، & عمر وصفي عقيلي (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، مرجع سبق ذكره، ص: 415 - 425.
- ²⁴ - بدون مؤلف، ماهية وخطوات تحسين الأداء، ص: 22-30، نقلا عن الموقع:

www.tkne.net/vb/attachment.php?attachmentid=9518.