



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

العنوان: برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية

دراسة ميدانية ب:تعاونية الحبوب والبقول الجافة -تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل.م.د "

دفعة: 2019

إشراف الدكتورة:

شتوح فاطمة

إعداد الطالبان:

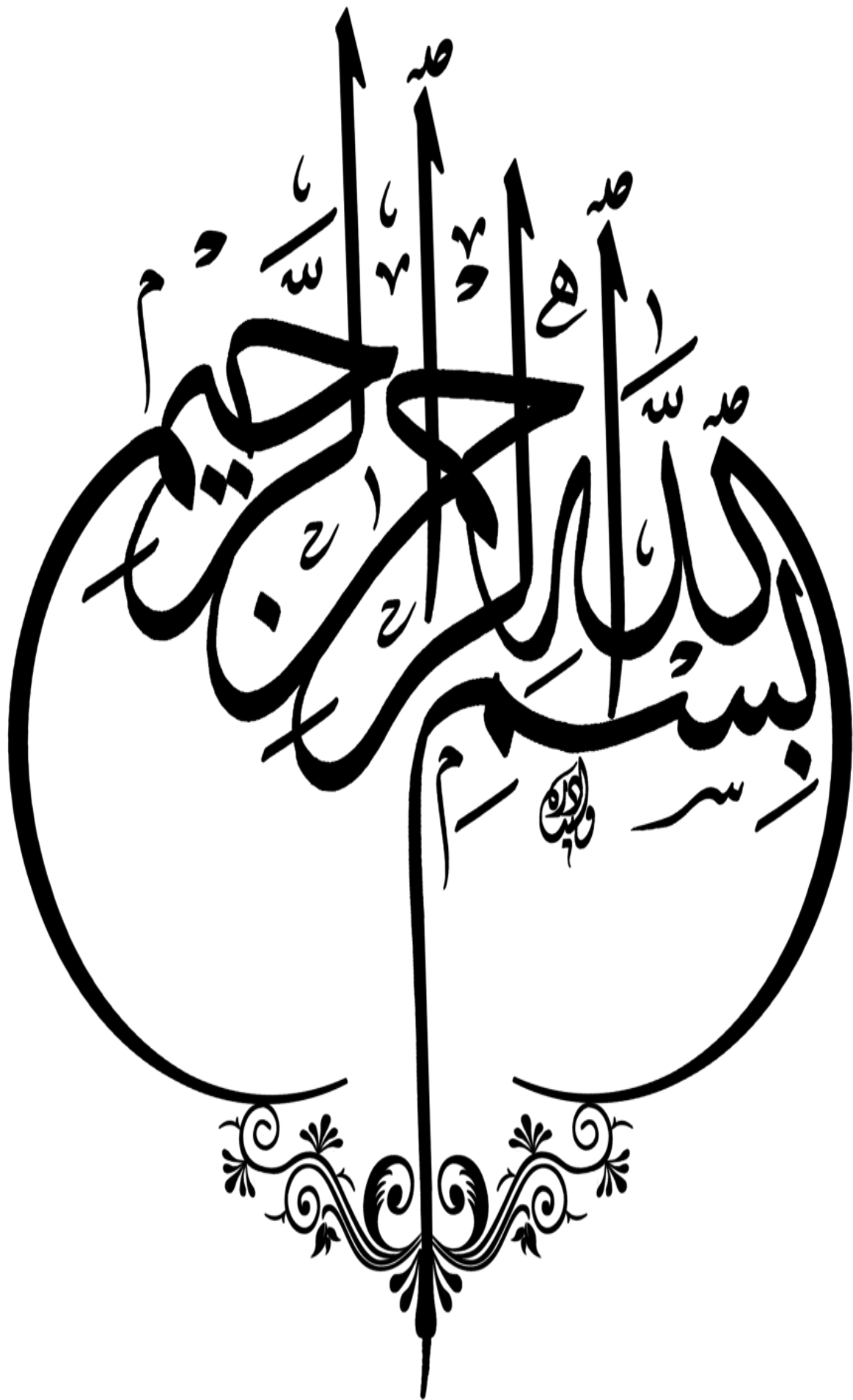
1- حملي نجلاء

2- بلخيري فاتن

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د: صولة فيروز	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا
د: شتوح فاطمة	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا
أ: بوزيان خير الدين	أستاذ مساعد - أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2018/2019





شكر وعرفان

نشكر الله عز وجل بديع السماوات والارض الذي تم بتوفيقه وحوله
إتمام هذا البحث والصلاة والسلام على سيد المرسلين وخاتم النبيين
محمد وآله وصحبه أجمعين.

نتقدم بخالص الامتنان والشكر إلى أستاذتنا الفاضلة الدكتورة
"شتوح فاطمة" التي قبلت الإشراف على هذا العمل وعلى ما قدمته لنا
من نصائح وتوجيهات.

كما نتقدم بالشكر للجنة المناقشة على منحنا من وقتهم
أيضا الشكر موصول إلى عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة
على تعاونهم معنا وتقديمهم لنا كل ما إحتجناهم من معلومات أثناء فترة التريص.





فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	البسمة
/	شكر وعران
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
/	فهرس الأشكال
أ- ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لدراسة	
05	تمهيد
05	1- اشكالية الدراسة
06	2- فرضيات الدراسة
07	3- أهداف الدراسة
07	4- أهمية الدراسة
07	5- أسباب اختيار موضوع الدراسة
08	6- بناء مفاهيم الدراسة
13	7- الدراسات السابقة
24	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: السلامة المهنية	
27	تمهيد
27	1- نظرة تاريخية عن السلامة المهنية
28	2- أهمية السلامة المهنية
29	3- إدارة السلامة المهنية
29	3-1/ مفهوم إدارة السلامة المهنية
30	3-2/ أهمية إدارة السلامة المهنية
30	3-3/ أهداف إدارة السلامة المهنية
31	3-4/ واجبات إدارة السلامة المهنية
32	4- مسؤولية السلامة المهنية
34	5- السلامة المهنية في النظريات الإدارية
36	6- أهداف السلامة المهنية
38	7- برامج السلامة المهنية
43	8- تخطيط وتنفيذ برامج السلامة المهنية
44	9- تقييم برامج السلامة المهنية
44	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الحوادث المهنية وطرق الوقاية منها	
47	تمهيد
47	1- تصنيف الحوادث المهنية
50	2- مصادر الحوادث المهنية
57	3- أسباب الحوادث المهنية
59	4- قياس معدلات الحوادث المهنية
62	5- بعض النظريات المفسرة للحوادث المهنية
65	6- نتائج حوادث العمل

66	7- استراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية
68	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة
71	تمهيد
71	1- مجالات الدراسة
71	1-1/المجال المكاني
72	2-1/المجال الزمني
72	3-1/المجال البشري
77	2- المنهج المستخدم للدراسة
77	3- أدوات جمع البيانات
80	4- أساليب المعالجة الإحصائية
80	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: تحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج
83	تمهيد
83	1- عرض وتبويب وتحليل بيانات الدراسة
83	1-1/ عرض وتبويب وتحليل بيانات الفرضية الأولى
92	2-1/ عرض وتبويب وتحليل بيانات الفرضية الثانية
100	3-1/ عرض وتبويب وتحليل بيانات الفرضية الثالثة
108	2- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
108	2-1/ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى
108	2-2/ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية
109	2-3/ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة
109	3- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة
110	4- النتائج العامة للدراسة
111	5- التوصيات
112	خلاصة الفصل
114	خاتمة
116	قائمة المصادر والمراجع
123	فهرس الملاحق
137	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	فهرس الجداول
33	جدول رقم (01): يمثل مسؤوليات السلامة المهنية
73	جدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس
74	جدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير العمر
75	جدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي
75	جدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير الحالة العائلية
76	جدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير الرتبة المهنية
76	جدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير الخبرة المهنية
78	جدول رقم (08): يمثل أسماء الأساتذة المحكمين ودرجاتهم العلمية
79	جدول رقم (09): يمثل قياس صدق الاستبيان
83	جدول رقم (10): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن كانت المؤسسة تقوم بحملات تحسيسية من أجل التوعية بالمخاطر التي يمكن ان يتعرض لها العامل اثناء ممارسته لعمله.
84	جدول رقم (11): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن كانت المؤسسة تقدم برامج تدريبية للعاملين
85	جدول رقم (12): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن كانت هناك صعوبة في ما يتلقاه خلال البرامج التدريبية
86	جدول رقم (13): يبين اجابات افراد العينة حول من يقوم بعملية التدريب في مؤسساتهم.
87	جدول رقم (14): يبين اجابات افراد العينة حول ما ان كانت الادارة تقوم بجولات تفقدية لكل اقسام المؤسسة
88	جدول رقم (15): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن كانت الادارة تجبرهم على استخدام معدات الوقاية الشخصية اثناء العمل
89	جدول رقم (16): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن كانوا يتعرضون الى عقوبات في حال عدم تقيد باتظمة السلامة المهنية
90	جدول رقم (17): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن كانت الادارة تتبع الاجراءات اللازمة لتحقيق السلامة المهنية
91	جدول رقم (18): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن تم اطلاعهم على مختلف قواعد السلامة المهنية بمؤسساتهم
92	جدول رقم (19): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن كان يتم استشارتهم عند اعداد برامج السلامة المهنية بمؤسساتهم
93	جدول رقم (20): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن كانت المؤسسة تاخذ بعين الاعتبار شكاوي العمال حول معدات الوقاية الشخصية
94	جدول رقم (21): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن يتم استشارتهم عن المعدات التي يرونها الانسب
95	جدول رقم (22): يبين اجابات افراد العينة حول ما اذا كانت هناك مشاركة للعاملين في عملية تقييم المخاطر وتطوير اجراءات السلامة المهنية
96	جدول رقم (23): يبين اجابات افراد العينة حول ما اذا كان هناك تعاون بينهم وبين الادارة لتحقيق برامج السلامة المهنية

فهرس الجدول

97	جدول رقم (24): يبين اجابات افراد العينة حول ما إذا كانت ادارة السلامة المهنية تشجعهم على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم
98	جدول رقم (25): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن شاركوا في احدى الحملات التحسيسية او المحاضرات التي تقام من أجل التوعية ببرامج السلامة المهنية
99	جدول رقم (26) : يبين اجابات افراد العينة حول ما إن كانوا يشعرون بالامن داخل مكان عملهم.
100	جدول رقم (27) : يبين اجابات افراد العينة حول ما إن سبق لهم التعرض لحوادث مهنية.
101	جدول رقم(28): يبين اجابات افراد العينة حول ما إن تم تحديد اهم المخاطر المحتملة بميدان العمل من طرف المؤسسة لتجنبها.
102	جدول رقم (29): يبين اجابات افراد العينة حول ما إذا كانت درجة الحرارة ملائمة لطبيعة عملهم خلال اشهر السنة
103	جدول رقم(30): يبين اجابات افراد العينة حول ما إذا كان مستوى الاضاءة يتناسب مع محيط عملهم.
104	جدول رقم(31): يبين اجابات افراد العينة حول ما إذا كان نظام التهوية يتناسب مع محيط عملهم.
105	جدول رقم(32): يبين اجابات افراد العينة حول ما إذا كانت توجد انظمة ائدار داخل محيط عملهم لتنبيه العمال بوجود خطر ما .
106	جدول رقم (33): يبين اجابات افراد العينة حول ما إذا كانوا يعتقدون ان مؤسساتهم تسعى لتهيئة ظروف لائقة بمكان العمل.

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

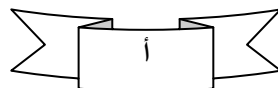
الصفحة	فهرس الأشكال
49	الشكل (01) : يمثل تصنيفات الحوادث المهنية

مقدمة

لقد ازداد الاهتمام بالسلامة المهنية في السنوات الأخيرة نتيجة عوامل ومتغيرات كثيرة جعلت الباحثين والمختصين يسلطون الضوء عليها ويتناولونها بالدراسة من زوايا ومنظورات عديدة، إذ تعد من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من دول العالم لأسباب إنسانية واجتماعية واقتصادية باعتبار أن الأمن من الحاجات الأساسية بالنسبة للأفراد والجماعات في مختلف صورها وعلى مختلف مستوياتها، حيث أنها تبذل العديد من الجهود لتحقيق بيئة سليمة لها ولضمان حياة اجتماعية آمنة، ومن هنا زاد اهتمام علماء النفس وأرباب العمل بالسلامة المهنية لاعتبارها مصدرا للوقاية لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه، لذلك تزداد أهمية الصحة والسلامة المهنية بتعدد الأخطار وتنوعها التي تواجه الفرد تبعا للتطور الذي يشهده العالم في جميع المجالات.

وتعتبر السلامة المهنية من المواضيع الجوهرية التي تحتل مكانة ليس على المستوى الفردي فقط وإنما على مستوى المؤسسات المحلية الإقليمية وحتى الدولية، لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح والتقدم السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التطور التكنولوجي والصناعات الحديثة والتي هدفها حماية العنصر البشري من المخاطر التي تلاحقه وتمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها المسطرة ذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية ورفع مستوى كفاءة الأفراد وتوفير معدات الوقاية التي تستعمل لحماية العاملين و الحد من الإصابات.

والمؤسسات الجزائرية رغم النجاحات التي حققتها إلا أنها لازالت تعاني من مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية وتحمل تكاليف كبيرة مادية وبشرية وتدفع أموالا طائلة نظير الآثار التي تخلفها هذه الأخيرة، إذ تلجأ لتطبيق برامج السلامة المهنية وتعزيز الأمن باعتباره يعنى بتوفير ظروف الأمانة والصحية المناسبة في مكان العمل، كذلك وضع تدابير السلامة الوقائية التي تستهدف بالدرجة الأولى



منع وقوع حوادث العمل والتقليل من حدة هذه المشكلة في المؤسسات، وسوف نتناول بالدراسة والتحليل برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية لتكوين صورة واقعية عن حقيقة اعتماد وتطبيق برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية من خلال تعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة كنموذج وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول كالآتي:

تتناول الفصل الأول الإطار المفاهيمي للدراسة الذي عرضنا فيه إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، بناء مفاهيم الدراسة، أسباب إختيار الموضوع، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني فقد تضمن السلامة المهنية بالتطرق إلى نظرة تاريخية عن السلامة المهنية، أهمية السلامة المهنية، أهداف السلامة المهنية، إدارة السلامة المهنية وتحديد أهدافها وواجباتها، مسؤولية السلامة المهنية، النظريات الإدارية للسلامة المهنية، كذلك ذكرنا برامج السلامة المهنية التي تشمل مجموعة من الأنشطة وأيضا تطرقنا إلى تخطيط وتنفيذ برامج الأمن والسلامة المهنية في منظمات الأعمال وتقييمها.

أما الفصل الثالث فقد خصص إلى الحوادث المهنية وطرق الوقاية منها، وفيه تطرقنا إلى تصنيف الحوادث المهنية، مصادر الحوادث المهنية، أسباب الحوادث المهنية، وكذا قياس معدلات الحوادث المهنية، بعض النظريات المفسرة للحوادث المهنية، نتائج الحوادث المهنية، إستراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية.

الفصل الرابع بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة تضمن مجالات الدراسة والعينة والمنهج وأدوات جمع البيانات والأساليب الاحصائية .

وتناولنا في الفصل الخامس والأخير تحليل وتبويب بيانات الدراسة ومناقشة النتائج المتحصل عليها ومن ثم طرح مجموعة من التوصيات التي بإمكانها الإفادة مستقبلا.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

تمهيد

1/ إشكالية الدراسة

2/ فرضيات الدراسة

3/ أهداف الدراسة

4/ أهمية الدراسة

5/ أسباب اختيار موضوع الدراسة

6/ بناء مفاهيم الدراسة

7/ الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي المدخل الرئيسي لأي بحث علمي، حيث يتضمن أبرز العناصر الهامة المتمثلة في طرح إشكالية البحث وفرضياته، كذا الأهداف والأهمية والدوافع أو الأسباب التي جعلتنا نختاره، ومن ثم تحديد المفاهيم التي لها صلة بالموضوع مع ذكر الدراسات السابقة التي تعد من الركائز في البحوث الاجتماعية، فمن خلال هذا الفصل يمكننا الاستعانة بخطواته في باقي الخطوات اللاحقة من البحث التي تمكننا من إتمام هذا الموضوع.

1/ إشكالية الدراسة:

يعرف العالم الذي نعيش فيه تطورا تكنولوجيا وتقدمها تقنيا مستمرا أدى لظهور العديد من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وأخذ الحيطة والحذر لتجنبها في مختلف مناحي الحياة، وتعتبر بيئة العمل من أكثر الأماكن عرضة للحوادث والأخطار وذلك لاختلاف نمط الحياة وظروف العمل فيها وطبيعة العمليات التي تجرى يوميا، حيث تتحمل منشآت الأعمال تكاليف ضخمة وتدفع ثمنا باهظا لتغطية وتعويض الحوادث المهنية التي تحدث سنويا، إذ يتعرض ملايين الأفراد بمختلف أرجاء المؤسسة إلى أخطار وإصابات عمل بعضها مميتة وبعضها تسبب عجزا إما أن يكون عجزا كليا أو عجزا مؤقتا إضافة إلى الأضرار المادية التي تلحق بوسائل الإنتاج، وبما أن المورد البشري يمثل حيزا كبيرا في اهتمامات المؤسسات ويكتسب أهمية لا يمكن أن تساوي أو توازي أي من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى باعتباره العامل الرئيسي والركيزة الأساسية لتسيير المؤسسات، وبذلك إن ضمان الحماية له هو ضمان لحماية المؤسسة ككل.

وفي هذا الشأن تعمل المؤسسات جاهدة لرفع المستوى الصحي للعاملين والمحافظة على سلامتهم وإحاطتهم بأحسن الظروف وتهيئة المناخ المناسب والسليم لأداء العمل، وكذا توعية العمال وتدريبهم وتشجيعهم على تطبيق برامج السلامة المهنية من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم وتوفير أولويات السلامة من

معدات الوقاية الشخصية وصندوق الإسعافات الأولية وأجهزة الإنذار وكل ما يحمي العامل، وبالتالي الرفع من قيمة الصحة والسلامة المهنية والحد من الحوادث والأمراض المهنية أو حتى التقليل منها إلى مستوى أدنى.

والجزائر على غرار مثيلاتها من الدول النامية لم تسلم مؤسساتها من مشكلة الحوادث والأمراض المهنية وما تخلفه من خسائر متنوعة مما منعها من تحقيق الأهداف المسطرة، وهذه المشكلة التي تعاني منها أغلب المؤسسات تعد من الأولويات التي يجب معالجتها عن طريق برامج تستهدف بالدرجة الأولى تحقيق السلامة المهنية ومنع وقوع مخاطر وحوادث عمل والحد من انعكاسات حدوثها.

وفي دراستنا هذه سلطنا الضوء على برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية باعتبارها العنصر الأهم في المؤسسة الذي يساهم على الحفاظ وبقاء التنظيم.

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكال التالي:

ما هي أهم برامج السلامة المهنية التي تعتمد عليها المؤسسات الجزائرية؟

2/ فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

_ تعتمد المؤسسات الجزائرية على برامج للسلامة المهنية.

الفرضيات الجزئية:

_ تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على توعية وتدريب العاملين.

_ تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على البيئة السليمة للعمل.

_ تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على اشراك الأفراد العاملين بالبرامج.

3/ أهداف الدراسة:

تحقق هذه الدراسة جملة من الأهداف نجلها في النقاط التالية:

_ محاولة معرفة إن كانت برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية تقوم على توعية وتدريب العاملين.

_ محاولة معرفة إن كنت برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية تقوم على إشراك العاملين بالبرامج.

_ محاولة معرفة إن كانت برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية تقوم على البيئة السليمة للعمل.

4/ أهمية الدراسة:

لهذه الدراسة أهمية علمية وعملية تتمثل أهمها في :

_ تبرز أهمية هذه الدراسة العلمية في أنها تتناول موضوع برامج السلامة المهنية وما يحويه من مضامين

حيوية تهتم المؤسسات ومواردها.

_ بيان أهمية إدارة السلامة والصحة المهنية باعتبارها أحد المواضيع التي تهتم بكيفية حماية العاملين من

أخطار وحوادث العمل اليومية بالمؤسسات الجزائرية.

_ التوصل إلى نتائج من خلال المعلومات المتحصل عليها وتوفيرها لصانعي القرارات بالمؤسسات الجزائرية

التي تساعد في زيادة السلامة في بيئة العمل.

5/ أسباب إختيار موضوع البحث:

. علاقة موضوع الدراسة بمجال التخصص.

. إمكانية إجراء الدراسة.

. قلة البحوث ونقص الدراسات التي تطرقت لموضوع السلامة المهنية خاصة الجزائرية منها.

. الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الدراسة في مجال التنظيم والعمل.

. محاولة معرفة برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية.

. نقص الإهتمام ببرامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية.

6/ ضبط مفاهيم الدراسة:

6-1/ السلامة:

لغة: مصدر سَلِمَ: التسليم_ الصلح_ الأمان، البراءة من العيوب_ النجاة¹.

إصطلاحاً: "ويقصد بها سلامة الفرد من الحوادث وتجنب الإصابة بها"².

كما يمكن تعريفها: "بأنها مجموعة من الإجراءات التي تهدف للحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة

والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع"³.

إجرائياً: يمكن تعريف السلامة بأنها حالة تمتع الفرد بصحة بدنية ونفسية جيدة من خلال إتباعه لمجموعة

من الإجراءات والتدابير التي تجنبه الخطر والتزامه بقواعد تحمي ممتلكاته وتقلل من الخسائر قدر الإمكان.

6-2/ المهنة:

لغة: مصدر مَهَّنَ، جمع مِهْنٍ ومُهَنَ، فعل: يَمُهِّنُ، ويُمِهِّنُ: أي عمل في صنعته، الحذق في العمل والخدمة.⁴

¹ جبران مسعود: معجم الرائد، ط7، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1993، ص446.

² محمد هاني محمد: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص209.

³ علي أحمد المشاقبة: السلامة والصحة المهنية في إدارة المستويات، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص23.

⁴ جبران مسعود: المرجع السابق، ص 780.

إصطلاحاً: يعرفها تايلور بأنها "ذلك النشاط النوعي الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد".¹

إجرائياً: هي ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في مجال ما وفق قواعد وقوانين، حيث يحتاج الفرد أثناء ممارسته لهذا النشاط إلى خبرة ومهارة.

6_3 / السلامة المهنية:

إصطلاحاً: يعرفها أبو شامة: "بأنها مجموعة من الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشأة الصناعية"²

ويمكن تعريفها أيضاً: "بأنها توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وآداة العمل".³

يعرفها العقابله: "بأنها المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الخطيرة من خلال معالجة المصادر الشخصية والتقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية واجتماعية مناسبة".⁴

كما يعرفها محمد عبد السميع علي "بأنها تحقيق سلامة العمال من الجانبين الصحي والنفسي ووقايتهم من الأخطار المهنية".⁵

أما لمى موسى فتعرف السلامة المهنية "بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي

¹ كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، (د،ط)، دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع، جامعة القاهرة، ص142.

² عباس أبو شامة: الأمن الصناعي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999، ص29.

³ خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب: السلامة المهنية العامة، ط1، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2010، ص48.

