



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قطب شتمة -



فرع: علم الاجتماع

قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

عنوان المذكرة

# السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة - TIFIB

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

بشقة سميرة

إعداد الطالب:

تمرسيت زينب

السنة الجامعية:

2020/2019

### ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في مؤسسة النسيج و التجهيز -بسكرة- TIFIB.

وكان منطلق هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- ما دور السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟  
وتفرع تحت التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف ساهم التدريب في الوقاية من حوادث العمل؟
- كيف تساهم وسائل الوقاية في الوقاية من حوادث العمل؟
- كيف تساهم التوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل؟

وكانت أهداف الدراسة متمثلة في الآتي:

- معرفة مدى مساهمة التدريب في الوقاية من حوادث العمل
  - معرفة مدى مساهمة وسائل الوقاية في الوقاية من حوادث العمل.
  - معرفة مدى مساهمة التوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل.
  - ابراز نقاط الضعف المسببة في وقوع الحوادث داخل المؤسسة الصناعية.
  - تحسيس وإبلاغ مسؤولي المؤسسات، بأهمية توفير الامن والسلامة للعامل داخل المؤسسة للتقليل ولو جزئيا من الوقوع في الاخطار والحوادث المهنية والوقاية منها.
- ولتحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على استبيان مكون من اربع محاور، الأول خاص بالبيانات الشخصية لأفراد البنية ويتكون من 09 عبارات، والثاني خاص بدور التدريب في الوقاية من حوادث العمل ويتكون من 08 عبارات، والثالث بدور وسائل الوقاية في الوقاية من حوادث العمل ويتكون من 08 عبارات، والرابع خاص بدور التوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل و يتكون من 08 عبارات، كما اعتمدنا على الاستبيان ووزع على عينة

## ملخص الدراسة

قصدية مكونة من 30 عاملا من عمال المؤسسة و تمثل نسبتهم 13 % من إجمالي عدد عمال الورشات بمؤسسة النسيج و التجهيز -بسكرة- TFIB، و البالغ عددهم 232 عاملا.

كما تم الاستعانة بالمنهج الوصفي والذي حدد مسار هذه الدراسة وخطوات جمع وتحليل بياناتها الميدانية وربطها بالجانب النظري، وذلك للوصول الى تحقيق الهدف من انجاز هذه الدراسة، كما تم الإعتماد على الأساليب الإحصائية المتمثلة في التكرار والنسب المئوية.

ومن خلال تفسير وتحليل البيانات تم الخروج بمجموعة من النتائج، وبالتالي الوصول الى الإجابة على التساؤل الرئيسي السابق الذكر.

وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

سعت هذه الدراسة الى التعرف السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة النسيج و التجهيز -بسكرة- وعليه توصلنا الى النتائج التالية: تم التوصل الى ان للتدريب دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل داخل مؤسسة النسيج والتجهيز، وكذلك لوسائل الوقاية دور أيضا في الوقاية من حوادث العمل، كما للتوعية الوقائية دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل داخل مؤسسة النسيج والتجهيز، من خلال هذه النتائج توصلنا الى نتيجة عامة مفادها أن للسلامة المهنية دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل داخل مؤسسة النسيج و التجهيز -بسكرة- TIFIB.

## شكر وعرّفان

قبل كل شيء أحمّد الله العليّ القدير على نعمه التي لا تعد ولا تحصى، وأشكره على أن وفّقني وأمدني بالإرادة والصبر على إنجاز هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرّفان إلى أستاذتي الفاضلة "بشقة سميرة" التي كرمتني بالإشراف على دراستي، ولما قدمته لي من توجيهات قيمة ودعم معنوي لإتمام هذا العمل.

فبارك الله فيها وأدامها منارة للعمل نستنير بنورها.

كما أتقدم بخالص الشكر وامتناني لأساتذة علم الاجتماع وعمال المكتبة والإدارة بجامعة محمد خيضر - شتمة - جزاها الله خيراً.

ويسعدني أن أتقدم بوافر الشكر وخالص الثناء وعظيم التقدير والعرّفان لوالدي حفظهما الله وأطال عمرهما.

# الفهارس

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	ملخص الدراسة
	شكر وعرهان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ-ج	المقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: موضوع الدراسة</b>	
6	أولا: إشكالية الدراسة
9	ثانيا: أسباب اختيار الموضوع
9	ثالثا: أهمية الدراسة
10	رابعا: أهداف الدراسة
10	خامسا: مفاهيم الدراسة
13	سادسا: الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الخلفية النظرية للسلامة المهنية</b>	
23	تمهيد
24	أولا: مفهوم السلامة المهنية
25	ثانيا: التطور التاريخي لمفهوم للسلامة المهنية
27	ثالثا: مظاهر السلامة المهنية
30	رابعا: أهمية وأهداف السلامة المهنية
34	خامسا: برامج السلامة المهنية وإجراءاتها

48	سادسا: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية
51	سابعا: الهيئات الوطنية المسؤولة عن السلامة المهنية
54	ثامنا: الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية
57	خلاصة
<b>الفصل الثالث: الخلفية النظرية لحوادث العمل</b>	
59	تمهيد
60	أولا: مفهوم حوادث العمل
63	ثانيا: عناصر حوادث العمل
65	ثالثا: أسباب حوادث العمل
69	رابعا: تصنيفات حوادث العمل
71	خامسا: النظريات المفسرة لحوادث العمل
73	سادسا: الآثار المترتبة عن حوادث العمل
75	سابعا: طرق الوقاية من حوادث العمل
77	خلاصة
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
80	تمهيد
81	أولا: مجالات الدراسة
89	ثانيا: منهج الدراسة
90	ثالثا: عينة الدراسة.
92	رابعا: أدوات جمع البيانات
95	خامسا: أساليب المعالجة الإحصائية

97	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج	
99	تمهيد
100	أولاً: عرض وتحليل البيانات
125	ثانياً: نتائج الدراسة
128	النتيجة العامة
129	خلاصة
131	الخاتمة
133	قائمة المراجع
الملاحق	



## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
88	يوضح عدد العاملين بمؤسسة النسيج -بسكرة-	1
91	يوضح توزيع الاستبانات	2
100	بين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	3
101	بين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية	4
101	بين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	5
102	بين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	6
103	يبين ما إذا كانت المؤسسة تقوم بدورات تدريبية لإرشاد العمال للطرق السليمة في العمل.	7
104	يبين مدى مشاركة العمال في الدورات التدريبية الخاصة بالأمن والسلامة المهنية ونوع هذه الدورات	8
106	يبين مدى التزام المؤسسة بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والاسعافات الأولية	9
107	بين تدريب العمال على استعمال الآلات الجديدة	10
108	يبين مدى قيام المؤسسة بوضع برامج تدريبية خاصة بالعمال الجدد	11
109	يبين مدى الالتزام بتطبيق البرامج التدريبية من طرف العمال أثناء القيام بالعمل	12
110	يبين ما إذا كان البرنامج التدريبي يخضع للمتابعة المستمرة من طرف الإدارة أم لا	13
111	يبين حضور الدورات التدريبية في مجال السلامة المهنية يجنب الوقوع في حوادث العمل حسب رأي المبحوثين	14
112	يبين مدى توفير المؤسسة لوسائل الوقاية الخاصة بالعمل	15

113	يبين مدى الالتزام العامل باستخدام وسائل الوقاية الشخصية أثناء ممارسته لمهامه (خوذة، قفازات، كمامة .... إلخ	16
114	يبين مدى توفر مكان العمل على مستلزمات الإسعاف الأولية	17
114	يبين توفر مكان العمل على أنظمة الإنذار لتحذير العاملين	18
115	يبين مدى توفر المؤسسة على مخرج الطوارئ بأعداد كافية وفي الأماكن المناسبة	19
116	يبين مدى حرص المؤسسة على تطبيق عاملها لكافة التعليمات والقوانين الوقائية من الحوادث	20
116	يبين مدى فرض المؤسسة عقوبات ردية على العاملين الغير ملتزمين باستخدام وسائل الوقاية	21
117	يبين مدى توفر المؤسسة على آلات مزودة بأجهزة الأمان	22
118	يبين رأي العمال فيها إذا كانت وسائل الوقاية التي توفرها المؤسسة كافية وفعالة	23
119	يبين مدى قيام المؤسسة بأنشطة تحسيسية تمكن من نوعية العمال حول التعرض لحوادث العمل، ونوع هذه الأنشطة في حالة الإجابة بنعم	24
120	يبين قيام المؤسسة بحملات إعلامية منتظمة ودورية حول السلامة المهنية	25
121	يبين وجود إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية في مكان العمل	26
121	يبين وجود لوحات ارشادية بجوار الآلات في أماكن العمل لإرشاد العمال بطريقة العمل الصحيحة	27
122	يبين توفر المؤسسة على كتيبات الارشاد حول كيفية استخدام وسائل الوقاية	28
122	يبين وضع الملصقات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة المهنية في أماكن واضحة ومرئية	29
123	يبين رأي العمال فيما إذا كان وضوح أساليب التوعية يؤدي إلى إتباعها	30
124	يبين رأي العمال فيما اذا كان الالتزام بأساليب النوعية الوقائية يجنب الوقوع في حوادث العمل	31

## قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
68	يوضح أسباب حوادث العمل	01
80	يوضح المخطط الوطني للصناعات النسيجية SONITEX	02

## قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الجدول
1	يبين الاستمارة قبل التحكيم
2	يبين قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة
3	يبين الاستمارة بعد التحكيم
4	يبين دليل المقابلة
5	يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة TIFIB

# مقدمة

إن التطور التكنولوجي الذي شهده العالم اليوم من حداثة وعولمة، صاحبه العديد من التطورات في مختلف المجالات وذلك بفضل الثورة الصناعية التي طغت أفكارها ومبادئها على القطاع الصناعي بالخصوص، حيث تم إدخال تقنيات وإستراتيجيات حديثة في مجال العمل في المؤسسة الصناعية بهدف زيادة الإنتاج وتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، ولتحقيق ذلك سعت هذه المؤسسات الى جلب الآلات والمعدات الحديثة، وكذا مختلف مواد التصنيع الجديدة.

إلا أن هذه التغيرات أفرزت الكثير من الاخطار التي أصبحت تهدد سلامة العامل داخل المؤسسات الصناعية وظهور ما يعرف بحوادث العمل، إذ أصبح العامل في بيئة عمل غير آمنة نتيجة لمختلف التطورات التكنولوجية الحديثة على الآلة وصعوبة استعمالها مع غياب الخبرة لدى العامل، وكذلك غياب وسائل الوقاية اللازمة لحمايته من الحوادث والاطار المهنية.

وفي ظل التنافسية التي شهدها القطاع الصناعي بين مؤسساته جعل هذه الأخيرة تسعى جاهدة لمواجهة كل التحديات التي تعيقها للوصول الى أهدافها المسطرة، إذ أصبح الهدف المنشود لأرباب العمل و أصحاب القرارات بالمؤسسات الصناعية هو البحث عن كيفية البقاء والاستمرار و السيطرة، و لتحقيق ذلك كان لابد من إعادة النظر في الكثير من المعطيات أولها الاهتمام البالغ بالصحة و السلامة المهنية للعامل داخل المؤسسة كونه المحور الأساسي للعملية الإنتاجية، محاولة بذلك توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ووقاية العامل من حوادث العمل و التقليل منها.

ولمواجهة هذه المشكلة (حوادث العمل) اعتمدت المؤسسات على العديد من برامج وإجراءات السلامة المهنية، من بينها الاعتماد على التدريب الصناعي للعمال، ومحاولة توفير مختلف الوسائل الوقائية اللازمة للعمل التي من شأنها حماية العامل، والاهتمام بنوعية العامل حول حوادث العمل بغرض زيادة المعرفة التخصصية بالأمن من الاخطار المهنية وكسب

المهارة اللازمة لتفادي الوقوع في الحوادث. التي إن وقعت فإنها تؤثر من جهة على العملية الإنتاجية لصاحب المؤسسة ناهيك عن الخسائر والتعويضات المادية للتكفل بالعامل المصاب، ومن جهة أخرى تؤثر وبصفة خاصة وأساسية على صحة وحياة العامل لما لها من اثر سلبي على نفسيته بحيث تضعف معنوياته، بالإضافة الى التغيبات اليومية والتباطئ في العمل وعدم الشعور بالأمان والدخول في دوامة الخوف المستمر من إرتكاب حوادث مهنية قد تؤدي به الى ترك عمله او تسبب له إعاقة دائمة.

ومن هنا تتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسيها موضوع دراستنا والمتمثل في لسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، حيث تبنت الباحثة في موضوعها هذا المنهج الوصفي متبعتا الخطة التالية:

حيث قسمت الدراسة الحالية الى شقين، شق نظري و آخر ميداني، يحتوي الجانب النظري على ثلاثة فصول يتمثل الفصل الأول في موضوع الدراسة و الذي اشتمل على الإشكالية و أسباب إختيار الموضوع و أهمية الدراسة و اهداف الدراسة و تحديد مفاهيم الدراسة و الدراسات السابقة أما الفصل الثاني فتمحور حول الخلفية النظرية للسلامة المهنية و تم التطرق الى مفهوم السلامة المهنية، و التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية و مظاهر السلامة المهنية و أهمية و أهداف السلامة المهنية و برامج الصحة و السلامة المهنية و إجراءاتها، و التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية و الصحة و السلامة المهنية في النظريات الإدارية و فيما يخص الجانب الميداني و فيه الفصل الرابع و الذي تم خلاله عرض للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية التي تمثلت في مجالات الدراسة في ابعادها الثلاثة و عينة الدراسة و منهج الدراسة و أدوات جمع البيانات بالإضافة الى أساليب المعالجة الاجتماعية المستخدمة.

وفي الأخير الفصل الخامس الذي تم من خلاله عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية وتفسيرها وصولا الى نتائج الدراسة الميدانية والنتائج المتوصل اليها، مع العلم ان لكل فصل من فصول الدراسة تمهيد و خلاصة.

# الجانب النظري



## الفصل الأول: موضوع الدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة.

## إشكالية الدراسة:

إن التطور المتسارع الذي شهده العالم في مطلع القرن العشرين في المجال العلمي والصناعي جعل من المؤسسات مهما كانت طبيعتها عمومية كانت أم خاصة، صناعية أو خدماتية تسعى إلى التأقلم والتكيف السريع مع هذه التحولات. فبظهور الثورة الصناعية تقدمت الحياة الاقتصادية والاجتماعية وكذلك التكنولوجيا ولتي أدت بدورها إلى إدخال تقنيات جديدة في مجال العمل بهدف زيادة الإنتاج في أقل وقت ممكن مما سيعود على المؤسسة بالأرباح.

وقد تزامن هذا التطور احاصل في المجال الصناعي مع نقص في الأساليب والوسائل الوقائية التي من شأنها حماية العامل من مختلف المخاطر جراء تلك الآلات والمعدات ما جعل هذا الأخير في بيئة عمل غير مؤمنة، وبالتالي ظهور ما يعرف بحوادث العمل التي تشمل كل ما قد يتعرض له العامل من إصابات أو أخطار أثناء ممارسته لعمله والتي قد تقع صدفة أثناء العمل بسببه أو متصلة به نتيجة عوامل متعددة سواء لها علاقة بالظروف الفيزيائية لبيئة العمل أو لها علاقة بالظروف الشخصية والذاتية للعامل، أو لها علاقة بوسائل الوقاية والأمن، مخلفة بذلك خسائر مادية وبشرية.

وبما أن المؤسسات أصبحت اليوم تولي اهتماما كبيرا بالموارد البشري وتسعى للحفاظ عليه كونه يمثل الحلقة المهمة داخل المنظمة والفاعل في عملية التطوير والتغيير واستمرارية المؤسسة. مما استلزم ضرورة الاهتمام بالسامة المهنية للعامل والتي تتولى حماية جميع الأفراد من الأخطار والحوادث داخل بيئة العمل بحيث تضمن لهم العمل في أمن وسلامة وتحافظ عليهم مما يشكل لديهم نوعا من الاستقرار والرضا داخل بيئة العمل، لذلك لجأت المؤسسات إلى الإعتماد على مجموعة من الإجراءات والحرص على الإلتزام بها لتحقيق السلامة المهنية للعامل، ولعل من أبرز هذه الإستراتيجيات والأساليب تدريب العاملين وذلك من خلال تزويدهم بمجموعة من المهارات تمكنهم من معرفة طرق وكيفية التعامل مع الآلة والقيام بالعمل بشكل سليم مع تفادي الأخطار المهنية وما قد ينجم عنها من إصابات وحوادث، وكذلك توفير وسائل

الوقاية الزمة والمناسبة لطبيعة عمله بحيث يضمن حمايته من أخطار وحوادث العمل، إضافة إلى ذلك القيام بالتوعية الوقائية التي تركز على منع الأخطاء قبل وقوعها وهذا من خلال توضيح إجراءات وبرامج السلامة المهنية وكيفية تطبيقها سعياً لتقليل الأخطار المهنية قدر الإمكان.

والجزائر باعتبارها جزءاً من النسق الاجتماعي لم تكن بمعزل ومناهى عن التطورات الحاصلة لمختلف المجالات والتي من أبرزها المجال الصناعي، حيث سعت في السنوات الأخيرة إلى التطور والإستثمار الصناعي من خلال جلب الآلات والمعدات المختلفة لقطاعات الصناعة وذلك من أجل مواكبة التطور والتفتح على الصناعة العالمية والتسارع نحو الأفضل، فكان نتاج هذا التفتح تزايد حوادث العمل في مؤسساتها الصناعية على الرغم من توفرها على خدمات الأمن الصناعي، حيث خلفت هذه الحوادث خسائر جسيمة تجسدت في تلف الآلات والمعدات، فقدان المواد الخام، هدر في الأموال، فقدان العناصر البشرية الكفوة والمدربة، علاوة على ذلك تقديم التعويضات المتعلقة بالعجز الكلي الذي يصيب العامل نتيجة وقوع الحوادث، وفي ذات الوقت يتعين على المؤسسة أن تقوم بإجراءات تعيين عمال جدد بدلاً عن المصابين العاجزين، وبالتالي خسائر في نفقات التعيين والتدريب.

ونتيجة لارتفاع نسبة حوادث العمل في المؤسسات الصناعية، تزايد الاهتمام بها في السنوات الأخيرة من طرف أصحاب القرارات والمعنيين في الدولة من خلال إعادة فتح المعهد الوطني للصحة والأمن الصناعي، وكذلك إعادة تنشيط المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل، بالإضافة إلى ذلك تركيز الاتحاد العام للعمال الجزائريين إهتماماته على هذه المشكلة، غير أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية صرح بتسجيل 47.555 حادث عمل من بينها 529 حادث عمل مميت لسنة 2018، كما قدرت التعويضات المقدمة من طرف ذات الصندوق ب 26 مليار دج (الإذاعة الجزائرية، 2020/06/12، س 20:05). وهذا ما يدل على أن حوادث العمل في تزايد مستمر على الرغم من أن المؤسسات الصناعية تولي أهمية

بالغة للمورد البشري، بإعتباره أهم الوارد المؤثرة في عملية الإنتاج، وتسعى جاهدة للحفاظ عليه من خلال تطبيق العديد من الإجراءات والبرامج التي تعنى بالسلامة المهنية إلا أن نفس الإشكال يبقى قائماً وهو ما يدعونا إلى البحث في برامج السلامة المهنية داخل المؤسسة الصناعية ومدى فعاليتها في الوقاية من الحوادث الناتجة عن العمل داخل المؤسسة الصناعية وذلك من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

ويتفرع منه:

- كيف يساهم التدريب في الوقاية من حوادث العمل؟
- كيف تساهم وسائل الوقاية في الوقاية من حوادث العمل؟
- كيف تساهم التوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل؟

## ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

من المعروف أن لكل باحث أسباب ودوافع أدت به إلى اختبار أي مشكلة، من أجل دراستها والبحث فيها، وهذا لإحساسه بأهمية التطرق إليها بالدراسة للوصول إلى إجابات لتساؤلات وتغيرات لها. ومن بين هذه الأسباب نذكر ما يلي:

- الميل المعرفي نحو دراسة الموضوع كونه من الدراسات التي تهتم بالموارد البشري وكيفية المحافظة عليه وضمان سلامته.

- التعرف أكثر على ظاهرة حوادث العمل ومختلف الآليات الوقائية المنتهجة في إطار برامج السلامة المهنية ضمن الثورة والتقدم التكنولوجي الحاصل في المجتمع الصناعي

- اطلعنا على بعض الدراسات التي أثارت فينا الرغبة لدراسة الموضوع.

- محاولة الإسهام في التقليل من حوادث العمل والوقاية منها في المؤسسات الصناعية بالجزائر، وذلك من خلال النتائج التي سيتم التوصل إليها في الدراسة، طبعا في مجال تنفيذ برامج وإجراءات الأمن الصناعي وكذلك القيام بالدورات التدريبية في هذا المجال.

## ثالثا: أهمية الدراسة

تتحدد أهمية الموضوع بإبراز القيمة الحقيقية المرجوة من دراسته وجدوى طرح مشكلته وصياغتها وتبيان الإسهام العلمي والعملية لها. وتبرز أهمية الدراسة التي بين أيدينا في أنها تناقش موضوعا هاما وحيويا وملحا، وهو موضوع برامج السلامة المهنية وحوادث العمل بمؤسسة النسيج في مدينة بسكرة، إذ يشكل كل من موضوعي السلامة المهنية وحوادث العمل مواضيع شغلت اهتمام المفكرين والعلماء في مختلف المجالات العلمية. كما تكمن أهمية دراسة الموضوع في:

- أهمية المحافظة على صحة العاملين داخل المؤسسة كونهم مصدر الإنتاج والتميز في المؤسسات.

-الكشف عن الدور الإيجابي الذي تلعبه برامج التدريب الصناعي في الوقاية من حوادث العمل.

-إثراء التراث العلمي في هذا المجال، وجعل هذا الموضوع حافزا للتطرق إلى دراسات مستقبلية تخدم الفئة العاملة.

#### رابعاً: أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا إلى تحقيق جملة من الأهداف أبرزها:

- معرفة مدى مساهمة التدريب في الوقاية من حوادث العمل.

- معرفة مدى مساهمة وسائل الوقاية في الوقاية من حوادث العمل.

- معرفة مدى مساهمة التوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل.

- إبراز نقاط الضعف المسببة، والتي قد تكون سببا مباشرا في وقوع الحوادث داخل المؤسسة الصناعية.

- تحسيس وإبلاغ مسؤولي المؤسسات، بأهمية توفير الأمن والسلامة للعامل داخل المؤسسة للتقليل ولو جزئيا في الوقوع من الأخطار والحوادث المهنية والوقاية منها.

#### خامساً: مفاهيم الدراسة:

نقصد بها المصطلحات المستخدمة في الدراسة، والتي تحتاج إلى تعريف واضح ليسهل فهمها بالصورة التي يريدها الباحث، فالمفهوم هو حلقة وصل بين النظرية والميدان وبدونه

تتفى الصلة بين الطرفين. وسنحاول في هذا المقام استعراض المفاهيم الأساسية وتحديدها تحديدا جوهريا بما يتماشى مع أهداف البحث

### 1- السلامة المهنية:

تعني الأداء الآمن في بيئة العمل و مكان العمل و الذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو الإقلال منها قدر الإمكان و إلى المستوى الأدنى» (زكريا ماحون، 2006، ص 18).