⁴ محمد ذيب العقابله: الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء، الأردن، 2002، ص124.

⁵ محمد عبد السميع علي: الأمن الصناعي، عرض تحليلي بمفهومه ونشاطه، (د،ط)، مطبعة القاهرة، مصر، 1973،

مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع¹

إجرائياً: من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف السلامة المهنية بأنها مجموعة من الإجراءات والقوانين التي تهدف لتوفير بيئة عمل آمنة لحماية المورد البشري من الأخطار والحوادث التي يتعرض لها أثناء ممارسته لعمله، وكذا حماية المعدات والآلات ووسائل الإنتاج من التلف والضياع.

6_4/ مفهوم الحادث:

لغة: جمع حوادث ما يحدث: أمر طارئ، لا إرادي يحمل الشر ويسبب الأضرار، كاصطدام سيارتين أو سقوط طائرة، أو نحو ذلك²

إصطلاحاً: "يعرف الحادث على أنه حدث طارئ من شأنه ينجم عنه إصابة كخسارة أو إضطراب أو شقاء أو عاهة أو وفاة ويمكن أن يتناولها الحادث جميعاً"³

هو كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما يترتب عليه ضرر أو الأضرار⁴

إجرائياً: يمكن تعريف الحادث بأنه حدث غير متوقع تنتج عنه خسائر مادية متعلقة بالمعدات والآلات وغيرها من خسائر معنوية متعلقة بالفرد قد تكون إصابة أو مرض أو موت وهذا بسبب عوامل إنسانية أو بيئية.

¹ لمى محمد موسى: دليل السلامة العامة والصحة المهنية، (د،ط)، دار دجلة ناشرون وموزعون، الأردن، 2013، ص1.

² جبران مسعود: المرجع السابق، ص 289.

³ سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بايناس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، مجلد 26، العدد 4، 2010، ص724.

⁴ كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996، ص147.

6_5/ الحوادث المهنية:

إصطلاحاً: " تعرف الحوادث المهنية بأنها حدث مفاجئ يقع أثناء العمل ويؤدي إلى أضرار وتلف بالمنشأة أو وسائل الإنتاج أو قد يؤدي إلى إصابة العامل ويؤثر على القدرة الإنتاجية"¹

كما تعرف أيضا بأنها: "حدث غير متوقع حدوثه إما أن يصيب شخص أو يسبب تلف الآلات والموارد ويكون سبب في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج"².

يعرف محمد شحاته الحوادث المهنية بأنها: "كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد وتصيب الآخرين"³

كما يعرفها عباس محمود عوض بأنها : "حدث غير متوقع وخاطئ لكن ليس من الضروري أن يسبب الإصابة أو الخسائر ويؤدي هذا الحادث إلى عرقلة أداء العمل والنشاط"⁴

إجرائياً: الحوادث المهنية هي حادثة غير مقصودة أثناء وقت العمل قد تحدث أضرارا وخسائر بشرية تتمثل في إصابة المورد البشري أو خسائر مادية تتمثل في تلف الآلات والمعدات مما يؤدي إلى عرقلة نشاط المؤسسة.

برامج السلامة المهنية:

إصطلاحاً: هو البرنامج الهادف لحماية كل مهنة من خلال تطبيق الأداء السليم من قبل العامل والذي يتناسب وطبيعة الآلات والعدد الذي يتناولها والموارد الأولية المستخدمة من قبله أثناء تواجده في مكان

¹ الروسان ناصر محمود: الأمن الصناعي والسلامة المهنية، ط2، مكتبة العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 95.

² عبد الرحمان حسن محمد: علم النفس الصناعي، ط1، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص205.

³ محمد شحاته ربيع: اصول علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص272.

⁴ عباس محمود عوض: سيكولوجية الحوادث، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1971، ص64.

عمله، بالإضافة إلى حمايته من التعرض للإصابات أثناء ذهابه وإيابه إلى العمل، كما أنه يهتم بحمايته من العوامل الغير مباشرة التي قد تساهم في إصابة أو تدهور صحته وبالتالي إصابته بالأمراض المهنية".¹

ويمكن تعريف برامج السلامة المهنية بأنها خطة محددة صممت لمنع وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية في المنشآت.²

إجرائيا: هي مجموعة من القواعد والخطط والإستراتيجيات التي من شأنها حماية عناصر الإنتاج "المادية والبشرية" من الحوادث والإصابات والأخطار التي تقع في محيط العمل.

6-6 / التدريب:

لغة: تدرّب على الشيء بمعنى تعود وتمرن عليه.³

اصطلاحا: هو " اكتساب مجموعة من المعارف النظرية والعلمية، قد يكون تدريب ميداني أو من خلال دورة معينة"⁴

_ وهو عملية تعديل إيجابي يتناول للسلوك الفرد من الناحية المهنية وذلك لإكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الانسان.⁵

إجرائيا: وهو عملية إكتساب معارف ومهارات علمية تسمح للعاملين بتعلم كيفية العمل بشكل أفضل.

¹ ميسون علي حسين علي: برامج الصحة والسلامة المهنية، كلية الإدارة والإقتصاد، قسم الإدارة الصناعية، محاضرة قدمت بتاريخ، 21:45:22 31/03/2015

² المرجع نفسه.

³ جبران مسعود: المرجع السابق، ص203.

⁴ نوال عبد الكريم لشهب: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص131.

⁵ مهدي حسن زويلف: إدارة الأفراد، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2003، ص113.

6-7/ التكوين:

لغة: كون الشيء: أوجده وأنشأه وأحدثه¹.

إصطلاحاً: يعرف التكوين على أنه نشاط مستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والإتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما.²

_ وهو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبياً في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة افضل.³

إجرائياً: وهو مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى إكساب أو تنمية المعارف من أجل ممارسة مهمة أو عمل، أو هو عملية إكساب الفرد مهارات مهنية تسهل له نمط العمل.

7/ الدراسات السابقة:

لقد اهتمت العديد من الدراسات بموضوع السلامة المهنية لما له من أهمية كبيرة في مختلف مجالات الحياة، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع بغرض الإستفادة منها في دراستنا الحالية.

7-1/ الدراسات العربية:

7-1-1/ دراسة أميمة صقر المغني:⁴

¹ فؤاد إفرام البستاني: منجد الطلاب، ط31، دار المشرق، بيروت، 1966، ص662..
² أحمد الباشات: أسس التدريب، (د،ط)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، دط، 1978، ص11.
³ حمداوي وسيلة: إدارة الأعمال، إدارة الموارد البشرية، ط1، مديرية النشر لجامعة قالمه، 2004، ص99.
⁴ أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشأة، قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية كلية التجارة، غزة، فلسطين، 2006.

عنوان الدراسة:

واقع إجراءات الامن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشأة، قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، كلية التجارة، غزة، قدمت سنة 2006.

فرضيات الدراسة:

إعتمدت الباحثة على خمس فرضيات:

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

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية بقطاع غزة وبين توفر اللوائح والأنظمة والقوانين المتبعة والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

_ توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية وبين تطوير الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية المستخدمة في المؤسسات الرقابية والصناعية.

_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في المنشآت الصناعية التحويلية وبين الإلتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية من قبل المؤسسات الرقابية والصناعية.

_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي للمسات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة) حول مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة.

منهج الدراسة:

_ إتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة:

_ استخدمت الباحثة العينة العشوائية الطبقية متعددة المراحل تمثلت في عمال بالمنشأة الصناعية.

أدوات الدراسة:

_ كما اعتمدت على أداة الإستبيان لجمع البيانات.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

_ توجد علاقة إرتباطية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

_ المنشآت الصناعية تفتقر لوجود مفتشين مختصين لمراقبة أمور السلامة والصحة المهنية كما أن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل.

_ احتلت الأسباب الشخصية المرتبة الأولى من حيث وقوع الحوادث والإصابات بينما الظروف الغير آمنة المرتبة الثانية واحتلت تصرفات العاملين الغير آمنة المرتبة الثالثة.

7-1-2/ دراسة أسامة محمد عبد الحميد أبو نواس¹:

عنوان الدراسة:

أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، مشروع مكمل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم في السلامة والصحة المهنية ، جامعة سلطان زين العابدين، كلية الطب، ماليزيا، 2018، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، العدد2، المجلد4، أكتوبر، 2018.

فرضيات الدراسة:

اعتمد الباحث على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية والتي مفادها:

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية (الرضا الوظيفي، التزام الادارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية، تدريب العاملين، حوادث وإصابات العمل، ظروف العمل المكانية والمادية) على أداء العاملين في الشركة الاردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية فرضيات فرعية تمثلت فيما يلي:

¹ أسامة محمد عبد الحميد أبو نواس: أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، مشروع مكمل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم في السلامة والصحة المهنية ، جامعة سلطان زين العابدين، كلية الطب، ماليزيا، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، العدد2، المجلد4، أكتوبر، 2018.

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي للعاملين وأداء العاملين في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التزام الإدارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية وأداء العاملين في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تدريب العاملين وأداء العاملين في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم.

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين حوادث وإصابات العمل وأداء العاملين في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم.

الفرضية الفرعية الخامسة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ظروف العمل المكانية والمادية وأداء العاملين في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم.

منهج الدراسة:

_ استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومنهج البحث الميداني.

عينة الدراسة:

_ بلغت عينة الدراسة 300 موظف في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم.

أداة الدراسة:

_ اعتمد الباحث على أداة الاستبيان لجمع بياناته.

نتائج الدراسة:

من أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

_ توصلت الدراسة إلى إن مستوى أداء العاملين في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم جاء

بدرجة مرتفعة من خلال العلاقات الممتازة بين المشرفين والعاملين ووجود روح التعاون بين الفريق بشكل

كامل و حرص الشركة على تقديم حوافز مادية ومعنوية نظير التزام العاملين بقواعد السلامة والصحة

المهنية.

_ وجود علاقة إرتباطية طردية قوية بين توفير أنظمة السلامة والصحة المهنية وأداء العاملين من وجهة نظر

العاملين في الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم.

_ أظهرت النتائج أن تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية يؤثر بشكل مباشر على مستوى أداء العاملين في

الشركة الأردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم.

7-2/الدراسات المحلية:

7-2-1/دراسة علي موسى حنان¹:

عنوان الدراسة:

الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة هنكل الجرائد، مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير - تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006_2007.

فرضيات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية والتي مفادها :

انخفاض مستوى الصحة و السلامة المهنية يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية

اندرجت ضمنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الاولى:

ارتفاع حوادث العمل يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

الفرضية الفرعية الثانية:

_ ارتفاع الأمراض المهنية يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

¹ علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة المؤسسة

هنكل الجرائد مركب شلغوم العيد، من كرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم

التسيير -تسيير موارد بشرية، جامعة منتوري قسنطينة، قدمت سنة 2006_2007.

منهج الدراسة:

_ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب منهج دراسة حالة و المنهج الإحصائي.

عينة الدراسة:

_ استخدمت الباحثة العينة الطبقية.

أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة على أداة المقابلة والتقارير والسجلات والملاحظة.

نتائج الدراسة:

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

_ يعمل الأفراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من الظروف تنقسم إلى ظروف مادية واجتماعية وتنظيمية إذ كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة، فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية.

_ تحليل حوادث العمل في المؤسسة الصناعية يمكن من اكتشاف أسبابها الحقيقية وبالتالي إتخاذ الإجراءات اللازمة للتقليل منها.

_ حوادث العمل ترتفع في النوبات الصباحية و المسائية مقارنة بالنوبة الليلية والعادية لأن النوبة العادية أغلب العمال فيها هم عمال الإدارة وهم أقل عرضة لحوادث العمل أما النوبة الليلية فيقل فيها الحوادث بسبب نقص الإشراف والأوامر حيث يحس العمال بالإستقرار والراحة النفسية.

7_2_2 / دراسة موسى ذراري¹:

عنوان الدراسة:

مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الأغواط مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، قدمت في 2015_2016.

فرضيات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل

و التي تنفرع إلى:

_ التكوين في مجال السلامة المهنية يساهم في تقليل من حوادث العمل.

_ أساليب التوعية والوقاية تساهم في التقليل من حوادث العمل.

_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل المؤهل

الدراسي.

¹ موسى ذراري: مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية

توزيع الكهرباء والغاز بولاية الأغواط مذاكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم تخصص

الهندسة البشرية وتصميم العمل، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة وهران، قدمت في 2015_2016.

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل.

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل السن و إلى عامل المؤهل الدراسي.

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في أساليب التوعية والوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل الحالي.

_ توجد فروق ذات دلالة احصائية في أساليب التوعية والوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل السن.

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة:

اعتمد على العينة العشوائية البسيطة قدرها 66 عاملا من عمال مديرية التوزيع سونلغاز بولاية الأغواط.

أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث على الاستبيان في جمع بياناته.

وتم تحليل النتائج في شقها الإرتباطي بواسطة معامل الإرتباط ألفا كرونباخ وفي شقها الفارق بواسطة تحليل التباين الأحادي.

نتائج الدراسة:

من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة:

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة تعزي لمتغيرات خصائص أفراد عينة الدراسة.

_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية تعزي لمتغير (المؤهل الدراسي)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية تعزي لمتغيرات (السن، الأقدمية في العمل الحالي).

_ عامل المؤهل الدراسي والسن والأقدمية في العمل الحالي ليس لهم تأثير على التكوين في مجال السلامة المهنية، وكذلك عامل السن والأقدمية في العمل الحالي ليس له تأثير على أساليب التوعية والوقاية، بينما عامل المؤهل الدراسي فله تأثير على أساليب التوعية والوقاية.

7_3/ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

مما لا شك فيك أن الدراسة الحالية استفادت كثيرا مما سبق من الدراسات السابقة ومن جوانب الاستفادة العلمية للدراسات السابقة نذكر ما يلي:

_ استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة من خلال اعطاء الباحثان إماما وتفصيلا شاملا بالموضوع ككل.

_ استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري ورسم تصور الإجراءات التي اتخذته الدراسة الحالية.

_ استفادت الباحثان من هذه الدراسات في عملية بناء الاستبيان والاستفادة من نتائجها في عملية تحليل ومقارنة نتائج الدراسات السابقة بالدراسة الحالية.

خلاصة الفصل:

لقد تمكنا من خلال هذا الفصل بتقديم إشكالية تتعلق بموضوع الدراسة وطرحنا مجموعة من الفرضيات التي تخدم موضوع البحث وكذا إدراج أسباب اختيار الموضوع، وتم عرض الأهداف والأهمية التي تتعلق بالموضوع وكذا تحديد مفاهيم الدراسة ومن ثم الارتكاز على الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

الفصل الثاني

السلامة المحظية

الفصل الثاني: السلامة المهنية

تمهيد

1/ نظرة تاريخية عن السلامة المهنية

2/ أهمية السلامة المهنية

3/ إدارة السلامة المهنية

1.3/ مفهوم إدارة السلامة المهنية

2.3/ أهمية إدارة السلامة المهنية

3.3/ أهداف إدارة السلامة المهنية

4.3/ واجبات إدارة السلامة المهنية

4/ مسؤولية السلامة المهنية

5/ السلامة المهنية في النظريات الإدارية

6/ أهداف السلامة المهنية

7/ برامج السلامة المهنية

8/ تخطيط وتنفيذ برامج السلامة المهنية

9/ تقييم برامج السلامة المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد

إن موضوع السلامة المهنية من المواضيع التي ترتبط بحياة الفرد اليومية كونها ذات علاقة مباشرة بعمله، حيث أن أهمية توفر الأنظمة والبرامج الخاصة بالأمن والسلامة المهنية في مكان العمل لا تقل عن أهمية الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به، لذا تسعى المؤسسات إلى تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها.

1/ نظرة تاريخية عن السلامة المهنية:

سعى الإنسان منذ الخليقة لتأمين رزقه وقوت يومه فذهب للصيد وللزراعة وحاول إيجاد ما يستر عورته و أواقي يستعملها لتناول شرابه وكسب طعامه وأدوات تحميه من حر الصيف وبرد الشتاء والحيوانات المفترسة، ولم يكن لديه منهج ثابت في وقاية نفسه من أخطار العمل، وفي عهد الإسلام اهتم رسول الله صلى الله عليه وسلم بالعمل والعمال، حيث كان يوصي بالعناية بالعمال حيث قال: " أوفوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه". اتجهت الدول الصناعية مع إنطلاقة الثورة الصناعية لسن القوانين والتشريعات التي تحمي العاملين في المجالات الصناعية وغيرها، ففي فرنسا تأسست أول جمعية للوقاية من الإصابات في المصانع عام (1867م) لتبادل الخبرات والأفكار لمنع هذه الإصابات وكان الفضل في تأسيسها للفرنسي أنجل دلفاس (Angle Delvas)¹

وقد تمكنت هذه الجمعية من إعداد كتاب مصور يوضح أخطاء العمل والوقاية منها، وقد عرضت محتويات هذا المرجع في معرض عالمي في باريس من أجل نشر الوعي المتعلق بالسلامة والصحة المهنية في الأقطار الأخرى وفي ألمانيا صدرت عدة قوانين عامة (1844م) منها التأمين ضد الحوادث الصناعية وتعيين المفتشين في المصانع للحفاظ على سلامة وصحة العاملين، وفي بلجيكا صدر قانون بشأن المناجم

¹ لؤي عبد الرحيم النسور: السلامة والصحة المهنية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 16.

سنة (1810م) و سمي هذا القانون بقانون حماية الجمهور من المضايقات الناشئة من المؤسسات الخطيرة، أما في أمريكا فقد صدر قانون لمنع الحوادث في المصانع و ينص على ضرورة وقاية السيور والأعمدة والمساعد وتحريم تنظيف الماكينات أثناء سيرها، وقد تشكلت أول هيئة للتفتيش تابعة للحكومة الأمريكية سنة (1867م)، وقد وجد المسؤولين أنه من الضروري إضافة عدد من الأخصائيين الأطباء والكيميائيين والكهربائيين إلى إدارة تفتيش المصانع، أما على صعيد الوطن العربي فإنه ليس هناك معلومات كافية عن نشأة تشريع الأمن الصناعي إلا أنه قد بدأ الاهتمام بالأمن الصناعي في مصدر عندما أصدرت الحكومة في 18 آذار (1881م) قانونا بخصوص الآلات الرافعة يحضر تشغيل الآلات إلا بعد الحصول على الرخصة اللازمة من القسم الميكانيكي، وصدور آخر قانون في الأمن الصناعي سنة (1961م) والذي أعطى الحق للعمال في الاشتراك بإدارة المصنع والشركات والجمعيات المختصة بالأمن الصناعي¹.

2/ أهمية السلامة المهنية

تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية فيما يلي:²

- . **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل المنظمة للكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم من بعدهم، وكذلك تعطل العمل.
- . **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية، ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار

¹ لؤي عبد الرحيم النسور: المرجع السابق، ص 17.

² حسين حريم: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 345 – 346.

النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد أثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.

كما تتمثل أهميتها فيما يلي:¹

. توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

. تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحة السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفويين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

3/ إدارة السلامة المهنية والصحية:

3-1/ مفهوم ادارة السلامة المهنية والصحية: لقد أولت إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للحفاظ على القوى البشرية العاملة من الآثار السلبية الناجمة عن حوادث وإصابات العمل سواء من يتعلق منها بالسلامة المهنية والتي تعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل، وكذلك الصحة المهنية التي تعني الحفاظ على العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناجمة عن العمل، ولذا فإن مفهوم السلامة بشقيها الصحي والمهني يتطلب اتخاذ جميع الإجراءات والخدمات من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمة لصيانة وحماية جميع عناصر العملية الإنتاجية أو الخدمية من الإصابات والحوادث الناجمة عن العمل، إذ أن العنصر البشري يشكل الأهمية الكبيرة التي توليها إدارة الموارد البشرية الاهتمام الكبير ضد الحوادث التي

¹ سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2003، ص 17.

تمثل الخسارة التي تلحق بالعنصر البشري أثناء الأداء نتيجة لتصرفه الخاطئ أو الظروف الخارجة عن قدرته أثناء العمل.¹

3-2 أهمية إدارة السلامة المهنية:

تبرز أهمية إدارة السلامة المهنية في النقاط التالية:²

- . السعي للمحافظة على سمعة المنظمة أمام العاملين لديها وجمهور المتعاملين معها من خلال توفير بيئة عمل ملائمة في مزاوله نشاطاتها الإنتاجية والخدمية على حد سواء.
- . تقليص الإصابات والحوادث بين العاملين ينعكس بصورة واضحة على تحسين الانتاج وتطويره.
- . إن أغلب المنظمات العاملة تقع تحت ضغوطات واسعة من الاتحادات والنقابات العمالية التي تسعى دائما نحو توفير الأجواء المهنية والصحية لأعضائها من خلال الإتصال المباشر مع الإدارة واستخدامها أسلوب المساومات الجماعية في إقرار سبل تأمين بيئة عمل مناسبة لذلك.
- . إن سعي العديد من المنظمات لخلق وتيرة تنافسية لها في الأسواق وجذب المهارات العاملة واستقرارها وتقليص دوران العمل يجعلها تسعى بشكل حثيث نحو توفير بيئة عمل آمنة تتناسب مع رغبتها في الإستقرار والإستمرار.

3-3 أهداف إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية:

تتحدد أهداف إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية كالاتي:³

¹ خضير كاظم حمود، ياسين كاتب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن، 2007، ص 225، 226.

² المرجع نفسه ص 226.

³ مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، (د،ط)، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 242.

. تحقيق البيئة الآمنة للعاملين وحمايتهم من المخاطر التي يمكن أن يتعرضون لها.

. الحفاظ على صحة العاملين وأرواحهم.

. العمل على تطبيق معايير الجودة الشاملة.

. تطبيق المعايير الدولية ذات العلاقة بالسلامة المهنية.

. توعية العاملين بكل ما يتعلق بنظام الأمن والسلامة المهنية.

. الحفاظ على الممتلكات الخاصة بالمنظمة من التلف والضياع.

4.3 واجبات إدارة الأمن والسلامة المهنية:

من بين واجبات إدارة الامن والسلامة المهنية نذكر ما يلي ¹:

. اعتماد القواعد الفنية في تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية.

. تطبيق قواعد الأمن والسلامة وفق المعايير الموضوعية من قبل المنظمات المشابهة.

. وضع السبل التي من شأنها تجنب التعرض للإصابات وحوادث العمل.

. دراسة حالات المخاطر الناجمة ووضع تقييم شامل لها وتقديم توصيات.

. متابعة التحقق من تطبيق الإجراءات المتخذة للوقاية من حوادث وإصابات العمل.

¹مجيد الكرخي، المرجع السابق، ص 242.

4/ مسؤولية السلامة المهنية:

تتمثل مسؤولية السلامة المهنية في مسؤولية الهيئات التالية:¹

. **مسؤولية الإدارة العليا:** تعتبر الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة العامة (المهنية والصحية) الخاصة بموظفيهم، ووضع اللوائح والتعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل، كما تعتبر الإدارة مسؤولة عن توفير الأفراد المناط بهم تصميم برامج السلامة المهنية والعمل على تنفيذها.