كما يعرفها رستم لطفي: «بأنها كل إجراء يتخذ لمنع و تقليل الحوادث والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعافات و العلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل» (نوار ماجدة، 2014-2015، ص 11).

كما تعرف أيضا بأنها «مجموع الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين و الحد من خطر المعدات و الآلات على العمال في المنشأة و محاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها و توفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل» (مشعل بلاب، 2010-211، ص 89).

### المفهوم الإجرائي للسلامة المهنية:

هي مجموع الإجراءات التي تتخذها المؤسسة بهدف الوقاية من حوادث العمل والتقليل منها، وتوفير الأمن والسلامة للعامل، من خلال تمثيل مجموعة من البرامج الوقائية والالتزام بها، حيث تتمثل هذه البرامج في تدريب العمال، وتوفير الوسائل الوقائية اللازمة لحماية العامل داخل مكان العمل، وكذلك القيام بالتوعية الوقائية بهدف وقاية العامل من حوادث العمل ومحاولة الحد منها.

**- المفهوم الإجرائي للتدريب:**

هو تلك العمليات والبرامج التي تقوم بها المؤسسة بهدف تعليم العامل مجموعة من المهارات التي تساعده على القيام بعمله متقاديا الأخطار والحوادث التي قد يتعرض لها أثناء القيام بعمله.

**المفهوم الاجرائي لوسائل الوقاية:**

هي مجموعة المعدات والوسائل التي يستعملها العامل أثناء قيامه بعمله لضمان سلامته في مكان العمل وحمايته من الحوادث المهنية أو التقليل من حدوثها.

**المفهوم الإجرائي للتوعية الوقائية:**

هي مجموعة من البرامج والإجراءات التي تقوم بها المؤسسة من اجل إرشاد وتوجيه العمال فيما يتعلق بتطبيق التعليمات والضوابط الخاصة بتطبيق برامج السلامة المهنية بحيث تكون التوعية الوقائية على شكل محاضرات ولوحات ارشادية وملصقات توضح هو للعامل كيفية استخدام الأدوات والأجهزة أثناء أدائه لعمله بطريقة صحيحة وسليمة تجنب الوقوع في حوادث العمل.

**2-حوادث العمل:**

«هو كل حدث مفاجئ يقع اثناء العمل أو يسببه وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية، أو كليهما» (يوسف جحيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العابدي، 2006، ص 459).

كما يعرف أيضا بأنه «أي حادثة تحصل أثناء سير العمل، و التي تؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي، و يشمل على حالات إصابة شديدة، أو حالات أذى متعمدة من قبل أشخاص



آخرين، و الحوادث بهذه الطريقة هي التي يمكن الإعتراف بها طبيا«(إيمان بوراس، 2016-2017، ص 4).

-و يعرف أيضا بأنه «حدث مفاجئ يقع أثناء العمل إما بسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة و المكائن المستخدمة أو بسبب الفرد نفسه لسوء أدائه و إستعداده»(حامدي عبد الحق، 2014-2015، ص 15).

### المفهوم الإجرائي لحدث العمل:

هو كل حادث غير متوقع يحدث أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية، ويلحق أضرار بصحة العامل وبالمؤسسة وممتلكاتها.

### بعض المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

الحادثة: تعرف بأنها «واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها، قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف الأشياء، وقد لا ينجم عنها شيء»

الإصابة: «يعرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الإصابة بأنها تكون بسبب العمل بشرط ألا يكون قد حدث عمدا أو نتيجة خطأ جسم متعمد يقضي إلى عجز مؤقت أو دائم أو وفاة، تشمل كل ما يمكنه أن يصيب الفرد في طريقه إلى مكان عمله او عودته منه» (مريم مرزوقي، 2017-2018 ص 11).

### - المفهوم الإجرائي للوقاية:

هي جملة التدابير والإجراءات التي تقوم بها المؤسسة بهدف حماية المورد البشري وتجنب تعرضه لحوادث العمل.

## سادسا: الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة أحد أهم الأجزاء التي يحتويها البحث العلمي، لذا أصبح لزاما على الباحث، وهو يمضي في بحثه أن يتعرف قدر الإمكان على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع بحثه، وذلك من أجل الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية.

فمن خلال إطلاعنا على مجموعة من البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية الموسومة بـ: "السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل"، تحصلنا على مجموعة منها تتقاطع مع موضوع بحثنا، حيث تم ترتيبها حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث والدراسات التي تشترك في نفس التاريخ تم ترتيبها أبجديا وهي كالتالي:

## 1- عرض الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى: دراسة من إعداد الباحث "بوخلوة نوح"، 2014 / 2015، بعنوان: "دور الوقاية والأمن الصناعي في تقليل الحوادث المهنية للشركات البترولية، (دراسة حالة المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP) (2010-2014)"، مشروع مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير، ميدان علوم اقتصادية، علو تسيير، علوم تجارية، شعبة علوم اقتصادية تخصص اقتصاد و تسيير بترولي، بجامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

حيث طرحت إشكالية الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

- كيف يمكن لمصلحة الوقاية والأمن الصناعي من تقليل حوادث عمل المؤسسات البترولية وما هو واقع ممارستها في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار؟

وقد اندرج ضمنه الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تتم الوقاية من حوادث الصناعات البترولية؟

- ما هي مؤشرات وواقع الوقاية والأمن والسلامة في الشركة الوطنية لخدمات الآبار؟

- كيف يمكن تقييم فعالية تقليل الأضرار لمواردها المتاحة؟

ولإثبات مدى صحة أو نفي هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات التالية:

1- يؤدي الاستخدام العقلاني لمصلحة الوقاية والسلامة إلى تقليل حوادث العمل.

2- وضع مجموعة من الخطوات المتبعة للتقليل من مخاطر الصناعية البترولية وفق

مصلحة الوقاية والسلامة.

3- يجب على قسم الوقاية والأمن والسلامة بالشركة الوطنية لخدمات الآبار اتخاذ العديد من

الإجراءات والسياسات من أجل تحقيق أقل ما يمكن من حوادث العمل.

ولقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، أما العينة فكانت: عينة قصدية.

كما واعتمد الباحث على أدوات جمع البيانات المتمثلة في: المقابلة الشخصية، الإطلاع على

الأرشيف. واستخدم الأساليب الإحصائية التالية: مقدار تكرار الحوادث TF، معدل شدة

الإصابة TC.

أما عن نتائج دراسته فقد جاءت كما يلي:

- من بين أسباب نجاح المؤسسة هي أساليب النوعية وإعطاء دورات تكوينية، كما أن الرقابة

المكثفة تعمل على التقليل من الحوادث المهنية.

- يضع قسم الوقاية والأمن الصناعي مجموعة من اللقاءات الشهرية والسنوية بهدف الوصول

إلى الأسباب التي أدت إلى حدوث الخطر وبالتالي معالجته عن طريق العمال ذوي الخبرة.

- اتخذ قسم الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة الوطنية لخدمات الآبار نظام فعال QHSE

للتقليل من الأضرار التي تنتاب المؤسسة بهدف معروفة فعاليته.

الدراسة الثانية: دراسة من إعداد الباحث: "حامدي عبد الحق"، 2014 / 2015، بعنوان "إدارة الجودة الشاملة ودورها في التقليل من حوادث العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، UNICAB" دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، بجامعة محمد خيضر بسكرة.

### التساؤل الرئيسي للدراسة:

كيف تقلل إدارة الجودة الشاملة من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية؟

### التساؤلات الفرعية للدراسة:

- كيف يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية؟
  - كيف يمكن التدريب على الجودة العمال على استعمال وسائل الوقاية في المؤسسة الجزائرية؟
  - كيف تقلل إدارة الجودة الشاملة من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية؟
- ووضع الباحث في هذه الدراسة مجموعة من الفرضيات تمثلت في:

### الفرضية الرئيسية:

- تستند إدارة الجودة الشاملة إلى إجراءات محددة، الغرض منها التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية.

### الفرضيات الجزئية:

- 1- يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية.
- 2- يمكن تدريب العمال على الجودة واستعمال وسائل الوقاية في المؤسسة الجزائرية.
- 3- إشراك العمال يحسن من الظروف الذاتية للعمال في المؤسسة.

ولقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي. اما العينة فكانت: عينة الكرة الثلجية. ومن أدوات جمع البيانات استخدم الباحث: المقابلة، الاستمارة السجلات والوثائق، والملاحظة. أما الأساليب الإحصائية فلقد اعتمد الباحث على: التكرارات والنسبة المئوية. وقد جاءت نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات كالآتي:

- يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية.
  - يمكن التدريب على الجودة العمال على استعمال وسائل الوقاية في المؤسسة الجزائرية.
  - إشراك العمال يحسن من الظروف الذاتية للعمال في المؤسسة الجزائرية.
  - إن المؤسسة محل هذه الدراسة الميدانية تقوم بتبنيه العمال بأماكن ومواقع الخطر والوضعيات الخطرة التي يجب تفاديها لتفادي الوقوع في الحوادث.
- الدراسة الثالثة: دراسة من إعداد الباحثة: "سلامة أمانة"، 2018/2017، بعنوان: "الشفافية الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل دائما المؤسسة الصناعة، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة - نموذجاً"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل-م-د) في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماعي الإدارة والعمل، بجامعة محمد خيضر بسكرة.
- حيث طرحت إشكالية الدراسة بالتساؤل الرئيسي المتمثل في:

- ما دور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

واندرج ضمنه الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تساهم النوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل.
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل.

- كيف لسمات الشخصية للمنتسبين الى المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل.
  - كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل.
  - ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل.
  - ولقد إعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي.
  - أما العينة فكانت: العينة الطبقية المنتظمة.
  - واعتمدت الباحثة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في: السجلات والوثائق، الاستبيان، المقابلة، والملاحظة.
  - استخدمت الأساليب الإحصائية التالية: التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، معامل ارتباط بيرسون، معامل كاندال.
  - أما عن نتائج دراستها فانقسمت الى نتيجتين نتيجة عامة ونتيجة جزئية.
  - تمثلت النتيجة العامة في: أن للثقافة الأمنية دور إيجابي وفعال في بتر الوعي الوقائي والأمني، الذي قد يؤدي حتما الى تفادي الأخطار المهنية.
  - أما النتائج الجزئية كانت عبارة عن نتيجتين:
  - العمال يتعرضون للحوادث المهنية لغياب النوعية الوقائية.
  - سمات الشخصية للمنتسبين للمؤسسة الصناعية دور في الوقوع في حوادث العمل.
- الدراسة الرابعة: دراسة من إعداد الباحثة: "مرزوقي مريم"، 2017 / 2018، بعنوان: "الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والغاز أم البواقي -

فرع الإستقلال"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

-حيث طرحت إشكالية هذه الدراسة بالتساؤل الرئيسي المتمثل في:

-كيف يمكن لنا وقيامة عمال مؤسسة الصناعية SONALEGAZ لولاية ام البواقي من حوادث العمل؟

-ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

-هل ساهمت الأساليب التدريبية في وقاية العاملين من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية SONALEGAZ بأم البواقي؟

-هل ساعدت أساليب التوعية الوقائية التي توفرها الشركة لوقاية العمال من حوادث العمل؟

وعن الجانب التطبيقي فقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي. أما العينة فكانت: عينة قصدية. في حين اعتمدت على أدوات جمع البيانات تمثلت في: المقابلة. واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية: النسبة المئوية.

أما عن نتائج دراستها فقد جاءت على النحو التالي:

- أكد العمال مشاركتهم في التدريب الخاص بالوقاية من حوادث العمل.

- العمال كانت استفادتهم من محتويات الأساليب الوقائية التي توفرها الشركة لوقايتهم من الإصابة من حوادث العمل، تسيير إلى الأحسن.

## 2-مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال تشريح وإبراز معالم الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها في بحثنا ارتأينا الإلمام بكافة أوجه الاستفادة العلمية من هذه الأخيرة في الجوانب التالية:

- الإلمام ببعض المصادر التي سهلت بناء الإطار النظري خاصة من حيث الاطلاع على الخلفية النظرية للمتغيرات وأخذ فكرة عن كيفية بناء خطة العرض.
- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في كيفية بناء وصياغة الإشكالية.
- كما استفاد من الجوانب المنهجية، مثل تحديد منهج الدراسة، وكذلك تحديد أدوات جمع البيانات المناسبة للموضوع.
- الاطلاع على النتائج التي توصلت إليها والاستفادة منها في الدراسة الحالية.
- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة أيضا من حيث ايجاد متغير تابع للانطلاق في الدراسة الحالية.

### 3-علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

#### أوجه الإتفاق:

- تتشترك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لأحد متغيرات الدراسة، كدراسة كدراسته "مريم مرزوقي" والتي ركزت على المتغير الثاني حوادث العمل.
- كما اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أحد مؤشرات الدراسة، كدراسة "سلامة أمينة" والتي تناولت التوعية الوقائية.
- تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي.

#### أوجه الإختلاف:

- تختلف هذه الدراسة كليا عن الدراسات السابقة من حيث الهدف، حيث تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور كل من التدريب، ووسائل الوقاية، والتوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل، على خلاف الدراسات السابقة.



- كما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث المجال المكاني للدراسة وعينتها.  
- تختلف الدراسة الحالية أيضا عن الدراسات السابقة من حيث المجال الزمني يفقد أجريت الدراسات السابقة في الفترة بين 2014-2018 بينما تم اجراء الدراسة الحالية خلال العام 2019.

## الفصل الثاني: الخلفية النظرية للسلامة المهنية

### تمهيد

أولاً: مفهوم السلامة المهنية

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية

ثالثاً: مظاهر السلامة المهنية

رابعاً: أهمية واهداف السلامة المهنية

خامساً: برامج السلامة المهنية وإجراءاتها

سادساً: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية

سابعاً: الهيئات الوطنية المسؤولة عن السلامة المهنية

ثامناً: الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية

### خلاصة

**تمهيد:**

تعتبر السلامة المهنية العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة العمال ووقايتهم من الحوادث المهنية والإصابات، وكذلك الحفاظ على المؤسسة وممتلكاتها من التلف والضياع، كل ذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث، ويتم ذلك عن طريق تنفيذ مجموعة من الإجراءات والبرامج والتدابير الخاصة بالسلامة المهنية في إطار قانوني. وهذا ما سوف نتناوله في هذا الفصل.

أولاً: مفهوم السلامة المهنية

السلامة المهنية: «كمفهوم عام يدخل ضمن جميع المهن والحرف والأعمال الصناعية والزراعية و التجارية و ميادين العمل الأخرى».

تعرف السلامة المهنية بأنها «العمل على تقليل الحوادث الصناعية في المنظمات الصناعية، وتكاليف الإصابة الناتجة عنها، والتي تتناسب طردياً مع عدد تلك الحوادث والإصابات، لهدف حماية الأفراد العاملين وزيادة إنتاجية العمل» (أحمد علي الحسين، 2009، ص 74).

كما تعرف أيضاً بكونها «حماية العاملين من إصابات ناجمة عن حوادث ذات صلة بالعمل». (سعاد نائف برنوطي، 2001، ص 467)

وتعرف أيضاً بأنها «مجموعة الإجراءات و التدابير الكفيلة بحماية الأرواح و الممتلكات من المنشآت الصناعية»

و تعرف السلامة المهنية بأنها «مجموعة الأساليب و الجهود الهندسية و التعليمية التي يجب أن تتخذ، لمنع أي عمل مقصود، أو غير مقصود، قد يؤدي الى عرقلة استمرارية الإنتاج في المنشأة تحت كافة الظروف و التقليل و الحصر آثار أي إصابة قد تحدث». (عباس أبو شامة، 1999، ص 30/29).

و تعرف السلامة المهنية أيضاً بأنها «توفير ما يلزم من شروط و المواصفات الفنية و الإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونه و صحية، بمعنى أن لا تقع فيها حوادث و لا تنشأ عنها إصابات». (متعلي بلال، 2010-2011، ص 89).

السلامة المهنية «هي تلك النشاطات و الإجراءات الإدارية الحاصلة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولها في أماكن العمل، و التي قد تؤدي الى اصابتهم بالأعراض و الحوادث». (متساحة نسيمية، 2017-2018، ص 03)

و تعني السلامة المهنية بأنها «الأداء الآمن في بيئة و مكان العمل، و الذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو الاحتلال منه قدر الإمكان الى مستوى أدنى، أثناء التعامل مع الآلات المختلفة». (سلامة أمينة، 2017-2018، ص 94).

و بشكل عام و من خلال ما سبق من التعاريف يمكن بلورة تعريف عام حول السلامة المهنية:

هي مجموع الإجراءات و التعابير التي تتخذ من طرف المنشأة بهدف توفير بيئة عمل آمنة و ذلك من أجل الحفاظ على المورد البشري ووقاية من الوقوع في الحوادث، و كذلك حماية البشري ووقايته من الوقوع في الحوادث، و كذلك حماية المنشأة و ممتلكاتها لضمان استمرارية الإنتاج.

### ثانيا: التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية:

على الرغم من ان مجال الصحة المهنية تطور مع التشريعات الحديثة، إلا أن الاهتمام به يعود الى بداية قيام الإنسان بالعمل الإنتاجي. فلقد ذكرت المراجع القديمة (470-260م) قد قدم وصفا للعبيد الذين كانوا يؤجرهم الإقطاعيون، وهم يبتاعون الحصى ويعانون من آلام المغص كما وصف الأعراض المعصية التي كانت تحل بعمال استخراج المعادن والصياغة والحباكة، وتناول في وصفه ما كان يصيب الفلاحين و الصيادين من قروح في أيديهم.

وجاء "بيليلي" بعد الميلاد، ووصف نوعا من الأقنعة الواقية يلبسها العمال لمنح اخطار التسمم بالغازات و الابخرة و الاتربة، ووصف أعراض التسمم بالزنك و الكبريت. (غول محمد عادل، 2014-2015- ص 36)، و فيما بين عام 150 الى 200 ميلادية كشف "جالينوس" حقائق كثيرة عن علم التشريح، كما بينت الحقائق أنه كاد أن يفقد حياته بسبب شدة أبخرة النحاس و الدخان المتطاير، حينما كان في زيادة لأحد مناجم النحاس بقبرص.

و مع تطور الجوانب الطبية المرتبطة بالأمراض المهنية، جاء الطبيب الألماني المعروف باسم "جورج أجريكولا" و الذي إهتم بمزاولة مهنته الطب في مناطق المناجم، و استطاع أن يوصف الاخطار و الامراض التي يتعرض لها عمال المناجم. (مجدي عبد الله شرارة، 2016، ص9).

وفي أواخر القرن السابع عشر، ذاع ميث الطبيب "رمازيني" و كتابه القيم الذي كتبه عن الامراض الخاصة بشؤون الصناعة و التجارة و الزراعة.

وفي القرن التاسع عشر جاء عصر الصناعة، حيث ظهرت الآلات و المخترعات و صاحب ذلك كثرة الإصابات و الحوادث و الأمراض خاصة بالنسبة للفلاحين الذين تتخبطوا في العمل داخل المصانع، دون معرفة أو دراسة، أو تدريب سابق. (على موس حنان، 2016-2017، ص 15). هذا ما أدى الى ظهور أفكار و مبادئ تنادي بحقوق العاملين و توفير البيئة الامنة في العمل سواء ماديا أو اجتماعيا او صحيا، البيئة الامنة في العمل سواء ماديا أو اجتماعيا او صحيا، و كانت حركة الهاوثورن و مدرسة العلاقات الإنسانية رائدة في هذا المجال و ذلك بقيادة التون مايو و من المصلحين الاجتماعيين في هذا الشأن شيبتر برنارد و ماكس فيبر و الذي ركز على الجانب الاجتماعي في هذا الشأن.

و تعتبر المحاولات الأولى لحركة العلاقات الإنسانية و الاجتماعية هم المحرك الوحيد لظهور ما يسمى بعد ذلك باسم النقابات العمالية و التي تطالب بحقوق العمال في الأجر و

التأمين عليهم و توفير ظروف عمل صحية و آمنة لهم.(مجدي عبد الله شرارة، 2016، ص 10).

ثالثا: مظاهر السلامة المهنية:

### 1-المظهر الفني:

تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج، ويشكل كل منها مصدرا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر، لتتمكن في الوقت المناسب الأخذ باحتياطات السلامة اللازمة، لمنع الأضرار التي قد تنجم عنها.

و بسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة و تنوعها، فإنه من الصعب تحديد جميع أنواع الحماية الرئيسية التالية:

- مخاطر الحريق و الانفجار.
- الماكينات و الآلات.
- المخاطر التي قد تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها.
- وسائل النقل الداخلية و الخارجية.
- التسديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة و التهوية.

### 2-المظهر الطبي:

ضمن الإطار الطبي، يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف الى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد و الجماعات في أماكن عملهم و الذي أصبح يعرف بطب العمل حيث يعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه العلوم يقدمها على أكمل وجه، لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة و حياة العاملين، و حمايتهم من الأمراض المهنية المختلفة. (أمل بكري، ريتا حمارنة، زين بدران، 2009، ص 243).

### 3-المظهر النفسي:

لعملية الإنتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، فهو إجراء وقائي أولي، حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة و التي قد تتفاوت عندها درجة الخطورة، لابد من اختيار العامل المناسب الذي تتلائم قواه العقلية و الجسدية، مع مكان وطبيعة العمل، وذلك بوضع العامل المناسب في المكان المناسب.

لهذا لا تسمح لأي حالة تناقض يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات و الأمراض المهنية، و لتحقيق الإختبار المهني السليم للعاملين و توزيعه على أماكن العمل التي تتناسب قدراتهم ومؤهلاتهم و خبراتهم العملية، بحيث تجرى لهم إختبارات أولية مثل إختبارات الكفاءة و الإدراك...

علم النفس الحديث يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن ان تكون مبيتا في وقوع حوادث العمل، فمن العوامل الشخصية التي تؤدي الى وقوع الحوادث نذكر على سبيل المثال:

- نقص الكفاءة، و التوزيع الخاطيء للعمال على أماكن العمل.
- عدم ملائمة الحالة النفسية العامة.
- الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي.
- والبحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها. حيث أن عددا كبيرا من إصابات العمل، يكون الإنسان هو السبب فيها، حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية محلولة.
- فلقد أثبتت الكثير من الإحصائيات في هذا المجال أن نسبة العامل الشخصي في مجموع عدد الحوادث تتراوح بين 60-90 %، بسبب ترابط الأسباب الشخصية لوقوع



الحوادث مع غيرها من العوامل الموضوعية. (سلامة أمينة، 2017-2018، ص 96).

#### 4-المظهر الاجتماعي:

المظهر الاجتماعي للسلامة و الصحة المهنية، يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل و العلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم، أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها، بكل ما يتضمنه هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل. و ما يجده من عدم توافق بيئته و بين العمل الذي يؤديه بصورة الى وقوع الحوادث.

هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج الى الكثير من الإحترام الى جميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية من العلاقات بين العمال أنفسهم، أو بين العامل وصاحب العمل...، أو العلاقات خارج مكان العمل مثل: العلاقات الأسرية، كيفية قضاء أوقات الفراغ و الإجازات... إلى غير ذلك.

#### 5-المظهر القانوني:

صدر أول قانون في مجال السلامة و الصحة المهنية في بريطانيا عام 1802، تضمن مواد حماية الشباب التي أعمارهم ما بين 15 سنة -17سنة. -تلاميذ التدريب الصناعي-، حيث حدد هذا القانون ساعات العمل للأطفال بـ 12 ساعة يوميا، وجاء نتيجة لتدهور أحوال الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا.

ومع تطور الصناعة و أساليب الإنتاج، تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع حوادث و إصابات العمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة و الصحة المهنية، وظهور العديد من الجهات و الهيئات المعنية بذلك، و بدأت الدول بسن القوانين و التشريعات المتعلقة بالسلامة، و كذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال، حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في

مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1919 و يتمثل دوره في تطوير السلامة و الصحة المهنية. (أمل بكري، ريتا حمارنة، زين جدران، 2009، صص244).

## 6-المظهر الاقتصادي:

إن عدم الأخذ بإجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية، يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تتجم عنها بالإضافة الى الإصابات و الأمراض المهنية، خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص و على اقتصاد البلد بشكل عام، و لقد بدأ الاهتمام بالآثار الاقتصادية المترتبة على وقوع الحوادث و إصابات العمل في عام 1930 تقريبا، حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال، منها نظريات هنري، و سيمنز، و بيرد من الولايات المتحدة الأمريكية، و نظريات كل من، كوميس، و هاتينج من ألمانيا (نوار ماجدة، 2014 - 2015، ص 19).

رابعاً: أهمية واهداف السلامة المهنية:

### 1-أهمية السلامة المهنية:

تتمثل أهمية السلامة المهنية في التالي:

**1-1-تقليل تكاليف العمل:** عن الغدارة السلمية لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث و الامراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية و المعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم من بعدهم، و كذلك تعطل العمل.

**1-2- توفير عمل صحية و قليلة المخاطر:** ان الغدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب و الخالي من المخاطر المؤدية الى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي و بصورة خاصة في المنظمات الصناعية، و من

ثم فإن الإدارة تعمل على التحليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث و الأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يعتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، و إنما تمتد آثارها الى مشاعر العاملين داخل المنظمة و كذلك الزبائن المتعاملين معها: (أميمة صقر المعنى، 2006، ص 17).

**1-3- توفير نظام العمل المناسب:** من خلال توفير الأجهزة بالمعدات الوقائية و استخدام السجلات النظامية حول أي إصابة او حوادث و الأمراض.

**1-4- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة و العاملين:** حيث تخلق الغدادة الجديدة للسلامة المهنية للمؤسسة و تيرة تنافسية ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفؤين و الإحتفاظ بأفضل الكفاءات. (متساحة نسيم، 2017- 2018، ص 04). و العمل على ضمان إستقرارها، و تقليص دوران العمل، هذا ما يجعل من المنظمات تسعى بشكل حثيث نحو توفير بيئة عمل آمنة و صحية تتناسب مع رغبتها في الاستقرار و الإستمرار في الأنشطة الإنتاجية و الخدمية. (خضير كاظم محمود، ياسين كاسب الخرشة، 2011، ص 227).

## 2- أهداف السلامة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية القوى العاملة، و وسائل الإنتاج، و مواد الإنتاج من الضرر و التلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع حوادث و إصابات العمل و ذلك من خلال تطبيق مجموعة من البرامج و الإجراءات بهدف توفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر سواء على العامل أو على المنشأة. لذا فالسلامة المهنية تهدف الى:

## 2-1 - بالنسبة للعامل:

تثقيفهم و تدريبهم و توعيتهم من خلال حضورهم دورات تتعلق بالسلامة ووضع الإحتياجات ووسائل السلامة العمالية ووسائل الحماية الشخصية و الوقاية من الأخطار و الأمراض التي قد تنجم عن العمل و عن الآلات المستعملة فيه.

إعادة تصميم أماكن العمل و الوظائف لرفع الروح المعنوية لدى العمال و يمكن ان يتم ذلك إما بتوسيع العمل أفقياً، او إثراء العمل، أي زيادة العمل بشكل عمودي.

إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته، و بسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها. والتعليقات و الإرشادات التي توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها. (يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسن، هاشم فوزي العبادي، 2006، ص 449).

- تقليل الخطر الى الحدود الدنيا إذا لم يتم إزالته.
- توفير الجو المهني السليم للعمال كنوفير الإضاءة المناسبة، ودرجة الحوار المناسبة للعمل.
- توفير عوامل الأمان النفسي و الطمأنينة. (باسل خميس محمد محمد، 2014، ص 35).
- حماية المهارات و الخبرات و التخصصات.
- رفع المستوى الفني للعاملين، وذلك بالتمارين على التدريب المستمر. (زكريا طاحون، 2006، ص 20).
- نوعية العامل و تشجيعه على المحافظة على نفسه و اتباع الشروط الصحية و العملية للوقاية من أخطار العمل، و تدريبه على وسائل الأمن و أساليبها. (خلود ديب العويوي، 2008، ص 12).

- سرعة علاج و تأهيل ورعاية العامل المصاب طيلة مدة علاجه و تأهيله. (بعرابي عبد العالي، بوحفص مباركي، ص 268).

### 1-2- بالنسبة للمنشأة:

- توفير الإحتياجات و التدابير اللازمة لحماية المؤسسة و العاملين فيها من أخطار الحريق و الانفجارات، أو تخزين المواد الخطرة القابلة للإشتعال أو نقلها أو تداولها و توفير الوسائل و الأجهزة الفنية الكافية.

- توفير وسائل و تجهيز مركز طبي بأجهزة الإسعاف الطبي للأفراد العاملين في المنشأة لمعالجة المجالات الطارئة أو تقديم الإسعافات الأولية.

- قيام إدارة المنشأة بالجولات التفتيشية المفاجئة للتأكد من قيام المسؤولين عن الصحة و السلامة العمالية بمهام على أكمل وجه. (يوسف جحيم الطائي، مؤيد عبد الحسن الفضل، هاشم فوزي العابدين، 2006، ص 450).

- تصميم هيكل معماري بطريقة تسهيل عملية السلامة و الصحة المهنية.

- الحفاظ على المواد و الآلات من التلف و فقدان.

- تحقيق الإنسجام البدني و النفسي بين العامل و عمله. (باس خميس محمد، 2014، ص35).

- المحافظة على السلامة البيئية.

- تحقيق بيئة آمنة للعمل خالية و محصنة من المخاطر.

- إعتداد المعايير الدولية للسلامة المهنية.

- توفير و تنفيذ كافة الاشتراطات الصحية المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري و المادي. (متساحة نسيمة، 2017-2018، ص 04).

### خامسا: برامج السلامة المهنية وإجراءاتها:

لتحسين الصحة و السلامة المهنية بتوجب الأمر تخطيط و تنفيذ برنامجا سليما يحمي الأفراد و القوى العاملة أثناء تأديتهم لأعمالهم في المؤسسات التي يعلنون فيها و على اختلاف نوعياتها و تتمثل هذه الخطوات فيما يلي:

#### 01: تجزئة العمل:

يقصد بتجزئة العمل هنا دراسة و تحليل كل عمل على حدة، و منذ بدايته حتى نهايته و لكامل جزئياته، فعليه التجزئة و التحليل تساعد الى حد كبير في معرفة الكيفية التي تؤدي بهت حمل جزئية. و الخطورة المصاحبة لأداء كل منها، فالكثير من الحوادث و إصابات العمل تقع بسبب الكيفية المحددة من أجل تنفيذ جزئيات العمل.

#### 02: تحديد مصدر الخطر:

بعد تجزئة العمل و تحليله، و على ضوء نتائجه يمكننا تحديد و معرفة مواطن أو مصادر الخطر، و التي إما أن يكون مصدرها الفرد نفسه نتيجة لضعف محتوى خبرته أو ضعف تدريبه، فعملية إكتشاف مصدر الخطر ساعد كثيرا على وضع السبيل الكفيلة من أجل منع حدوثه أو التخفيف منه في حالة استحالة منعه نهائيا.

#### 03: تحديد نوع المخاطر المهنية والمنع والحد من حدوثها:

المخاطر المهنية يمكن تصنيفها ضمن فئتين: الفئة الأولى تضم الحوادث والإصابات الفيزيولوجية التي يتعرض لها العمال الصناعيون، كالحروق، فقدان أحد أطراف الجسم أو الوفيات، أما الفئة الثانية: فتظم الأمراض المهنية التي تصاحب العامل نتيجة الأعمال التي يمارسها. (عمر وصيفي عقيلي، 2013، ص 355/356).

**04: تدريب العاملين:**

كثيرا من حوادث و إصابات و أمراض الاعمال المهنية تكون بسبب ضعف وعي العاملين، و كذلك ضعف تدريبهم، كذلك يجب على الصناعية لتحقيق السلامة المهنية أن تتبع نظام التدريب على العمل و ذلك من خلال تدريب العاملين على كيفية أداء العمل بطريقة مأمونة تجنبهم من الوقوع في الحوادث المنهية.

يعرف التدريب بأنه «العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء و تنفيذ عمل معين». (محمد نافع صالح، 2004، ص 101)،

و يعرف أيضا بأنه «نشاط مخطط يهدف الى إحداث تغيرات مقصودة في الافراد العاملين و الجماعات العاملة لتزويدهم بالمعلومات و الخبرات و المهارات و السلوكيات اللازمة لأداء العمل بطريقة مناسبة و آمنة تمكنه من تجنب الوقوع في حوادث العمل» ذلك من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء و زيادة الإنتاجية، و كذلك الحفاظ على المورد البشري و ضمان أمنه وسلامته. (منال طلعت محود، 2003، ص 216).

و يعتبر التدريب عملية ضرورية لجميع العاملين في المنشأة بإختلاف مستوياتهم و تخصصاتهم بهدف رفع مستوى قدراتهم و مهاراتهم فهو لا يقتصر على الوافدين الجدد من العمال فقط لأن المنشأة بحاجة ماسة لرفع كفاءة باقي العاملين من خلاله خاصة في ظل التطورات السريعة لأساليب العمل و الأدوات التكنولوجية و عليه ينقسم التدريب حسب مرحلة التوظيف الى:

### تدريب خاص بالعمال الجدد:

يعرف هذا النوع من التدريب بالتهيئة و يقصد به «تزويد العاملين الجدد بمعلومات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بكل مرضي، و هذه المعلومات عادة ما تتعلق بقواعد و إجراءات العمل بالمؤسسة»

و عادة ما يقوم متخصص في إدارة الموارد البشرية بأداء الجزء الأول من عملية التهيئة بعد التحاق العامل الجديد بالعمل مباشرة، إذ يتولى شرح مختلف النواحي المرتبطة بالعمل و كذلك القيام بتدريب العامل الجديد على آلة العمل و كيفية استخدامها بطريقة صحيحة و سليمة، و يعد هذا النوع من التدريب حد هام للعامل إذ يجعله يتكيف مع العمل و تجنب الوقوع في الأخطاء المهنية منه تجنب التعرض لإصابات و حوادث العمل.

### التدريب الخاص بالعمال الحاليين:

تبرز أهمية هذا النوع من التدريب في ظل تغير أساليب العمل بشكل كبير، و تعدد أنظمة تشغيل المعدات و الآلات، حينها لا يكفي استعدادات العامل و خبرته المكتسبة، إنما عليه تلقي تدريبها يؤهله للتأقلم مع المستجدات، ذلك كون الآلات و المعدات المستخدمة، في تجديد مستمر و أكثر تعقيدا في الإستعمال إذ تعتمد على التكنولوجيا و تتطلب بمهارات عالية و دقة في العمل، لذلك من الضروري قيام المؤسسة بدورات تدريبية دورية للعاملين على كل ما هو جديد من الآلات و المعدات و كذلك طرق و استراتيجيات العمل داخل المؤسسة.

و تكمن أهمية هذا النوع من التدريب في تولي العامل بمهام أخرى أو القيام بواجبات و مسؤوليات جديدة و كذلك سهولة أداء العامل لعمله و مهامه بطريقة صحيحة و أمنه تجنبه من الوقوع في الأخطاء و الحوادث المهنية التي قد يتعرض لها الفاعل جراء استعماله الخاطيء للآلة أو المعدات الصناعية و هذا قد يلحق كذلك ضرر و اتلاف الآلات و معدات المؤسسة.



و التدريب الصناعي يكون إما داخلي أو خارجي:

### التدريب الداخلي:

يتم هذا النوع من التدريب داخل المؤسسة و هذا سواء في مكان العمل أو في قاعات تدريبية حيث يتم تجهيزها بمختلف الإمكانيات و المعدات. و يشرف على عملية التدريب الداخلي المسؤول على التدريب في المؤسسة كما قد توكل مهمة التدريب الى طرف خارجي يتم التقاعد معه.

### التدريب الخارجي:

يتم هذا النوع من التدريب خارج المؤسسة، و يكون في مراكز تدريب أو معاهد خاصة تتكفل تنفيذ عملية التدريب بنفسها، و تعتمد إدارة المؤسسة اختيار التدريب الخارجي في حالة عدم توفر إمكانيات تدريبية داخلية، أو عدم توفر المؤسسة على الطاقات البشرية القادرة على تنفيذ البرامج التدريبية المتخصصة. (عبد العالي لالو، سامي بركات، 2017-2018، ص 44/42/41).

إن المؤسسات الصناعية أصبحت تولي إهتماما كبيرا بالتدريب الصناعي للعمال وذلك لما يحققه من ضمان سلامة و امن المورد البشري و حماية الموارد المادية للمؤسسة من التلف و كذلك زيادة الإنتاجية للعامل و يقوم هذا التدريب على أربعة أقسام و هي:

**القسم الأول:** يختص بزيادة مهارة الفرد بالعمل و تزويده بالمعارف المختلفة نتيجة ظهور حصيلة جديدة من المعارف أو تغير على مستوى الآلات و المعدات على اعتبار أن هناك علاقة مباشرة بين خبرة الفرد في العمل و احتمال تعرضه لحوادث و إصابات وأمراض عمله.

**القسم الثاني:** فهو يختص بتدريب الفرد على كيفية حماية نفسه من المخاطر المهنية واستخدامه لوسائل الوقاية والأمن التي زودته بها المنشأة، أي فهو يعني بتوفير الحماية الجيدة

للموارد البشرية من مخاطر و إصابات العمل التي تحدث بسبب نقص المهارة في الأداء المطلوب، فالشخص المدرب جيداً يعرف كيف يحمي نفسه من هذه المخاطر.

القسم الثالث: فهو يختص بتوعية الأفراد على كيفية و حسن التصرف عند تعرضهم أو تعرض زملائهم لإصابة دون أن يفقدوا اتزانهم.

أما القسم الرابع: فهو يختص بشرح العوامل التي تسبب المخاطر المهنية للعاملين و كيفية تجنبها، و بعد الانتهاء من هذه العملية تقوم المنظمات بتوزيع أو الصاق مطبوعات و إرشادات متعلقة قواعد الأمن و الحماية في أماكن العمل لتذكير العاملين بها. (معلجين صهيبي، 2017-2018، ص 30/29).

#### 05: تحسين بيئة العمل المادية:

أصبح الاهتمام بظروف العمل الجيدة داخل المصنع من الأمور المسلم بها، حيث تساعد على تحسين الكفاية و زيادة الإنتاجية، و رفع الروح المعنوية بين الأفراد، و تقليل حوادث العمل، و كذلك تخفيض تكاليف الإنتاج. و تعتبر ظروف العمل المادية من أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، و يقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، كالبناء، و الحرارة و التهوية و الرطوبة السائدة و الضجيج المبعث من الآلات و الأدوات الإنتاجية و غير هامة العناصر المادية التي تواجه العامل أثناء تأدية لمهامه الإنتاجية. (شعلي بلال، 2010-2011، ص 59).

و تختلف كل مؤسسة عن باقي المؤسسات الأخرى من حيث ظروف بيئة العمل التي يتعرض لها العاملون، و تعمل كل مؤسسة على تحسين ظروف العمل المادية التي تمارس خلالها الوظيفة عن طريق العمل على:

**توفير الإضاءة المناسبة:** تعتبر الإضاءة عامل حيوي في القدرة على الرؤية، لذا فإن توفير الإضاءة الجيدة يتطلب تصميم نظام سليم لها حيث يقوم خبراء مختصين بدراسة الإضاءة اللازمة التي تتوافق و طبيعة كل نشاط، فهناك أعمال تتطلب إضاءة شديدة و مركزة على مساحات محددة كالأعمال الدقيقة مثلا، بينما لا تحتاج أعمال أخرى الى هذا المقدار من أي إضاءة فالضوء يجب أن مناسبا لنوع العين، و أن يكونا ثابتا لا متغيرا في شدته و أن يكون موزعا توزيعا متساويا لجميع أجزاء مكان العمل. فالإضاءة الجيدة المناسبة تساعد العامل على تجنب الوقوع في الحوادث المهنية، فقد أثبت "قيرنون" أن معدل الحوادث يزيد مقدار 25 % في ظروف الإضاءة الصناعية الغير كافية عنه في الضوء الطبيعي للنهار. (أمنة ذيب، 2012-2013، ص 73).

**توفير درجات الحرارة المناسبة:** تصل الحرارة في درجة اللهب أو البرودة السائدة في مكان العمل، حيث يتعرض العاملون في أعمالهم المختلفة لدرجات متباينة من الحرارة، فهناك أعمال تتميز بارتفاع درجة الحرارة مثل صناعة الحديد و الصلب، و أعمال أخرى تتطلب درجة حرارة منخفضة كمخازن التبريد و العمل بأعالي الجبال. ففي كلتا الحالتين يتعرض العمال لمشاكل صحية فهناك أمراض تصيب العامل بسبب التعرض للبرودة الشديدة مثل: أمراض الجهاز التنفسي، تضرر الأعصاب و العضلات، الروماتيزم، الأنفلونزا...، كما ان درجات الحرارة المرتفعة تؤثر أيضا على صحة العامل مثل ضربة الشمس، التهاب العيون، التهاب الجلد، اضطرابات نفسية و عصبية و غيرها من أمراض أخرى التي تؤثر على صحة و سلامة العمال. (علي موسى حنان، 2006-2007، ص 43).

**معالجة الضجيج:** يعرف الضجيج أو الضوضاء بأنه ذلك النوع من الأصوات الغير مرغوب فيه أو المرجع، ويضم هذا التعرف جميع الأصوات التي تسبب الإزعاج بداية من أصوات الآلات الضخمة التي تظهر بحاسة السمع الى أبسط الأصوات الغير مرغوب فيها". (شعلي بلال، 2010-2011، ص 61).

و يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة لذا وجب على المسؤولين العمل على معالجته لضمان سلامة العمال، و ذلك من خلال:

- تعديل الآلات و المعدات التي تصدر مستويات مرتفعة من الضجيج و استبدالها بآلات حديثة أقل ضوضاء.
- الإختيار المناسب للوقوع الآلات و المعدات و جدالها في مواقع خاصة.
- التصميم الجيد للمباني و الورثات حيث تراعي أولوية الحد من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء و التي تتطلب وسائل عزل فعالة. (معلجين صهيب، 2017-2018، ص 32/31).

**الرطوبة:** الرطوبة هي درجة الضغط انتاج عن الحرارة السائدة، و ترتفع درجتها كلما ارتفعت درجة الحرارة، فلو كانت درجة الرطوبة عالية فهذا يعني أن الهواء به نسبة عالية من بخار الماء، لذا سبل العرق على السطح الخارجي للجسم دون أن يتبخر و هكذا لا يمكن للجسم أن يتخلص من حرارته الزائدة.

و تتطلب بعض الصناعات درجات منخفضة من الرطوبة كصناعة الأدوية فيما تتطلب التحكم في درجات الرطوبة بحيث لا تكون عالية أو منخفضة، كصناعة الغزل و النسيج، و في الصناعات الدقيقة كصناعة الساعات حيث تتسبب درجات الرطوبة المرتفعة في زيادة عدد الساعات المرفوضة، كما تزداد أهمية التحكم في درجة الرطوبة في تخزين المواد التي تتلف بالرطوبة كالسكر، أو التي تحتاج لدرجات معينة من الرطوبة أثناء تخزينها مثل الجلود و الأخشاب، بالإضافة الى ذلك تؤثر الرطوبة المرتفعة على صحة الأفراد، كما تتسبب لهم بالضيق و الملل. (مشعلي بلال، 2010-2012، ص 62).

**سفينة الهواء الداخلي:** يشمل هذا العنصر غاية في الأهمية لضمان سلامة العامل و

لتحقيقه يجب:

- الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل.
- تزويد ورشة العمل بأجهزة تنقية الهواء.
- مكافحة و منع التدخين.

#### 06: الحرص على نظافة المكان و ترتيبه:

إن نظافة مكان العمل و خلوه من الأوساخ و مخلفات العملية الإنتاجية و توفر مساحات جيدة و واسعة تسمح العمل بحرية تحد و بشكل كبير من مخاطر وقوع الحوادث المهنية، كما أن توفير أجهزة الإنذار تساعد على ضمان سلامة العاملين. (معلجين صهيب، 2017-2018، ص 32).

#### 07: إستخدام معدات وسائل الوقاية الشخصية:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في مؤسسة معينة بتوفير المعدات و الوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، و تتمثل معدات وسائل الوقاية الشخصية في الآتي:

-أدوات حماية اليدين: تمثل القفازات لحماية الأيدي و الأصابع من الجروح و الخدوش و المواد الكيميائية و الحرائق و الصدمات الكهربائية و المواد الحادة و الإحتكاك بالمواد المعدنية و المواد الصلبة و تتمثل هذه الأدوات في:

-القفازات الجلدية: تستعمل لوقاية الأيدي من الجروح نتيجة التعرض عند حمل الأجزاء ذات الحواف الحادة.

-قفازات مطاطية: تستعمل هذه القفازات من مادة عازلة للكهرباء و الخالية تماما من الكربون للفتحتين و العاملين في مجال الكهرباء و ذلك لوقايتهم من الصدمات الكهربائية إضافة

الى منع وصول التيار الكهربائي للجسم عن طريق اليدين، أثناء قيامهم بأعمال التركيب و التوصيل.

-قفازات الإسبستون: تستعمل القفازات المصنوعة من الجلد و المبطنة بالرصاص لحماية و وقاية أيدي العاملين في الأجهزة و المواد المتسعة التي يتعرضون إليها، كالإلتهابات و الحروف الجلدية و تتميز هذه القفازات بحماية الجسم عن طريق الجزء المعرض له (اليدين) من خطر نفاذ الإشعاعات و تأثيره الضار على جسم الإنسان.

-واقية الرأس: يشكل الرأس الجزء الهام من جسم الإنسان لأنه مركز القيادة و هو أكثر الأعضاء تعرضا للإصابات لذا يجب حمايته لأقصى درجة ممكنة، حيث تستخدم الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك و المعادن و القماش و الألياف الصناعية في وقاية الرأس من الحوادث المحتمل أن تقع أثناء العمل.

**أدوات حماية الوجه و العينين: تتمثل في:**

-النظارات الواقية: تستخدم لحماية العينين من المخاطر و الأضرار التي قد يصيبها أثناء العمليات الصناعية المختلفة.

-الأقنعة الواقية: تستخدم الأقنعة الواقية التي يركب الزجاج أو البلاستيك إما أسود أو شفاف لحماية الوجه من الضوء و اللهب و الحرارة و المواد الكيميائية... إلخ.