. **مسؤولية المشرفين ومدراء الإدارات:** وعليهم مسؤولية الحفاظ على السلامة المهنية والصحية الخاصة بموظفيهم، فعليهم مثلا التأكد من أن ظروف العمل توفر السلامة ما أمكن، أما من الناحية النفسية فعليهم تشجيع موظفيهم على أن يلتزموا بقواعد السلامة العامة وأن يعملوا على التقيد بها وهذا يتطلب منهم التقيد شخصيا بقواعد السلامة حتى يكونوا قدوة لمرؤوسيههم.

. **ضابط السلامة وضباط الصحة:** إن من مسؤولية هذه المجموعة تقديم المشورة المهنية والمساعدة اللازمتين، سواء إلى الإدارة العليا أو إلى مدراء الإدارات أو المشرفين.

. **مسؤولية العامل:** من واجباته:²

- . المشاركة في برامج التوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية.
- . الالتزام بتنفيذ التعليمات والإرشادات التي تعطى له والتي تتعلق بسلامته أثناء ممارسته للعمل.
- . استخدام معدات الوقاية الشخصية و الإبلاغ عن أية عمل من شأنه أن يعرض المنشأة للضرر.
- . الخضوع للفحوص الطبية التي يتطلب إجراؤها قبل الالتحاق بالعمل وأثناءه.

¹ زيد منير عبوي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 244.
² ميسون شفيق الريماوي: السلامة في مواقع العمل، دليلك إلى سلامتك، ط2، وزارة العمل، مديرية التفتيش والسلامة المهنية، 2016، ص 8.

جدول رقم (01): يمثل مسؤوليات السلامة المهنية

المديرون	إدارة الموارد البشرية	العاملون
-إدراك الآثار الإستراتيجية لتحسين السلامة والصحة المهنية.	-تعليم المديرين ليتفهموا أهمية تحسين السلامة والصحة المهنية.	-المشاركة في إعداد وتنفيذ برامج السلامة والصحة.
-التطوير الاستباقي للسلامة والصحة المهنية باعتبارهما قيما محورية في ثقافة المنظمة.	-التأكد من أن الحوادث والإصابات تتم مراقبتها وتسجيلها بدقة.	-الالتزام والنقيد أثناء العمل بالإرشادات والتعليمات التي تنظم أمور السلامة المهنية.
-تشجيع العاملين للإبلاغ عن أي ظروف عمل غير آمنة.	-التعاون مع اختصاصيين آخرين مثل الأطباء والمهندسين الصناعيين في إعداد برامج جديدة.	-القيام بدور فاعل في تعزيز التغييرات التي تساعد على تحسين السلامة والصحة المهنية مما في ذلك حضور البرامج التدريبية.
-الامتناع عن منح إيجاد حوافز للسلوكيات غير سليمة.	-إيجاد برامج لتدريب العاملين في السلوكيات الإيجابية ومكافأتهم على النجاح.	- تنمية وترسيخ معايير الجماعة التي تقيم السلامة المهنية.
-المساعدة في تدريب العاملين على إجراءات وممارسات السلامة والصحة.	- إعداد برامج اختيار العاملين التي تأخذ في الاعتبار الخصائص الشخصية للسلامة والأمان.	-القيام بالسلوكيات الصحية السليمة.
-الإشراف على تطبيق إجراءات السلامة واستخدام وسائل الوقاية ضمن مجال عمله.		

1. المصدر: حسين حريم : المرجع السابق، ص 353.

5/ الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية:

أ/ نظرية سلم الحاجات الماسلو (Maslow):

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الإنسان، وأن عملية إشباع حاجة من الحاجات يؤدي إلى السعي لإشباع حاجة أخرى، وقد قسم ماسلو هذه الحاجات إلى خمسة أقسام تتدرج حسب أهميتها تبدأ بالحاجات الطبيعية كالطعام، اللباس، السكن،... الخ، ثم تليها في الأهمية احتياجات الأمن والحماية، فشعور الإنسان بالأمن والحماية من المخاطر أيا كان نوعها يكون ضمانا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية وغيرها ثم يليها الحاجات الاجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء، ثم حاجات تأكيد الذات.

يرى بعض العلماء أن حاجات إشباع الأمن هي أهم دوافع الإنسان العامل واقواها، إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في التدريب الهرمي بنسبة 70% من هذا التقييم، وبعض العلماء يروا أن التقسيم يقوم على أساسين هما حاجات أولية، تشمل الحاجات الطبيعية وحاجات الأمن، وأخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات، مما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية¹.

ب/ نظرية العاملين (هزبرغ Hessberg):

حسب هذه النظرية تقسم حاجات الإنسان إلى ما يلي:²

. مجموعة العوامل الخارجية: وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه، وتسمى العوامل الصحية مثل سياسة المؤسسة، الإدارة، الاعتراف بالعامل، ظروف العمل، مستوى العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين، الأمن الوظيفي والحياة الشخصية، ويؤدي عدم وجود هذه العوامل

¹ صلاح عبد القادر النعيمي: الإدارة، (د،ط) دار اليازوري العلمية، الأردن، 2008، ص 70.

² نعيم إبراهيم الظاهر: الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم، (د،ط)، عالم الكتب الحديث، 2009، ص 85-87.

إلى الاستياء وعدم رضا العاملين، إذا نظرنا إلى هذه العوامل، نجدها جميعها تصب في إطار الصحة والسلامة النفسية والاجتماعية، إضافة إلى الصحة والسلامة الجسدية للعامل خاصة في بند ظروف العمل. .
مجموعة العوامل الدافعة: وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه وتوفيرها يؤدي إلى رضا العامل، طبقت هذه النظرية في كثير من الدراسات وكانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا أي الاطمئنان والأمان، وكانوا أكثر إنتاجية وأقل عرضة للحوادث.

ج . نظرية التنظيم الإداري (فايول)

في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري قسم فايول العمليات المختلفة المؤسسة إلى ستة وظائف، يعتمد بعضها على بعض وهي الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية، الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية والوظيفة الإدارية يعد فايول أحد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية، إن مساهمة فايول هذه نقلت الوظيفة الأمنية من اهتمام تدافع عنه التشريعات العمالية، إلى وظيفة فنية ضرورية في المؤسسة لا تقل أهميتها عن الوظائف الأخرى (الإنتاج، المالية)¹.

د - النظريات الإنسانية

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل فقد كان ينظر للعامل على أنه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية، غير أن هذه النظرة تغيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية والفلسفية، التي نادى باحترام إنسانية العامل ومن أهم روادها إلتون مايو حيث كانت دراسة مايو وفريقه في تجربة هاوثورن، منصبة على دراسة ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال، وهذا دليل

¹ نعيم ابراهيم الظاهر: المرجع السابق، ص 87 - 89.

على الاهتمام بصحة وسلامة العمال وبالرغم من أن التجربة لم تمكن من تحديد العلاقة المباشرة بين ظروف العمل المادية والكفاءة الإنتاجية، إلا أنها توصلت إلى حقائق كثيرة، كان لها الأثر الكبير في تغيير العديد من المفاهيم، تمثلت في اكتشاف وجود علاقات إنسانية وتنظيمات غير رسمية لها اثر على صحة وسلامة وكفاءة العمال إذ تمثل العلاقات الإنسانية والاتصالات قسما هاما من بيئة العمل مما يؤكد تناول هذه النظرية لموضوع السلامة المهنية.¹

6 / أهداف السلامة المهنية

تهدف السلامة المهنية إلى:²

. إزالة الخطر من منطقة العمل.

. تقليل الخطر إذا لم تتم إزالته.

. توفير جو العمل المريح للعمال.

. اختيار معدات الوقاية الشخصية للعامل لتقليل الخطر.

. حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة.

. حماية عنصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث العمل.

. تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة.

¹ علي موسى حنان: المرجع السابق، ص 18 – 19.

² مدحت عبد الحميد أبو زيد: علم النفس المهني، ط1، كلية الآداب جامعة الإسكندرية، مصر، 2012، ص 199.

وتهدف أيضا إلى: ¹

. تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم.

. إعداد وتنفيذ دورات تدريبية لزيادة الوعي بالسلامة المهنية.

. العمل على وضع لوائح وإجراءات السلامة والصحة المهنية، والتوعية للمشاركة في تنفيذ اللوائح والإجراءات

في جميع مواقع العمل.

. تحديد مسؤوليات وواجبات العاملين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.

. الاحتفاظ بسجلات دائمة لمتابعة الإصابات والأمراض الناتجة عن العمل بهدف اتخاذ خطوات لتجنب تكرار

حدوث إصابات مماثلة مستقبلا.

أيضا من هنا دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة نذكر ما يلي: ²

. **العامل الإنساني:** يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية،

نظرا للإصابات التي تلحق بالعامل، والتي تسبب له آلام ومعاناة في جوانب مختلفة نفسية، اجتماعية،

جسدية.

. **العامل النفسي:** الذي يتمثل من خلال ما تخلفه الإصابات والحوادث على المستوى المعنوي من مخاوف

والشعور بعدم الأمان والاستقرار.

. **العامل الاجتماعي:** والذي يظهر من خلال ما تخلفه الإصابات والحوادث من إعاقات، عجز كلي، عجز

جزئي، وفاة.

¹ أحمد لطفي إبراهيم ونس: السلامة والصحة المهنية، ط1، كلية الزراعة، جامعة دمياط، 2015، ص 05.

² شافية غليظ: إشكالية المخاطر والحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية، جامعة قسنطينة 2، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 36، 2007 ص 71.

. العامل التنظيمي: فهذا يعاني من تخفيض معدل دوران العمل، تخفيض معدل الغياب، سمعة المؤسسة.

. العامل الاقتصادي: إن الاهتمام بالموارد البشري من حيث تحقيق أمنه وسلامته وصحته ضروري لتحقيق

نمو الفرد وبالتالي نمو المؤسسة وهذا ما ينعكس على الاقتصاد الوطني.

7/ برامج السلامة المهنية في بيئة العمل:

ويشمل برنامج الصحة والسلامة المهنية على الأنشطة الآتية:¹

7-1- الفحص الطبي الابتدائي: ويجرى عند دخول الخدمة، ويهدف إلى تقييم الحالة الصحية للمتقدم

وتسجيلها عند بدء العمل، وتقييم قدراته البدنية والنفسية حتى يمكن وضع العامل المناسب في العمل

المناسب، كما يساعد الفحص على اكتشاف الأمراض التي لم تكن معروفة للمتقدم، حتى يمكن تقديم العلاج

اللازم، وكذلك يساعد الفحص على تجنب توظيف المتقدم في وظيفة قد يكون فيها مصدرا للخطورة لزملائه (

إذا كان مريضا بمرض معد، على سبيل المثال) أو لنفسه (كأن يكون مريضا بأمراض القلب أو الصرع...).

7-2 إجراء مسح وتقييم لبيئة العمل: للتعرف على المخاطر الموجودة أو المحتمل وجودها، وتلك مسؤولية

طبيب الصحة المهنية وأخصائي صحة بيئة العمل وأخصائي السلامة المهنية، والذين يقدمون التوصيات

بشأن الحاجة إلى وسائل هندسية أو غير ذلك للتحكم في المخاطر ووقاية العاملين، وكذلك وضع برنامج

للصحة والسلامة المهنية والأمن الصناعي، وفي الواقع فإن الجهود التي تبذل للتحكم في بيئة العمل يجب أن

تبدأ منذ اللحظة الأولى للتخطيط لإنشاء مكان العمل، فإن اتخاذ الإجراءات الكفيلة بالتحكم في بيئة العمل

يكون أسهل وأقل تكلفة في هذه المرحلة مما لو تأخر إلى مرحلة ثانية.

كما ذكر بشار يزيد الوليد مجموعة من البرامج تمثلت فيما يلي:²

¹ مهدي حسن زويلف: المرجع السابق، ص 235 – 236.

² بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، (د،ط)، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 226.

7-3 الفحص الطبي الدوري: والهدف من الفحص الطبي الدوري هو الاكتشاف المبكر للأمراض المهنية في مرحلة يمكن شفاؤها أو التقليل من أضرارها.

ويختلف نوع الفحص ودورية حسب نوع التعرض ودرجة خطورته.

وتتراوح دورية الفحص هي بضعة أسابيع، أو أقل، إلى سنة أو سنتين.

ويشمل الكشف الطبي الدوري فحصا إكلينيكيًا مع بعض الفحوص والتحليل الطبية التي تعتمد على طبيعة التعرض، ويركز الفحص على الأعضاء والأجهزة من الجسم التي تتأثر بالتعرض الذي يوجهه العامل (مثل فحص الصر بالأشعة للمعرضين للأتربة، قياس حدة السمع للمعرضين للضوضاء، قياس مستوى تركيز الرصاص في الدم للمعرضين لأبخرة الرصاص...).

ولما كانت الفحوص الطبية الدورية تشمل أعدادا غفيرة من العاملين فإنه - عادة - يكتفي بفحوص الفرز لاكتشاف المصابين أو من يشك في إصابتهم بالمرض، على أن تفحص الحالات المكتشفة بعد ذلك فحصا شاملا، وفحوص الفرز فحوص بسيطة، سريعة، غير مكلفة، لا تستغرق من الوقت قدر ما تستغرقه الفحوص الطبية الشاملة، وهي على قدر كاف من الدقة والحساسية للغرض الذي تستعمل من أجله. واكتشاف إصابة بعض العاملين بأمراض مهنية يعني أن وسائل الوقاية غير كافية.

7-4- فحوص طبية أخرى تجرى في مناسبات مختلفة

الفحص الطبي للعائدين بعد إجازة مرضية طويلة للتأكد من تمام الشفاء، ولكي يعاد تقييم حالة العامل للتأكد من أنها لا تزال مناسبة للقيام بنفس العمل الذي كان يؤديه قبل مرضه، وإلا إذا كان يعاني من عجز جزئي عن العمل، أصبح لزاما تأهيله لعمل مناسب.

. الفحص الطبي عند الترقية أو الانتقال إلى عمل آخر للتأكد من أن قدرات العامل تتناسب مع متطلبات عمله الجديد.

. الفحص الطبي عند بلوغ سن المعاش.

. الفحص الطبي الدوري لأفراد الإدارة العليا، حيث أن هؤلاء يكونون قد بلغوا السن الذي تكثر فيه معدلات الإصابة ببعض الأمراض مثل أمراض الجهاز الدوري والقلب والبول السكري والأورام، وكذلك فإنهم يتعرضون لضغوط العمل بدرجة أكبر من غيرهم، كما أن انقطاعهم عن العمل بسبب المرض يسبب ارتباكاً أكثر مما يحدث إذا تغيب من هم في مرتبة إدارية أقل.

. الفحص الطبي الدوري لمن تعدوا سناً معينة (45 سنة) مثلاً حيث ترتفع معدلات الإصابة ببعض الأمراض.

7-5- علاج الحالات الطارئة والإسعافات الأولية:

بالإضافة إلى معدات الإسعافات الأولية التقليدية، والتي يجب أن تتوفر في كل مواقع العمل، فإن هناك معدات ومضادات خاصة بأنواع معينة من التعرضات تعتمد على نوع التعرض.

ويجب في جميع الحالات تدريب وإعادة تدريب المسؤولين عن الإسعافات الأولية، والتأكد من أن المعدات والأدوية المطلوبة مازالت كافية وصالحة للاستعمال.

7-6- إنه وإن كانت الأنشطة الوقائية تشكل جزءاً هاماً من برامج الصحة والسلامة المهنية، إلا أنه يجب توفير الرعاية الطبية للعاملين، كباقي ذلك خدمات العيادة الخارجية، وخدمات الأخصائيين والمستشفيات، وكذلك خدمات الصحة النفسية والأسنان، وتوفير إمكانات الفحوص الطبية، والفحص بالأشعة، وتوفير الدواء اللازم.

7-7- سلامة الغذاء في مكان العمل : أي التأكد من توفر الشروط الصحية في أماكن إعداد وحفظ وتناول الطعام.

فمن واجبات طبيب الصحة المهنية أن يقدم النصح إلى إدارة المؤسسة فيما يختص بنوعية الطعام الذي يقدم للعاملين، والحاجة إلى تقديم تغذية إضافية لبعض العاملين في مهن خاصة تزداد فيها حاجة الجسم إلى الأملاح المعدنية أو الماء أو الفيتامينات (عند العمل في الجو الحار).

7-8- تشخيص وعلاج الأمراض المهنية وإصابات العمل والتأهيل وتقدير نسب العجز المتخلف عن تلك الحالات بغرض تعويضها، وفي الحالات التي يتخلف فيها عجز جزئي يقوم طبيب الصحة المهنية بإعادة تقييم الحالة الصحية، وقدرات المصاب.¹

7-9- في مكان العمل: يجب توفير القدر الكافي من المياه الصالحة للشرب والاعتسال، وتوفير دورات المياه بالعدد المناسب، وتوفير أماكن صحية لحفظ وتناول الطعام، كما يجب الاهتمام بالتخلص من المخلفات بالطرق السليمة، بما في ذلك المخلفات الصناعية.²

7-10- تدريب العاملين: كثير من الحوادث وإصابات العمل تكون بسبب ضعف وعي وتدريب الأفراد والتدريب الذي نقصده مكون من أربعة أقسام هي:³

القسم الأول: زيادة مهارة الفرد في العمل لتجنب إصابات العمل.

القسم الثاني: تدريب الفرد على كيفية حماية نفسه من أخطار عمله واستخدامه لوسائل الوقاية والأمن.

¹ مدحت عبد الحميد أبو زيد: المرجع السابق، ص 228 - 230.

² المرجع نفسه، ص 230.

³ محمد الصيرفي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 274.

القسم الثالث: توعية الأفراد على كيفية وحسن التصرف السليم عند تعرضهم أو تعرض زملائهم لإصابات العمل.

القسم الرابع: شرح العوامل التي تسبب المخاطر المهنية للعاملين وكيفية تلقيها.

7-11- التثقيف الصحي:

يجب أن يشترك جميع أفراد فريق الصحة والسلامة المهنية في التثقيف الصحي للعاملين على كافة المستويات، بما في ذلك الإدارة العليا، إذ يجب أن يكون العاملون على دراية تامة بمخاطر مهنتهم، وبالطرق المأمونة لأداء العمل، ومراقبة حسن أداء أجهزة التحكم والوقاية من مخاطر العمل، بما في ذلك أجهزة الوقاية الشخصية، وأن يلتزموا باستعمالها حيث يجب ذلك، وأن يتأكدوا من صيانتها بما يؤدي إلى كفاءة أدائها، كما يجب أن يكون العاملون على دراية بالأعراض المبكرة للأمراض المهنية، وبطرق الإسعافات الأولية في حالة حدوث إصابات، وكذلك بمبادئ النظافة الشخصية، وتستعمل في التثقيف الصحي اللقاءات الشخصية، الملصقات، الأفلام، الشرائح، المحاضرات، الندوات، و برامج التدريب، وغير ذلك، يجب أن ينشأ لكل من العاملين ملف طبي خاص، تدون فيه البيانات الشخصية، ونوع العمل وطبيعة التعرض المهني إن وجد، ونتيجة الفحص الطبي الابتدائي، ونتائج الفحص الطبي الدوري، وبيانا كاملة عن مرات التردد على عيادة المنشأة، والزيارات للأخصائيين، ودخول المستشفى ونتائج الفحوص الطبية، والإجراءات الطبية، والإجازات المرضية وحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، ويجب أن تعامل الملفات الطبية الخاصة بالعاملين بسرية تامة، وكذا تقارير مجمعة على فترات عن الحالة الصحية في المنشأة واتجاهاتها في المنشأة ككل، وفي الأقسام المختلفة وفي الأوقات المختلفة من العام، وعلاقة ذلك بأي تغيير في العمليات الصناعية والمواد الأولية المستعملة، كما يجب أن يكون هنا سجل يومي لنشاط الخدمات الطبية يوضح أعداد العاملين المترددين، والأقسام التي يعملون بها، ومشكلاتهم الصحية، وما اتخذ من إجراءات للتعامل معها، كما يجب

أن ينشأ سجل للقياسات التي تجرى لتقييم بيئة العمل بصفة دورية، وكذلك سجل للحوادث والإصابات، كذلك تنشأ سجلات للفحص الطبي الابتدائي والدوري.¹

8/ تخطيط وتنفيذ برامج الأمن والسلامة المهنية في منظمات الأعمال

لا بد لضمان الأمان والسلامة العامة من تخطيط البرامج المناسبة لذلك على أربع جبهات على النحو التالي:²

1. تصميم أماكن ووسائل العمل المناسبة: فلا بد في مجال تصميم الأعمال من الاعتماد على مهندسي الصيانة لتصميم طرق العمل بشكل يتضمن تقليل احتمال حدوث المخاطر، ولا بد من توفير مستلزمات للوقاية من الحوادث سواء على صعيد المكان والأدوات أو على صعيد التجهيزات التي على العامل استعمالها، فإذا ما كان هناك نقص في هذا المجال يزداد احتمال وقوع الحوادث.

2. اتخاذ الإجراءات المناسبة لاختيار العاملين ومراعاة لباقتهم الصحية، لا بد عند اختيار العاملين من عمل الفحوصات الطبية اللازمة التي يمكن من خلالها تجنب تعيين الأشخاص الأكثر عرضة لارتكاب حوادث العمل.

وبفيد في هذا المجال المعلومات حول صحة المتقدمين لشغل الوظائف.

وفي الدول المتقدمة يتم الاستعانة بأخصائيين نفسيين وعمل اختبارات نفسية للتأكد من هذا الأمر، ولعل الفحوصات الطبية التي يعتبر اختيارها شرطاً أساسياً لتوظيف أي شخص مثلاً واضحاً على ذلك.

3. تطبيق ما يتم من إجراءات، ويتم ذلك من خلال الاهتمام بتدريب العاملين في مجال الوقاية من الإصابات

من خلال تأهيلهم فنياً، بالإضافة إلى الجانب الإعلامي وإثارة وعي العاملين في مجال السلامة العمالية

بوسائل مختلفة كالمصقات والشعارات أمر مهم.

¹ جان مارك لوغال: إدارة الموارد البشرية، ترجمة نبيل جواد، (د،ط)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، (د،س)، ص 231.

² محمد قاسم القربوتي: الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 294 – 295.

9. تقييم برامج السلامة المهنية

إن الحلقة في السلسلة العملية الإدارية هي دوما الرقابة أو التقييم وينطبق هذا حتما على موضوع برامج السلامة الصناعية بين حين وآخر ومراجعة الأنظمة المتبعة، وتقييم فعاليتها لتحقيق ما هدفت إليه ومعالجة الخلل فيها، ويجب أن يتم ذلك بموجب دراسات علمية تقوم على الحقائق والمعلومات، ومن الضروري التأكد على أن النتائج يمكن أن تؤدي إلى توجيهات تشمل إعادة النظر في تصميم أماكن العمل ومناولة المواد وسياسة إسهام العاملين في برامج السلامة لأنها جميعا عوامل ذات صلة بحوادث العمل وإصاباته، إذ مهما كانت البرامج والخطط جيدة في هذا المجال إلا أنها لا تعمل في فراغ، فهي جزء من البيئة العامة للمؤسسة تؤثر وتتأثر بها¹

خلاصة الفصل:

إن السلامة المهنية هي أحد أهم الركائز التي تبنى عليها المؤسسات، فالحرص على تطبيق برامج السلامة المهنية يضمن توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة وتضمن المؤسسات الحماية لجميع مواردها البشرية والمادية، أي حماية حياة الفرد والحفاظ على صحته من الإصابات والمخاطر التي يتعرض لها أثناء ممارسته لعمله وحماية المعدات والآلات من التلف والضياع ومنه أيضا حماية الإنتاج وثروة المنظمة.