-أدوات حماية القدمين: تختلف أنواع و أشكال الأحذية باختلاف طبيعة و نوع العمل الذي يؤديه العامل و الأخطار الممكنة التي قد تحدث في أماكن العمل المختلفة و يمكن تصنيف هذه الادوات كالاتي:

-أحذية بمقدمة صلبة: عبارة عن أحذية مصنوعة من الجلد و مقواة بمقدمة صلبة لحماية ووقاية أصابع و أقدام العامل من كافة الأخطار الممكنة مثل سقوط أو إنزلاق الأجسام الصلبة أو الاصطدام بها.

-أحذية المطاط: يستعمل هذا النوع من الاحذية لحماية ووقاية الأقدام من الامراض المهنية و الأضرار التي قد يصاب بها العامل عند التعرض لأماكن المياه أو لمخلفات الصرف الصحي أو أثناء نقل المواد الكيميائية.

-أحذية ذات ألواح معدنية: يستعمل هذا النوع من الأحذية لحماية ووقاية أقدام العاملين من المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء السير الاجسام الحادة، مثل المسامير، وقطع الزجاج... إلح.

أدوات حماية السمع: تتمثل فيما يلي:

-سدادات الاذن: تستعمل لخفض مستوى الضجيج و تصنع السدادات من البلاستيك المعالج كيميائياً حتى لا يسبب عنه أضرار صحية.

-أغطية الأذن: تستعمل أغطية الأذن بحيث الأذنين بإحكام و تستخدم في الأماكن ذات الضجيج العالي مثل الآلات التي تصدر أصوات عالية، و تعمل هذه الأغطية ككمامات للضوضاء و خافضة للضجيج العالي.

أدوات حماية الجهاز التنفسي: و تتمثل في:

-**كمامة للوقاية من الأتربة الخشنة:** يستخدم هذا النوع من الكمامات لحجب الأتربة الخشنة و منع دخولها الى الجهاز التنفسي عن طريق الفم و الانف بحيث تكون الكمامة مطابقة تماما لمنطقة التنفس ليمنع دخول الهواء الخارجي إليها و الأتربة الضارة.

-**كمامات للوقاية من الأتربة الصغيرة (الدقيقة):** يستخدم هذا النوع من الكمامات لحجب الأتربة و الغبار الدقيق و التي تتسرب في الحويصلات الهوائية للرئتين عن طريق الأتربة و منعها من الوصول الى منطقة التنفس عن طريق المرشحات التي يتم تركيبها بالكمامة، و هذا النوع من الكمامات يكون من ود بصمامين أحدهم لدخول هواء الشهيق والآخر لخروج هواء الزفير.

-**كمامة الوقاية من الغازات:** هذا النوع متخصص للوقاية من الغازات الخانقة أو الملتهبة أو المهيجة للجهاز التنفسي و التي تنتشر في جو العمل تزود الكمامة بمرشح على هيئة علبة موضح عليها اسم الغاز الذي أعد من أجل الوقاية منه:

-**كمامة الوقاية باستخدام الاكسوجين النقي:** يستعمل هذا النوع من الكمامات عند العمل بأمكان مغلقة لا تتوفرها الأكسجين أو عند انتشار الغازات السامة أو الخانقة في جو العمل.

إن إستعمال معدات وسائل الوقاية الشخصية يختلف حسب طبيعة وظروف العمل، ولضمان راحة وسلامة العامل أثناء استخدامه لهذه المعدات و الوسائل يجب توفير مجموعة من الشروط تتمثل في:

- خفة الوزن.

- الكفاءة العالية للأداء.



- أن تكون الملابس متينة و واقية و تتحمل ظروف العمل و لا تتلف بسهولة.
- أن تكون مصدر خطر للعاملين.
- توفر الحماية المناسبة من المخاطر المتوقعة. (بلعيد عصام، 2015-2016، ص 35/31).

### 08:التوعية الوقائية:

تعتبر اللوائح و التشريعات من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت و بصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة و الصحة المهنية، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية بدونها، و أيضا لا تتجح هذه القواعد و الإجراءات، إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له و لجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة، تكتب على لوحة أو مجلة حائط، أو تنشر على صورة كتاب او نشرات، و تدور حول كيفية استخدام الأدوات و تقبل الأجهزة و وقاية أعضاء الجسم و رفع الأشياء و نقلها، تعريف العامل بأماكن الخطر و أسباب الحرائق و الانفجارات و عمل إشارات التحذير.

و تنقسم نوعية العاملين بإستخدام مجموعة من الوسائل منها:

-**المحاضرات:** و هي طريقة سهلة و سريعة لتزويد عدد كبير من الناس لقسط كبير من المعلومات حيث يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءة و خبرة في ميدان الأمن الصناعي، و يحقونها على مجموعة من الافراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعد بتجنب المخاطر أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

-**المنشورات المطبوعة:** تتضمن آراء و أفكار يود المختصون و التقنيون نقلها الى العمال، و قد تكون في صورة منشورات، أو جرائد، و تعتبر من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية و الإرشاد للعاملين حول كيفية الوقاية من الحوادث المهنية.

-الأفلام الإيضاحية: تعتبر إحدى وسائل التوعية الجيدة في مجال الصحة و السلامة المهنية، فهي تسهل تعليم الكثير من المهارات الصناعية مثل: سير العملية الإنتاجية تسلسلها و ربط الصلة بين أجزائها. (أميمة مقر المغني، 2006، ص 34/33).

-اللوائح و ملصقات الأمن: عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات و عبارات توضح الخطر الواجب الاحتراس منه، كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال لأخذها بعين الإعتبار، و لكي تكون هاته اللوائح و الملصقات فعالية و ناجعة لابد أن تكون كبيرة و واضحة، مثبتة على الجدران، و بجانب مناصب العمل، كما يجب أن تكون ذات أشكال و رسوم جذاب و عباراتها مكتوبة بخط كبير، و سهلة كي يسهل على الجميع قراءتها.

-المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل للأفكار و المعلومات بين مجموعة العمال و القائم على هذه المناقشات، و ذلك بالتطرق الى عدة مواضيع تخص الوقاية و الأمن.

-الندوة: عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة الى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية و بعض المشكلات المتعلقة بها، و يدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين، و الآخر يمثل الخبراء و المختصين، لتبادل وجهات النظر، على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة. (دوباخ قويدر، 2008-2009، ص 31/30).

-اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون و ينتخبون ليقوموا بمهمة النوعية الوقائية، و يعين للجنة رئيس، و في بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، و قد تهدف اللجنة الى تخطيط النشاط، أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين، و تتميز اللجنة بقلة أعضائها مما يتيح فرصة أكبر للنجاح أمام المشاركين فيها.

-المؤتمر: اجتماع ينضم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن الصناعي، وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثليهم للوصول الى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية و تنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

-الإرشادات: يقوم المشرف المباشر أو التقني بتقديمها للعمال قبل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم القيام به من قبل، أو عند استعمال مواد و أدوات لا يعرفون أخطارها. و تعتبر الإرشادات من بين الوسائل الأكثر نجاعة كونها تقدم مباشرة للعامل و بإمكانها تزويد العامل بالمعلومات اللازمة و الإجراءات الواجب إتخاذها لتجنب الوقوع في حوادث العمل. (دقيش خندودة، 2006، ص 28/27).

#### 09: إجراء الفحوصات الدورية:

تجري في المنظمات فحوصات طبية دورية، الغرض منها حماية العامل من مخاطر الأمراض المهنية و التعامل معها في حين إكتشافها في مراحلها الأولية أو الكشف المبكر عنها.

#### 10: الصيانة الدورية للأجهزة و الآلات:

و يتم ذلك عن طريق:

- القيام بصيانة دورية مستمرة للتأكد من جاهزية وسلامة التجهيزات.
- استبدال الآلات القديمة التي أصبحت تشكل خطرا على من يستخدمها بالآلات الجديدة.
- استخدام خبراء مختصين فنيين في صيانة التجهيزات و المعدات التي تستخدمها المنظمة. (معلجين صهيب، 2017-2018، ص 33/32).

### 11: سجلات حوادث و إصابات و أمراض العمل:

برنامج الأمن و الحماية العمال هو الذي يعمل على تنظيم سجلات بسجل فيها كافة حوادث و إصابات و أمراض العمل التي يصاب بها الأفراد، و التسجيل هنا يكون تفصيلا يشمل كافة المعلومات عن الحادثة، و أسبابها، و المنتظرين منها، و الإجراءات التي اتخذت حيالها...

تساعد هذه السجلات المنظمة على تقييم إجراءات الأمن و الحماية التي تتبعها في مكان العمل كما تساعد على ادراك المخاطر و الظروف التي تسببها. و هذا كله يمكننا من تطوير برامج الامن و الحماية بشكل مستمر نحو الأفضل.

### 12: المتابعة و التفتيش:

إن التدريب و التوعية في مجال الامن و الحماية لا يكفيان، بل يجب أن يكون هناك متابعة ورقابة مستمرة منا، قبل إدارة القوى العاملة، بإعتبارها الجهة المختصة في هذا المجال. للتأكيد من تطبيق تعليمات و قواعد الأمان بشكل سليم، و معرفة المخالفات و الإبلاغ عنها، و إجراء التحقيق فيها. (أحمد حرز الله، 2010، ص 269/270).

### سادسا: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية:

#### 1- قانون السلامة الصحة المهنية الأمريكي:

لقد اجيز قانون الامن والسلامة المهنية في "الكونجرس" عام 1970 لضمان ظروف عمل صحية و آمنة لكل عامل و عاملة في الدول إن أمكن، للحفاظ على الموارد البشرية. في ظل فقرات و بنود القانون تم تشكيل "إدارة السلامة و الصحة المهنية OSHA"، داخل وزارة القوى العاملة، و الهدف الأساسي لها يتمثل في إدارة القانون و دعم مستويات

معايير السلامة و الصحة المهنية التي تنطبق على معظم العاملين في الولايات المتحدة، و تدعم وزارة القوى العاملة هذه المعايير و تحفز على الالتزام بها.

تعمل هذه الغدارة في ظل قاعدة عامة مفادها: "يتعين على كل صاحب عمل أن يزود موظفيه بالعمل و المكان المناسبين للغالبين من العشوائيات المعروفة التي قد تكون سببا في الموت أو الأذى الجسدي الخطير لموظفيه.

تعمل إدارة السلامة و الصحة المهنية على تنفيذ هذه المهمة الأساسية و كلك عن طريق نشر و إعلان المعايير او المعدات التنفيذية بشكل قانوني. (مشعلي بلال، 2010-2011، ص 95).

## 2-السلامة المهنية في التشريع الجزائري:

يحدد التشريع الجزائري الناظم لموضوع الحوادث المهنية في الجزائر بالقوانين التالية:

- القانون رقم 83-13 المتعلق بالتأمينات المرتبطة بالحوادث المهنية المؤرخ في 1983/07/02 و الذي حدد الإصابات التي يمكن تعويضها.
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 الذي تتضمنه حماية العمال من خلال المادة 13 منه و التي تنص على انه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية و السلامة التي يحددها التشريع المعمول به.
- القانون 88-07 المؤرخ في 1988/01/06 المتعلق بالوقاية الصحية و السلامة وطب العمل، و يعتبر أهم تشريع كونه بين الشروط الواجب توافرها في أماكن العمل. حيث أشار الى مواضيع أساسية في السلامة المهنية:
- القواعد العامة في مجال طب العمل.
- القواعد العامة في مجال التكوين الإعلامي.
- القواعد العامة في مجال الوقاية وسط العمل.

- الوقاية في مجال السلامة من طرف مفتش العمل.

- العقوبات الواجبة جراء مخالفة القواعد التشريعية.

### 3- أما المواد التي يطبقها التشريع الجزائري و المتعلقة بالحوادث المهنية هي:

الباب الأول: الفصل الثالث الذي يتضمن الحوادث المعوض عنها:

- المادة 06: يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في إطار علاقة العمل.

- المادة 07 و 08: المعدلتين بالأمر 96-19 حيث أضافت المادتين بعض الحوادث التي يمكن اعتبارها حوادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل و هي:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج أوقات العمل.

- وذهبت المادة 08 من نفس القانون و اعتبرت بعض الحوادث حوادث عمل حتى و لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا، أي لم تكن له علاقة عمل أثناء الحادث و ذلك أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

- المادة 12: يكون حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله أو الإياب منه. و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الإستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة. (آيت سعدي أمال 2017-2018، ص 07/06).

الباب الثالث: في القسم الثاني المتضمن التعويضات اليومية:

- المادة 35: يكون أجر يوم العامل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية، و ذلك أيا كانت طريقة دفع الأجر.
- المادة 36: تدفع للمصاب تعويضا يوميا اعتبارا من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل، أصحاب العمل خلال 12 شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث.
- المادة 40: تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجر التي تعتمد أساسا لحساب الربح في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال الاثني عشر (12) شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عن طريق التنظيم.

الباب الخامس: المتعلق بالوقاية:

- المادة 73: تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات الأخرى المختصة في المجال، بالعمل على نهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل و الامراض المهنية.
- المادة 74: تتولى الهيئة المنصوص عليها في المادة السابقة تسيير صندوق للوقاية من الحوادث المهنية و الامراض المهنية، يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية.
- المادة 75: تحدد نصوص تنظيمية شروط تطبيق هذا الباب. (معلجين صهيب، 2017-2018، ص 24/23).

سابعاً: الهيئات الوطنية المسؤولة عن السلامة المهنية:

- 1-مفتشية العمل: وهي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل و لها دور أساسي في مجال الوقاية، ذلك انها تسهر على تطبيق الاحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل، و بحماية العامل من مختلف الاخطار المهنية التي يمكن ان يتعرض لها أثناء العمل، و بالتالي فهي تتمتع بصلاحيات واسعة في ميدان السلامة و التفتيش في شروط وظروف العمل في

المؤسسات الإنتاجية على المستوى الوطني، حيث تقوم بعملية التدخل عن طريق مفتشي العمل من خلال زيارتهم الميدانية لتلك المؤسسات، كما تساهم المفتشية في مجال السلامة المهنية من خلال آدائها لدور إعلامي يتمثل في تقديم النصائح و التوجيهات للعمال و المسؤولين و مدراء الوحدات و المؤسسات فيما يخص تطبيق تشريع العمل و السلامة منا الاخطار و الامراض المهنية. (معلجين صهيب، 2017-2018، ص 24).

### المعهد الوطني لحفظ الصحة و السلامة:

أنشأ هذا المعهد بتاريخ 1972/06/07 حيث تتمثل هدفه الأساسي في حفظ السلامة المهنية و الوقاية من الأخطار المهنية، من خلال آدائه لمجموعة من النشاطات تمس الجوانب الإعلامية و التكوينية و الدراسية.

**الجانب الإعلامي:** يقوم هذا الجانب على نشر الوعي الوقائي، وتحسيس العمال و مسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأهمية السلامة و آثارها الإيجابية، و يصدر المعهد في هذا الشأن المجلة الجزائرية للوقاية و الملصقات الإعلامية و الكتيبات، و كذا البطاقات الفنية، كما يعقد المعهد ملتقيات تربصية و أيام دراسية للتوعية بأهمية السلامة المهنية.

**الجانب التكويني:** في هذا الجانب يقوم المعهد بإجراء تكوين لصالح المؤسسات موجه خاصة لأعضاء لجان حفظ الصحة و السلامة و كذا الناشطين و التقنيين في مجال السلامة المهنية. كما يقوم المعهد أيضا في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة للمؤسسات التعليمية و التقنية و المهنية فيما يتعلق بإعداد البرامج التعليمية المتعلقة بالسلامة المهنية.

**الجانب الدراسي:** يجري المعهد الوطني لحفظ الصحة و السلامة المهنية الأبحاث والدراسات التقنية و العملية و الاختبارات على الأجهزة الحديثة، و يبدي رأيه حول الإجراءات التي ينبغي إحترامها عند استعمال هذه الأجهزة أو عنه جلب أو استخدام المواد السامة والخطيرة. (مشعلي بلال، 2010-2011، ص 96-97).



3- الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في الأشغال العمومية: لقد تأسست هذه الهيئة بتاريخ 1954/02/09، وقد تم إعادة تنظيمها بتاريخ 1976/02/20 و هي تعمل بالموازاة مع المعهد الوطني لحفظ الصحة و السلامة، ولكن تركز نشاطات هذه الهيئة على الاشغال العمومية و البناء و المؤسسات الملحقة بها، نظرا لأن هذا القطاع يعرف وقوع أعلى بنية من الحوادث المهنية على المستوى الوطني، و تهدف هذه الهيئة الى توفير الحماية للعمال الذين ينتمون الى هذا القطاع و تنسيق و مراقبة مختلف الأنشطة الوقائية فيه و ذلك بالتعاون مع الهيئات الوطنية الأخرى المكلفة بالوقاية. (معلجين صهيب، 2017-2018، ص 26).

#### 4- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

يهتم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بالوقاية من حوادث العمل و الامراض المهنية، و هو مكلف أيضا بتقديم التعويضات، و القيام بالنشاطات التالية:

- حصر جميع الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل.
- إجراء التحقيقات حول حوادث العمل ميدانيا.
- القيام بدراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الإمكان من عدد الحوادث و الامراض المهنية.
- العمل على تشجيع مختلف النشاطات التي تهدف الى تعميم وسائل الوقاية في العمل.
- مساعدة المؤسسات على إدخال التعديلات الضرورية على وسائل السلامة المتوفرة لديها.
- العمل على فرض اشتراك إضافي على كل رب عمل لم يتخذ إجراءات السلامة المتعارف عليها قانونا. (مشعلي بلال، 2010/2011، ص 97).

### ثامنا: الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية:

تبادلت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة و السلامة المهنية، و اختلف تحليلها لهذا الموضوع، حسب اختلف وجهة نظر كل مفكر و من اهم هذه النظريات ما يلي:

#### 1-نظرية سلم الحاجات ماسلو:

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الانسان، فالإنسان يسعى لإشباع حاجاته كلما حقق إشباع حاجة معينة سعى لإشباع حاجة أخرى، و قد قسم ماسلو هذه الحاجات الى خمسة أقسام تتدرج حسب أهميتها، حيث تبدأ بالحاجات الطبيعية كالطعام، اللباس، السكن، ... إلخ، ثم يليها في الأهمية احتياجات الامن و الحماية، فشعور الانسان للأمن و الحماية من المخاطر أيا كان نوعها يكون ضمانا لاستمراره في اشباع حاجاته الطبيعية و غيرها. ثم يليها الحاجات الاجتماعية عجب العلاقات مع الزملاء، ثم حاجات تأكيد الذات.

من خلال هذه النظرية نلاحظ بأنها أعطت أهمية كبيرة و خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي، بالإضافة الى ذلك يرى بعض العلماء أن تقييم الحاجات يقوم على أساسين هما حاجات أولية تشمل الحاجات الطبيعية و حاجة الامن و أخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات، و هذا ما يعكس أهمية الامن و السلامة في هذه النظرية لنظرية العاملين لهيرزبورغ  
:Herzberg

ترى هذه النظرية بأن حاجات الانسان تقسم إلى:

أ-مجموعة العوامل الخارجية: و هي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه. و تسمى العوامل الصحية، مثل: سياسة المؤسسة، الإدارة، الاعتراف بالعامل، ظروف العمل، مستوى العلاقات مع الرؤساء و المرؤوسين، الأمن الوظيفي و الحياة الشخصية، و يؤدي عدم وجود هذه العوامل الى الأشياء و عدم رضا العاملين، إن نظرنا لهذه

العوامل، نجدها جميعا تصب في إطار الصحة و السلامة النفسية و الاجتماعية، إضافة الى الصحة و السلامة الجسدية للعامل خاصة في بند ظروف العمل.

ب-مجموعة العوامل الدافعة: تتعلق هذه العوامل بالعمل نفسه و توفيرها يؤدي الى رضا العامل مثل: تحدي العمل، الإنجاز، الإعتراف بجهود الفرد، التقدم، النمو في العمل و المسؤولية، فهذه العوامل أيضا لها تأثير على صحة و سلامة الفرد. طبقت هذه النظرية في الكثير من الدراسات و كانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا. أي الإطمئنان و الأمان و كانوا أكثر إنتاجية و أقل عرضة للحوادث.

### 3-نظرية التنظيم الإداري لفايول H.Fayal:

قسم فايول العمليات المختلفة للمؤسسة الى ستة وظائف ذلك من أجل تنظيم العمل الإداري، حيث تعتمد هذه الوظائف على بعضها البعض و تتمثل في الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية، الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية و الوظيفة الإدارية.

و يعد فايول من الأوائل الذين أشاروا مباشرة الى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة ذلك لأنها تضمن حماية الموارد البشرية و المادية المتاحة و هذا ما يؤدي بدوره الى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية.

إن مساهمة فايول هذه نقلت الوظيفة الأمنية، من اهتمام بدافع عنه التشريعات العالية الى وظيفة فنية ضرورية في المؤسسة، لا تقل أهمية عن باقي الوظائف الأخرى.

### 4-النظريات الإنسانية:

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية و ما صاحبها من مناكف، فقد كان ينظر للعامل على أنه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية، غير أن هذه النظرة تغيرت بفعل

المدارس و الإتجاهات الإدارية و الفلسفة، التي نادى باحترام إنسانية العامل و من أهم روادها "إلتون مايو".

كانت دراسة إلتو مايو و فريقه في تجربة هاوثورن منصبه على دراسة ظروف العمل المادية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال، و هذا دليل على الانضمام بصحة العامل و سلامة و حمايته لأن ظروف العمل المادية قسما من هذا المجال.

و بالرغم من أن التجربة لم تمكن من تحديد العلاقة مباشرة بين ظروف العمل المادية و الكفاءة الإنتاجية، التي أنها توصلت الى حقائق كثيرة، كان لها الأثر على تغيير العديد من المفاهيم، تمثلت في وجود علاقات إنسانية و تنظيمات غير رسمية، لها أثر على صحة و سلامة و كفاءة العمال، إذ تمثل العلاقات الإنسانية و الاتصالات قسما هاما من بنية العمل. ما يؤكد تناول هذه النظرية لموضوع الصحة و السلامة المهنية و خاصة من جانب بيئة العمل المادية و الاجتماعية. (علي موسى حنان، 2006-2007، ص 18/17).

خلاصة:

وفي الأخير يمكن القول بأن السلامة المهنية من الموضوعات التي لاقت اهتماما كبيرا من طرف المنظمات، كونها تهدف الى الحفاظ على الموارد البشري و المنشأ في آن واحد، وذلك من خلال إجراءات السلامة المهنية التي تقوم على التنظيم الآمن لأماكن العمل و المعدات و كذلك وسائل التدريب بأفضل طريقة لتحقيق أحسن أداء، و من ثم الوقاية من حوادث العمل.

## الفصل الثالث: الخلفية النظرية لحوادث العمل

تمهيد

أولاً: مفهوم حوادث العمل.

ثانياً: عناصر حوادث العمل.

ثالثاً: أسباب حوادث العمل.

رابعاً: تصنيفات حوادث العمل.

خامساً: النظريات المفسرة لحوادث العمل.

سادساً: الآثار المترتبة عن حوادث العمل.

سابعاً: طرق الوقاية من حوادث العمل.