¹ مهدي حسن زويلف: المرجع السابق، ص 247.

الفصل الثالث:

الحوادث المهنية وطرق الوقاية منها

الفصل الثالث: الحوادث المهنية وطرق الوقاية منها

تمهيد

1/ تصنيف الحوادث المهنية

2/ مصادر الحوادث المهنية

3/ أسباب الحوادث المهنية

4/ قياس معدلات الحوادث المهنية

5/ بعض النظريات المفسرة للحوادث المهنية

6/ نتائج الحوادث المهنية

7/ إستراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر مشكلة الحوادث المهنية من أبرز المشكلات التي نالت اهتمام الباحثين في مجال الصناعة والإنتاج باعتبارها تشكل هاجسا كبيرا للمؤسسات بمختلف أنواعها وأحجامها لا سيما في الدول النامية ومنها الجزائر، إذ أن الحوادث المهنية (حوادث العمل) من شأنها أن تمس بمكانة المؤسسة كونها تؤثر على موارد المؤسسة المادية عامة والبشرية خاصة، من خلال المخاطر الكبرى والخسائر الفادحة التي تنتج عنها.

1/ تصنيف الحوادث المهنية:

تصنف الحوادث المهنية إلى: ¹

1.1. حسب النوع: تصنف إلى حوادث مرور، حوادث مناجم، حوادث طائرات، حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

2.1. حسب خطورتها: قد تكون حوادث مميتة أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقد اليدين أو العينين، وأخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقد عين واحدة أو يد واحدة، وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.

أيضا تصنف إلى: ²

¹ رمضان السيد: حوادث العمل في ضوء علم النفس، ط1، دار المعارف، مصر، 1971، ص 32.
² سلمى لحر: تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الإستشفائية العمومية محمد الصديق يحي، جيجل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، جامعة قسنطينة 02، 2013 – 2013، ص 99.

. حوادث خطرة وحوادث بسيطة بالنسبة للحوادث التي تتسبب في ضرر الأشياء المادية (آلات ومعدات) والمعيار المتخذ في قياس درجة الخطورة هو حجم التلف الذي تتعرض له هذه الأخيرة.

. حوادث بسيطة خطيرة ومميتة بالنسبة للإصابات التي تصيب العاملين، فالحوادث البسيطة هي التي يشفى منها العامل بعد الاستفادة من الإسعافات الأولية والعلاج، لا تترك أثر على صحة العامل، أما الخطوة التي تتسبب في عجز كلي مؤقتة والمميتة هي التي يترتب عنها وفاة العامل من جراء الإصابة.

3.1. حوادث تصنف على أساس سبب الوقوع:

. حوادث راجعة إلى عوامل إنسانية: تعود لخصائص العامل (السن، الجنس، البصر محدودية الخبرة، الحالة النفسية للعامل).

. حوادث راجعة إلى عدم ملائمة ظروف العمل.

. حوادث راجعة لأسباب آلية ناجمة عن سوء استخدام الآلات والمعدات أو عدم صيانتها بصفة دورية.

4.1. تصنيف على أساس إمكانية التجنب:

. هناك حوادث يمكن تجنبها عن طريق اتباع برامج الصحة والسلامة.

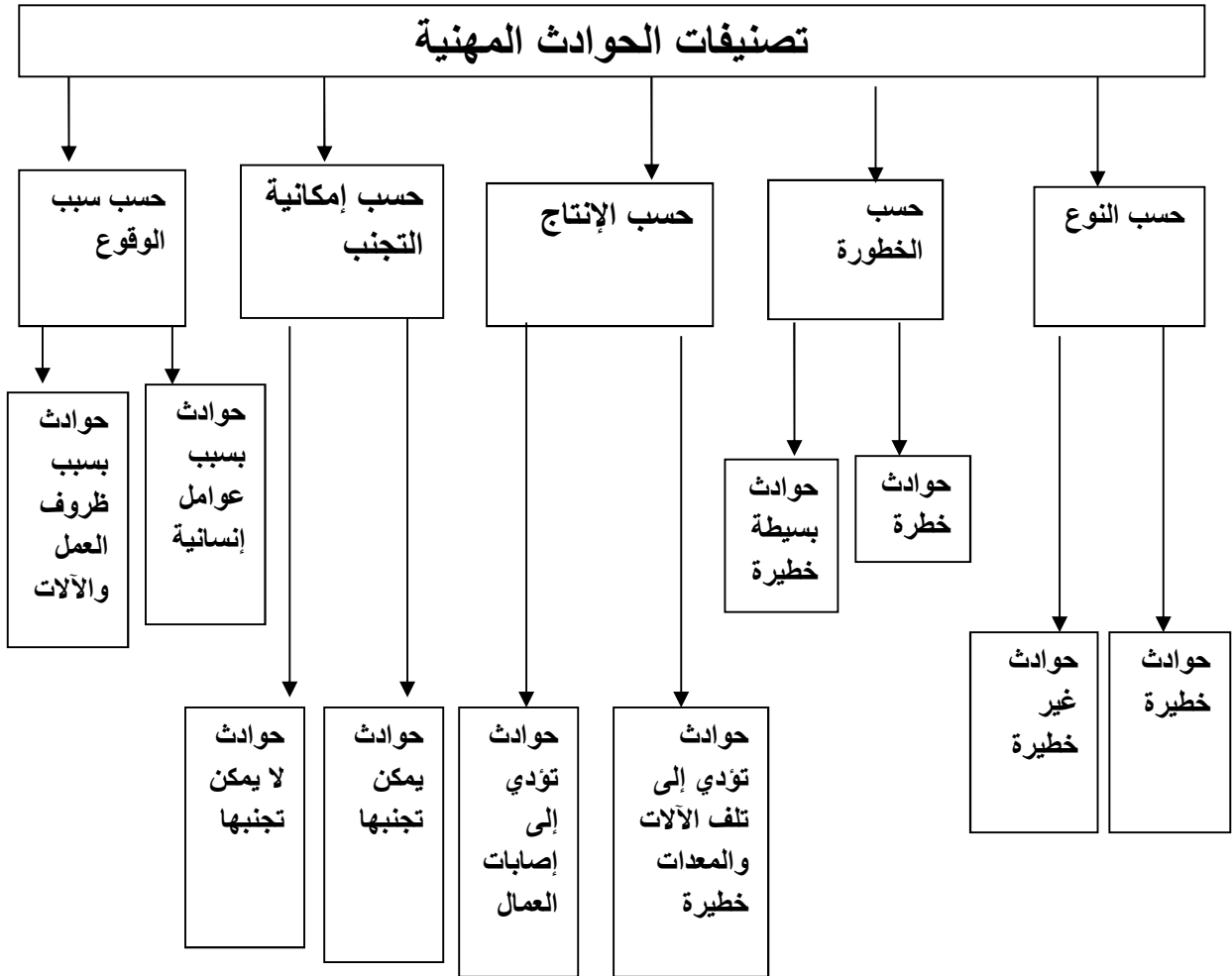
. حوادث لا يمكن تجنبها ومصدرها الأساسي الآلات والمعدات وطرق العمل أو المواد المستخدمة، إذ يؤدي تقصي الأسباب الحقيقية للحوادث وتقليلها إلى رفع الروح المعنوية للعمال وتحسين أدائهم نتيجة لتقليل الوقت الضائع بسبب انقطاع العمال عن العمل أو توقف الآلات والمعدات، كما تساعد دراسة وتحليل حوادث العمل في قياس كفاءة برامج الصحة والسلامة المطبقة في المؤسسة وتشخيص إمكانات تطويرها.

5.1. تصنيف على أساس النتائج:

. حوادث تتسبب في حدوث أضرار على مستوى الآلات والمعدات.

. حوادث تسبب في إصابات للعمال (جروح، عاهات- كسور- أمراض جسدية- أمراض نفسية).

الشكل (1) يوضح تصنيفات الحوادث المهنية



من انجاز الطالبتان

2/ مصادر الحوادث المهنية:

عندما نفكر بموضوع الوقاية من الحوادث والإصابات المصاحبة للعمل من أجل توفير السلامة المهنية للأفراد ولا بد من أن يتجه تفكيرنا بشكل مباشر إلى تحديد المصادر التي ينجم عنها الحوادث والإصابات والأمراض، وبوجه عام يمكن أن تصنف هذه المصادر إلى ظروف ومناخ العمل المادي وبيئة العمل النفسية والاقتصادية وعوامل سيكولوجية.

2-1- ظروف ومناخ العمل المادي:

دلت نتائج الدراسات على مدى عشرات السنين السابقة، على أن المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل المادية كالإضاءة والتهوية والضوضاء.... الخ، تؤثر في أداء وإنتاجية الفرد وفي سلامته وصحته، إذ كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة، كان استعداد الفرد للعمل أحسن، وقلت نسبة تعرضه للأمراض والمخاطر المهنية التي تصاحب النوعيات المختلفة من الأعمال، وأهم ظروف ومناخ العمل المادي التي هي بحاجة إلى تحسين ما يلي:¹

2-1-1- الإضاءة: توفير الإضاءة الجيدة يتطلب تصميم نظام سليم لها يقوم به خبراء متخصصون يدرسون مقدار الإضاءة اللازمة لكل نوع من الأعمال، فهناك أعمال تحتاج إضاءة شديدة ومركزة على مساحات معينة كالأعمال الدقيقة، بينما أعمال أخرى لا تحتاج إلى المقدار من الإضاءة، عند تصميم نظام الإضاءة لا بد أن يدرس توزيع الضوء بشكل متناسب على مكان العمل، بحيث لا تكون هناك مساحات يصلها الضوء بشكل جيد، بينما مساحات أخرى يصلها الضوء بشدة إذ أن كلتا الحالتين تؤديان

¹ عمر وصفي عقيلي: تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، ط1، زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 248.

إلى تعب وإرهاق العين وإضعاف القدرة على العمل، وبوجه عام يمكن القول أن نظام الإضاءة الجيد يزيد من المقدرة على العمل والإنتاج، ويحمي العينين من الإرهاق والتعب.

2-1-2- الضوضاء: مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في المقدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه والإجهاد العصبي، وفي بعض الأعمال التي ينجم عنها ضجيج مرتفع جدا قد يؤدي ذلك بالتدريج إلى ضعف السمع، لذلك يجب توفير الوسائل الكفيلة لتخفيف حدة الأصوات المرتفعة في هذه الأعمال حفاظا على سمع العاملين فيها، ويمكن القول أن هناك وسائل متعددة تستخدم لتحقيق حدة الضوضاء أهمها ما يلي:

. عزل الآلات التي يصدر عنها أصوات عالية في أماكن خاصة.

. استخدام مواد ماصة للصوت تغلف بها الجدران والسقوف.

. تركيب أجزاء ميكانيكية على الآلات التي تصدر أصواتا مزعجة للتخفيف من حدتها.

. تصميم المباني، فالمبنى المؤلف من طابق واحد يساعد على انتشار الصوت ويخفف من الضوضاء،

عكس البناء المكون من عدة طوابق، حيث ينقل الصوت من خلال الذبذبات عبر الجدران والسقوف مهما ينتج عنه صدى واهتزاز مزعج.

2-1-3- الحرارة: درجة الحرارة المناسبة في مكان العمل سواء في الصيف أو الشتاء عامل له تأثير في

أداء العاملين، فالبرد في الشتاء والحرارة في الصيف لا تساعدان الفرد على الأداء بشكل جيد، فهناك على

سبيل المثال أعمال ينجم عنها حرارة شديدة، فإن لم توفر لها التبريد المناسب من المؤكد أن المقدرة على

العمل والإنتاج ستضعفان، هذا إلى جانب البرودة المصاحبة لبعض العمال كعمال المناجم مثلا قد

تعرض الأفراد إلى الإصابة بأمراض رماتيزمية والأنفلونزا... الخ، من الأمراض التي تنتج عن التعرض للبرد.

2-1-4- ترتيب ونظافة مكان العمل:

عندما يكون مكان العمل نظيفا وخاليا من الأوساخ أو من مخلفات العمليات الانتاجية وتوجد مساحات جيدة تسمح بحرية الحركة والجدران مطلية بألوان زاهية والمكاتب مريحة ومرتبّة، كل ذلك يجعل نفسية الفرد منفتحة للعمل ومرتاحة فيه، مما يؤثر في النهاية في زيادة المقدرة على العمل والرغبة فيه، وتحميه بنفس الوقت من الإصابة ببعض الأمراض التي تنتج عن مخلفات الإنتاج ومن حوادث العمل كالحروق والجروح... الخ، التي تنتج أيضا عن ضيق المكان وعدم ترتيبه.

2-1-5- السأم والملل:

تتسم الأعمال الروتينية المتكررة بالرتابة لأنها تنفذ على وتيرة واحدة دون تغيير، بحيث تحدث مللا للفائمين على تنفيذها، وبالتالي سيتأثر أدائهم للعمل بشكل سلبي، وللقضاء على هذه الظاهرة وجد أنه من الضروري أن يكون الأفراد الذين يتم اختيارهم للعمل في مثل هذه الوظائف من متوسطي الذكاء لأنه ثبت أن الفرد الذكي لا يمكنه القيام بالأعمال الروتينية وسوف يشعر بالملل بسرعة، كما اقترح إدخال الموسيقى لمكان العمل كوسيلة منظمة تخفض من السأم والملل من العمل عند بعض العمال وزيادة عدد فترات الراحة بالنسبة لهذه الأعمال، وقد ثبت أن الأعمال الروتينية تصيب من يمارسها بشرود ذهني وهذا الشرود يرافقه تعرض الفرد إلى حادثة وإصابة قد تؤدي بحياته في بعض الحالات.

2-1-6- تنظيم ساعات العمل: مما لا شك فيه أن كل إنسان يعمل ومهما كانت نوعية وطبيعة العمل

الذي يمارسه سواء كان ذهنيا أو عقليا فهو بحاجة إلى فترات توقف من العمل خلال ساعات العمل الرسمية ليرتاح ويجدد طاقته ونشاطه.

2-1-7- العوامل الفنية: يقصد بالعوامل الفنية كفاءة أو جودة المستلزمات المادية المستخدمة في

العمل، حيث انخفاض مستوى جودتها يعرض الأفراد إلى احتمالات الإصابة بالأمراض وحوادث العمل ومن أهم المستلزمات ما يلي:

. عدم كفاءة أعمال الصيانة.

. عدم كفاءة وسائل النقل والتفريغ والمناولة.

. عدم كفاءة الآلات المستخدمة نتيجة وجود أخطاء فنية فيها.

. عدم كفاءة نشاط وسائل التدريب، فضعف المهارة في العمل يرفع من احتمال تعرض الأفراد لإصابات وحوادث العمل.

2-1-8- سرعة العمل: تعد سرعة العمل عامل ضغط فسيولوجي هام يتعب الأفراد ويدهقهم خلال

تأديتهم لأعمالهم، فالعمل المتسارع الذي تقوم به الآلة مثلا يتطلب من الفرد أن تكون رقابته لها طوال الوقت وهذا بلا شك يحدث تأثيرات قاسية عليه، لذلك ينصح بأن يكون عدد ساعات العمل أقل من غيرها أن تكون عدد فترات الراحة ومدتها الزمنية أكثر.

2-1-9- تلوث الهواء الداخلي: يحدث تلوث الهواء الداخلي في مكان العمل من أسباب متعددة يمكن

أن نحصرها في مصدرين اثنين الأول طبيعة العمل نفسه كالأبخرة والدخان الصادر عن العمليات الإنتاجية والثاني الفرد وذلك من خلال عملية تنفسه وتدخينه للسجائر ولا شك أن هذا التلوث يؤثر كثيرا

في صحة العاملين ويهدد سلامتهم، لذلك ينصح دائما بتجديد الهواء الداخلي في مكان العمل وتركيب أجهزة لتنقية الهواء واستخدام كمات واقية.

2-2- بيئة العمل النفسية والاجتماعية

إن ظروف البيئة النفسية والاجتماعية السيئة تمارس ضغوطا على الأفراد يفوق خطرها عدم الرضا والخمول واللامبالاة وعدم الثقة، والاكتئاب النفسي والشروود الذهني، وهذه جميعها وبلا شك تهيئ الفرصة لوقوع إصابات وحوادث وأمراض العمل وبوجه عام يمكن القول أن أهم ظروف وعناصر بيئة العمل النفسية والاجتماعية هي ما يلي:¹

. مدى الإحساس بالأهمية والمكان والدور الذي يقوم به الأفراد.

. مدى توفر عنصر التحدي في العمل الذي يثير اهتمام ودافعية الأفراد للعمل.

. مدى المشاركة في اتخاذ القرار.

. السياسة التنظيمية وإجراءات العمل التي تنظم سيره وممارسته.

. مدى توفر عنصر الطمأنينة في العمل وعدم الخوف من الفصل أو التسريح.

. طبيعة العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين.

. مدى توفر الحوافز بأنواعها.

. مدى الشعور بالحرية في العمل.

¹ أنس عبد الباسط عباس: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011، ص 206 - 207.

وكجزء من توفير السلامة المهنية على المنظمات أن تسعى إلى تطوير بيئة العمل النفسية والاجتماعية بداخلها وذلك من خلال المشاركة والسماح للأفراد بالتعبير عن آرائهم فيما يخص الأمور التي تهمهم كتصميم مضمون عملهم وتحديد أهدافها ومهامها ومسؤولياتها.

2-3/ العوامل السيكولوجية: تستعمل العوامل السيكولوجية في ما يلي:¹

2-3-1- الذكاء: يرتبط الذكاء بقدرة الفرد على إصدار الأحكام الصائبة وفي دراسة أخرى وجد أن هناك نسبة أكبر من الحوادث بين العمال الذين يقل ذكاؤهم عن المتوسط عنها عند أولئك الذين يمتلكون ذكاء متوسط، إن الذكاء قد يكون هاما في بعض الوظائف وغير هام في وظائف أخرى، ويحتمل أن يكون هناك حد أدنى لا بد من وجوده من الذكاء للخلو من الحوادث أي للسلوك الخالي من الحوادث في كل المهن، وينبغي أن تحدد برامج الأمن الصناعي الحد الأدنى المطلوب من الذكاء.

2-3-2- قوة الإبصار: إن لقوة الإبصار دخل في ارتكاب حوادث العمل، ففي دراسة أجراها " كيفارت وينفن" عن الإبصار وخبرة الحوادث قيست القدرة على الإبصار المطلوبة في 12 وظيفة ثم قيست القدرة على الإبصار لدى العمال المشغلين بهذه الوظائف وذلك لمعرفة عما إذا كانت قدرة العامل تتفق مع القدرة المطلوبة للعمل من عدمه ولقد كشفت على أنه في 11 وظيفة من الوظائف الاثنتين عشر كانت نسبة الذين لم يرتكبوا حوادث كانت أعلى من العمال الذين يمتلكون قوة إبصار مناسبة عنها عند أولئك الذين لم يجتازوا اختبار الإبصار، أما الوظيفة الأخيرة فلم يوجد بها أي فرق في الحوادث، وفي دراسة أخرى وجد أن هناك نسبة 37% من عمال تشغيل الآلات الذين اجتازوا بنجاح اختبار النظر ارتكبوا حوادث بينما بلغت هذه النسبة 67% عند أولئك الذين لم يجتازوا هذا الاختبار.

¹ كامل محمد محمد عويضة: المرجع السابق، ص 131 - 133.

2-3-3- التآزر: لقد وجد بعض الباحثين أن التآزر العضلي يؤثر على مدى قابلية الفرد لارتكاب حوادث العمل ومن الواضح أن بطء الاستجابة يؤثر في ارتكاب الفرد لحوادث العمل، ولكن مع ذلك وجد أن سرعة رد الفعل ليس لها دلالة بالنسبة للحوادث في المجال الصناعي ولكن هناك أنماط أخرى من رد الفعل الأكثر تعقيدا هي التي ترتبط بالحوادث، ففي إحدى الدراسات طبق الباحث بطارية على الاختبارات تتضمن اختبارات في التنقيط وجهاز لقياس سرعة رد الفعل لعلامات معينة واختبار آخر يتطلب من المفحوص أن يغير أدائه العضلي تبعا لتغير علامة معينة ولقد قسم أفراد العينة البالغ عددهم 500 عاملا إلى مجموعتين تبعا لدرجاتهم على هذه البطارية، المجموعة التي حصلت على درجات عالية والمجموعة التي حصلت على درجات منخفضة، ثم تابع ما ارتكبه أفراد المجموعتين من حوادث عمل فوجد أن المجموعة الضعيفة على الاختبارات ارتكبت حوادث تزيد بنسبة 47% عن زملائهم في المجموعة التي كانت قد حصلت على درجات عالية على بطارية الاختبارات المستعملة في هذا البحث، أي أن النصف الأفضل من العمال كانت نسبة الحوادث عنده أقل بنسبة 48% وبالمثل كان 1/4 المجموعة الأسوأ عند حوادث تزيد بنسبة 51% عن باقي أفراد العينة أي عن الثلاثة أرباع الباقية 3/4.

كما ذكر علوطي عاشور مجموعة من العوامل السيكولوجية الأخرى تمثلت فيما يلي: ¹

2-3-4- الحالات الانفعالية الراهنة: أراد هيرسي في بحثه الذي نشره عام 1936 أن يدرس أثر الحالة الانفعالية الراهنة في أحد الحوادث فتوصل إلى أن أكثر الحوادث حدثت للأفراد في فترات حالاتهم المكتئبة وهي التي تتصف بالحزن والخوف والشك والغضب، إذ يذكر هيرسي أن الفرد يكون في حالة انفعالية مكتئبة في 20% فقط منها في تلك الحالات المكتئبة وما حدث أكثر من نصفها، كما أضاف إلى ذلك أن حالة الابتهاج الزائد تعرض الفرد للحوادث أيضا.

¹ علوطي عاشور: الأبعاد النفسية للصحة والسلامة المهنية لدى العامل داخل المؤسسة، جامعة المسيلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، سبتمبر 2015، ص 239.

2-3-5- الإهمال: إن إهمال العامل يسبب في 20% من حوادث العمل ويتمثل الإهمال في التعالي على إتباع التعليمات وإهمال أسس الوقاية وذلك قصد السرعة في العمل، العمل الإضافي من أجل زيادة الدخل والكسل في التأكد من أن جميع وسائل الوقاية معدة وصالحة للاستعمال.

2-3-6- سمات شخصية: تتمثل في شعور العامل بالخوف والغضب والقلق والتوتر، والعلاقات الشخصية.

2-3-7- التعب: على الرغم من أن التعب يؤدي إلى ارتكاب الحوادث، ولكن النقطة المحددة من التعب التي عندها نستطيع أن نقول أن العامل يرتكب حادثاً ما لا نستطيع أن نحددها تحديداً مطلقاً، لكن المؤكد أن التعب الشديد يقود إلى زيادة نسبة ارتكاب الحوادث على سبيل المثال في إحدى مصانع القنابل والقذائف أثناء الحرب العالمية الثانية في إنجلترا انخفض معدل الحوادث بنسبة 60% بين العاملين عندما انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة يوميا إلى 10 ساعات يوميا.

4/ أسباب حوادث العمل

يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين، يتكون الأول من العوامل البيئية والتنظيمية والثاني من العوامل الإنسانية التي ترجع إلى الفرد نفسه كالنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملائمة للعمل الذي يقوم به أو عدم توافر الدوافع النفسية لديه، تتمثل هذه العوامل فيما يلي:¹

4-1- العوامل البيئية والتنظيمية:

¹ راشد محمد القحطاني: حوادث وإصابات العمل، (د،ط)، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، السعودية، 2007، ص 32.

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وسنعرض بعض العوامل التي تنتمي إلى هذا القسم وبصفة خاصة عوامل بيئية.

4-1-1- السرعة في القيام بالعمل:

تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل حوادث العمل ويرجع ذلك لسببين، أولها أنه عندما يصل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وثانيها أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطيء حيث أن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه.

4-1-2- درجة الحرارة:

ثبت من البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، وكلما زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أنه إذا زادت درجة الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند حد زيادة عدد حوادث العمل، وإنما تزيد خطورة الحوادث وشدها أي أنه في درجات الحرارة العالية جدا أو المنخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة ويسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول.

4-1-3- الإضاءة:

يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير كافية قد تسبب زيادة في معدل

حوادث العمل بنسبة 25% من الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضاً أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية.

4-2- العوامل الإنسانية للحوادث:

تسبب آلات العمل ومعداته وظروف العمل وبيئته نسبة من الحوادث وإصابات العمل ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الأفراد أنفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة، ويتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى تعدد إصابات العمل كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى أي أنه قد تتعدد إصابات فرد في فترة زمنية معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه أي حادث كما دلت البحوث على أن معظم الحوادث تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد وبذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل والإصابات باستبعاد مثل هؤلاء الأفراد، ويطلق على تعرض الفرد للحوادث المهنية بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل (قابلية الحوادث)، أو الاستهداف أي أن الفرد يكون عرضه للحوادث أكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي وتكوينه العضوي النفسي، بسبب أن طبيعة بعض الأفراد وخصائصهم تتسبب في وقوعهم في الحوادث وإصابتهم أكثر من غيرهم، ويختلف الأفراد في درجة قابليتهم بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات والخصائص الإنسانية الأخرى.¹

5/ قياس معدلات الحوادث المهنية:

إن حساب هذه المعدلات لا يمكن أن يتم دون وجود سجلات يدون فيها الحوادث والأمراض والإصابات التي تقع بسبب ظروف العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية أو النفسية فالسجلات توفر لها البيانات

¹ محمود عباس عوض: المرجع السابق، ص 71.

والمعلومات المطلوبة التي على أساسها تحسب المعدلات، ويفيد حساب معدلات السلامة المهنية في أنها مؤشرات تدل على مدى فاعلية إجراءات ووسائل الحماية المتبعة في المنشأة حيث أن ارتفاعها يشير إلى ضعف فاعليتها في حين انخفاضها يعطي مدلولاً عكسياً لذلك، وفيما يلي شرح لكيفية حساب هذه المعدلات:¹

5-1- معدل وقوع الحوادث والأمراض:

يتم حساب هذا المعدل على النحو التالي:

عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل والتي نتج عنها أمراض أو أضرار $1 \times$ مليون

عدد ساعات العمل المتاحة

ويمكن حساب عدد ساعات المتاحة لمدة سنة كما يلي:

عدد ساعات العمل في السنة \times عدد ساعات العمل الأسبوعية \times عدد العمال.

5-2- معدل ساعات العمل المفقودة:

يتم حساب ساعات العمل المفقودة عن طريق ما يلي:

إجمالي ساعات العمل المفقودة $\times 1$ مليون

عدد ساعات العمل الفعلية

¹ أنس عبد الباسط عباس: المرجع السابق، ص 211 – 213.

وفيما يلي نلخص كيفية حساب معدل شدة الإصابات وقياس تكرار حوادث العمل بالطريقة التالية:¹

5-3- معدل شدة الإصابة: ويهدف إلى معرفة مدى درجة بلاغة الإصابة ويقاس شدتها معبرا عنها

بعدد أيام العمل الضائعة بسبب الإصابة ويحسب كما يلي:

$$\text{معدل شدة الإصابة} = \frac{\text{عدد الأيام الضائعة} \times 100}{\text{إجمالي ساعات العمل سنويا}}$$

إجمالي ساعات العمل سنويا

5-4- قياس تكرار حوادث العمل: ويستخدم هذا المعدل من أجل معرفة معدل تكرار وقوع وحدوث كل

حادثة، وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل منها على حده، ويتم

حساب معدل تكرار الحوادث وفقا لما يلي:

$$\text{تكرار حوادث العمل} = \frac{\text{عدد مرات حدوث الإصابة التي ينجم عنها ضرر} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

عدد ساعات العمل المتاحة

ونقصد بالإصابات المقعدة أنها عدد الحوادث مع فترة انقطاع عن العمل كما تجدر الإشارة إلى أن الرقم

مليون 1000000 يعتمد كأساس في قياس حوادث وإصابات العمل بافتراض أن الفرد يعمل 8 ساعات

يومية لمدة 50 أسبوعا وبمعدل 5 أيام عمل $5 \times$ في الأسبوع فيكون عدد ساعات عمله في السنة تساوي

85+50 ساعة عمل بافتراض منظمة صناعية يعمل فيها 500 شخص فإن مجموع ساعات العمل الكلية

لهؤلاء الأفراد 500 * 200 تساوي 1000000 وهي تمثل ساعات العمل الفعلية والتي يمكن أن يتعرض

خلالها لأفراد العاملين على خطورة الإصابة أثناء العمل، وهذا يعني أن معدل تكرار الحادث يمثل عدد

الإصابات التي أدت إلى تعطل أحد الأفراد أو أكثر عن العمل ليوم واحد أو أكثر وذلك على مدى مليون

¹ بن خالد عبد الكريم: المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، جامعة أدرار، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، ديسمبر، 2017، ص 624 - 625.

ساعة عمل، كما يمكن الإشارة إلى إمكانية استخراج مؤشر آخر لتكرار الحوادث من معدل تكرار الإصابة وهو يمثل عدد حوادث العمل المتعلقة بـ 1000 عامل:

$$\text{مؤشرات التكرارية} = \frac{\text{عدد الحوادث}}{100} \times 100$$

عدد العمال

6/ بعض النظريات المفسرة للحوادث المهنية

من أهم هذه النظريات نذكر ما يلي: ¹

1.6. النظرية الطبية: ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعانون من أمراض جسيمة أو عصبية.

2.6. النظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الأميل للتورط في الحوادث.

3.6. النظرية الاجتماعية: ترى هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل سبق علماً مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسيراً لانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل.

¹ دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.I.C.A.B، بيسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ، جامعة منتوري قسنطينة، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، 2008 – 2009، ص 48 – 49.

² عبد الرحمان العيسوي: علم النفس والإنتاج، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 375.

4.6. نظرية الحرية والأهداف واليقظة: تعتبر هذه النظرية أن الحادثة هي سلوك لعمل رديء يبحث في بيئة غير ملائمة وغير مناسبة للعمل ففي نظرها يجب أن يوفر المناخ السيكولوجي للعامل ويتم ذلك من خلال وضع نظام للحوافز، بحيث يمكن ان يساهم في الحد من الحوادث وهذا بتقديم المكافأة.

إن المناخ الذي يوفر للعامل كمكافأة على ما يبذله من جهد، يجب أن يوفر فرصة وضع الأهداف البعيدة وقريبة المدى، فمثل هذه الفرص تقود إلى تكوين عادة التيقظ وجودة الإنتاج، إن الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي كثيرا من الأدلة لتأييد هذه النظرية وأثرها في الوقاية من حوادث العمل.²

5.6. نظرية الميل لاستهداف الحوادث: ترى هذه النظرية أن الأشخاص المستهدفين للحوادث، الذين يرتكبون الحوادث بصورة متكررة هم الذين لديهم خصائص وراثية، تؤدي بهم إلى الوقوع في الحوادث، وقد يكون ذلك لإشباع الدوافع داخل الفرد وهي من أقدم النظريات التي وضعت تفسير للحوادث وأكثرها شيوعا، وهي تطلق على العمال الذين يتكرر تعرضهم للحوادث بصفة مستمرة باسم مستهدفي الحوادث، ركزت هذه النظرية على فكرة أن العامل هو السبب الوحيد في وقوع الحوادث متجاهلة العوامل الأخرى.¹

6.6. نظرية الضغط والتكيف: هذه النظرية تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل، كعامل محدد أساس للحوادث إذ تعد نظرية مناخية تقسم إلى بيئة داخلية وخارجية فهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما من بيئته الداخلية (سمات شخصية مرض الأعضاء، تناول الكحوليات)، أو من بيئته الخارجية (الضوضاء، التعب..) وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغط.²

¹ عبد الرحمان العيسوي: المرجع السابق، ص 276.

² مجدي أحمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1996، ص 414.

بالإضافة الى النظريات السابقة يمكننا ذكر نظريات أخرى كالاتي:¹

7.6. نظرية المصادفة: ترى هذه النظرية أن الحوادث يمكن أن تعزى لعامل الصدفة وهذا يعني أن جميع

الأفراد لديهم استعداد للوقوع في الحوادث وأنه لا توجد أية عوامل شخصية تميز شخصا عن آخر استعداداه للوقوع في الحوادث.

8.6. نظرية التحليل النفسي: تركز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكرة عامة هي أن

للحوادث معنى، وأنها تقبل التفسير شأنها في ذلك شأن كل المظاهر السلوكية العرضية التي تقوم بها دون قصد شعوري ظاهر كالهفوات وغيرها، ويكمن معنى الحادثة في الأهداف النفسية التي تخدمها والرغبات اللاشعورية التي تحققها، فقد بين فرويد مدى ما للإصابات من دلالة، وأشار إلى أنها تصدر عن قصد، فهي تعبر عن نزعة وأنها تحتل مركزا معينا في سلسلة العلاقات النفسية، ويورد العديد من الأمثلة التي ندعم هذه الرؤية من خبراته الخاصة مع مرضاه، على أن المحللين النفسيين يسبغون في هذا الاتجاه بخطوات أعمق ويركزون على الدوافع اللاشعورية العميقة المتصارعة التي تدفع صاحبها لإتيان الفعل الذي تنجم عنه الإصابة كحل لهذا الصراع، وهي في دفعها لصاحبها عادة ما تجده شيئا فشيئا مناسبا في المواقف الخارجية يصلح حلا لهذا الصراع، وما يؤخذ هذه النظرية أنها بالغت في حد كبير في ارجاع أسباب الحوادث إلى العوامل الباطنية اللاشعورية الخاصة بالفرد وأهملت المتغيرات الأخرى التي لها تأثير مباشر أو غير مباشر في سلوك الفرد وأدائه.

9.6. النظرية الوظيفية: تتسم هذه النظرية على خلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة

حوادث العمل، فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد، في حين ترى هذه النظرية أن

¹ سمير حديبي: **حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية**، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات، C.P.G بقسنطينة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008 – 2009، ص 59.

ظاهرة الحوادث لها أسبابها وعواملها المرتبطة فيما بينها بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية.

7/ نتائج الحوادث المهنية:

كثيرة ومختلفة هي النتائج التي تخلفها حوادث العمل والإصابات المهنية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، ويمكن تلخيص هذه النتائج في النقاط التالية:¹

- 1- توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.
- 2- توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث أو لإسعاف المصاب.
- 3- ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.
- 4- الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن.
- 5- تأثير الإنتاج بالحوادث.
- 6- تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن الحوادث وإصابات العمل ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج.

7- تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل الموائية للإنتاج.

وبصورة عامة تؤثر حوادث العمل في التكاليف على المستوى التنظيمي وأبرزها ما يلي:

- 1) تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.
- 2) تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانقالتهم إلى مكان الحادث حبا في استطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.

¹ سمير حديبي: المرجع السابق، ص 61.

3) تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة لـ:

. مساعدة العمال المصابين.

. إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث.

. اتخاذ الترتيبات الخاصة باستثناء العمل.

. البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.

4) تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.

5) تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث.

6) الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم صلاحيتهم

للقيام بنفس الأعمال.

7) الغرامات التي تدفع نتيجة التأخر في مواعيد التزامات المؤسسة اتجاه عملائها.

8) تأثير سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج (محليا وإقليميا ودوليا).

8/ استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل: تتمثل الاستراتيجيات فيما يلي:¹

. إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث: وذلك لاتخاذ التدابير الكفيلة بمنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة

أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن،

الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو

شروذ ذهنه أو سبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.

¹ محمد شحاته ربيع: المرجع السابق، ص 279_280

. إستراتيجية تصميم بيئة العمل: وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكفيلة، وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، وذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

. إستراتيجية الجو التنظيمي: إن للجو التنظيمي اثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويورد " شولتز " العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

. إستراتيجية الحوافز: يشير شولتز إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام الحوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي الحوافز المالية المجزئة، وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%.

. إستراتيجية 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 يشمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

. إستراتيجية تجزئة العمل: يقصد بتجزئة العمل هنا، دراسة وتحليل كل عمل على حدى، 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.

خلاصة الفصل

إن الحوادث التي تقع بالمؤسسات أثناء العمل ناتجة عن الإهمال الكبير من طرف أصحاب القرار والمسيرين للمؤسسة، وذلك لعدم توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر التي تهدد مواردها، لذا وجب على المعنيين البحث عن أنجع الطرق وتوفير الوسائل الكفيلة للتقليل من معدلات الحوادث وإصابات العمل قدر الإمكان، وهذا للحفاظ على صحة وسلامة العاملين من هذه المخاطر أيضا حماية الآلات ووسائل الإنتاج من التلف والضياع من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة للمؤسسة وللحفاظ على سمعتها ومكانتها وتحقيق النجاح.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1/ مجالات الدراسة

1_1/ المجال المكاني

2_1/ المجال الزمني

3_1/ المجال البشري

2/ المنهج المستخدم في الدراسة

3/ أدوات جمع البيانات

4/ أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد إنجاز الجانب النظري لموضوع بحثنا، وجب الربط بين ما هو نظري بالواقع الميداني، إذ سوف نحاول في هذا الفصل أن نتطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة التي سنتناول فيها مجالات الدراسة والمنهج وأدوات جمع البيانات والعينة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1/ مجالات الدراسة:

1.1/ المجال المكاني:

تجرى الدراسة على مستوى تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة العنوان _ولاية تبسة_ طريق قسنطينة. التعريف بالمؤسسة:

تم تأسيس تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة في سنة 1977 طبقا للقرار الصادر عن وزارة الفلاحة رقم 482 المؤرخ في 11 أبريل 1997.

العنوان ولاية تبسة _طريق قسنطينة_.

_ عدد المستخدمين 264 من بينهم 24 إطارا

_ المساحة الإجمالية الخاصة بزراعة الحبوب والبقوليات 202000 هـ.

_ عدد الفلاحين المتعاملين مع التعاونية 3500.

_ عدد محطات معالجة البذور 1 بسعة 50 ق/ ساعة.

تمتلك تعاونية الحبوب والبقول الجافة قدرة تخزين عالية تقدر ب: 1978000.00 قنطار موزعة على عدة منها ما هي خاصة بالتعاونية وأخرى مستأجرة.

كما يشغل بالتعاونية عددا هاما من العمال الدائمين، متعاقدين أو موسمين حيث بلغ في السداسي الأول من سنة 2016 ما يقرب 300 عامل.

_ طبيعة عمل التعاونية:

تعتبر تعاونية الحبوب والبقول الجافة كغيرها من التعاونيات الوطنية مؤسسة تدعم نشاط السوق الجزائرية وكذلك نظرا لطبيعة عملها والمتمثلة في النقاط التالية:

- ✓ تخزين الحبوب والبقول الجافة.
- ✓ جمع المحاصيل الزراعية في كل موسم حصاد ودرس من الفلاحين.
- ✓ إنتاج البذور وتوزيعها للفلاحين في كل موسم حرث وبذر.
- ✓ توزيع القمح الصلب واللين للمطاحن العمومية والخاصة.
- ✓ توزيع الحوص المبرمجة من الأعلاف لفائدة موالي الولاية.
- ✓ تخزين وتوزيع الأسمدة والمواد الكيماوية للفلاحين.

1_2/ المجال الزمني:

تم القيام بالدراسة الميدانية في مدة زمنية يمكن تقسيمها كالتالي :

المرحلة الأولى: من (11 فيفري 2019 إلى غاية 18 فيفري 2019) في هذه الفترة قمنا بزيارة المؤسسة "تعاونية الحبوب والبقول الجافة" ومقابلة رئيس مصلحة المستخدمين أولا ثم مقابلة مدير المؤسسة وأخذنا الموافقة بإجراء التريص في التعاونية.

المرحلة الثانية: من (18 فيفري 2019 إلى غاية 18 مارس 2019) في هذه المرحلة قمنا بجمع معلومات حول كل ما يخص المؤسسة (تعريفها، نشأتها، الهيكل التنظيمي، طبيعة العمل بالمؤسسة.....الخ) وكما قمنا في هذه الفترة بجولات لكل أقسام المؤسسة و اطلعنا على بعض الآلات الموجودة بها، وكذا مراقبة العمال أثناء ممارستهم لعملهم وملاحظة مدى تقيدهم بأنظمة السلامة المهنية .

المرحلة الثالثة: من (18 مارس 2019 إلى غاية 27 مارس 2019) في هذه المرحلة تم بناء الإستبيان في شكله الأولي وعرضه على المشرفة بغية ضبطه وبعد ذلك تم عرضه على مجموعة من الأساتذة بغية تحكيمه، وبعد استرجاعه تم حساب نسبة صدق الإستبيان من خلال قياس نسبة صدق المحكمين، ومن ثم تعديله وجعله قابل للتطبيق الميداني.

المرحلة الرابعة: من (27 مارس إلى غاية 3 أبريل 2019) في هذه الفترة تم توزيع الإستبيان على المبحوثين داخل المؤسسة ومن ثم جمعه .

1_3/ المجال البشري:

يمثل مجتمع الدراسة عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة بولاية تبسة، إذ بلغ عددهم 264 مستخدم من بينهم 24 إطار.

1.3.1. العينة:

إن مرحلة إنتقاء مجتمع البحث والعينة التي نختارها هي مرحلة مهمة في البحث، لذا يجب أن يتحدد مجتمع البحث بدقة، وكذا تحديد الحجم الضروري للعينة n .

ولقد استخدمنا العينة العشوائية البسيطة التي تتماشى مع موضوع و طبيعة دراستنا، حيث تم سحب عينة بنسبة 20% من مجتمع الدراسة البالغ 264 عاملا بالطريقة التالية:

$$264 \times 20 / 100 \approx 53$$

وبالتالي عدد أفراد العينة هو 53 عاملا

2.3.1. خصائص عينة الدراسة

الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	33	62.26%
أنثى	20	37.74%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس، أن نسبة الذكور قدرت بـ 62.26% ، بينما نسبة الإناث قدرت بـ 37.74% .

نلاحظ أن عينة الدراسة قد تضمنت كلا الجنسين بمعنى أننا لم نستثن من الدراسة أي جنس، أما فيما يخص التفاوت الملحوظ بين النسبتين فهذا راجع إلى طبيعة العمل لأن أغلب الوظائف بالمؤسسة تتطلب جهدا عضليا وقوة بدنية.

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير العمر

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	9	16.98%
من [34_25] سنة	28	52.83%
من [44_35] سنة	12	22.64%
من 45 سنة فما أكثر	4	7.55%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير العمر أن الأعمار متباينة وموزعة بين مختلف الفئات، وأن فئة الأعمار المحصورة ما بين [34_25] سنة التي قدرت بـ 52.83% أكبر نسبة، ثم تليها نسبة فئة الأعمار المحصورة ما بين [44_35] سنة التي قدرت بـ 22.64%، ثم تليها نسبة فئة الأعمار الأقل من 25 سنة والتي قدرت بـ 16.98% وفي الأخير نسبة فئة الأعمار من 45 سنة فما أكثر والتي قدرت بـ 7.55%

بمعنى أن المؤسسة يمثل فيها عنصر الشباب النسبة الأعلى من خلال الفئتين [34_25] [44_35] على التوالي وهذا راجع كون الشباب يتمتعون بقدرات فكرية وجسدية تساعدهم على الحركة وأداء العمل بسهولة وسرعة ودقة وحذر، أما الفئة العمرية الأقل من 25 سنة فإن تواجهها بالمؤسسة ضعيف نسبياً وهذا راجع إلى نقص الخبرة عندها، أما بالنسبة للفئة من 45 سنة فما أكثر مثلت أقل نسبة من بين النسب السابقة وذلك لإحالة معظم العمال إلى التقاعد.

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي	17	32.08%
جامعي	36	67.92%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي أن 67.92% من إجمالي العينة لهم مستوى تعليمي جامعي، ثم تليها نسبة 32.08% من أفراد العينة لهم مستوى تعليمي ثانوي، في حين أن المستويين الإبتدائي والمتوسط مثلاً بنسبة 0% من إجمالي أفراد العينة أي نسبة معدومة، وهذا يعني أن طبيعة العمل في المؤسسة يحتاج إلى أشخاص ذوي مستوى تعليمي عال وكفاءات علمية قادرة على قيادة المؤسسة والنهوض والإرتقاء بها، ويظهر هذا جلياً من خلال أعلى نسبة التي تمثلها فئة الجامعيين، أما من لديهم مستوى تعليمي ثانوي فنسبة تواجههم بالمؤسسة لا تعتبر قليلة لكنها أقل من نسبة سابقتها مما يعني أن لهذه الفئة كفاءة علمية وسرعة في اكتساب المهارات، كما لهم القدرة على استيعاب الأوامر وتنفيذها بدقة.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة وفق متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	20	37.74%
متزوج	31	58.49%
مطلق	2	3.77%
المجموع	53	100%

يتبين من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفق الحالة العائلية أن فئة المتزوجين بالمؤسسة قدرت نسبتهم بـ 58.49% من إجمالي أفراد العينة، ثم تليها فئة العزاب التي مثلت نسبتهم بـ 37.74% ، وفي الأخير فئة المطلقين إذ مثلت نسبتهم بـ 3.77%.

نلاحظ أن أغلب المبحوثين متزوجون، وهذا يعني أن العامل المتزوج مجبر على العمل مهما كان نوعه لتحقيق الإكتفاء المادي وتلبية متطلباته العائلية، كما نجده حذرا ومتفظنا في بيئة العمل كونه يشعر بالمسؤولية داخل وخارج العمل وهذا ما يجعله محافظا على سلامته ويحرص على تجنب الحوادث والاصابات طيلة ساعات عمله، أما فئة العزاب فهم يمثلون نسبة 37.74% ربما السبب كونهم صغار السن أو حديثي التوظيف لم يؤمنوا على مستقبلهم بعد، أما فئة المطلقين فنسبة تواجدهم ضئيلة جدا وهذا مؤشر جيد للمؤسسة.

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة وفق الرتبة المهنية

الرتبة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
إطار	7	13.21%
عامل تحكم	12	22.64%
عامل تنفيذ	34	64.15%
المجموع	53	100%

يتبين من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفق الرتبة المهنية أن فئة عمال التنفيذ قدرت بنسبة 64.15% من العدد الإجمالي لأفراد العينة، ثم تليها فئة عمال التحكم التي قدرت بنسبة 22.64%، وفي الأخير فئة الإطارات التي قدرت بنسبة 13.21%، وهذا راجع إلى طبيعة المهام التي تقوم بها المؤسسة إذ تتطلب العمال التنفيذيين بنسبة كبيرة من أجل التسريع في العملية الانتاجية.

الجدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة وفق الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	25	47.17%
من 5 الى 10 سنوات	23	43.40%
من 11 سنة فأكثر	5	9.43%
المجموع	53	100%

يتبين من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفق الخبرة المهنية أن فئة العمال الذين خبرتهم المهنية تقل عن 5 سنوات قدرت نسبتهم 47.17 %، ثم تليها فئة من 5_10 سنوات التي قدرت بنسبة 43.40 %، ثم تليها فئة من 11 سنة فأكثر التي قدرت نسبتهم 9.43 % وهذا ما يوضح أن المؤسسة تعتمد على توظيف أفراد جدد لشغل هذه الوظيفة من أجل السير الحسن وترقية العمال الذين لديهم خبرة من 5 إلى 10 سنوات إلى وظيفة أخرى وهذا طبقاً للقواعد المعمول بها داخل المؤسسة.

2/ المنهج المستخدم في الدراسة:

لدى القيام بأي دراسة لابد من اتباع خطوات وطرق فكرية وعلمية وذات هدف، وذلك من خلال اتباع المنهج المناسب للدراسة التي سيتناولها، كما أن معرفة المنهج المتبع في الدراسة له أهمية كبيرة في تسهيل الدراسة على الباحث، للوصول إلى نتائج موضوعية تمكنه من الإجابة على تساؤلات البحث، و بلوغ الأهداف المرجوة وقد استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الإطار النظري الذي يعرض ملامح الظاهرة بدقة ووضوح لتسهيل فهمها، والذي يعتبر الأنسب لهذه الدراسة التي تهدف لمعرفة برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية "تعاونية الحبوب والبقول الجافة" _تبسة_ كما اعتمدنا على المنهج التحليلي في الإطار التطبيقي لاهتمامه بجمع وتلخيص الحقائق المرتبطة بالمتغيرات التي تهدف إلى اكتشاف واستخلاص النتائج المراد بلوغها في نهاية البحث.

3/ أدوات جمع البيانات:

وهي مجموع التقنيات المتبعة في جميع المعلومات لأي دراسة ميدانية وتختلف تقنيات جمع المعلومات باختلاف الدراسة بحد ذاتها وقد اعتمدنا في دراستنا على الإستبيان كأداة لجمع البيانات الذي احتوى على أربعة محاور تندرج تحتها عدة أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة.

المحور الأول: محور البيانات الشخصية، يحتوي على البنود من [6_1]

المحور الثاني: تدريب العمال وتوعيتهم بأنظمة السلامة المهنية، يحتوي على البنود من [7_14]

المحور الثالث: اشراك الأفراد العاملين ببرامج السلامة المهنية، يحتوي على البنود من [15_20]

المحور الرابع: تهيئة بيئة عمل آمنة وسليمة، ويحتوي على البنود من [23_30]

1.3. قياس صدق الاستبيان :

من أجل التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان قامت الباحثتان بعرضه في شكله الأول على 3 محكمين من الأساتذة ذوي الخبرة والاختصاص من أجل ابداء آرائهم وتقديم ملاحظاتهم المدعمة للدراسة، وعلى ضوءها قامت الباحثتان بالتعديلات اللازمة التي أجمعت فيها ووقفت بين جميع الملاحظات المقدمة من طرف المحكمين.

الجدول رقم (08): يمثل أسماء الأساتذة المحكمين ودرجاتهم العلمية

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
01	لعموري أسماء	أ.محاضر _ب_	كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة _تبسة_
02	فيروز لطرش	أ.محاضر _ب_	كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة _تبسة_
03	الساسبي عيساوي	أ.محاضر _ب_	كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة _تبسة_

وهذا النوع من الصدق يتم حسابه وفق المعادلة الإحصائية التي اقترحها لاوشي lauche التي مفادها:

$$cvr = \frac{N - N'}{g}$$

حيث CVR نسبة صدق المحكمين.

N: عدد المحكمين الذين قالوا بأن البند يقيس.

N': عدد المحكمين الذين قالوا بأن البند لا يقيس.

g: العدد الكلي للمحكمين.

جدول رقم(09): يمثل قياس صدق الاستبيان

رقم البند	N	N'	Cvr	رقم البند	N	N'	Cvr	
1	3	0	1	16	3	0	1	
2	2	0	0.33	17	3	0	1	
3	3	0	1	18	3	0	1	
4	3	0	1	19	2	0	0.33	
5	2	0	0.33	20	3	0	1	
6	3	0	1	21	3	0	1	
7	3	0	1	22	3	0	1	
8	3	0	1	23	3	0	1	
9	3	0	1	24	3	0	1	
10	3	0	1	25	3	0	1	
11	3	0	1	26	3	0	1	
12	3	0	1	27	3	0	1	
13	3	0	1	28	3	0	1	
14	3	0	1	29	3	0	1	
15	3	0	1	30	3	0	1	
$\sum cvr = 27.99$							المجموع	

التحقق من صدق الأداة :

$$27.99 \times 100 / 30 \approx 93$$

ومنه فإن صدق الإستبيان هو 93% بمعنى أن الأداة صادقة، وتقيس ما أعدت لقياسه بالتالي فهي ثابتة ومن ثم قابلة للتطبيق في الميدان.

4/ أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها بعد إجراء الدراسة الميدانية والمتعلقة بالإجابة على أسئلة الدراسة، تم تفرغ جميع البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام التكرارات بغرض معرفة عدد المرات التي تكرر فيها الخيار أو الإجابة المتعلقة بأحد أسئلة الإستبيان الموزعة على أفراد العينة، حيث أن مجموع التكرارات مساو لعدد مفردات العينة.

بالإضافة إلى التكرارات استخدمنا أيضاً النسب المئوية لمعرفة نسبة تكرار خيار معين من أجل تيسير عملية تحليل المعطيات.

خلاصة الفصل:

في هذه الفصل تم التطرق للإجراءات المنهجية المتعلقة بالدراسة الحالية حيث تم تحديد مجالات الدراسة " المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري" وتم اختيار عينة البحث التي يبلغ عددها 53 فرداً، كما تم الاعتماد على الاستبيان باعتباره الأداة الأنسب لجمع معلومات الدراسة.

الحمد لله

رضويوب وظل بيت الرمة البيعة وعلامة السلام

الفصل الخامس: عرض وتبويب وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج

تمهيد

1/ عرض وتبويب وتحليل بيانات الدراسة

1_1_ عرض وتبويب وتحليل بيانات الفرضية الأولى

1_2_ عرض وتبويب وتحليل بيانات الفرضية الثانية

1_3_ عرض وتبويب وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

2/ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

2_1_ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى

2_2_ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسة الثانية

2_3_ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة

3/ مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

4/ النتائج العامة للدراسة

5_ التوصيات

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الدراسات السوسيوولوجية المتكاملة مبنية على ضرورة تحقيق الربط والتكامل بين المعالجة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة، لذا نحاول في هذا الفصل التعرض إلى مناقشة وتحليل المعطيات التي جمعت من تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة المتعلقة بموضوع الدراسة، ولتحقيق هذا المسعى اعتمدنا في هذا الجانب على عرض وتبويب البيانات وحساب النسب المئوية لتحليل النتائج المتحصل عليها من المؤسسة محل الدراسة.

1/ عرض وتبويب وتحليل نتائج الدراسة

1_1_ عرض وتبويب وتحليل نتائج الفرضية الأولى التي مفادها:

تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على توعية وتدريب العاملين.

1_1_1_ البند الأول:

الجدول رقم (10): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إذا كانت المؤسسة تقوم بحملات تحسيسية من أجل التوعية بالمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته لعمله.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	16	30.19%
لا	37	69.81%
المجموع	53	100%

يتبين من خلال الجدول الذي يوضح لنا إجابات أفراد العينة حول إذا كانت المؤسسة تقوم بحملات تحسيسية من أجل التوعية بالمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته لعمله، حيث قدرت نسبة الإجابة بلا ب: 69.81% وهي نسبة عالية مقارنة بنسبة الإجابة بنعم و التي قدرت ب: 30.19%. نلاحظ أن أغلب العمال ينفون قيام المؤسسة بحملات تحسيسية من أجل توعية العمال بالمخاطر، وهذا ربما بسبب وسائل التوعية التي تستخدمها المؤسسة والتي قد تكون غير كافية أو قد تكون وسائل لا تجذب انتباه العمال أو غير فعالة، أو قد تكون المؤسسة لا تولي اهتماما بمثل هذه الحملات، أما فيما يخص نسبة الأفراد الذين أجابوا بنعم هذا قد يرجع إلى طبيعة الحملات التي تقوم بها المؤسسة وحسب إجاباتهم تبين أن المؤسسة تقوم بحملات تحسيسية بهدف التوعية بالمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العامل عن طريق ملصقات خاصة بمكان العمل و ارشادات من طرف المسؤولين، وكذا بعض الندوات والمحاضرات التي تقام في المؤسسة من طرف مختصين في مجال السلامة المهنية، وهذا ما يوضح أن المؤسسة تقوم في بعض الأحيان بمثل هذه الحملات لكن ليس بصفة دائمة.

1_1_2_ البند الثاني:

الجدول رقم (11): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إذا كانت المؤسسة تقدم برامجاً تدريبية للعاملين.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	14	26.42%
لا	39	73.58%
المجموع	53	100%
في حالة الإجابة بنعم ما نوع هذا التدريب		
الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نظري	1	1.89%
تطبيقي	5	9.44%
الإثنان معا	8	15.09%
المجموع	14	26.42%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كانت المؤسسة تقدم برامجاً تدريبية

للعاملين أن نسبة الأفراد الذين أجابوا بلا قدرت بـ: 73.58% وهي نسبة عالية جداً مقارنة بنسبة الأفراد

الذين أجابوا بنعم والتي قدرت بـ: 26.42%، وهذا ما يفسر أن المؤسسة تقدم برامجاً تدريبية للعمال الذين

يحتاجون إلى تدريب، أو إلى العمال ذوي الكفاءة المتوسطة، أو العمال الجدد الذين لا يملكون خبرة في

مجال العمل، فحسب إجابات أفراد العينة تبين لنا أن نسبة 15.09% خضعوا إلى تدريب نظري وتطبيقي

معا، بينما نسبة 9.44% من الأفراد خضعوا إلى تدريب تطبيقي فقط، ونسبة 1.89% من الأفراد الذين

خضعوا للتدريب النظري فقط، وهذا ما يفسر أن الإدارة تعتمد في تدريبها للعمال على عدة أساليب تمثلت بين

النظري فقط أو التطبيقي فقط وبين النظري والتطبيقي معا وهذا راجع إلى كل عامل حسب كفاءته، حيث أن

هذه البرامج تهدف لزيادة مهارة العامل وتدريبه على استخدام أدوات ووسائل العمل بشكل سليم أكثر، كما تساهم في زيادة وعيه بالمخاطر وكيفية ضمان سلامته وحمايته في حال تعرض لها أثناء ممارسته لعمله.

1_1_3_ البند الثالث:

الجدول رقم (12): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانت هناك صعوبة في ما تلقىه خلال البرامج التدريبية.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	0	0%
لا	14	26.42%
المجموع	14	26.42%

يتبين من خلال الجدول الذي يوضح لنا إجابات أفراد العينة حول إن كانت هناك صعوبة في استيعاب ما تم تلقيه خلال البرنامج التدريب أن نسبة الاجابة بلا قدرت ب: 26.42% بينها نسبة الإجابة بنعم فيها معدومة قدرت ب: 0%، ما يفسر أن جميع أفراد العينة الذين خضعوا للتدريب لم يواجهوا أي صعوبة في استيعاب ما تم تلقيه إياه خلال البرنامج التدريبية حيث قدرت نسبتهم ب: 26.42% أي النسبة الكلية، وهذا راجع إلى أن البرامج التدريبية التي تقوم بها المؤسسة تتم بطريقة بسيطة وواضحة وسهلة بالنسبة لجميع فئات العمال.

1_1_4_ البند الرابع:

الجدول رقم (13): يبين إجابات أفراد العينة حول من يقوم بعملية التدريب في مؤسستهم.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
مختصين	7	13.21%
صانعي الآلات	6	11.32%
مشرفين عاديين	1	1.89%
المجموع	14	26.42%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول من يقوم بعملية التدريب في مؤسستهم أن نسبة: 13.21% كانت إجاباتهم أن عملية التدريب تتم من طرف مختصين في حين أن نسبة 11.32% كانت إجاباتهم أن عملية التدريب تتم من طرف صانعي الآلات بينما نسبة 1.89% كانت إجاباتهم أن عملية التدريب تتم من طرف مشرفين عاديين، نلاحظ أن النسب التي دلت على أن عملية التدريب تكون من طرف مختصين وصانعي الآلات نسب متقاربة جداً، مما يدل على أن المؤسسة تقدم للعامل برامج تدريبية تكون من طرف المختصين في مجال السلامة المهنية وصانعي الآلات وهذا باعتبارهم الأكثر خبرة والأكثر دراية بما تتضمنه هذه البرامج، كما أنهم الأكثر مهارة في توعية العمال بالمخاطر التي يمكن أن تنهي حياتهم جراء خطأ صغير في كيفية التحكم بإحدى الآلات أو المعدات وكذا منع تعرضهم لمثل هذه المخاطر من خلال تقديم إرشادات ونصائح تهم سلامتهم، أما بالنسبة للأفراد الذين أجابوا بأن عملية التدريب تقوم من طرف مشرفين عاديين نسبتهم ضئيلة جداً مقارنة مع النسب الأخرى مما يدل على أن طبيعة بعض الوظائف لا تحتاج إلى عمليات تدريب من طرف مختصين أو صانعي الآلات، فالتدريب الذي يتلقونه من طرف المشرفين العاديين كاف.

1_1_5_ البند الخامس:

الجدول رقم (14): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانت الإدارة تقوم بجولات تفقدية لكل أقسام المؤسسة.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	43	81.13%
لا	10	18.87%
المجموع	53	100%

يتبين من خلال الجدول الذي يمثل إجابات أفراد العينة حول إن كانت الإدارة تقوم بجولات تفقدية لكل أقسام المؤسسة أن نسبة الذين أجابوا بنعم قدرت ب: 81.13%، في حين قدرت نسبة الذين أجابوا بلا ب: 18.87%، وبالتالي نستنتج أن أغلب أفراد العينة أجمعوا على أن الإدارة تتفقد جميع أقسام المؤسسة بصفة دورية للتأكد من التزام العمال بشروط الأمن والسلامة المهنية وأن بيئة العمل مناسبة ومهيئة لطبيعة الوظائف المكلفة للعمال، وهذا لتفادي وقوع الأخطار والحوادث، أما فيما يخص نسبة الأفراد الذين أجابوا عكس ذلك فهذا ربما بسبب تغييبهم أو عدم حضورهم أثناء قيام إدارة المؤسسة بهذه الجولات أو الإنهاك في العمل وعدم التفطن لها.

1_1_6_ البند السادس:

الجدول رقم (15): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانت الإدارة تجبرهم على استخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	56.60%
لا	23	43.40%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كانت الإدارة تجبرهم على استخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل أن نسبة الذين أجابوا بنعم قدرت بـ 56.60% بينما قدرت نسبة الذين أجابوا بلا بـ 43.40%، وهذا ما يوضح أن نسبة الإجابات بنعم عالية مما يدل على أن الإدارة تلتزم وتجبر عمالها على استخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل باعتبارها الدرع الواقي للعمال ووسيلة حماية ضد الحوادث والأخطار والإصابات غير المتوقعة، أما فيها يخص بقية أفراد العينة الذين أجابوا بلا ربما بسبب أنهم يشغلون مواقع عمل آمنة غير معرضة للخطر أو ربما الإدارة تعي أن العمال يدركون الأخطار المحدقة بهم وعليهم إرتداء هذه المعدات بطريقة تلقائية دون اللجوء إلى إجبارهم على ذلك أو ربما بسبب تقصير من الإدارة.

1_1_7_ البند السابع:

الجدول رقم (16): يبين اجابات أفراد العينة حول ما إن كانوا يتعرضون إلى العقوبات في حال عدم التقيد بأنظمة السلامة المهنية.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	15	28.30%
لا	38	71.70%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كانوا يتعرضون إلى عقوبات في حال عدم التقيد بأنظمة السلامة المهنية أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بلا قدرت ب: 71.70% بينما نسبة الذين أجابوا بنعم قدرت ب: 28.30%، وهي نسبة تقل كثيرا عن سابقتها وهذا ما يفسر لنا أن الإدارة لا تفرض عقوبات على عمالها في حال عدم التقيد بأنظمة السلامة المهنية، ربما هذا راجع إلى تقصير من طرف الإدارة أو ربما تتبع طرق ووسائل أخرى كالتوعية والإرشاد وتحسيس العمال بخطورة مهامهم مما يشعرهم ذلك بضرورة الالتزام بمختلف قواعد السلامة المهنية، أما فيما يخص بقية أفراد العينة الذين أجابوا بنعم فهم الفئة الأكثر عرضة للخطر في المؤسسة مما تلزمهم الإدارة بارتداء معدات الوقاية الشخصية واتباع أنظمة السلامة المهنية وفرض عقوبات في حال عدم التقيد بها وهذا من أجل ضمان سلامتهم وحمايتهم من المخاطر التي يواجهونها.

1_1_8_ البند الثامن:

الجدول رقم (17): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانت الإدارة تتبع الإجراءات اللازمة لتحقيق السلامة المهنية.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	37	69.81%
لا	16	3.19%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كانت الإدارة تتبع الإجراءات اللازمة لتحقيق السلامة المهنية أن نسبة الإجابة بنعم قدرت ب: 69.81% بينما نسبة الإجابة بلا قدرت ب: 3.19% وهي نسبة أقل من سابقتها، إذ يدل هذا على نسبة كبيرة من أفراد العينة الذين أجمعوا على أن الإدارة تتبع الإجراءات اللازمة لتحقيق السلامة المهنية وأنها تسعى بشكل كبير إلى حماية مواردها عن طريق تهيئة بيئة عمل آمنة وظروف عمل مناسبة لها، وكذا مراقبة العمال وتدريبهم، فلا بد أن تكون الإدارة مطلعة على أسباب وقوع الحوادث والإرشاد للتقليل منها مستقبلاً، أما فيما يخص بقية أفراد العينة الذين ينفون إتباع الإدارة للإجراءات اللازمة لتحقيق السلامة المهنية، فهذا يرجع إلى طبيعة العلاقة بين هذه الفئة من العمال وبين الإدارة، أو هم على غفلة عن بعض الإجراءات التي تتخذها الإدارة وعن جهودها المبذولة لتحقيق السلامة في المؤسسة.

1_2_ عرض وتبويب وتحليل نتائج الفرضية الثانية التي مفادها:

تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على البيئة السليمة للعمل.

1_2_1_ البند الأول:

الجدول رقم (18): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن تم اطلاعهم على مختلف قواعد السلامة المهنية بمؤسستهم.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	29	54.72%
لا	24	45.28%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن تم اطلاعهم على مختلف قواعد

السلامة المهنية بمؤسستهم أن نسبة الأفراد الذين أجابوا بنعم قدرت بـ: 54.72%، أما بالنسبة للذين أجابوا بلا قدرت نسبتهم بـ: 45.28%.

نلاحظ أن النسب متقاربة لكن نسبة الأفراد الذين أجابوا على أنه تم اطلاعهم على قواعد السلامة المهنية

تفوق نسبة الأفراد الذين ينفون ذلك، وهذا يدل على أن المؤسسة تسعى لإطلاع عمالها على نظام السلامة

المهنية بجميع محتوياته ليكونوا على دراية به، أما فيما يخص نسبة الإجابة بلا ربما يعود سببها إلى نقص

التوعية من طرف المسؤولين عليها أو ربما بسبب إهمال العمال لمثل هذه البرامج، كذلك ربما عدم تقييد

المؤسسة بالبرامج الخاصة بالسلامة المهنية للعمال.

1_2_2_ البند الثاني:

الجدول رقم (19): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كان يتم استشارتهم عند إعداد برامج السلامة المهنية بمؤسستهم.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	10	18.87%
لا	43	81.13%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كان يتم استشارتهم عند إعداد برامج

السلامة المهنية بمؤسستهم أن نسبة الاجابة بلا قدرت بـ :81.13% في حين قدرت نسبة الإجابة بنعم بـ

18.87%، وهي نسبة قليلة مقارنة بسابقتها وهذا ما يدل على أن المؤسسة لا تستشير إلا القليل من العمال

عند إعداد برامج السلامة المهنية، وهذا ما يفسر أن برامج السلامة بالمؤسسة تصمم من طرف الإدارة

والمسؤولين أو مختصين في مجال السلامة المهنية لا العمال، رغم أن اشتراك العمال في وضع البرامج

والإجراءات الخاصة بالسلامة المهنية يعطي حافزا قويا لتطبيقها.

1_2_3_ البند الثالث:

الجدول رقم (20): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانت المؤسسة تأخذ بعين الإعتبار شكاوي العمال حول معدات الوقاية الشخصية.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	38	71.70%
لا	15	28.30%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كانت المؤسسة تأخذ بعين الإعتبار شكاوي العمال حول معدات الوقاية الشخصية، حيث قدرت نسبة الإجابة بنعم ب: 71.70% بينما قدرت نسبة الإجابة بلا ب: 28.30%، وهي نسبة ضئيلة مقارنة بسابقتها، وهذا ما يؤكد أن المؤسسة توفر معدات الوقاية الشخصية لجميع عمالها وتأخذ شكاويهم بعين الإعتبار، كما يبين أن المؤسسة تشجع الاتصال والحوار بينها وبين العمال من أجل الاستفادة من آراء العمال وتقديمهم لها معلومات حول الحوادث التي شاهدها في المؤسسة بسبب خلل ما في معدات الوقاية الشخصية، أما بالنسبة للعمال الذين يرون عكس ذلك فهذا يعود لنظرة العمال تجاه مسؤوليهم فالعامل في العموم يرى أن الإدارة مقصرة في حقه.

1_2_4_ البند الرابع:

الجدول رقم (21): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كان يتم استشارتهم عن المعدات التي يرونها الأنسب.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	33.96%
لا	35	66.04%
المجموع	53	100%

يتبين من خلال الجدول الذي يوضح لنا إجابات أفراد العينة حول إن كان يتم استشارتهم عن المعدات

التي يرونها أنسب أن نسبة الإجابة بلا قدرت ب: 66.04% بينما نسبة الإجابة بنعم قدرت ب: 33.96%

نستنتج أنه لا يتم استشارة جل العمال حول المعدات التي يرونها تناسبهم وهذا يتضح من خلال تباين النسب

في الجدول حيث يمكن تفسير هذا بوجود مسؤول مختص في مجال السلامة المهنية مكلف، بتوزيع الأدوات

والمعدات التي يراها مناسبة للعامل وتتماشى مع طبيعة عمله وكفيلة بحمايته، أي أن عملية اختيار المعدات

تكون تحت إشراف المسؤول فقط أما فيما يخص الأفراد الذين أجمعوا على أنه يتم استشارتهم عن المعدات

التي يرونها مناسبة ربما يعود ذلك إلى طبيعة وظيفتهم التي تتطلب منهم ذلك.