خلاصة

## تمهيد:

يعتبر العمل في كثير من الأحيان مصدرا لمخاطر كثيرة ومتعددة وذلك نتيجة للتطور التكنولوجي الحاصل في مجال الصناعة وما أنتج من آلات وأجهزة حديثة. فتختلف هذه المخاطر باختلاف طبيعة العمل وبيئته، فالعامل قد يتعرض لإصابات أثناء العمل تخلف أضرار مادية ومعنوية تمس العامل وأسرته ومحيطه الإجتماعي، كما تمس المشاة أيضا. لذلك أصبحت حوادث العمل تحظى بكثير من الإهتمام في المصانع والمنشآت وذلك لمحاولة معرفة الأسباب الحقيقية لحدوثها، والآثار التي قد تنتج عنها، وذلك بهدف حماية العامل والمنشأة على حد سواء من حوادث العمل. وهذا ما سوف سندركه في هذا الفصل بالتفصيل.

أولاً: تعريف حوادث العمل.

يعرف حادث العمل بأنه «كل حدث مفاجئ يقع أثناء العمل أو بسببه وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كليهما.» (يوسف حجيم الطائي وآخرون، 2006، ص449).

- ويعرف الخبراء الاجتماعيون: حادث العمل بأنه «كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو بخروجه منه» (سلامة أمينة، 2017-2018، ص35).

- نلاحظ بأنه هذا التعريف ركز على أن الحادث يجب أن يكون بالضرورة في مكان العمل، أو خارج المؤسسة التي يعمل بها. ومنه فإنه يشترط في الحادث أن يكون ضمن إطار علاقة العمل.

- ويعرفه "عبد الفتاح دويدار" «على أنه واقعه غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، كما أن هناك أفعال متشابهة يؤدي نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى أفعال متشابهة». (بوخلوة نوح، 2015/2014، ص07).

- ويعرفه أيضا "عباس محمود عوض" بأنه «واقعه غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها، قد تتجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلغى للأشياء وقد لا ينتج عنها شيء».

- ويعرفه "محمد الشكرجي" الحادثة على أنها «حادث العمل أمر غير مرغوب فيه وغير متوقع يؤدي إلى عرقلة النشاط واستكمالها.

- ويعرفه أيضا "محمد عاطف عبيد" بأنه «كل إصابة تحدث سبب عمل إنسان، سواء كان أجيرا أو عاملا في أي مكان لحساب رئيس واحد أو عدد رؤساء». (سلامة أمينة، 2017-2018، ص36).



-في حين نجد هذا التعريف اقتصر فقط على حدوث إصابة ووجود علاقة بين العامل ورب العمل دون ذكر مكان الإصابة ولا الأثر الذي تتركه هذه الإصابة.

-أما المعهد الوطني للأمن والوقاية فيعرف الحادثة بمعناها الواسع بأنها كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للأفراد والأشياء، فإذا ترتبت عنه إصابة أحد الأفراد سميت "إصابة" (سمير حديبي، 2008-2009، ص34).

وبعد أيضا هذا التعريف يؤكد على صفة المفاجأة في حادث العمل وكذلك ضرورة حدوث إصابة أحد الأفراد لكي يسمى بحادث عمل.

-كما يعرف أيضا حادث العمل بأنه «ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة، بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو نتيجة عوامل إنسانية غير مأمونة» (رجاوي محمد، 2015-2016، ص60).

-في حين نجد هذا التعريف ركز على أسباب حادث العمل وهي سبب وسائل الإنتاج ومعداته أو بسبب عوامل إنسانية أي بسبب تصرفات غير مأمونة تصدر من العمال. لكن ليس بالضرورة بسبب الأمراض والخسائر والإصابات». (سمير حديبي، 2008-2009، ص33).

-من خلال هذا التعريف نلاحظ بأنه أكد على أن حدوث الخسائر والإصابات تكون احتمالية فقط وليست أكيدة بحيث قد لا تنتج خسائر وإصابات عن حوادث العمل.

-كما يعرف أيضا حوادث العمل بأنها «كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجته آثاره».

-كما يعرف أيضا بأنه «حدث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه وقد يؤدي الحادث إلى أضرار بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أو وفاة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى خسائر في المنشأة ووسائل الإنتاج». (قايد نوال، 2015-2016، ص21).

-نلاحظ بأن هذا التعريف يؤكد على صفة المفاجأة لحدث العمل وكذلك عن آثاره التي قد تكون عبارة عن خسائر مادية وتمس المنشأة ووسائل الإنتاج وخسائر بشرية والتي تخص إصابة العاملين، وكذلك أكد على الفترة الزمنية لوقوع الحادث وهي فترة العمل أي أثناء تواجد العامل بمكان العمل وهو يزاول عمله.

في حين نجد بأن علماء الإقتصاد يعرفون حوادث العمل بأنها «كل إصابة تحدث بجسم العامل نتيجة حركة، أو تكون بسبب العمل أو إنتاجيته».

-ونجد أيضا من يعرفه بأنه «كل إصابة تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية».  
(سلامة أمينة، 2017-2018، ص36).

-فنجد أن علماء الإقتصاد ربطوا تعريفاتهم لحوادث العمل بوجهة نظرهم الإقتصادية فركز على العملية الإنتاجية وساعات العمل وعددها وكذلك الخسائر التي قد تلحق بالمؤسسة بما فيها الخسائر المادية والبشرية.

-أما حوادث العمل من الناحية القانونية «وذلك حسب المشرع الجزائري بالقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فيعرف حادث العمل على أنه:

-المادة 06: يعتبر حادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل.

-المادة 07: يعتبر حادث عمل الذي يطرأ أيضاً أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو الدائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل.

-المادة 08: يعتبر أيضاً كحادثة عمل حتى لو لم يكن المعنى بالأمر مؤمن له إجتماعياً الحادث الذي يطرأ أثناء.

-الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية.

-الأنشطة الرياضية التي تتضمن في إطار الجمعيات.

-القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو إنقاذ لشخص معرض للهلاك.  
(زجاوي محمد، 2015-2016، ص58/57).

-من خلال هذا التعريف نجد بأن المشرع الجزائري أكد على ضرورة توفر صفة المفاجأة في حادث العمل وكذلك شرط وقوع الحادث في إطار علاقة العمل.  
دون ذكر السبب ولا الآثار التي يخلفها الحادث.

-ويعرف المشرع الفرنسي حادث العمل في المادة 411 من قانون الضمان الإجتماعي على أنه: «يُعتبر الحادث حادث عمل مهما كان السبب سواء بفعل أو منسابة العمل لكل شخص أجبر وكل من يعمل بأي صفة وأي مكان فيه سواء لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو رؤساء المؤسسات والمشروعات». (رمانى ابتسام، لعقون سميرة، 2016، ص11/10).

-نلاحظ من خلال تعريف المشرع الفرنسي لحادث العمل بأنه قام بوضع الإطار العام فقط لحوادث العمل مؤكداً، بذلك على شرط وقوع الحادثة في وجود علاقة عمل دون تحديد السبب وراء الحادث ولا الآثار التي قد نتج عنه ولا تحديد الضمانات التي يستفيد منها العامل في حاله إصابته.

ثانياً: عناصر حوادث العمل:

### 1- الإصابة البدنية:

«هي كل مساس بجسم الإنسان، كالجروح، الكسور، فقدان الوعي، وفقدان القوى العقلية....» (محمد مجدي البنتي، 2001، ص312).

فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان دون أن يتسبب له خسارة مالية. (محمود جلال حمزة، 1985، ص98).

نلاحظ من خلال التعريفين بأن حدوث الإصابة البدنية شرط من شروط حادث العمل، فلا يمكن أن تعتبر الواقعة حادث عمل إذا لم يكن هناك ضرر وإصابة بجسم العامل بعض النظر عن وقوع الإصابة التي قد تكون كسورا، أو جروح أو اضطرابات نفسية أو عقلية.

2- يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية:

يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية أي خارج الجسم العامل بمعنى أن يكون السبب الذي أدى إلى وقوع الحادث أجنبياً عن التكوين العضوي للمصاب، فمجرد أن يتحقق الضرر بسبب العامل لم يعد حادث عمل وهو ما أكدته المادة 06 من القانون 13/83. وإن وفاة العامل إثر إستغلاله في جو شديد الحرارة وتحت شمس محرقة.

يعتبر حادث عمل لأن ضربة الشمس فعل خارجي. ( عامر سليمان عبد الملك، 1998، ص635-654).

-إن وفاة العامل نتيجة للخوف أو الفزع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل. (حسن بن عطية العربي، 2010، ص120).

-إذن في حادث العمل يشترط أن يكون السبب خارجي وقد يكون مادياً أو معنوياً.

3- توفر صفة المفاجأة في الحادث:

يقصد بهذا الشرط هو أن الحادث الضار الذي وقع للعامل قد وقع فجأة وفي فترة قصيرة، وأن يكون قد نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل وانتاب الجسم بصورة مفاجئة بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان، حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل، وعنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثره. (عوني محمود عبيدات، 1998، ص122).

-ومنه يجب أن تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية قصيرة ومحددة، وبصفة مفاجئة، بغض النظر عن أثرها الضار الذي قد يظهر إلا بعد فترة من الزمن.

#### 4- العلاقة السببية:

«تقوم العلاقة السببية بين العمل والإصابة أما بطريقة مباشرة تكون الإصابة نتيجة مباشرة عن العمل أو رسمه، أو بطريقة غير مباشرة مادام أن العلاقة بين العمل وبين الحادث قائمة، سواء من حيث طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه». (قالية فيروز، 2012، ص16).

-والمادة 06 من قانون 13/83 السالف الذكر تنص على أن الحادث يسمى بحادث عمل إذا حدثت الإصابة بعد العمل أو أثناءه. (سلامة أمينة، 2017-2018، ص41).

-إذن نلاحظ بأن حادث العمل يشترط العلاقة السببية والزمنية معنا، أي أن يقع الحادث في مكان العمل وبسببه وكذلك في الفترة الزمنية التي يقوم فيها العامل بأداء عمله.

#### ثالثاً: أسباب حوادث العمل:

هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى الإصابة بحوادث العمل ومن التصنيفات الشائعة

لها نذكر:

#### 1- الأسباب الشخصية:

##### 1-1-الجنس:

يذكر التون مايو في حديثه عن العلاقة بين التعب وارتكاب الحوادث لدى الجنسين، حيث أثبتت بأن نسبة الحوادث بين الإناث تزيد أكثر مما هي عليه عند الرجال ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بسبب الإتران النفسي الفيزيولوجي فمن المعروف بأن النساء أقل إترانا من الناحية النفسية والفيزيولوجية.

-فبما أن المرأة تختلف عن الرجل فسيولوجيا فيجب أخذ ذلك بعين الاعتبار في التعيين، أي لا يجوز التساوي في العمل في بعض المهن، مثل إذا كلفت المرأة للقيام بأعمال شاقة فإنها تتعرض للإصابة أكثر مما لو كلف الرجل للقيام بنفس العمل. (يوسف حجيم المائي، وآخرون، 2006، ص460).

### 1-2- السن:

تكثر الإصابة عند الناشئين بسبب قلة الخبرة وعند كبار السن بسبب التغيير الفيزيولوجي الذي يحدث عند الفرد نفسه. (يوسف حجيم المائي، وآخرون، 2006، ص460).  
فقيام العمال صغار السن بأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث، ويتقدم العمر يمكن ترفيتهم ونقلهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة. (حمدي ناس، وآخرون، 1999، ص200).

-ومنه يتضح بأن عامل السن يؤثر في وقوع حوادث العمل، فصغار السن يكونون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث وذلك بسبب قلة الخبرة، وكذلك كبار السن بسبب المشاكل النفسية والجسمية وحتى العملية التي يتعرضون لها مع تقدم السن كضعف في النظر والأمراض المختلفة كضغط الدم...

### 3-3 الخبرة:

تعتبر الخبرة من الشروط الأساسية لإتقان أي عمل والقيام به على أكمل صورة. (دليلة أحمد هرقة، مروة كواشي، 2013-2014، ص13) فكلما زادت خبرة العامل، قبل تورطه ووقوعه في حوادث العمل، وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل. (محمد شحاته ربيع، 2010، ص212).

وبالتالي فالخبرة المهنية لها دور كبير في تقادي الحوادث المهنية، وذلك كون العامل على دراية كافية بكيفية استعمال الآلات، والظروف البيئية للعمل، هذا ما يجعله متفاديا لحوادث العمل وأقل عرضة لها.

### 1-4- الحالة الصحية:

هناك بعض الأمراض تعيش مع الإنسان مثل داء السكر، الصرع وضغط الدم، وعليه يجب عدم تشغيل مثل هؤلاء الأشخاص المصابين بمثل هذه الأمراض المزمنة في بعض المهن التي يمكن أن تحدث لهم الأذى بسبب حالتهم الصحية، مثل المصاب بالصرع لا يجوز

أن يعمل سائق عمومي أو عامل كهرباء لأنه سيكون عرضة للإصابة في أي لحظة يتعرض فيها لحالة الصرع وهو يمارس مهنته. (محمد شحاته ربيع، 2010، ص460).

### 1-5- التعب:

يؤدي التعب الشديد إلى زيادة في نسبة ارتكاب الحوادث مثال على ذلك إحدى مصانع القذائف والقنابل أثناء الحرب العالمية الثانية في إنجلترا، حيث انخفضت نسبة الحوادث 70% بين العاملات عندما انخفضت ساعات العمل من 12 سا إلى 10 ساعات يوميا. (عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص188-189).

-فالفرد الذي يعمل فوق طاقته وإمكاناته يكون معرضا لمخاطر وحوادث العمل.

### 2- الأسباب الخارجية:

#### 2-1- الحرارة:

تعتبر 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 كما ينجم عنها حرارة شديدة فإذا لم توفر لها التبريد المناسب من المؤكد أن المقدره على العمل والإنتاج ستضعفان. (عمر وصفي عقيلي، 2013، ص350).

-وتؤكد بعض البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد توصلوا إلى أنه عندما يعمل الأفراد في درجات حرارة معتدلة تكون إصابات العمل عند حدها الأدنى، وكلما قلت الحرارة أو زادت عن درجتها المثلى زاد معدل حوادث العمل. (رمضان عمومن، وآخرون، ص554). وتزيد شدة خطورة حوادث العمل في درجات الحرارة العالية جدا أو المنخفضة جدا. (دوباخ قويدر، 2008-2009، ص53).

**2-2- الإضاءة:**

تعتبر الإضاءة عامل جيد لوضوح الرؤية، ولها علاقة في انخفاض أو ارتفاع حوادث العمل، فضعفها يسبب إجهاد للعيون وتقلل من القدرة على التمييز في حركة الآلات والمعدات، وبالتالي يكون العامل أكثر عرضة لحوادث العمل. فعندما يعمل العامل بمكان ليست به إضاءة كافية تزيد احتمالية وقوعه في الحوادث المهنية والتعرض للإصابات. (رمضان عمومن، وآخرون، ص555).

**2-3- الضوضاء:**

مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في المقدر على العمل والإنتاج وخاصة بالبنية للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم التركيز وإلى الإجهاد العصبي، ففي بعض الأعمال التي ينجم عنها ضجيج مرتفع جداً، قد يؤدي في بعض الأحيان إلى عدم سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في الحوادث والإصابات. (عمرو وصفي عقيلي، 2013، ص349).

**2-4- التهوية:**

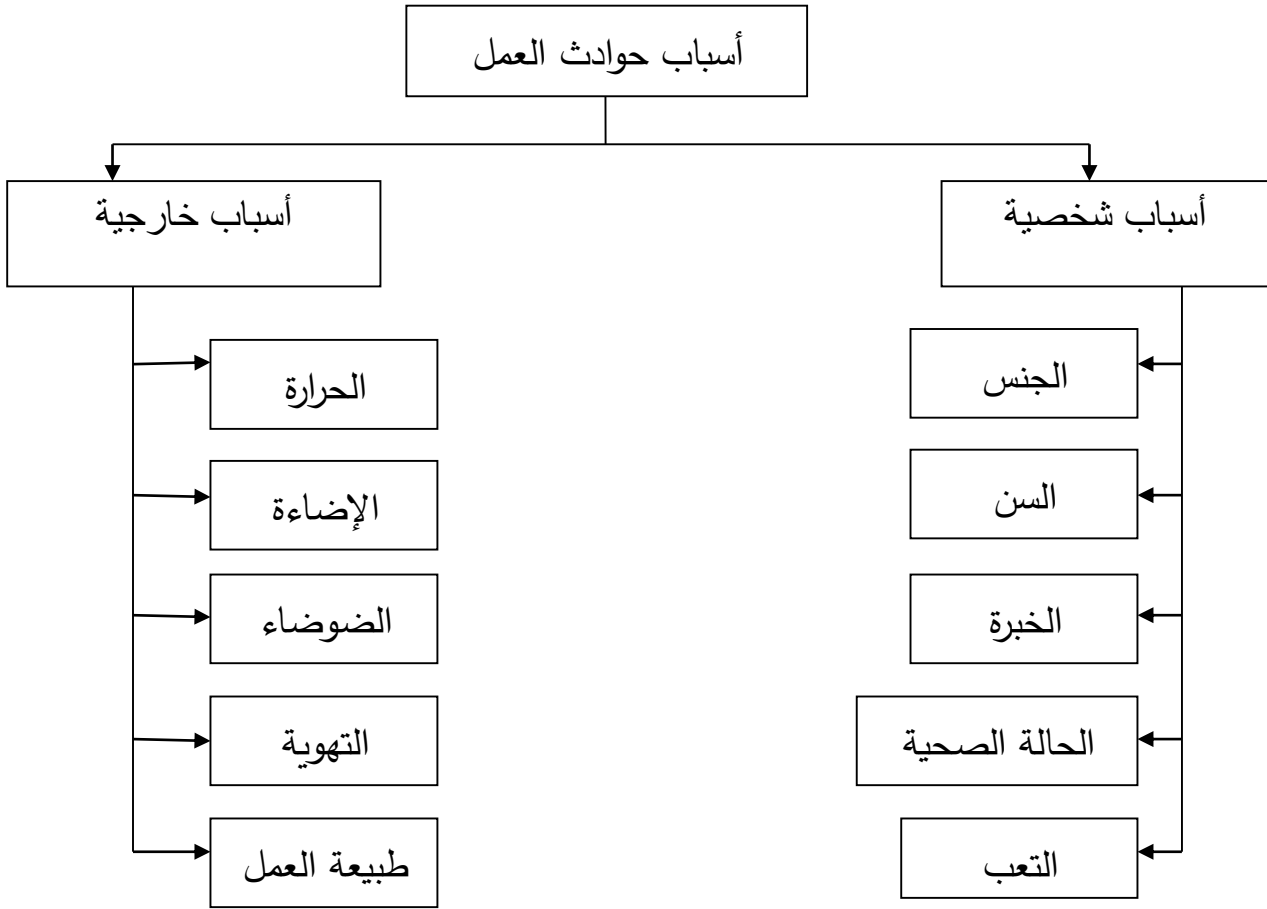
ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة ونقص درجة الحرارة وهذا ما يساعد على تجنب الوقوع في الحوادث. فإن سوء التهوية يؤدي إلى الخمول والتعب الذي قد يؤدي إلى العامل إلى إصدار السلوك الغير آمن ومن ثم الوقوع في الحوادث. (دوباخ قويدر، 2008، ص54).

**2-5- طبيعة العمل:**

تؤكد إحصائيات حوادث العمل أن معدل هذه الحوادث تزداد في الأعمال اليدوية، وهناك إحصائيات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقت مسؤولياته ومن ثم يزيد معدل الوقوع في الحوادث. (دليلة أحمد هرقة، مروة كواشي، 2013-2014، ص15).



الشكل رقم (01) يوضح أسباب حوادث العمل.



من إعداد الباحثة

رابعاً: تصنيفات حوادث العمل:

هناك العديد من التصنيفات لحوادث العمل ومن التصنيفات الشائعة نذكر ما يلي:

1- التصنيف الأول:

1-1- من حيث نوعها: إلى حوادث مرور وحوادث مناجم. وحوادث طائرات، أو أي

حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

1-2- من حيث نتائجها: إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات، أو تصيب الأشخاص

بإصابات مختلفة، كالحروق أو الكسور، أو فقد الحواس أو الأعضاء، أو التشوهات المختلفة،

أو الموت.

1-3- من حيث خطورتها: إلى حوادث مميتة، أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم، (كفقد عين واحدة أو يد واحدة) وعجز كلي مؤقت، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.

1-4- من حيث أسبابها: إلى:

1-4-1- حوادث تعود إلى عوامل بشرية: مثل (الإهمال، شرود الذهن، ضعف الذكاء، قلة الخبرة).

1-4-2- حوادث تعود إلى عوامل مادية أو ميكانيكية: مثل سقوط أشياء على العامل، انفجار بعض المواد، وجود مادة لزجة على الأرضية، تلف مفاجئ في بعض الآلات. (صفاء عبد الله العريضي، 2013-2014، ص 34/35).

2- التصنيف الثاني:

2-1- حوادث يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث الفارجة عن نطاق السيطرة للعامل، أي خارجة عن إطار قدرته الجسمية والعقلية، والتنظيمية، ودرجة التوعية الوقائية لدى العامل.

2-2- حوادث يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تخلف عند وقوعها أضرار قد تلحق بالعامل أو وسائل الإنتاج وبالتالي تخلف خسارة للمؤسسة.

2-3- حوادث لا يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تقع ولا تخلف ورائها أضرار بشرية ولا مادية، ما عدا ضياع للوقت أو تعطيل في الإنتاج. (مريم مرزوقي، 2017-2018، ص 24/25).

-ويمن تصنيفها أيضا:

-حسب نوع الصناعة نفسها: ففي صناعة ما كالزجاج فإنه ينتشر فيها حوادث قطع الأصابع أو الأطراف.

-حسب الوقت الضائع الناتج عن الحادثة أي نتيجة غياب العامل عن العمل أكثر من

يوم.

-وقد تصنف الحوادث بسبب العامل وقدراته، أو عدم انتباهه أو كسله، أو بسببهما معا.  
(سهيلة محمد، 2010، ص728).

### خامسا: النظريات المفسرة لحوادث العمل:

#### 1- نظرية الإستهداف للحوادث:

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وقعت تفسيراً للحوادث من الجانب البيولوجي ومن أكثرها شيوعاً، حيث يطلق اسم "مستهدفي الحوادث" على الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة، وهذا سببه وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية، فهاؤلاء الأفراد يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير. أي أن هناك قابلية للتعرض للحوادث، ويكون هذا نتيجة لإشباع بعض الدوافع أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني خاص بالفرد نفسه. وهذه النتيجة تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط، لا يمكن أن تكون عاملاً مهماً وأساسياً في وقوع الحوادث، وأكدت فقط على العوامل الوراثية المسببة للحوادث.

#### 2- نظرية التحليل النفسي:

وتعتبر هذه النظرية الحوادث بأنها أفعال مقصودة لا شعورية، موجهة للذات، ومن أصحاب هذه النظرية فرويد الذي يرى أن معظم الحوادث تعبيراً عن صراعات عصبية وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي سند عليها سببية الحوادث، وترى نظرية التحليل النفسي أن معظم الحوادث تقع بسبب الدافعية اللاشعورية، وأن الحوادث لها أسباب نفسية فقط. (عباس محمود عوض 1971، ص31).