1_2_5_ البند الخامس:

الجدول رقم (22): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانت هناك مشاركة للعاملين في عملية تقييم المخاطر وتطوير إجراءات السلامة المهنية.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	56.60%
لا	23	43.40%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كانت هناك مشاركة للعاملين في عملية تقييم المخاطر وتطوير إجراءات السلامة المهنية أن نسبة الاجابة بنعم قدرت بـ: 56.60% في حين أن نسبة الاجابة بلا قدرت بـ: 43.40% وبالتالي نلاحظ أن النسب متقاربة وهذا ما يفسر أن المؤسسة تقوم بعملية تقييم المخاطر وتطوير إجراءات السلامة المهنية من خلال التنبؤ بالمخاطر والحوادث التي يمكن أن تحدث نتيجة وقوع خطأ ما أثناء العمل وهذا بمشاركة عمالها في بعض الاحيان باعتبارهم الأكثر تواجدا في مكان العمل والاستفادة من ملاحظاتهم واقتراحاتهم بغية إحداث تغيير في اجراءات السلامة المهنية لتحقيق بيئة عمل سليمة، أما فيما يخص الأفراد الذين ينفون ذلك ربما هذا راجع إلى طبيعة عملهم أو إلى المستوى الوظيفي الذي يشغلونه، أو ربما بسبب تدني مستوى الكفاءة لديهم.

1_2_6_ البند السادس:

الجدول رقم (23): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كان هناك تعاون بينهم وبين الإدارة لتحقيق برامج السلامة المهنية.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	27	50.94%
لا	26	49.06%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كان هناك تعاون بينهم وبين الإدارة لتحقيق برامج السلامة المهنية أن نسبة الإجابة بنعم قدرت بـ: 50.94% بينما نسبة الإجابة بلا قدرت بـ: 49.06% وهي نسب قريبة جدا من بعضها مما يدل على أن نصف العمال يتعاونون مع الإدارة لتحقيق برامج السلامة المهنية بطرق متنوعة، كما ذكر في إجابات البعض أن التعاون يكون عن طريق إقتراح العمال طرق أخرى للوقاية ومعدات يرونها الأنسب مع طبيعة عملهم كذا توجيه العمال من طرف لجنة دورية خاصة، أيضا تقيد العمال بأنظمة ولوائح برامج السلامة المهنية جميعا مما يساهم في تحقيق التعاون ومن ثم تحقيق برامج السلامة المهنية، أما فيما يخص نسبة الأفراد الذين أجابوا بلا فهم كغيرهم من العمال الذين يؤدون المهام الموكلة إليهم فقط، دون التنسيق مع الإدارة.

1_2_7_ البند السابع:

الجدول رقم (24): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانت إدارة السلامة المهنية تشجعهم على

المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	17	32.08%
لا	36	67.92%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كانت إدارة السلامة المهنية تشجعهم

على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بلا قدرت بـ:

67.92% بينما نسبة الذين أجابوا بنعم قدرت بـ: 32.08%، وهي نسبة أقل من سابقتها مما يوضح أن

نسبة كبيرة من العمال أجمعوا على أن إدارة السلامة المهنية لا تشجعهم على مشاركتهم في القرارات التي

تؤثر على سلامتهم وهذا راجع إلى كون الإدارة تتخذ الإجراءات المناسبة للحفاظ على سلامة العمال دون

اللجوء إلى مشاركتهم، كون أن قوانين المؤسسة واضحة لا تطلب مشاركة العمال، أما بالنسبة للأفراد الذين

أجابوا بنعم فهذا يدل على أن الإدارة تشجعهم على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم، وهذا يتم

من خلال الحوار مع العمال والأخذ برأيهم فيما يخص القرارات التي تؤثر على سلامتهم.

1_2_8_ البند الثامن:

الجدول رقم (25): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن شاركوا في إحدى الحملات التحسيسية أو

المحاضرات التي تقام من أجل التوعية ببرامج السلامة المهنية.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	1	1.89%
لا	52	98.11%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة إن شاركوا في إحدى الحملات التحسيسية أو المحاضرات التي تقام من أجل التوعية ببرامج السلامة المهنية أن نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بلا قدرت بـ 98.11% بينما قدر نسبة الذين أجابوا بنعم بـ: 1.89% وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة مع سابقتها، وهذا ما يوضح أن العمال لم يسبق لهم وأن شاركوا في الحملات التحسيسية أو المحاضرات التي تقام بغرض التوعية بالسلامة المهنية وبرامجها، حيث نستنتج أن الحملات التحسيسية والمحاضرات التي تقوم بها المؤسسة إما أن تكون طرف مختصين في مجال السلامة المهنية وإما تكون من طرف مصلحة الامن والوقاية، أما فيما يخص الأفراد الذين أجابوا بنعم ربما يكون قد تم إشراكهم مرة أو مرتين على الأكثر حتى يشعر العامل بأهمية هذه الحملات والمحاضرات.

1_3_ عرض وتبويب وتحليل نتائج الفرضية الثالثة التي مفادها:

تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على اشراك الأفراد العاملين بالبرامج.

1_3_1_ البند الأول:

الجدول رقم (26) يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانوا يشعرون بالأمن داخل مكان عملهم.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	44	%83.02
لا	9	%16.98
المجموع	53	%100

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كانوا يشعرون بالأمن داخل مكان عملهم أن نسبة الاجابة بنعم قدرت بـ: %83.02 بينما نسبة الإجابة لا قدرت بـ: %16.98، وبالتالي نلاحظ أن النسب متفاوتة حيث أن نسبة الأفراد الذين يشعرون بالأمن في مكان عملهم عالية جدا وبالتالي يتضح أن المؤسسة توفر لها ولعمالها بيئة عمل آمنة وسليمة من خلال تهيئة الظروف الملائمة كدرجة الحرارة و التهوية والإضاءة ووسائل الوقاية الشخصية والمعدات والآلات المناسبة لطبيعة العمل أي أن المؤسسة تعمل على خلق جو من الطمأنينة في نفوس العاملين أثناء تواجدهم بمكان العمل، أما بالنسبة للأفراد الذين لا يشعرون بالأمن داخل مكان عملهم ربما السبب كونهم تعرضوا لحوادث مهنية من قبل.

1_3_2_ البند الثاني:

الجدول رقم (27): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن سبق لهم التعرض لحوادث مهنية.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	4	7.55%
لا	49	92.45%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول أن سبق لهم التعرض لحوادث مهنية أن

نسبة الاجابة بلا قدرت ب: 92.45% وهي نسبة عالية جدا وهذا دليل على وجود اهتمام وحرص على

سلامة وأمن العمال والعناية القصوى بصحة المورد البشري من طرف المؤسسة، كذا نستنتج أن إدارة السلامة

المهنية تعتمد برامج واستراتيجيات ناجحة لتوفير الأمن والسلامة في بيئة العمل، أما فيما يخص أفراد العينة

الذين تعرضوا لحوادث مهنية قدرت نسبتهم ب: 7.55%، حيث صنفنا كل الحوادث التي تعرضوا لها إلى

إصابات طفيفة ولمرة واحدة على الأغلب، وهذا ربما راجع إلى الشرود الذهني للعمال وعدم الإنتباه والتركيز

وعدم التقيد بأنظمة السلامة المهنية حسب إجابة المبحوثين.

1_3_3_ البند الثالث:

الجدول رقم (28): يبين اجابات أفراد العينة حول ما إن تم تحديد أهم المخاطر المحتملة بميدان العمل من طرف المؤسسة لتجنبها.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	56.60%
لا	23	43.40%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يمثل إجابات أفراد العينة حول إن تم تحديد أهم المخاطر المحتملة بميدان العمل من طرف المؤسسة ، أن نسبة الإجابة بنعم قدرت بـ: 56.60%، بينما نسبة الإجابة بلا قدرت بـ: 43.40%، وهي نسبة أقل من سابقتها مما يتضح لنا أن المؤسسة تقوم بعملية تحديد المخاطر محتملة الحدوث بميدان العمل وهذا لتفادي إمكانية حدوثها ووضع الإحتياطات اللازمة لتجنبها، وبالنظر لنسبة الإجابات بلا يفسر ذلك بأن عملية تحديد المخاطر لا تتم في أقسام المؤسسة ككل إنما في الأماكن الأكثر عرضة للحوادث.

1_3_4_ البند الرابع:

الجدول رقم (29): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانت درجة الحرارة ملائمة لطبيعة عملهم خلال أشهر السنة.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	23	43.40%
لا	1	1.89%
نوعا ما	29	54.72%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إذا كانت درجة الحرارة ملائمة لطبيعة

عملهم خلال أشهر السنة أن نسبة الاجابة بنوعا ما قدرت بـ: 54.72% ثم تليها نسبة الاجابة نعم التي

قدرت بـ: 43.40% ثم تليها نسبة الإجابة بلا التي قدرت بـ: 1.89%.

نلاحظ أن نسبة الإجابة بنوعا ما تمثل أعلى نسبة كما أنها لا تفرق كثيرا عن نسبة الإجابة بنعم مما

يؤكد أن درجة الحرارة في مكان العمل ملائمة مع طبيعة العمل طيلة أشهر السنة، ما يعني أن المؤسسة

توفر الحرارة المناسبة للعمال إذ تزود مكان العمل بالمكيفات طيلة فصل الصيف والمدافئ طيلة فصل الشتاء

والأيام الباردة، أما بالنسبة للذين كانت إجابتهم بلا فهذا راجع الى طبيعة توزيع الحرارة في مكان العمل.

1_3_5_ البند الخامس:

الجدول رقم (30): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كان مستوى الإضاءة يتناسب مع محيط عملهم.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	34	64.15%
لا	1	1.89%
نوعا ما	18	33.96%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إن كان مستوى الإضاءة يتناسب مع

محيط عملهم أن نسبة الإجابة بنعم قدرت بـ: 64.15 % وتليها نسبة نوعا ما بـ 33.96% ثم تليها نسبة لا

بـ 1.89 %، مما يعني أن المؤسسة توفر لعمالها مستوى إضاءة مناسب وملائم في مكان العمل وهذا لتفادي

الأخطار والحوادث التي يتعرض لها العامل جراء نقص مستوى الإضاءة الذي يمنعه من رؤية المعدات

والوسائل الصغيرة المتواجدة في مكان العمل.

1_3_6_ البند السادس:

الجدول رقم (31): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كان نظام التهوية يتناسب مع محيط عملهم.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	35	66.04%
لا	3	5.66%
نوعا ما	15	28.30%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد العينة إن كان نظام التهوية يتناسب مع محيط عملهم، أن نسبة 66.04% من أفراد الدراسة أعربوا على أن محيط عملهم يتوفر على نظام تهوية جد مناسب وهي أعلى نسبة ثم تليها نسبة 28.30% والتي تمثل أفراد الدراسة الذين أجمعوا على أن التهوية متناسبة نوعا ما مع محيط عملهم ثم تليها نسبة 5.66% من مجموع أفراد الدراسة الذين أجابوا بأن التهوية لا تتناسب مع محيط عملهم، إذ يتضح أن أغلبية أفراد الدراسة قد أجمعوا على أن نظام التهوية يتناسب مع محيط العمل، وهذا يدل على أن المؤسسة توفر للعمال التهوية الملائمة في مكان العمل حيث يتمكن العامل من أداء عمله بشكل سليم ويتفادى احتمال وقوع المخاطر والحوادث المهنية.

1_3_7_ البند السابع:

الجدول رقم (32): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانت توجد أنظمة إنذار داخل محيط عملهم لتنبيه العمال بوجود خطر ما.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	13	24.53%
لا	17	32.08%
نوعا ما	23	43.40%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يمثل إجابات العمال إن كانت توجد أنظمة إنذار داخل محيط عملهم

لتنبيه العمال بوجود خطر ما، أن نسبة الإجابة بنوعا ما قدرت بـ: 43.40% وتليها نسبة الإجابة بلا التي

قدرت بـ: 32.08%، ثم تليها نسبة الإجابة بنعم التي قدرت بـ: 24.53%.

نلاحظ من خلال الجدول أن النسب متباينة وهذا يفسر أن أغلب أقسام المؤسسة يوجد بها أنظمة إنذار

بينما لا توجد بأقسام أخرى، أي يختلف توزيع أنظمة الإنذار بالمؤسسة حسب خطورة مكان العمل.

1_3_8_ البند الثامن:

الجدول رقم (33): يبين إجابات أفراد العينة حول ما إن كانوا يعتقدون أن مؤسستهم تسعى لتهيئة ظروف لائقة بمكان العمل.

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	33.96%
لا	22	41.51%
نوعا ما	13	24.53%
المجموع	53	100%

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح إجابات أفراد حول إن كانت مؤسستهم تسعى لتهيئة ظروف لائقة

بمكان العمل، أن نسبة الإجابة بلا قدرت ب: 41.51%، ثم تليها نسبة الإجابة بنعم التي قدرت ب:

33.96%، ثم تليها نسبة الإجابة بنوعا ما التي مثلت ب: 24.53%.

نلاحظ من خلال الجدول أن النسب متقاربة وأن نسبة الذين يعتقدون أن مؤسستهم لا تسعى لتهيئة ظروف

لائقة بمكان العمل مثلت أعلى نسبة لكن هذا لا ينفي أن المؤسسة لا تبذل أي مجهود لتهيئة ظروف لائقة

بمكان العمل، لأنه بالنظر للنسب الأخرى نجد أن 33.96% أجابوا بأن المؤسسة تسعى لتهيئة ظروف لائقة

بمكان العمل وأن 24.53% أجابوا بأن المؤسسة تسعى نوعا ما لتهيئة ظروف لائقة بمكان العمل ومن هذا

نستنتج أن المؤسسة تقوم بتهيئة ظروف العمل من حين لآخر عن طريق إرشاد العمال وتوفير المعدات

والأدوات المناسبة للعمل حسب إجابات المبحوثين.

2/ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

2_1_ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى والتي مفادها أن:

"تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على توعية وتدريب العاملين"

إنطلاقاً من هذه النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث تبين لنا من خلال الجدول رقم (09) أن نسبة 69.81% من إجابات أفراد العينة أجمعوا على أن المؤسسة لا تقوم بحملات تحسيسية من أجل التوعية بالمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل، كما يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن نسبة 73.58% من إجابات أفراد العينة أكدت على أن المؤسسة لا تقدم برامج تدريبية للعمال، كما يوضح الجدول رقم (15) أن نسبة 71.70% أكدوا على أنهم لا يتعرضون لعقوبات في حال عدم التقيد بأنظمة السلامة المهنية، بالإضافة إلى أن الجدول رقم (16) يوضح أن نسبة 69.81% من أفراد العينة أكدوا أن الإدارة لا تتبع الإجراءات اللازمة لتحقيق السلامة المهنية، وهذا ما يفسر غياب البرامج التدريبية وبرامج التوعية والحملات التحسيسية بالمؤسسة محل الدراسة حسب ما وضحته إجابات أفراد العينة، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى.

2_2_ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية والتي مفادها أن:

"تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على إشراك الأفراد العاملين بالبرامج"

إنطلاقاً من النتائج التي تم التوصل إليها في البحث يتبين لنا من خلال الجدول رقم (17) أن نسبة 54.72% من أفراد العينة تم اطلاعهم على مختلف قواعد السلامة المهنية بمؤسستهم، بينما يبين الجدول رقم (18) أن نسبة 81.13% من أفراد العينة لا يتم إستشارتهم عند إعداد برامج السلامة المهنية بمؤسستهم، كذلك يبين لنا الجدول رقم (23) أن نسبة 67.92% من أفراد العينة أكدوا على أن الإدارة لا تشجعهم على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم، بالإضافة إلى أن الجدول رقم (24) يبين أن نسبة

98.11% من أفراد العينة لم يسبق لهم المشاركة في أحد الحملات التحسسية أو المحاضرات التي تقام من أجل التوعية ببرامج السلامة المهنية وهذا ما يفسر أن المؤسسة محل الدراسة لا تشرك العمال في إعداد إجراءات وبرامج السلامة المهنية، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية.

2_3_ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة التي مفادها أن:

"تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على البيئة السلمية للعمل"

انطلاقاً من النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث تبين لنا من خلال الجدول رقم (25) أن نسبة 83.02% من إجابات أفراد العينة يشعرون بالأمن داخل مكان عملهم وكما يتبين من الجدول رقم (29) أن نسبة 64.15% من إجاباتهم تؤكد أن مستوى الإضاءة يتناسب مع محيط العمل، كما يتبين لنا من الجدول رقم (30) أن نسبة 66.04% من أفراد العينة أجمعوا على أن النظام التهوية مناسب مع محيط عملهم وهذه النسب كافية لإثبات صحة الفرضية الثالثة وهذا ما يوضح لنا بأن المؤسسة مهتمة بالجانب الأمني الداخلي للمؤسسة من توفير كل ما يتعلق بالأمن والسلامة من أجل تسهيل مهام العاملين وتحسيسهم بالطمأنينة في مكان عملهم.

3/ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

نظراً للإختلاف بين نتائج دراستنا ونتائج الدراسات السابقة لأن كل دراسة ركزت على متغيرات مختلفة، إلا أنها جميعاً تؤكد على الدور البارز والمهم الذي تلعبه الأنظمة واللوائح والتعليمات المتعلقة بالسلامة المهنية، كما تؤكد على توفير الوسائل والمعدات الكفيلة بتطبيق برامج السلامة المهنية بالمؤسسات بغية الحفاظ على العاملين وحمايتهم من المخاطر المهنية المختلفة والتأكيد الدائم على ضرورة الوقاية، وذلك لأن برامج السلامة المهنية تقوم على المنهج الوقائي بالدرجة الأولى للحفاظ على السلامة وتجنب حوادث العمل في المؤسسات الجزائرية .

4/ النتائج العامة للدراسة:

توصلت دراستنا إلى نتائج يمكن ايجازها فيما يلي:

- 1_ أغلبية أفراد العينة هم ذكور تراوحت أعمارهم ما بين 25 سنة فأكثر وذوي مستوى تعليم عالي.
- 2_ المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، خاصة البرامج التدريبية، و يرجع العمال ذلك إلى لامبالاة الإدارة والمسؤولين .
- 3_ الإدارة تجبر العمال على استخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء ممارستهم للعمل.
- 4_ الإدارة لا تفرض عقوبات على العمال في حالة عدم التقيد بأنظمة السلامة المهنية.
- 5_ المؤسسة تطلع عمالها على مختلف قواعد السلامة المهنية.
- 6_ عملية إعداد برامج السلامة المهنية بتعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة تكون من طرف الإدارة والمسؤولين دون اشتراك العمال فيها.
- 7_ إدارة تعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة تأخذ بعين الاعتبار شكاوي العمال حول معدات الوقاية الشخصية ومشاركتهم في عملية تقييم المخاطر.
- 8_ وجود تعاون بين الإدارة والعمال لتحقيق برامج السلامة المهنية.
- 9_ أغلبية أفراد العينة يشعرون بالأمن داخل مكان عملهم ونسبة تعرضهم للحوادث ضئيلة جدا.
- 10_ الظروف الفيزيائية ملائمة نوعا ما داخل محيط العمل.
- 11_ المؤسسة تسعى لتهيئة ظروف لائقة بمكان العمل بشكل مقبول.

7. التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة والإستنتاجات المستخلصة منها توصي الباحثان بما يلي:

- 1_ يتوجب على إدارة السلامة المهنية إعادة النظر في إجراءات و برامج السلامة المهنية والحرص على تطبيقها لحماية مواردها من المخاطر والحوادث.
- 2_ توفير وسائل ومعدات السلامة المهنية الحديثة والمتطورة التي تتناسب مع نوع العمل.
- 3_ إلزام و إجبار العمال على استخدام وسائل الوقاية الشخصية أثناء العمل وفرض عقوبات على من يخالف أنظمة السلامة المهنية.
- 4_ العمل على تهيئة ظروف مناسبة وملائمة لجميع أقسام المؤسسة لتحقيق الأمن والسلامة.
- 5_ تشجيع العمال على المشاركة في وضع برامج السلامة المهنية و اشراكهم في الندوات والمحاضرات والبرامج التدريبية التي تقام في المؤسسة لأن هذا يعطي حافزا قويا لتطبيق برامج السلامة المهنية.
- 6_ العمل على تكثيف الدورات التدريبية للعاملين في تعاونية الحبوب والبقول الجافة بمتابعة.
- 7_ التثقيف من الحملات التحسيسية في بيئة العمل بالمشاركة مع العمال لتحسيسهم بالإنتماء للمؤسسة وأنهم أهم مواردها.
- 8_ أخذ جميع الإحتياطات المناسبة لحماية الأفراد العاملين بالمؤسسة.
- 9_ إعطاء معلومات كافية حول برامج السلامة المهنية لكل العمال خاصة الجدد منهم.

خاتمة الفصل:

من خلال الدراسة التي قمنا بها في تعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة تم عرض وتحليل أسئلة الاستبيان التي تم توزيعها على أفراد عينة عمال المؤسسة محل الدراسة في جداول ومن ثم تحلل النتائج المتوصل إليها وكذا صحة الفرضيات المصاغة في البحث ومن ثم تقديم النصائح والتوصيات المقترحة.



من خلال ما ورد في هذه الدراسة وبناء على ما تم التطرق إليه، وانطلاقاً من المعطيات التي تم التوصل إليها حول برامج السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية من خلال "تعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة" كنموذج للمؤسسات الجزائرية، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع السلامة المهنية من خلال برامجها، وذلك عن طريق حفاظه على العنصر البشري لاعتباره الركيزة الأساسية لنجاح كل المؤسسة من خلال إشراكه فعلياً في وضع البرامج التي تحميه، وتحفيزه وتشجيعه مادياً ومعنوياً على اتباعها وتوفير بيئة عمل سليمة من المخاطر والأمراض المهنية وتحقيق الأمن والاستقرار له.

كما يمكن التأكيد على الدور الذي تلعبه أساليب التوعية والوقاية من إصابات وحوادث العمل في المؤسسة الجزائرية التي تفتقر إلى البرامج التدريبية المقدمة للعمال، فمن خلال المعطيات والمعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية أن هذه المؤسسات بالرغم من الخدمات الكبيرة التي تقدمها برامج إلا أنها لا تزال تعاني من ضعف برامج الامن والسلامة المهنية وبهذا فهي تتطلب المزيد من الدعم والاهتمام من طرف أصحاب القرار، وتكثيف البرامج التدريبية الخاصة بمجال السلامة المهنية، وكذا العمل على اتباع معايير بسيطة وواضحة في وضع واستخدام أساليب الوقاية لكي تعم الفائدة على جميع العمال في المؤسسة.

وفي الأخير يمكن القول أن هدف السلامة المهنية في النهاية هو العمل فعلياً على تطبيق القول "الوقاية خير من العلاج" وذلك بتحقيق الشعور بالإستقرار والارتياح والأمن للعاملين أثناء مزاولتهم لأعمالهم وبهذا مواجهة المخاطر التي تحدث في أماكن العمل بالمؤسسة الجزائرية.

ويبقى مجال البحث في موضوع دراستنا مجال مفتوح للبحث والدراسة يتناول مؤشرات لمتغيرات لم نتناولها نحن في دراستنا بغية اعطاء ملامح واضحة عن برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المعاجم والقواميس :

1/ جبران مسعود: معجم الرائد، ط7، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1993.

2/ فؤاد افرام البستاني: قاموس منجد الطلاب، ط31، دار المشرق، بيروت، 1966.

المراجع:

3/ أحمد الباشات: أسس التدريب، (د،ط)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1978

4/ أحمد لطفي إبراهيم ونس: السلامة والصحة المهنية، ط1، كلية الزراعة، جامعة دمياط، 2015

5/ أنس عبد الباسط عباس: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان،

2011.

6/ بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، (د،ط)، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

7/ جان مارك لوغال: إدارة الموارد البشرية، ترجمة نبيل جواد، (دط)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،

(د،س).

8/ حسين حريم: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2013.

9/ حمداوي وسيلة: ادارة الاعمال، ادارة الموارد البشرية، ط1، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر،

2004.

10/ خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب: السلامة المهنية العامة، ط1، دار كنوز المعرفة، الاردن،

2010.

11/ خضير كاظم حمود، ياسين كاتب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع

والطباعة، عمان، الاردن، 2007.

قائمة المصادر والمراجع

- 12/ راشد محمد القحطاني: حوادث وإصابات العمل، (د.ط)، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، السعودية، ، 2007.
- 13/ رمضان السيد: حوادث العمل في ضوء علم النفس، ط1، دار المعارف، مصر، 1971.
- 14/ الروسان ناصر محمود: الأمن الصناعي والسلامة المهنية ط2، مكتبة العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 15/ زيد منير عبوي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 16/ سهيلة عباس محمد: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2003.
- 17/ صلاح عبد القادر النعيمي: الإدارة، (د،ط)، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2008.
- 18/ عباس أبو شامة: الأمن الصناعي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 1999.
- 19/ عباس محمود عوض: سيكولوجية الحوادث، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1971.
- 20/ عبد الرحمان العيسوي: علم النفس والإنتاج، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
- 21/ عبد الرحمان حسن محمد: علم النفس الصناعي ، ط1، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2004.
- 22/ عبد الرحيم النسور: السلامة والصحة المهنية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- 23/ علي أحمد المشاقبة: السلامة والصحة المهنية في إدارة المستويات، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2010.
- 24/ عمر وصفي عقيلي: تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، ط1، زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
- 25/ كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.

- 26/ كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، (د،ط)، الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002.
- 27/ لمى محمد موسى: دليل السلامة العامة والصحة المهنية، (د،ط)، دار دجلة ناشرون وموزعون، الأردن، 2013.
- 28/ مجدي أحمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1996.
- 29/ مجيد الكرخي: إدارة الموارد البشرية، (د،ط)، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- 30/ محمد الصيرفي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، (ط1)، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 31/ محمد شحاته ربيع: أصول علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- 32/ محمد ذيب العقابله: الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء، الاردن، 2002.
- 33/ محمد عبد السميع علي: الأمن الصناعي، عرض تحليلي بمفهومه ونشاطه، (د،ط)، مطبعة القاهرة، مصر، 1973.
- 34/ محمد قاسم القربوتي: الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 35/ محمد هاني محمد: ادارة الموارد البشرية، ط1، دار المعترف للنشر والتوزيع، الاردن، 2014.
- 36/ مدحت عبد الحميد أبو زيد: علم النفس المهني، ط1، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، 2013.
- 37/ مهدي حسن زويلف: إدارة الأفراد، ط1، مكتبة المجتمع العديد للنشر والتوزيع، 2010.
- 38/ ميسون شفيق الريماوي: السلامة في مواقع العمل: دليلك إلى سلامتك، ط2، وزارة العمل، مديرية التفتيش والسلامة المهنية، 2016.

39/ نعيم إبراهيم الظاهر: الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم، (د،ط)، عالم الكتب الحديث، 2009.

40/ نوال عبد الكريم لشهب: إدارة المواد البشرية، ط1، دار امجد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015.

المذكرات

41/ أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الامن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشأة، قطاع الصناعات

التحويلية في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، كلية

التجارة، غزة، فلسطين، 2006.

42/ دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض

المهنية ، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.I.C.A.B، ببسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

علم النفس ،تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008 – 2009.

43/ سلمى لحر: تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية

العمومية، محمد الصديق يحي، جيجل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، جامعة قسنطينة 02، 2013 – 2013.

44/ سمير حديبي: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات،

C.P.G بقسنطينة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة

منتوري، قسنطينة، 2008 – 2009.

45/ علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية،

دراسة حالة المؤسسة، هنكل، الجزائر، مركب شلغوم العيد، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير،

شعبة تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006 – 2007.

46/ موسى ذرداري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة

من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغز بولاية الاغواط مذاكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم

قائمة المصادر والمراجع

النفس العمل والتنظيم تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس، قدمت في 2015_2016.

المجلات:

47/ أسامة محمد عبد الحميد أبو نواس، أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، مشروع مكمل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم في السلامة والصحة المهنية، جامعة سلطان زين العابدين، كلية الطب، ماليزيا، 2018، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، العدد2، المجلد4، أكتوبر، 2018.

48/ سليمة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بايناس للنفط في محافظة طرنس، مجلة جامعة دمشق، مجلد 26، العدد 04، 2010.

49/ عبد الكريم: المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، جامعة أدرار، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، ديسمبر، 2017.

50/ علوطي عاشور: الأبعاد النفسية للصحة والسلامة المهنية لدى العامل داخل المؤسسة، جامعة المسيلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 20، سبتمبر 2015.

51/ شافية غليظ: إشكالية المخاطر والحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية، جامعة قسنطينة 2، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 36، 2017.

المحاضرات

52/ ميسون علي حسين علي: برامج الصحة والسلامة المهنية، كلية الادارة والاقتصاد، قسم الإدارة الصناعية، محاضرة قدمت بتاريخ، 2015/03/31 21:45:22.

فارس الملاحق

الملاحق

فهرس الملاحق

فهرس الملاحق

الصفحة	فهرس الملاحق
123	الملحق رقم (01) : يمثل الاستبيان.
126	الملحق رقم (02): يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
128	الملحق رقم (03): يمثل وثائق خاصة بطبيعة عمل تعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة.
132	الملحق رقم (04): يمثل وسائل ومعدات الوقاية الشخصية.
133	الملحق رقم(05): يمثل وثيقة طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني.
134	الملحق رقم (06): يمثل إذن بالطبع
135	الملحق رقم (07): يمثل تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث.

الملحق رقم (01): يمثل الإمتحان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي -تبسة-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

السنة: ثانية ماستر

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

استبيان حول موضوع:

"برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية"

دراسة ميدانية بتعاونية الحبوب والبقول الجافة

- تبسة -

- نرجو من سيادتكم الإجابة على الأسئلة الواردة بهذا الاستبيان بدقة وموضوعية كما نضمن لكم سرية المعلومات المقدمة والتي لن تستخدم إلا في اطار هذه الدراسة.

- يرجى الإجابة بوضع علامة (x) أمام الجواب المناسب.

إشراف الاستاذة:

د: شتوح فاطمة

إعداد الطالبان:

حملي نجلاء

بلخيري فاتن

السنة الجامعية: 2019/2018

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1/ الجنس : ذكر أنثى
- 2/ العمر : أقل من 25 من {25-34} من {35-44} من 45 سنة فأكثر
- 3/ المستوى التعليمي :

- 4/ الحالة العائلية : أعزب متزوج مطلق
- 5/ الرتبة المهنية : اطار عامل تحكم عامل تنفيذ
- 6/ الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات من 11 سنة فأكثر

المحور الثاني: تدريب العمال وتوعيتهم بأنظمة السلامة المهنية

- 7/ هل تقوم المؤسسة بحملات تحسيسية من أجل التوعية بالمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته لعمله ؟ نعم لا

- في حال الجواب بنعم ما نوع هذه الحملات ؟

- 8/ هل تقوم المؤسسة بتقديم برامج تدريبية للعاملين ؟ نعم لا
- في حال الجواب بنعم ما نوع التدريب الذي خضعت له ؟ نظري تطبيقي الاثنان معا
- 9/ هل وجدت صعوبة في استيعاب ما تم تلقينه خلال البرنامج التدريبي ؟ نعم لا

- في حال الجواب بنعم في أي جانب تكمن هذه الصعوبة ؟

- 10/ هل عملية التدريب تكون من طرف ؟ مختصين صانعي الآلات مشرفين عاديين

- 11/ هل تقوم الإدارة بجولات تفقدية لكل أقسام المؤسسة ؟ نعم لا
- في حال الجواب بنعم ما نوعها ؟ يومية شهرية دورية

- 12/ هل تجبركم الإدارة على استخدام معدات الوقاية الشخصية أثناء العمل ؟ نعم لا
- 13/ هل يتعرض العامل إلى عقوبات في حال عدم التقيد بأنظمة السلامة المهنية ؟ نعم لا
- 14/ حسب رأيك هل تجد أن الإدارة تتبع الإجراءات اللازمة لتحقيق السلامة المهنية ؟ نعم لا

- في حال الجواب ب لا ماذا تقترح؟

المحور الثالث : اشراك الافراد العاملين ببرامج السلامة المهنية.

- 15/ هل تم اطلاعكم على مختلف قواعد السلامة المهنية بمؤسستكم؟
 نعم لا
- 16/ هل يتم استشارتكم عند اعداد برامج السلامة المهنية بمؤسستكم ؟
 نعم لا
- 17/ هل تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار شكاوى العمال حول معدات الوقاية ؟
 نعم لا
- 18/ هل يتم استشارة العمال عن المعدات التي يرونها الأنسب ؟
 نعم لا
- 19/ هل توجد مشاركة للعاملين في عملية تقييم المخاطر وتطوير إجراءات السلامة المهنية ؟
 نعم لا
- 20/ هل يوجد تعاون بينك وبين الإدارة لتحقيق برامج السلامة المهنية ؟
 نعم لا

- في حال الجواب بنعم وضح ذلك:

- 21/ هل تشجع إدارة السلامة المهنية العاملين على المشاركة في القرارات التي تؤثر على سلامتهم ؟
 نعم لا
- 22/ هل سبق وأن شاركت في أحد الحملات التحسيسية أو المحاضرات التي تقام من أجل التوعية ببرامج السلامة المهنية ؟
 نعم لا

المحور الرابع : تهيئة بيئة عمل آمنة و سليمة .

- 23/ هل تشعر بالأمن داخل مكان عملك ؟
 نعم لا
- 24/ هل سبق لك و أن تعرضت لحادث مهني ؟
 نعم لا
- اذا كان الجواب بنعم كم حادثا تعرضت له ؟ حادث حادثان 3 حوادث أكثر من 3 حوادث
- الحادث الذي تعرضت له يمكن تصنيفه ضمن : بسيط خطير

- حسب رأيك ما هو السبب الرئيسي وراء وقوع هذا الحادث؟

- 25/ هل تم تحديد أهم المخاطر المحتملة بميدان العمل من طرف المؤسسة لتجنبها ؟
 نعم لا
- 26/ هل درجة الحرارة ملائمة لطبيعة عملك خلال أشهر السنة ؟
 نعم لا نوعا ما
- 27/ هل مستوى الاضاءة مناسب مع محيط عملك ؟
 نعم لا نوعا ما
- 28/ هل نظام التهوية مناسب مع محيط عملك ؟
 نعم لا نوعا ما
- 29/ هل توجد أنظمة انذار داخل محيط عملك لتنبيه العمال بوجود خطر ما ؟
 نعم لا نوعا ما
- 30/ هل تعتقد ان مؤسستك تسعى لتهيئة ظروف لائقة بمكان العمل ؟
 نعم لا نوعا ما

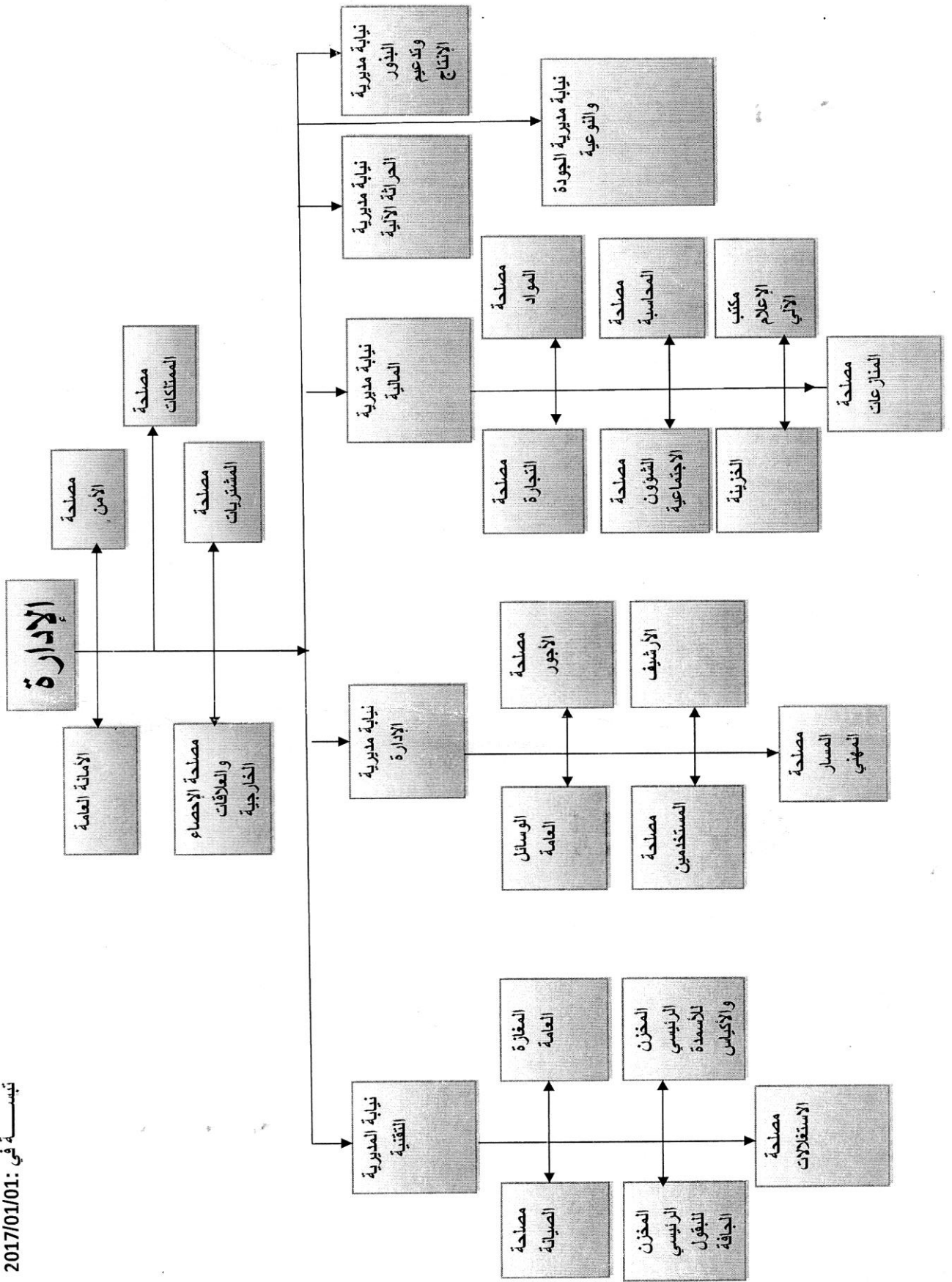
- كيف ذلك:

الملحق رقم (02): يمثل الهيكل التنظيمي لـ: تعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة.

الهيكل التنظيمي لـ:
تعاونية الحبوب و البقول الجافة لولاية تبسة

Organigramme de la CCLS

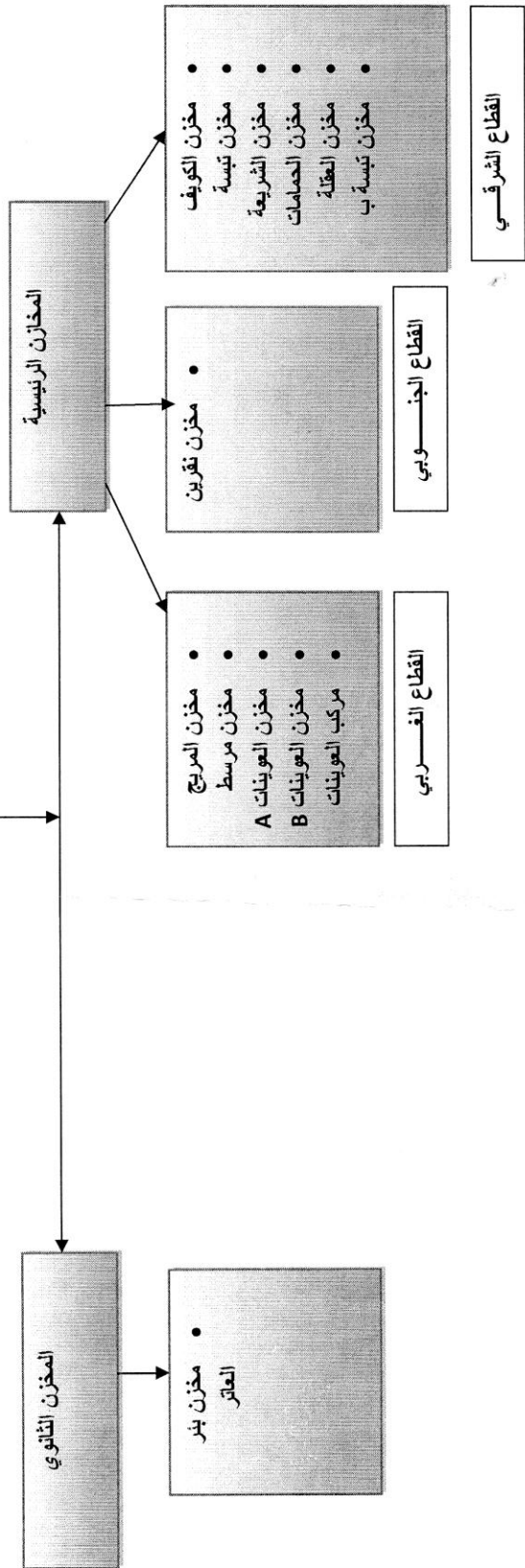
تبسة في: 2017/01/01



تبيسة في: 2017/01/01

الهيكل الخاص بوحدة التخزين

مصلحة الاستغلالات



الملحق رقم (03): يمثل وثائق خاصة بطبيعة عمل تعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الفلاحة و التنمية الريفية و الصيد البحري

الديوان الجزائري المهني للحبوب

تعاونية الحبوب و البقول الجافة - تبسة -

تم تأسيس تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية تبسة في سنة 1977 طبقا للقرار الصادر

عن وزارة الفلاحة رقم: 482 المؤرخ في : 11 افريل 1977

العنوان : ولاية تبسة - طريق قسنطينة -

- عدد المستخدمين: 264 من بينهم 24 إطار

- المساحة الإجمالية الخاصة بزراعة الحبوب و البقوليات: 202 000 هـ

- عدد الفلاحين المتعاملين مع التعاونية : 3500

- عدد وحدات التخزين : 11

- عدد محطات معالجة البذور: 1 بسعة 50 ق/ساعة

قدرة التخزين

مخازن التعاونية ← 713 000.00 ق

المخازن المستأجرة ← 1 265 000.00 ق

جمع المحاصيل الزراعية

وحدة القياس (قنطار)

2017/2016	2016/2015	2015/2014	التعيين
303 674	218 470	238 544	قمح صلب
13 189	1 579	8 970	قمح لين
7 931	2 002	7 136	شعير
---	21	51	خرطال
---	87	96	تريتكال
15	---	---	عدس
---	---	86	حمص
324 809	222 159	254 883	المجموع

توزيع البذور

موسم الحرث و البذر 2018/2017

وحدة القياس (قنطار)

التعيين	الأهداف	التوزيع	نسبة التوزيع
قمح صلب	31 000	23 757	60%
قمح لين	5 100	2 499	
شعير	25 000	9 847	
خرطال	---	---	
تريتكال	---	---	
عدس	50	105	
حمص	50	50	
المجموع	61 200	36 258	

توزيع الأسمدة

التعيين	2016/2015	2017/2016	2018/2017
الأسمدة فوسفاتية	8 866	9 463	1 697
الأسمدة الأزوتية	8 233	8 187	6 571

تمويل حملة الحرث و البذر

موسم 2018/2017

تمويل مسبق	قرض الرفيق	نقدا
37 288 313.00 دج	2 938 176.00 دج	141 214 459.00 دج

توزيع عتاد السقي خلال 2017

الرش المحوري	آلات الرش بالردادات	آلات الرش الحلزوني
05	19	14

عدد الفلاحين المستفيدين: 38

المساحة المستهدفة: 1000 تم تغطية 296 هـ خلال 2017

تكلفة العتاد : 30 320 000.00 دج

• نسبة الدعم ألفلاحي: 40%

• تمويل من الديوان: 60%

توزيع الشعير

عدد الموالين المستفيدين: 5703

عدد رؤوس الأغنام: 736 000

الحصة الشهرية: 73 600 ق

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: "برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية"

قسم علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ماستر 2، السنة الجامعية 2018/2019

إعداد:

حمبلي نجلاء

بلخيرى فاتن

اعتمدت هذه الدراسة على ثلاث فرضيات نذكرهم على التوالي:

1- الفرضية الأولى: تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على توعية وتدريب العاملين.

2- الفرضية الثانية: تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على إشراك الأفراد العاملين بالبرامج.

3- الفرضية الثالثة: تقوم برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية على البيئة السليمة للعمل.

ومن أجل اختبار هذه الفرضيات تم تصميم أداة الاستبيان وتوزيعه على عمال تعاونية الحبوب والبقول الجافة

بتبسة، حيث بلغ عدد العينة 53 عاملا، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ومن خلال هذا تم

التوصل إلى النتائج التالية:

1- برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية لا تقوم على توعية وتدريب العاملين

2- برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية لا تقوم على إشراك الأفراد العاملين بالبرامج.

3- برامج السلامة المهنية بالمؤسسات الجزائرية تقوم على البيئة السليمة للعمل.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، برامج السلامة المهنية، الحوادث المهنية، التدريب.

Le résumé de l'étude

L'intitulé de l'étude: " les programmes de sécurité professionnelle dans les institutions algériennes"

département de sociologie spécialité science sociologique organisation et travail
Master 2

L'année universitaire: 2018 /2019

Préparation de:

Nedjla hambli

Faten belkhiri

L'étude se base sur trois hypothèses sont les suivantes:

1- la première hypothèse :les programmes de sécurité professionnelle se basent sur la sensibilisation et l'entraînement des agents

2- la deuxième hypothèse: les programmes de sécurité professionnelle dans les institutions algériennes se basent sur la participation des agents aux programmes

3- la troisième hypothèse :les programmes de sécurité professionnelle dans les institutions algériennes se basent sur la confortabilité dans le travail.

Pour examiner ces hypothèses un formulaire a été organisé et distribué aux agents de la coopérative agricole des grains et céréales à tébessa qui sont 53 travailleurs pour faire un sondage

On a utilisé le type descriptif analytique et à travers cela on a réalisé les résultats suivants:

1- les programmes de sécurité professionnelle dans les institutions algériennes ne se basent pas sur la sensibilisation et l'entraînement des agents

2- les programmes de sécurité professionnelle dans les institutions algériennes ne se basent pas sur la participation des individus qui travaillent aux programmes

3- les programmes de sécurité professionnelle dans les institutions algériennes se basent sur des circonstances propices de travail

Les mots clés:La sécurité professionnelle -Les programmes de sécurité professionnelle - Les accidents de travail - L'entraînement