- ما سجل على هذه النظرية هو تركيزها على الأسباب النفسية لحوادث العمل دون إعطاء أهمية للعوامل الخارجية. فلا يمكن فصل هذه العوامل المسببة لحوادث العمل فهي متشابكة ومتداخلة بين عوامل داخلية وعوامل خارجية.

**3- النظرية الطبية:**

مضمون هذه النظرية هو أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات، لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها الأمراض المسؤولة عن التورط في الحوادث فلقد أو ضحت أن 75.9% من حالات الحوادث ليست لها أسباب مرضية. وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية أغلبها في الخلل السمعي والبصري. (سليم نعام، 1991، ص 27).

**4- النظرية القدرية:**

ترى هذه النظرية أن الناس مقسمون إلى صنفين: الصنف الأول يحظى بالسعادة والهناء ويمتلك الحصانة ضد الحوادث ولهذا فهو ي مأمّن من الوقوع فيها. أما الصنف الثاني يحظى بالتعاسة فهو غير محصن وهذا ما يجعله أكثر قابلية للتعرض للحوادث وبصفة مستمرة. (محمود عباس عوض، 1971، ص 31).

- ما يعاب على هذه النظرية هو أنها استبعدت التفسير المنطقي لأسباب وقوع الحوادث والتي قد تكون أسباب خارجية. حيث ترى بأن أسباب الحوادث تتعلق بالشخص في حد ذاته ومرتبطة بالصدفة والحظ، دون صراعات القدرات العقلية والجسدية للإنسان وكذلك المهارات والثقافة التي يكتسبها.

**5- نظرية الضعف والتكيف:**

ترى هذه النظرية أن بيئة العمل ومناخه وكذلك طبيعته تعتبر من أهم المحددات الأساسية للحوادث. وأن وقوع الفرد في الحوادث في عمله يرجع إلى الضغط والتوتر الذي يعيشه داخل بيئة العمل.

-كما أكدت هذه النظرية على الإهتمام بالظروف الفيزيائية كالإضاءة والحرارة... التي من شأنها أن تساعد على تكيف العامل ووقايته من الوقوع في حوادث العمل. (عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص410).

## 6- النظرية الإجتماعية:

ترى هذه النظرية بأن سبب وقوع العامل في الحوادث هي ظروفه الإجتماعية الصعبة والتي تتمثل في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الإجتماعي، هذه الظروف التي تجعله في حالة إنفعال واضطراب مستمر داخل بيئة العمل وهذا ما يجعله أكثر عرضة للحوادث والإصابات. (محمود عباس عوض، 1971، ص31).

### سادسا: الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

#### 1- الآثار المتعلقة بالعامل:

قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفات العامل، أو تعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة كلية تقعه عن العمل، أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله لم يعد يناسبه مما يضطر إلى البحث عن عمل آخر قد يكون أقل أجرا من العمل السابق وتضطرب على أثر ذلك حياة الأسرة. (عويد سلطان المشعان، 1994، ص157).  
بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث حيث يصبح العامل منعزلا، منطويا، يشعر دوما بالنقص مقارنة بزملائه (سلامة أمينة، 2017-2018، ص58).

#### 2- الآثار المتعلقة بالمنشأة:

-كثرة الإصابات في المنشآت الصناعية يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لمجموع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم، مما يؤدي إلى الإرتفاع في معدل دوران العمل.

-كثرة الإصابات في المنشآت الصناعية التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على إنتاجية المنشأة الصناعية من حيث الكم والكيف.

-تتحمل المنشأة الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها مباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين ونفقات العلاج، والمصاريف الطبية، وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة الإصابات وما يتبعه من خسائر للإقتصاد القومي بصفة عامة. (عويد سلطان المشعان، 1994، ص157).

### 3- الآثار الاقتصادية:

تتسبب الحوادث الصناعية في إهدار الكثير من المال والوقت وتخلف خسائر مادية تتمثل في:

-التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل لاستبدالها، أو إصلاحها وصيانتها، كما تتحمل المؤسسة تكاليف أخرى غير مباشرة، تتمثل في تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للمشرفين عند مساعدتهم للفرد المصاب، أو للتحري أسباب الحادث ورفع التقارير والتوقف للوقتي للعمل الذي تحدث فيه الإصابة، كذلك تدريب عامل جديد محل العامل الذي إنقطع عن العمل.

-تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة

-تكلفة مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث

-تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب

-تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات.

-تكاليف الوقاية من الحوادث وتتمثل في:

-تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات.

-تكاليف التشغيل: مثل تكاليف لجان السلام والصحة المهنية من رواتب وتدريب

-تكاليف التخطيط: وذلك للحد من العواقب التي تتمثل بالحماية في المستقبل وترتبط

اقتصاديا بالحوادث ارتباطا وثيقا بالإقتصاديات للوقاية من حوادث العمل.(سلامة أمينة،

2017-2018، ص57/58).

سابعاً: طرق الوقاية من حوادث العمل:

### 1- الطرق الفنية التقنية بمكان العمل:

-إدخال التسيير الآلي والتقنية الحديثة في الصناعة وإبعاد الإنسان عن كل الأعمال ذات المخاطر الصحية.

-الحفاظ المستمر على كل الآلات والماكينات وكل الأجهزة العاملة وإتباع أسلوب الصيانة الدورية الروتينية، وذلك لمنع حدوث الإصابات الناتجة بسبب أجهزة العمل والوقاية منها.

-مراعات الأمور الفنية والعملية عند تصميم المصانع والأخذ في الإعتبار كل العوامل المؤثرة في مكان العمل مثل التهوية الكافية والإضاءة ودرجة الحرارة المناسبة وقلة الضجيج وغيرها.

-مراعات النظافة والنظام والترتيب في مكان العمل.

-عزل كل العمليات الصناعية ذات المخاطر والتي تنتج عنها مواد ضارة وسامة.

-توعية وتعريف العاملين بكل وسائل وطرق الوقاية والحماية الشخصية وإطلاعهم على كل المخاطر المتوقعة أثناء العمل عن طريق دورات التدريب والتوعية وملصقات ونشرات حول السلامة والأمان.

-المراقبة المستمرة أثناء ساعات العمل ومعاقبة المخالفة والتأكيد على ضرورة استعمال كل الأدوات والمعدات للوقاية الشخصية.

### 2- الطرق الفنية بمكان العمل:

-اتباع كل أساليب التوعية والتعريف للعاملين حول كل المخاطر المتوقعة من العمل.

-استعمال كل المعدات والأدوات المعدة للوقاية والحماية مثل القفازات والأحذية والكمادات وغيرها (مفتاح عبد السلام الشويهي، 2008، ص113/114).

-القيام بالذروات التدريبية كون التدريب يساهم إلى حد كبير في خفض معدل الحوادث، وهو يناسب أكثر الموظفين الجدد، فمن الضروري إرشادهم للإجراءات والأعمال الآمنة، وتحذيرهم من المخاطر المحتملة والعمل على تطوير مدى تخلصهم المسبق من المخاطر والوقاية منها وميلهم للأمان. (جاري ديسلر، 2015، ص837).



## خلاصة:

تشكل حوادث العمل هاجسا كبيرا على المؤسسات الصناعية لما تخلفه من تكاليف ومخاطر على عمالها، لذلك يجب على مثل هذه المؤسسات أن تتخذ كل الإجراءات والتدابير اللازمة لوقاية مواردها، سواء كانت موارد بشرية والمتمثلة في العمال، أو موارد مادية والمتمثلة في المعدات والأجهزة، وذلك بتوفير الأمن والسلامة المهنية للتقليل من حوادث العمل والوقاية منها.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة

**تمهيد:**

بعد التعرف على الجانب النظري يأتي الجانب الميداني الذي يتم فيه استعراض الدراسة الميدانية. وسنحاول في هذا الفصل تحديد الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة وذلك بتحديد مجالات الدراسة والمتمثلة في المجال المكاني والمجال الزمني والمجال البشري، وكذلك تحديد المنهج المتبع في الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وكذلك الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

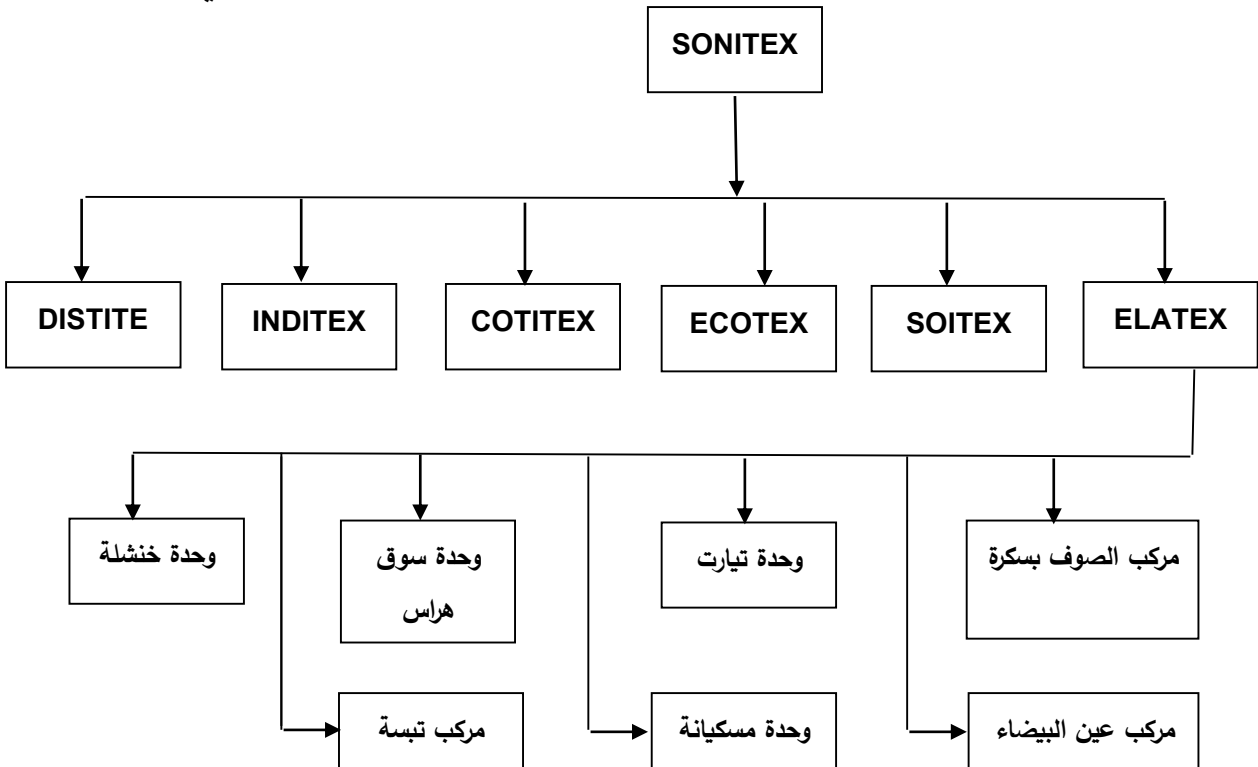
أولاً: مجالات الدراسة:

1-المجال المكاني:

• نشأة المؤسسة TIFIB:

ظهرت المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية "SONITEX" بعد سنوات من التبعية شبه تامة للخارج من جانب المنتجات النسيجية، وكان إنشاؤها عبارة عن محاولة للتخلي عن الخارج والسعي وراء النهوض بالوطن نحو الإستقلال الإنتاجي. في بداية الأمر تم إنشاء شركة للخياطة وشركة للصناعات النسيجية ثم أدمجت في شركة واحدة وهي الشركة الوطنية للصناعات النسيجية، وذلك بموجب المرسوم رقم 66/218 الصادر بتاريخ 1966/07/22.

وفي سنة 1984 تم إعادة هيكلة المؤسسة الوطنية "SONITEX" والتي تفرعت منها عدة مؤسسات وطنية، ولهاته المؤسسة 06 وحدات موزعة عبر التراب الوطني.



الشكل رقم 02: يوضح المخطط الوطني للصناعات النسيجية SONITEX

المصدر: مديرية الموارد البشرية.

وتعتبر مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة من أقدم المؤسسات الجزائرية المنتجة للأقمشة، حيث أنشئ مركب بسكرة تحت قرار 82/397 بتاريخ 11 أفريل 1982 بعد مدة إنجاز دامت ثلاثة سنوات و4 أشهر بتكلفة 71.9 مليار سنتيم وقد مرت عملية إنجازها بالمراحل الآتية:

- أفريل 1976: تمت دراسة المشروع من قبل شركة SENRI.
- ديسمبر 1976: إمضاء العقد بين الشركة الوطنية للصناعات النسيجية والشركة الألمانية FAMATEX.
- ديسمبر 1978: بداية تركيب الآلات والتجهيزات الخاصة بالمركب.
- ديسمبر 1979: بداية التشغيل "الإنطلاقة التجريبية".
- ديسمبر 1980: وضع مخطط الإنتاج بمعدل إنتاج تجريبي.
- 11 أفريل 1982: الإنطلاقة الفعلية للعملية و الإنتاجية.
- ماي 1983: التدنيس الرسمي من قبل رئيس الجمهورية الشاذلي بن جديد فانتقلت من SONITEX الى ELATEX حتى استقرت على شكلها الأخير TIFIB.

#### • التعريف بالمؤسسة الصناعية للنسيج والتجهيز بسكرة:

مؤسسة النسيج و التجهيز TIFIB هي مؤسسة إنتاجية متخصصة في صناعة القماش الجاهز، تقع بالمنطقة الصناعية، غرب المدينة على بعد 03 كلم، يحدها شرقا مؤسسة العموري للأجور، و غربا مؤسسة الكوابل، و شمال مؤسسة نفضال، و جنوبا مؤسسة الغزال للطحين، بقدر رأسمالها 8390.0000 دج و تتربع على مساحة قدرها 123364 م<sup>2</sup> أي ما يعادل 12.5 هكتار و يتوفر المصنع آلات تتكون و بصفة حصرية على تجهيزات ذات تكنولوجيا خاصة آلات النسيج، و قد تحصلت المؤسسة على شهادة الجودة العالمية (WOOL MARK) سنة 1986 من طرف اللجنة الدولية و للصوف و علامة (WOOL MARK) يعني أن هذا

المصنع للصوف يوفر صوف حقيقي صافي طبقا لمعيار الجودة العالمية، و تضم المؤسسة يد عامبة مقرة بـ 330 عاملا موزعة على 15 ورثة و يتم إنجازها فيما يلي:

- 01- مصلحة مخزن الخيط: يتم فيها تخزين كل أنواع الخيط قبل عملية التحضير.
- 02- ورشة التحضير: يتم فيها عملية تحضير الخيط الذي يدخل في عملية النسيج.
- 03- ورشة النسيج: تتم فيها عملية نسيج القماش.
- 04- ورشة التصليح أو ورشة ترقيع القماش: و يتم فيها عملية تصليح و ترقيع كل الأخطاء الموجودة في القماش بعد النسيج.
- 05- مخزن القماش الخام: يتم فيه عملية التخزين الأولي التي تدخل في عملية الغسل.
- 06- ورشة التجهيز الرطب و الجاف: و يتم في هذه الورشة عملية غسل القماش و تجفيفه كما تتم عملية المراقبة و التغليف على مستوى هذه الورشة.
- 07- مخزن القماش النهائي: يتم فيه تخزين القماش الجاهز للبيع.
- 08- ورشة الملحقات التقنية.
- 09- ورشة المراقبة و مخزن قطع الغيار.
- 10- مصلحة الإبداع.
- 11- الإدارة.
- 12- المطعم.
- 13- عيادة العلاج.
- 14- تكرير الماء.
- 15- مولد الكهرباء.

• نشاط المؤسسة:

يتمثل نشاط المؤسسة في ثلاث عمليات:

01- عملية الشراء: تخص هذه العملية مدير التجارة، الذي يقوم بطلب الخيط مع تحديد الكلمة و النوعية، حيث يكون الطلب إما من داخل الوطن مثل بريكة... أو يتم إستيراد الخيط من خارج الوطن من المغرب و الهند و تركيا.

02- عملية الإنتاج: حيث يتم تحويل الخيط الخام الى قماش جاهز و ذلك بالمرور بمجموعة من المراحل بحيث تختص كل ورشة بعملية معينة الى غاية آخر مرحلة في الإنتاج و التي تتمثل في تغليف القماش مع كتابة الكمية و نوع القماش.

03- عملية البيع: أي بيع القماش و تسليمه حسب الطلبية الهيكل التنظيمي لمؤسسة

.TIFIB

• الهيكل التنظيمي لمؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB:

تحتوي مؤسسة النسيج و التجهيز بسكرة على خمس مديريات. و كل مديرية تحتوي على خمس مصالح و فروع و بقالة و لجنة المساهمة الخاصة بالعمال.

المديرية العامة: و يشرف عليها رئيس مدير عام و هو المسؤول الأول و يسيرها داخليا و خارجيا.

سكرتاريا: و يشرف عليها كاتبة و هي التي تتسق كل الأعمال الإدارية الخاصة بتلك المديرية و تنظيم العلاقات الخارجية و المواعيد الخاصة بالمدير.

الحماية و الأمن: و يشرف عليها رئيس مصلحة و تنقسم الى أربع أفواج أ.ب.ج.د التي تسهر على سلامة و حماية المؤسسة.



قسم الحسابات والتدقيق: و يشرف عليها نائب مدير مكلف بدراسة كل الحسابات و التدقيق الخاصة بالمؤسسة.

قسم الإبداع: ويشرف عليها نائب مدير مكلف بالإبداع وهو الذي يخطط للإبداعات و تعتبر خطوة من خطوات المراحل الإنتاجية الأولى.

قسم المنازعات: يشرف عليها رئيسة منازعات مكلفة بالقضايا القانونية التي تخص المؤسسة.

تتمثل المديرات الخمس لمؤسسة النسيج و التجهيز بسكرة في الآتي:

مديرية الموارد البشرية: يشرف عليها مدير مكلف بالموارد البشرية وهو الذي تربطه علاقة مع كل المصالح و كذلك المدير العام.

وتقوم هذه المديرية بتسيير وتكوين العمال وهي مقسمة الى مصلحتين:

مصلحة الموارد البشرية: يشرف عليها رئيس مصلحة مكلف بتسيير شؤون العمال وتقسم الى نوعين. فرع الموارد البشرية، وفرع الأجور.

مصلحة الوسائل العامة: يشرف عليها رئيس مصلحة مكلف بتسيير النقل و نظافة المؤسسة داخليا و لها ثلاثة فروع و هي: فرع النظافة، فرع الصيانة، و فرع وسائل النقل.

مديرية المحاسبة و المالية: و يشرف عليها مكلف بالمحاسبة و المالية و هو الذي يقوم بكل الحسابات للمؤسسة، كما يقوم بتحديد أسعار المنتجات، و تنقسم الى أربعة فروع: فرع المواد، فرع البنوك، فرع الشراء، فرع الممولين.

مديرية التجارة و التموين: يشرف عليها المكلف بالتموين و التجارة و هو المسؤول على العلاقات التي تربط بين الإدارة و مصالحها و تقسم هذه المديرية الى:

مصلحة التجارة: يشرف عليها رئيس مصلحة و يقوم بكل المبيعات الخاصة بالقماش، و تنقسم الى ثلاث فروع وهي: فرع البيع، فرع تسيير المخزونات، و فرع الفوترة.

مصلحة تسيير المخزونات: و يشرف عليها رئيس مصلحة مكلف بتسيير المخزونات الخاتمة بالمؤسسة، و تنقسم الى فرعين هما: فرع تسيير المخزونات فرع تسيير المواد الكيماوي. قمنا بإختيار المؤسسة الصناعية للنسيج والتجهيز بسكرة TIFIB للإجراء الدراسة الميدانية لموضوع الدراسة الحالية و الذي يتمثل في السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل، ذلك لأن المؤسسة ذات نشاط صناعي، و هناك إمكانية وقوع حوادث عمل داخلها و بالتالي فإن هذه المؤسسة تحقق أهداف الدراسة المالية.

## 2-المجال الزمني:

يتمثل في الجانب الميداني للدراسة، وهو وقت وفترة إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB. بسكرة، ويمكن تقسيم الفترة التي تمت فيها هذه الدراسة الى مرحلتين:

### المرحلة الأولى: الدراسة الاستطلاعية:

الفترة الأولى: تم فيها الإتصال بمدير مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة وكانت يوم 2020/02/26، حيث كانت المقابلة الأولى أين تم الحديث فيها عن موضوع الدراسة الذي سيتم معالجته بالمؤسسة وذلك بعد ما تم تقديم لهم ورقة الترخيص بالدراسة الميدانية التي تم الحصول عليها من إدارة علم الاجتماع، بحيث تم قبول الدراسة الميدانية وتقديم ترخيص لنا بالدخول للمؤسسة في المراحل القادمة من طرف رئيس مصلحة الموارد البشرية.

الفترة الثانية: وكانت يوم 2020/03/01 والتي تم من خلالها التعرف أكثر على جوانب المؤسسة وذلك من خلال تزويدنا بمعلومات ووثائق للمؤسسة حيث تمكنا من الحصول على هيكلها التنظيمي وطبيعة النشاط فيها الذي تؤد به وكذلك التعريف بالمؤسسة ومراحل نشأتها.

كما تمكنا من الاطلاع على بعض السجلات والوثائق لأخذ معلومات خاصة بالمؤسسة وأهم المصالح والأقسام والمديريات الموجودة فيها وهذا كله بعد إجراء مقابلة مع رئيسة قسم الموارد البشرية، حيث قامت بتزويدنا بمعلومات عن الورشات التي يتم فيها نسيج القماش كل ورشة على حدى، وشرح المهام والعمليات التي يقوم بها العمال داخل كل ورشة حيث مكنتنا هذه المعاملة على التعرف أكثر على مجتمع البحث والحصول على معطيات وأوقات العمل وذلك لتسهيل تطبيق الاستمارة.

وأثناء تواجدها في مكتب مديرة الموارد البشرية وصلها ملف حادث عمل كان قد وقع يوم 2020/02/29، حيث أصيب عامل داخل أحد الورشات النسيج وتم إعطائه عطله مرضية مدتها 21 يوم.

وكذلك كدشنا المدير على حادث عمل مميت حدث في لسنوات الماضية، تمثل هذا الحادث في إصابة عامل بصعقة كهربائية أدت الى وفاته، وذلك أثناء غياب المسؤول عن أمن وسلامة العمال داخل الورشة والمتخصص في هذا المجال.

#### المرحلة الثانية: المرحلة التطبيقية:

**الفترة الأولى:** وكانت يوم 2020/05/18 تم فيها تصميم الاستمارة، حيث تمكنا فيها من جمع المعلومات انطلاقا من متغيرات الدراسة، وتمت صياغة أسئلة الاستمارة التي تتمحور حول مؤشرات الدراسة، وكانت المتابعة والتصحيح الدائم من طرف الاستاذة المشرفة في تعديل كل من صياغة الأسئلة وكيفية طرحها وترتيبها، وكذلك مساعدة الأساتذة المحكمين، ومن ثم تصميم الاستمارة في شكلها النهائي.

**الفترة الثانية:** تم فيها توزيع الاستمارات يوم 2020/06/03 حيث دامت شهرين كاملين الى غاية 2020/08/11، وذلك بسبب الازمة الصحية التي تعيشها البلاد على غرار سائر بلدان العالم بسبب وباء كورونا، ما صعب علينا عملية الدخول للمؤسسة والتواصل مع المبحوثين من

العمال، فلجاناً الى الإعتماد على العلاقات الشخصية في توزيع الاستبيان، هذا ما جعلنا سنغرق مدة شهرين في توزيع الاستمارات وجمعها بعد ملئها من طرف المبحوثين.

### 3-المجال البشري:

يقصد بالمجال البشري مجموعة الأفراد و الجماعات التي ستجرى عليهم الدراسة، وإن طبيعة الموضوع هي التي تحدد لنا مجتمع الدراسة، و عليه فإن مجتمع دراستنا في مؤسسة النسيج و التجهيز -بسكرة- وبما أن موضوعنا "السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل" سنجري الدراسة على فئة مهنية معينة في المؤسسة تتمثل فئة أعوان التنفيذ ذلك كون هذه الفئة أكثر عرضة للإصابات و الحوادث المهنية نتيجة احتكاكها مباشرة بالآلة ومختلف الوسائل المستعملة في عملية النسيج.

ويقدر عدد العمال في هذه الفئة بـ 232 عاملاً كما هو موضح في الجدول التالي:

#### الجدول رقم (01): يوضح عدد العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة

العدد الكلي	الفئة المهنية
36	الإطارات
66	أعوان التحكم
232	أعوان التنفيذ
334	المجموع

المصدر: مؤسسة النسيج و التجهيز TIFIB -بسكرة- مصلحة الموارد البشرية.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية عمال المؤسسة ينتمون الى فئة أعوان التنفيذ (232) وذلك راجع الى طبيعة عمل المؤسسة وهذه الفئة التي ستطبق عليها الاستمارة.

ثانيا: منهج الدراسة:

يعرف المنهج العلمي بأنه: "فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين تكون بها جاهلين، وإما من أجل البرهنة عليها حين نكون بها عارفين". (بخوش، 1999، ص 99).

وتجدر الإشارة الى أن هناك مناهج علمية متنوعة لكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه حسب طبيعة وأهداف المشكلة التي يعالجها.

وانطلاقا من كون الدراسة الحالية نظم متغيرين أساسيين هما:

السلامة المهنية وحوادث العمل. فالدراسة تهدف الى معرفة دور السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل، وذلك من خلال وصف أساليب وبرامج هذه الوقاية ووضع التدابير الأمنية للحد من حوادث العمل، والتعبير عنها تعبير كمي، فإنه توجب اختيار المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لهذه الدراسة، كونه يقوم على دراسة واقع الظاهرة ويحقق الهدف، كما يقوم كذلك على التحليل، و معرفة الأسلوب السائد داخل مؤسسة النسيج و التجهيز لا يتم إلا في إطار وصف و تحليل الواقع الذي توجد فيه وصفا دقيقا وواقعا.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه: طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وصفا دقيقا وتعبير عنها كفيما وكميا، ولا يقتصر على هذا بل يتعداه لتفسيرها وتحليلها للوصول الى حقائق عن الظروف الموجودة أو الأوضاع السائدة في المجتمع، ومدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيها من أجل تطويرها وتحسينها. (صالح بن محمد، العساف، 1995، ص 189).

ولقد إعتدنا على المنهج الوصفي من خلال الجانب النظري الذي اطلعنا من خلاله أكثر على متغيري الدراسة وبالتالي فإن استخدام المنهج الوصفي أفادنا كثيرا في هذه الدراسة ومن أهم خطوات استخدام المنهج الوصفي ما يلي:

- التعرف على مشكلة الدراسة وبناء على ذلك يتم تحديد المنهج الوصفي المناسب لها.
  - صياغة موضوع الدراسة.
  - تحديد عينة الدراسة التي سنطبق عليها مشكلة الدراسة.
  - إختيار أدوات الدراسة التي تتناسب مع المنهج الوصفي (الإستبيان، المقابلة).
  - ثم يقوم الباحث بجمع معلومات وتجهيزات لعملية التحليل.
  - في الأخير يقوم الباحث بوضع الإستنتاجات.
- ثالثا: عينة الدراسة:

### 1-مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العمال الذين ينتمون لفئة أعوان التنفيذ في المؤسسة والذي بلغ عددهم 232 عامل على اعتبارهم أنهم الأكثر عرضة للحوادث.

### 2-العينة وطريقة اختيارها:

تعتبر العينة من الركائز الأساسية في بناء أي بحث علمي ذلك أنها جزء من المجتمع الأصلي، بمعنى أنها تأخذ مجموعة فقط أفراد المجتمع الأصلي على أن تكون ممثلة لكل، وهذه بذلك تسمح بالحصول في حالات كثيرة على المعلومات المطلوبة مع الاقتصاد في الوقت دون الإبتعاد عن الواقع المراد معرفته. (فضيل دليو، 1999، ص 142).

### -إختيار العينة:

تم الإعتماد في هذه الدراسة على العينة القصدية، حيث تم إختيار عمال التنفيذ كون طبيعة عملهم تتناسب موضوع الدراسة، فهذه الفئة من العمال الأكثر عرضة للحوادث المهنية كونهم يعملون في الورشة ومحتكين مباشرة بالآلة والوسائل المختلفة المستعملة في عملية نسيج القماش، ويمثل عمال هذه الفئة المجتمع الأصلي في هذه الدراسة وعددهم 232 عامل، ونظرا

لصعوبة تغطية كل أفراد مجتمع الدراسة وذلك لضيق الوقت واختصاراً للجهد والتكاليف المادية، تم اخذ نسبة 30 % من العدد الإجمالي للعمال.

$$\frac{233 \times 30}{100} = 69$$

-إلا انه وبسبب الازمة الصحية التي تعيشها البلاد على غرار سائر بلدان العالم بسبب وباء كورونا تعذر علينا كل الاستمارات، ولم نتمكن إلا من توزيع 30 استمارة،

كما هو موضح في الجدول رقم (02):

المؤسسة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	نسبة الاستبيانات المسترجعة
مؤسسة النسيج والتجهيز -بسكرة- TIFIB	30	30	%100

## رابعاً: أدوات جمع البيانات:

تعتبر أدوات جمع البيانات من الوسائل الأساسية للحصول على المعلومات الخاصة بالظاهرة، ويتوقف نجاح الباحث في تحقيقه لأهدافه على اختياره الرشيد والأنسب للأدوات الملائمة للحصول على البيانات، فعلى الباحث أن يختار الأدوات التي تتناسب مع طبيعة موضوعه.

ولفرض جمع البيانات استعانت الدراسة الحالية على الأدوات التالية:

## 1-المقابلة:

المقابلة هي تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية. (رشيد زرواتي، 2008، ص 267).

وبغرض الحصول على معلومات أكثر، وتدعيماً للإستمارة إستخدمنا المقابلة المقننة ذات الأسئلة المفتوحة كأداة مساعدة لجمع البيانات والمعلومات حول الموضوع أثناء الدراسة الاستطلاعية.

وتعرف المقابلة المقننة (أو ما يعرف باسم استمارة المقابلة) بأنها عبارة عن دليل يشتمل على قائمة أو مجموعة من الأسئلة المحددة والمرتببة ترتيباً منهجياً معيناً، وتتضمن عدة مواضيع فرعية ومقصودة، تتعلق بموضوع البحث يقوم الباحث بالتعرض لها خلال عملية المقابلة، بمعنى توجه هذه الأسئلة إلى المبحوثين بهدف الحصول على المعلومات والبيانات المنتظرة من البحث. (فضيل دليو وآخرون، 1999، ص 192).

وفي هذا السياق فقد أجريت مقابلة مع رئيس قسم الموارد البشرية يوم 01 مارس 2020.



وكانت المقابلة في شكل أسئلة ومناقشات ثنائية مفتوحة تناولت أسئلة ذات صلة بموضوع الدراسة "السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل".

وتمحورت أسئلتها حول مؤشرات المتغير الأول المتمثل في السلامة المهنية، بحيث تمكنا من خلال هذه الأسئلة من تدعيم أسئلة الإستمارة، والحصول على بعض البيانات والمعلومات التي ساعدتنا في تحليل وتغيير النتائج.

وكنا قد برمجنا مجموعة من المقابلات الأخرى مع مسؤولين آخرين في مجال السلامة المهنية داخل المؤسسة، إلا أنه تعذر علينا القيام بهذه المقابلات وذلك بسبب الظروف التي تعيشها البلاد و تأزم الوضع الصحي بسبب انتشار وباء كورونا و ما تبعه من إجراءات وقائية فرضت علينا إلغاء هذه المقابلات.

## 2- إستمارة الإستبيان:

بقد استخدمنا الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، والذي يتلائم والمنهج الوصفي المعتمد، ويعرف الإستبيان على أنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، ثم وضعها في إستبيان يسلم باليد، تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيه، بواسطته يمكن التوصل الى حقائق جديدة عن الموضوع. أو التأكيد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة. (دوقات عبيد وآخرون (ب س)، ص 156).

وقد تضمن الإستبيان الخاص بهذه الدراسة مجموعة من الأسئلة الموجهة للعمال التنفيذيين بمؤسسة النسيج و التجهيز -بسكرة- بحيث تدرج هذه الأسئلة ضمن اهداف الموضوع و تتعلق بالسلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل.

وقد قسمت إستمارة الإستبيان الى أربع محاور هي:

- المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية المبحوثين ويحتوي على 4 أسئلة.

- المحور الثاني: يتضمن البيانات المتعلقة بدور التدريب في الوقاية من حوادث العمل ويحتوي على 09 أسئلة.
- المحور الثالث: يتضمن البيانات المتعلقة بدور وسائل الوقاية الشخصية في الوقاية من حوادث لعمال ويحتوي على 08 أسئلة.
- المحور الرابع: يتضمن البيانات المتعلقة بدور النوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل. ويحتوي على 09 أسئلة.

### صدق وثبات الإستبيان:

لقد تمت صياغة الاستثمار بصفة أولية ثم عرضت على الأستاذة المشرفة حيث أعطت توجيهات في إعادة صياغة الأسئلة و ترتيبها، وحذف أخرى، بعدها عرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة و قسم العلوم الاجتماعية (شعبة علم الاجتماع) من اجل التحكيم، و بعد تقديمهم لمجموعة من الملاحظات، اقضى ذلك الى إعادة مراجعة الاستمارة سواء في الشكل العام او في تعديل صياغة بعض الأسئلة، و بعدها تمت صياغة الاستمارة بشكل جيد، ثم قمنا بتوزيعها على أفراد العينة، حيث ساعدنا تعاون العاملين و مستواهم التعليمي بصفة عامة على ملئ الاستمارة من دون صعوبات.

### 3-الملاحظة:

عبارة عن نشاط يقوم به الباحث من خلال المراحل المتعددة التي يمر بها فب بحثه، فهو يجمع الحقائق المتعلقة ببحثه والتي تساعده في تحديد المشكلة، وذلك عن طريق ما يراه بكافة حواسه. (محمود السيد أبو نبيل، 1985، ص 216).

ولقد استعنا بالملاحظة البسيطة كأداة مساعدة لجمع البيانات حول موضوع الدراسة، ذلك أثناء الزيارة الإستطلاعية، والهدف منها رصد أهم وسائل السلامة المهنية المستخدمة لحماية العامل من حوادث العمال داخل المؤسسة، ويقصد بالملاحظة البسيطة بأنها "ملاحظة

الظواهر كما تحدث في ظروفها الطبيعية دون خضوعها للضبط العلمي، ودون استعمال أدوات دقيقة للقياس والتحليل". (بلقاسم سلاطنية وحسن الجيلاني، 2004، ص273).

فخلال الدراسة الإستطلاعية كلفت مديرة الموارد البشرية أحد العمال الإدارة والمكلف بمثل هذه المهام لاصطحابنا لزيارة بعض الورشات داخل المؤسسة حيث تم ملاحظة بعض الملصقات الإرشادية واللوحات التحذيرية في جل الورشات خاصة الورشات التي تحتوي على آلات النسيج، فالآلات مزودة بملصقات تحذيرية للخطر وتدريبية لكيفية تشغيل الآلة، كما لاحظنا ارتداء نظرات خاصة من طرف العمال في ورشة ترقيع القماش عن طريق الأشعة، كما لاحظنا أيضا بأن كل الورشات لتي قمنا بزيارتها مزودة بأجهزة الإطفاء ونظام الإنذار.

#### 4-السجلات و الوثائق:

بهدف التعرف على المؤسسة محل الدراسة قمنا بالإستعانة بمجموعة من السجلات والوثائق والتي تم الحصول عليها عن طريق مدير مصلحة الموارد البشرية، بحيث تمكنا من خلالها من الحصول على مجموعة من المعلومات والبيانات الضرورية والمتمثلة في:

- معلومات حول موقع ونشأة وتطور مؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB -بسكرة.-
- بيانات حول الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة والمصالح والأقسام الموجودة.
- الحصول على العدد الإجمالي للعمال وكيفية توزيعهم داخل المؤسسة.
- معلومات حول المهام والأنشطة الممارسة داخل المؤسسة.
- معلومات حول البرامج والإجراءات المعتمدة من طرف المؤسسة لتوفير السلامة المهنية للعمال و حمايتهم من حوادث العمل.

## خامسا: أساليب المعالجة الإحصائية:

إعتمدنا في الدراسة الحالية على بعض الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، حيث تم من خلالها تصنيف وتحليل البيانات تحليلا دقيقا من أجل الوصول الى نتائج الدراسة، وتتمثل الأساليب المستخدمة في هذه الدراسة في:

## 1- التكرارات:

وهو عدد المرات التي تكرر فيها الخيار أو الإجابة، بحيث المجموع يساوي عدد مفردات لعينة. (هالة منصور، 2000، ص 06).

واعتمدنا على التكرارات التعرف على البنود التي لقيت أكبر نسبة من الإستجابة من طرف العمال. وذلك من أجل إبراز الدور الذي تلعبه السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل قصد التعرف على طبيعة هذا الدور ومن أجل إثبات وجوده من عدمه.

## 2- النسبة المئوية:

وهي توضح تمثيلية العينة من المجتمع. ولقد اعتمدنا على النسبة المئوية من أجل المقارنة بين متغيرات الدراسة بحيث تصبح عملية المقارنة يسيرة، بدلا من تحليل المعطيات معتمدا على التوزيعات التكرارية فقط خاصة في عرض البيانات لوصف أثار الدراسة و تحديد نسبة استجاباتهم. (محمود إسماعيل، 1996، ص 184).

يرمز لها بالرمز % و يعطي القانون بالشكل الآتي

$$\bullet \text{ النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرارات} \times 100}{\text{مجموع التكرارات}}$$

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل أهم الخطوات المنهجية التي استخدمناها في الدراسة حيث قمنا بتحديد مكان الدراسة وكذا عرض أهم الأدوات المنهجية المعتمدة مع تحديد المنهج المتبع للأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

## الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل البيانات

ثانياً: نتائج الدراسة

خلاصة

**تمهيد:**

يأتي هذا الفصل كمرحلة هامة وأساسية في الدراسة وذلك بعد استعراض للجانب النظري، وتليه الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة، حيث يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية، وذلك بدءا بتفريغ البيانات في جداول ثم تحليلها وتفسيرها.

أولاً: عرض البيانات الشخصية:

### 1- تحليل البيانات الشخصية:

عرض إستجابات العمال على بنود المحور الأول المتعلق بالبيانات الشخصية.

1-1- توزيع أفراد العينة وفقاً للجنس:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكر	10	33.34 %
الإناث	20	66.66 %
المجموع	30	100 %

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة المبحوثة من فئة الإناث، حيث يمثلون نسبة 66.66 % من إجمالي أفراد العينة، بالمقابل فإن فئة الذكور قليلة إذ لم تتعدى نسبة 33.34 %، وقد يرجع السبب إلى طبيعة العمل في المؤسسة، والذي يستهوي العنصر النسوي على خلاف العنصر الذكوري، رغم أن البعض يعدها مسألة نسبية، كما نلاحظ أيضاً أن الذكور يميلون إلى ميادين أخرى مثل الأعمال الإدارية والمحاسبة.



1-2- توزيع أفراد العينة وفقاً للسن:

-الجدول رقم (04) يوضح الفئات العمرية للمبحوثين:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل 30 سنة	20	66.67 %
من 30 الى 40 سنة	09	30 %
40 سنة فأكثر	01	3.33 %
المجموع	30	100 %

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا ان أكثر فئة من المبحوثين تتمركز في فئة أقل من 30 سنة بنسبة 66.67 % وهي تمثل أكبر نسبة ثم تليها فئة من 30 الى 40 سنة بنسبة 30 % وفي الأخير تأتي فئة 40 سنة فأكثر بنسبة 3.33 % وهي تمثل أقل فئة.

إذن نستنتج أن عينة البحث تتكون بنسبة كبيرة من فئة الشباب الذين أعمارهم أقل من 30 سنة. وهي طاقة كبيرة تحتاجها طبيعة العمل وتساعد على مزيد من العطاء والحيوية، ويفيد المؤسسة بطاقاته المتجددة وفعاليتها لتحقيق مستوى أعلى من الأداء.

1-3- توزيع أفراد العينة وفقاً للمستوى التعليمي:

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
إبتدائي	02	6.67 %
متوسط	03	10 %
ثانوي	16	53.33 %
جامعي	04	13.33 %

تكوين مهني	05	% 16.66
المجموع	30	% 100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث الذين يمثلون أعلى نسبة هم في مستوى التعليم الثانوي نسبة 53.33 %، وتليها فئة المبحوثين الذين لديهم مستوى التكوين المهني وذلك بنسبة 16.66 %، ثم فئة المبحوثين الذين لديهم المستوى الجامعي نسبة 13.33 %، ثم فئة المبحوثين الذين لديهم مستوى التعليم المتوسط وذلك بنسبة 10 %، وفي الأخير فئة المبحوثين الذين لديهم مستوى التعليم الإبتدائي وذلك بنسبة 6.67 %، وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالمستويات الأخرى.

يتضح من خلال ما سبق أن إجابات المبحوثين تراوحت ما بين المستوى الثانوي والتكوين المهني، بالنظر الى أعلى نسبة هي الثانوي وبالتالي يتضح أن أغلب المبحوثين متعلمين وأن مستواهم التعليمي يسمح لهم بممارسة مهامهم، كما يسمح لهم كذلك بفهم برامج السلامة المهنية وسهولة تطبيقها لتجنب الوقوع في حوادث العمل.

#### 1-4- توزيع أفراد العينة وفقا لسنوات الخبرة المهنية:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة المهنية لأفراد العينة:

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة المهنية
% 26.67	08	أقل من 05 سنوات
% 66.66	20	من 05 الى 10 سنوات
% 6.66	02	من 10 الى 15 سنة
% 100	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة أصحاب الخبرة من 05 الى 10 سنوات وذلك بنسبة 66.66 % بحيث يمثلون النسبة الأكبر، ثم يليها أصحاب الخبرة أقل من 05 سنوات بنسبة 26.67 %، وبعدها تأتي فئة المبحوثين أصحاب الخبرة من 10 الى 15 سنة بنسبة 6.66 % إذ تمثل أقل نسبة.

إذن من خلال الجدول تبين أن أغلبية أفراد العينة لهم الخبرة المتوسطة في العمل وهذا ما يدل خبرة العاملين في المؤسسة الشيء الذي يساعد على تحسين الأداء والفعالية في انجاز الاعمال مع تفادي الوقوع في الإصابات والحوادث المهنية.

## 2-تحليل البيانات على ضوء التساؤل الأول:

الجدول رقم (07) بين ما إذا كانت المؤسسة تقوم دورات تدريبية لإرشاد العمال للطرق السليمة في العمل:

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	90 %
لا	03	10 %
المجموع	30	100 %

تعتبر الدورات التدريبية التي تقوم بها المؤسسة من أهم إجراءات السلامة المهنية والتي تعمل على إرشاد العمال للطرق السليمة للعمل وبالتالي تجنب الوقوع في الإصابات والحوادث المهنية.

ويتضح من خلال استجابات أفراد العينة أن نسبة 90 % كانت إجاباتهم بنعم وأن المؤسسة تقوم بإجراء دورات تدريبية لإرشاد العمال للطرق السليمة في العمل، في حين نسبة 10 % من أفراد العينة أجابوا بلا.

وبالتالي يمكن القول أن أغلب المبحوثين أجابوا بشكل واضح أن المؤسسة تقوم بإجراء دورات تدريبية لإرشاد العمال للطرق السلمية في العمل، هذا ما يدل على اهتمام المؤسسة بالموارد البشري و محاولة حمايته من الحوادث المهنية، و ذلك من خلال العمل على تطبيق إجراءات السلامة المهنية، و التي من بينها الدورات التدريبية التي من شأنها أن تمكن العامل من أداء عمله و مهامه بطريقة سليمة تجنبه الوقوع في حوادث العمل.

وهذا ما أشارت إليه نظرية التنظيم الإداري " لهنري فايول " حول الأهمية الأهمية التي تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة ذلك لأنها تضمن حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة وهذا ما يؤدي بدوره الى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية السليمة في العمل. هذا ما يدل على اهتمام المؤسسة بالموارد البشري ومحاولة حمايته من الحوادث المهنية، وذلك من خلال العمل على تطبيق إجراءات السلامة المهنية والتي من بينها الدورات التدريبية التي من شأنها أن تمكن العامل من أداء عمله ومهامه بطريقة سليمة تجنبه الوقوع في الحوادث.

الجدول رقم (08) بين مدى مشاركة العمال في الدورات التدريبية الخاصة بالامن والسلامة المهنية ونوع هذه الدورات في حالة الإجابة بنعم:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	86.67	عن طريق التكوين	02	7.69
			برامج تدريبية وميدانية	23	88.47
			تدريبات خارجية	01	3.84
			أخرى تذكر	0	% 0

/	/	/	13.33	04	لا
% 100	26	/	% 100	30	المجموع

يعد التدريب من أهم إجراءات وبرامج السلامة المهنية إذ يعمل على تدريب وتعليم العاملين كيفية القيام بالعمل بطريقة سليمة تجنبهم الوقوع في الحوادث، وكذلك على كيفية التعامل من الحوادث والمخاطر المهنية والعمل على تجنبها.

ويتضح من خلال الجدول أعلاه بأن نسبة 86.67 % من أفراد العينة أكدوا على مشاركتهم في دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة المهنية، في حين أكدت نسبة 13.33 % من أفراد العينة عكس ذلك ومؤكدين على عدم مشاركتهم في هذه الدورات التدريبية وهي نسبة ضئيلة.

ونلاحظ أيضاً مجموع أفراد العينة الذين أكدوا على مشاركتهم في الدورات التدريبية والذين بلغت نسبتهم 86.67 % أكدت نسبة 88.47 % منهم على أن هذه الدورات التدريبية كانت على شكل برامج تدريبية ميدانية، وتليها نسبة 7.69 من أفراد العينة أكدوا على أن الدورات التدريبية كانت عن طريق التكوين، وفي الأخير تأتي نسبة 3.84 % من الأفراد أكدوا على أن التدريبات كانت خارجية وهي أقل نسبة.

وبالتالي يمكن القول ان أغلب المبحوثين أجبو بشكل واضح انهم شاركوا في دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة المهنية، وكانت هذه الدورات على شكل برامج تدريبية ميدانية، هذا ما يشير الى دلالة إيجابية على أن البرامج التدريبية الميدانية تحمل العمال يكسبون مهارات أكثر في تقادي الوقوع في حوادث العمل.

وهذا ما أشارت إليه نظرية سلم الحاجات "لماسلو" والتي تقوم على أساس تعدد حاجات الانسان، حيث قمم مابلو هذه الحاجات الى خمسة أقسام تتدرج حسب أهميتها، حيث تبدأ بالحاجات الطبيعية كالطعام، اللباس السكن... الخ، ثم تليها في الأهمية احتياجات الامن

والحماية، فشعور الانسان بالامن والحماية من المخاطر أيا كان نوعها يكون ضمانا لاستمرارية في اشباع حاجاته الطبيعية وغيرها.

الجدول رقم (09) بين مدى إلتزام المؤسسة بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والإسعافات الأولية:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
86.67 %	26	نعم
13.33 %	04	لا
100 %	30	المجموع

إن معرفة العامل لأساليب الحماية والإسعافات الأولية من أهم برامج السلامة المهنية التي يجب على المؤسسة تطبيقها والقيام بها وذلك من خلال تعليم وتدريب العاملين على جميع أساليب الحماية الإسعافات الأولية التي يجب ان يقوم بها العامل في حالة حدوث الخطر مما يؤدي الى حمايته من الاخطار وتجنب وقوعه في الحوادث.

ومن خلال الجدول يتضح لنا نسبة 86.67 % من إستجابات أفراد العينة كانت بنعم مؤكداً على أن المؤسسة تقوم بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والإسعافات الأولية في حين كانت إجابة نسبة 13.33 % من المبحوثين بلا مؤكداً عكس ذلك.

وبالتالي يمكن القول أن أغلب المبحوثين أكدوا على أن المؤسسة تسعى لحماية العمال ووقايتهم من حوادث العمل و ذلك لضمان استقرارهم و صحتهم، بالإضافة الى ذلك تجنب التكاليف التي تنجم عن حوادث العمل.

وهذا ما أشارت اليه نظرية التنظيم الإداري "لفايول" حول الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة ذلك لأنها تضمن حياة الموارد البشرية وتحافظ على الموارد المادية المتاحة، وهذا ما يؤدي بدوره الى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية.

الجدول رقم (10): يبين تدريب العمال على إستعمال الآلات الجديدة:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
40 %	12	بصفة دائمة
60 %	18	بصفة مؤقتة
100 %	30	المجموع

إن عملية تدريب العامل على إستعمال الآلة الجديدة من أهم العمليات التي تقوم بها المؤسسة إذ تمكن العامل من معرفة تشغيله للآلة وبذلك تسهل عليه القيام بعمله بطريقة سليمة تجنبه الوقوع في الخطاء التي تؤدي به الى الوقوع في الحوادث المهنية أو إتلاف للآلة بنتيجة التشغيل الخاطئ لها وبالتالي خسائر مادية للمؤسسة.

ومن خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 60 % من أفراد العينة المبحوثين أكدوا على قيام المؤسسة بتدريبهم على إستعمال الآلات الجديدة بصفة مؤقتة، في حين أكدت بنسبة 40 % من أفراد العينة المبحوثة على قيام المؤسسة بتدريبهم على استعمال الآلات الجديدة بصفة دائمة، و ذلك يرجع الى استعمال المؤسسة لنفس الآلات الخاصة بنسيج القماش لفترة طويلة، و يدل ذلك أيضا على استفادة العمال من أول حصة تدريبية على كيفية استعماله لآلة و تشغيلها ذلك لان مستواهم التعليمي يسمح بذلك، و يدل أيضا على سهولة تشغيل الآلة و عدم إحتوائها على برنامج معقد لتشغيلها هذا ما يؤدي الى تجنب الوقوع في الحوادث العمل و تفادي الخسائر البشرية و المادية.

الجدول رقم (11) يبين قيام المؤسسة بوضع برامج تدريبية للمؤسسة خاصة بالعمال الجدد:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
93.33 %	28	نعم
6.67 %	02	لا
100 %	30	المجموع

تقوم معظم المؤسسات بوضع برامج تدريبية خاصة بالعمال الجدد، حيث يتم تدريب العامل اول ما يلتحق بالمؤسسة وذلك لتوضيح مهامه وتعليمه كيفية القيام بها بطريقة سليمة تجنبه الوقوع في الأخطاء والحوادث المهنية.

ومن خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 93.33 % من أفراد العينة أكدوا على أن المؤسسة تقوم بوضع برامج تدريبية خاصة بالعمال الجدد وكانت اجابتهم بنعم، في حين اكدت نسبة 6.67 % من أفراد العينة عكس ذلك، وهي نسبة ضئيلة جدا. وهذا ما يدل على إهتمام المؤسسة بتدريب العمل المكلفين بأداته مع تجنب تضييع الوقت، وكذلك تجنب الخسائر المادية التي قد تحدث نتيجة الأخطاء التي يرتكبها العامل أثناء القيام بعمله وهو لا يعرف الطريقة الصحيحة لذلك وغير مدرب عليها، كما يتجنب عملية التدريب الخسائر البشرية التي قد تحدث نتيجة تعرض العامل لإصابات وحوادث العمل بسبب عدم تمكنه من أداء عمله بطريقة سليمة.



الجدول رقم (12) يبين مدى الإلتزام بتطبيق البرامج التدريبية من طرف العمال أثناء القيام بالعمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
20 %	06	دائماً
50 %	15	أحياناً
30 %	09	أبداً
100 %	30	المجموع

إن وضع المؤسسة للبرامج التدريبية ضمن برنامج عملها وكإجراء من إجراءات السلامة المهنية، لا يمكن القول أنه برنامج فعال وناجح إلا إذا إلتزم العمال بتطبيقه أثناء قيامهم بالعمل، إذ يعد إلتزام العمال بتطبيق محتويات البرامج التدريبية المسطرة من طرف المؤسسة من أهم ما يجنب العامل الوقوع في الحوادث والاطار المهنية وهو ما يضمن سلامته وصحته داخل مكان عمله.

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 50 % من أفراد عينة البحث أكدوا على أن الإلتزام بتطبيق البرامج التدريبية من طرف العمال أثناء القيام بالعمل يكون أحياناً، تليها نسبة 30 % من أفراد العينة أجابوا بأبداً مؤكدين بذلك على عدم الإلتزام بتطبيق البرامج التدريبية من طرف العمال أثناء القيام بالعمل، في حين أجابت نسبة 20 % من أفراد العينة بدائماً وهي تمثل أقل نسبة.

من خلال ما سبق يتضح أن نسبة من أجابو بأحياناً حازت على التصنيف الأول ومثلت أعلى نسبة، هذا ما يعد مؤشراً سلبياً، بدل إما على تهاون العمال في الإلتزام يمثل هذه الإجراءات، أو غياب لعملية الرقابة والمتابعة داخل المؤسسة، وهو ما قد يشجع على الوقوع في بعض الحوادث المهنية التي قد تكلف المؤسسة خسائر مادية وحتى بشرية.

الجدول رقم (13) يبين ما إذا كان البرنامج التدريبي يخضع للمتابعة المستمرة من طرف الإدارة أو لا:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
23.33 %	07	نعم
76.67 %	23	لا
100 %	30	المجموع

إن المتابعة المستمرة للبرنامج التدريبي الخاص بتطبيق برامج وإجراءات السلامة المهنية من طرف الإدارة يجعله أكثر فعالية من خلال تحديد محتواه وخطواته حسب التغيرات الحاصلة في ميدان العمل مثل التغيير في طريقة العمل لتحسين الإنتاج واستغلال الوقت، وكذلك مراعات التغيرات الجديدة في الآلات المستخدمة، هذا ما يؤدي إلى إهتمام أكثر من طرف العمال لمثل هذه البرامج والعمل على تطبيقها وبالتالي تجنب الوقوع في الحوادث والأنظار المهنية.

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة 76.67 % من أفراد العينة المبحوثة أكدوا على عدم خضوع البرنامج التدريبي للمتابعة المستمرة من طرف الإدارة، في حين نجد نسبة 23.33 من الافراد المبحوثين أكدوا عكس ذلك وهي تمثل أقل نسبة.

هذا ما يدل دلالة سلبية واضحة تبين أن إدارة المؤسسة لا تعمل على المتابعة المستمرة للبرنامج التدريبي، وهو ما قد يشجع العمال على عدم تطبيق البرامج التدريبية مما قد يجعلهم عرضة لحوادث العمل بسبب عدم المراقبة.

الجدول رقم (14) يبين حضور الدورات التدريبية في مجال السلامة المهنية يجنب الوقوع في الحوادث حسب رأي المبحوثين:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	93.33 %
لا	02	6.67 %
المجموع	30	100 %

تعد الدورات التدريبية من اهم برامج السلامة المهنية التي يجب على المؤسسة العمل على تطبيقها من أجل حماية الموارد المادية والتربوية لديها خاصة حماية لعامل من الوقوع في حوادث العمل.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن نسبة 93.33 % من أفراد العينة أكدوا على ان حضور الدورات التدريبية في مجال السلامة المهنية يجنب الوقوع في الحوادث، في حين نجد نسبة ضئيلة جدا من أفراد العينة أكدوا عكس ذلك بنسبة 6.67 %، مما نستنتج ان الدورات التدريبية المبرمجة من طرف المؤسسة قد حققت الهدف الذي أقيمت من أجله وهو حماية العامل ومحاولة وقايته من حوادث العمل.

هذا ما اتفق مع الدراسة السابقة لـ"مرزوقي مريم" حيث أكدت على أن العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بالوقاية من حوادث العمل بأنهم إستفادوا وذلك بنسبة 71.22 %.

3- تحليل البيانات على ضوء التساؤل الثاني:

الجدول رقم (15) يبين مدى توفير المؤسسة لوسائل الوقاية الخاصة بالعمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
83.34 %	25	دائما
13.33 %	04	أحيانا
3.33 %	01	أبدا
100 %	30	المجموع

تعتبر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل الدرع الواقي للعمال من حوادث والاحطار المهنية، حيث لها أهمية كبيرة في حماية العامل ووقايته من الحوادث.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن نسبة 83.34 % من أفراد العينة أكدوا على توفير المؤسسة لوسائل الوقاية الخاصة بالهمل وتمثل أكبر نسبة، وتليها نسبة 13.33 % من أفراد العينة أكدوا على ان المؤسسة توفر وسائل الوقاية الشخصية الخاصة بالعمل أحيانا فقط، وفي الأخير تأتي نسبة أفراد العينة الذي أكدوا على عدم توفير المؤسسة لوسائل الوقاية الشخصية بالعمل وذلك بنسبة 3.33 % وهي ضئيلة جدا.

وهذا ما يوضح بأن المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل، وذلك لحماية العامل من الإصابات والرضوض التي قد تسبب له امراض او عاهات مستدامة.

وهذا ما أشارت اليه نظرية العلاقات الإنسانية "للاتون مايو"، حيث كانت دراسته حول ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الاجتماعية للعمال، وهذا دليل على الاهتمام لصحة وسلامة العامل.

الجدول رقم (16) يبين مدى التزام العامل باستخدام وسائل الوقاية الشخصية اثناء ممارسته لمهامه (خوذة، قفازات، كامات،... الخ):

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
30 %	09	دائما
50 %	15	أحيانا
20 %	06	أبدا
100 %	30	المجموع

يعتبر إلتزام العامل باستخدام وسائل الوقاية الشخصية اثناء ممارسته لمهامه مرحلة تحقيق المؤسسة للهدف المرجو من توفيرها لهذه الوسائل اذ تعتبر توفير وسائل الوقاية الشخصية دون فائدة إذ لم يلتزم العامل باستخدامها أثناء عمله.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 50 % من أفراد العينة أكدوا على إلتزامهم باستخدام وسائل الوقاية الشخصية أثناء ممارستهم لمهامهم أحيانا، في حين أكدت نسبة 30 % من أفراد العينة بالتزامهم الدائم على استخدام، وسائل الوقاية الشخصية أثناء ممارستهم لمهامهم، وفي الأخير تأتي نسبة أفراد العينة الذين أكدوا على عدم التزامهم باستخدام وسائل الوقاية الشخصية وذلك بنسبة 20 %.

وبالتالي نلاحظ أن معظم إجابات المبحوثين تراوحت بين أحيانا وأبدا، هذا ما يبرهن تهاون العمال في استخدام وسائل الوقاية الشخصية، رغم أن المؤسسة توفرها، هذا ما قد يؤدي الى التعرض بحوادث العمل، وهذا ما ينطبق مع نتائج الجدول رقم (12).

الجدول رقم (17) بين مدى توفر مكان العمل على مستلزمات الإسعافات الأولية:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
100 %	30	نعم
0 %	0	لا
100 %	30	المجموع

يعتبر توفر مكان العمل على مستلزمات الإسعافات الأولية من أهم ما يحقق السلامة المهنية داخل المؤسسة وذلك لحماية من الأخطار المهنية والحوادث التي قد تحدث أثناء ممارسة لمهامه.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل أفراد العينة أكدوا على توفر مكان العمل على مستلزمات الإسعافات الأولية في مكان العمل وذلك لحماية العامل ووقايته من حوادث العمل. وهو يعطي دلالة واضحة وإيجابية على ان المؤسسة تحرص على تطبيق برامج وقوانين السلامة المهنية المطلوب العمل بها في المؤسسة الصناعية، ومن جهة ثانية الحفاظ على سلامة وأمن موردها البشري.

الجدول رقم (18) يبين توفر مكان العمل على أنظمة الإنذار لتحذير العاملين بالخطر:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
70 %	21	نعم
30 %	09	لا
100 %	30	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه ان اغلب المبحوثين أكدوا على توفر مكان العمل على أنظمة إنذار لتحذير العاملين بالخطر وقدرت نسبتهم بـ 70 % وإذ تمثل أعلى نسبة، في حين أكدت نسبة 30 % من المبحوثين عكس ذلك وهي تمثل أقل نسبة.

وبالتالي يمكن القول أن مؤسسة النسيج والتجهيز تتوفر على أنظمة الإنذار لتحذير العاملين بالخطر وذلك لحمايتهم ووقايتهم من الحوادث المهنية.

هذا ما اتفق مع الدراسة السابقة لـ "بوخلوة نوح" حيث توصل الى ان للمؤسسة محل الدراسة الميدانية تقوم بتبنيه العمال بأماكن ومواطن الخطر والوضعيات الخطرة التي يجب تفاديها لتجنب حوادث العمل.

الجدول رقم (19) يبين مدى توفر المؤسسة على مخارج الطوارئ بأعداد كافية وفي الأماكن المناسبة:

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	63.33 %
لا	11	36.67 %
المجموع	30	100 %

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة 63.33 % وهي أكبر نسبة من المبحوثين أكدوا على توفر المؤسسة على مخارج الطوارئ بالأعداد الكافية وفي الأماكن المناسبة، في حين نجد نسبة 36.67 % من أفراد العينة وهم يمثلون أقل نسبة أكدوا على عدم توفر المؤسسة على مخارج الطوارئ بأعداد كافية، وهذا راجع حسب إطلاعنا على هيكل التنظيمي للمؤسسة والى طريقة تصميمه، وهذا ما لاحظناه أثناء القيام بالدراسة الاستطلاعية للمؤسسة محل الدراسة الميدانية، وبالتالي نستنتج ان مؤسسة النسيج والتجهيز تحرص على حماية عمالها.

الجدول رقم (20) يبين مدى حرص المؤسسة على تطبيق عاملها لكافة التعليمات والقوانين الوقائية من الحوادث:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
43.33 %	13	نعم
56.67 %	17	لا
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة 56.67 % من أفراد العينة أكدوا على عدم حرص المؤسسة على تطبيق عاملها لكافة التعليمات والقوانين الوقائية من الحوادث، وتليها نسبة 43.33 % من الافراد الذي أكدوا عكس ذلك وأقرو بأن لمؤسسة تحرص على تطبيق عاملها للتعليمات والقوانين الوقائية من الحوادث، وهذا ربما راجع الى عدم الصرامة في تطبيق القوانين والتهاون من طرف المسؤولين على ذلك داخل المؤسسة، وهذا ما قد يعرض المؤسسة والعمال الى بعض الحوادث إذا لم يتم تشديد على مثل هذه الأمور.

وما نستنتجه أيضا أن نتائج هذا الجدول تتطابق مع نتائج الجدول (13).

لجدول رقم (21) يبين فرض المؤسسة عقوبات ردعية على العاملين غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
0 %	0	نعم
100 %	30	لا
100 %	30	المجموع



من خلال الجدول (21) نلاحظ أن كل أفراد العينة المبحوثة أكدوا على ان مؤسسة النسيج والتجهيز لا تفرض عقوبات ردعية على العاملين الغير ملتزمين باستخدام وسائل الوقاية وذلك نسبة 100 %.

وهذا ما يدل دلالة سلبية واضحة على تهاون المسؤولين في تطبيق داخل المؤسسة مما قد يؤدي الى وقوع حوادث العمل نتيجة عدم ردع العمال الغير ملتزمين باستخدام وسائل الوقاية.

الجدول رقم (22) بين مدى توفر المؤسسة على آلات مزودة بأجهزة الأمان:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
86.67 %	26	نعم
13.33 %	03	لا
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 86.67 % من أفراد العينة أكدوا على توفر مؤسسة النسيج والتجهيز على آلات مزودة بأجهزة الأمان، في حين أكدت نسبة 13.33 % من أفراد العينة عكس ذلك وهي نسبة ضئيلة.

وبالتالي يمكن القول ان مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة تتوفر على آلات مزودة بأجهزة الأمان وذلك راجع الى التطور التكنولوجي للآلات، وكذلك جرى المؤسسة على توفير الآلات المزودة بأجهزة الأمان لضمان سلامة العامل وكذلك لتفادي الخسائر المادية التي قد تحدث نتيجة تلف الآلات.

وهذا ما أشارت إليه نظرية العلاقات الإنسانية "للإلتون مايو" حيث كانت دراسته حول ظروف لعمل المادية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال، وهذا دليل على الاهتمام بصحة العامل وسلامته وحمايته كون ظروف العمل المادية قسما من هذا المجال.

الجدول رقم (23) يبين رأي العمال فيما إذا كانت وسائل الوقاية التي توفرها المؤسسة كافية وفعالة:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
100 %	30	نعم
0 %	0	لا
100 %	30	المجموع

يبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أفراد المبحوثة أكدوا نسبة 100 % على أن وسائل الوقاية التي توفرها المؤسسة كافية وفعالة.

هذا ما يدل على فعالية وسائل الوقاية التي توفرها المؤسسة وبالتالي تحقيق المؤسسة لهدفها من ذلك بضمان سلامة العامل وتفادي الخسائر التي قد تحدث نتيجة للحوادث المهنية. وهذا ما اتفق مع الدراسة السابقة لـ "حامدى عبد الحق" في على أن التحسين المستمر لبيئة العمل يساعد العامل على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية.

4- تحليل البيانات على ضوء التساؤل الثالث:

الجدول رقم (24) يبين قيام المؤسسة بأنشطة تحسيسية تمكن من توعية العمال التعرض لحوادث العمل ونوع هذه الأنشطة في حالة الإجابة بنعم:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	% 83.33	ملتقيات	02	% 08
			اجتماعات	08	% 32
			ندوات	04	% 16
			ملصقات	11	% 44
لا	05	% 16.67	/	/	/
المجموع	30	% 100	/	25	% 100

تعتبر الأنشطة التحسيسية في مجال السلامة المهنية من أهم ما يمكن العامل من معرفة حوادث العمل وكيفية حدوثها وطرق تجنبها والوقاية منها.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 83.33 % وهي تمثل أكبر نسبة من أفراد العينة أكدوا على قيام المؤسسة بأنشطة تحسيسية تمكن من توعية العمال حول التعرض لحوادث العمل، في حين نلاحظ نسبة 16.67 % من أفراد العينة الذين أقرروا ذلك وهي نسبة ضعيفة جدا.

كما نلاحظ أيضا بان نسبة 44 % من الأفراد المبحوثين الذين أكدوا على قيام المؤسسة بأنشطة تحسيسية لتوعية العمال حول التعرض لحوادث العمل أقرروا على أن هذه الأنشطة التحسيسية هي عبارة عن ملصقات وذلك نسبة 44 %، وتليها نسبة 32 % أقرروا على أن هذه الأنشطة التحسيسية عبارة عن إجتماعات وتليها نسبة 16 % ممن أقرروا أنها عبارة عن

ندوات، وفي الأخير تاتي نسبة 8 % وهي تمثل أقل نسبة ممن أقررو ان هذه النشاطات التحسيسية عبارة عن ملتقيات.

وبالتالي يمكن القول أن مؤسسة النسيج و التجهيز بسكرة تقوم بتنظيم أنشطة تحسيسية عبارة عن ملصقات تمكن من نوعية العمال حول التعرض لحوادث العمل وذلك راجع لتميز الملصقات عن باقي الأنشطة بأنها موجودة أمام العامل في كل وقت أثناء قيامه و مهامه و بإمكانه الرجوع إليها في حالة الشعور بأي خطر.

وهذا ما اتفق مع ما أدلت به رئيسة قسم الموارد البشرية بمؤسسة النسيج والتجهيز أثناء قيامنا بالمقابلة، حيث أكدت على أن المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية لتوعية العمال حول التعرض لحوادث العمل.

الجدول رقم (25) يبين قيام المؤسسة بحملات إعلامية منتظمة ودورية حول السلامة المهنية:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
76.67 %	23	نعم
23.33 %	07	لا
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 76.67 % من أفراد العينة المبحوثة أكدوا على قيام المؤسسة بحملات إعلامية منتظمة ودورية حول السلامة المهنية، في حين أكدت نسبة 23.33 % من الافراد المبحوثين عكس ذلك وهي نسبة ضئيلة.

وهذا مؤشر إيجابي يدل على أن مؤسسة النسيج والتجهيز تقوم بحملات إعلامية منتظمة ودورية حول السلامة المهنية.

وهذا ما اتفق مع الدراسة السابقة لـ"بوخلوة نوح"، حيث توصلت دراسته الى ان قسم الوقاية والامن الصناعي يضع مجموعة من اللقاءات الشهرية والسنوية بهدف الوصول الى الأسباب التي أدت الى حدوث الخطر وبالتالي معالجته عن طريق العمال ذوي الخبرة.

الجدول رقم (26) يبين وجود إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية في مكان العمل:

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	63.33 %
لا	11	36.67 %
المجموع	30	100 %

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة 63.33 % من الافراد المبحوثين أكدوا على وجود إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية في مكان العمل، في حين اكدت نسبة 36.67 % من الافراد المبحوثين عكس ذلك. وهذا ما يدل على اهتمام المؤسسة بتوفير السلامة المهنية للعامل وذلك من خلال العمل على توعية بواسطة توفير إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية تساعده على تجنب الوقوع في حوادث العمل.

وهو ما يتفق مع نتائج الجدول رقم (25): ويتفق أيضا مع الدراسة السابقة لـ"مرزوقي مريم" حيث توصلت درستها الى أن الأساليب الوقائية ساهمت في وقاية العمل من الحوادث.

الجدول رقم (27) يبين وجود لوحات إرشادية بجوار الآلات في أماكن العمل لإرشاد العمال لطريقة العمل الصحيحة:

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	93.33 %
لا	02	6.67 %

المجموع	30	% 100
---------	----	-------

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 93.33 % من أفراد العينة المبحوثة أكدوا على وجود لوحات إرشادية بجوار الآلات في أماكن العمل الارشاد العمال لطريقة العمل في الصحيحة، في حين أكدت نسبة 6.67 % عكس ذلك وهي نسبة ضئيلة جدا. وهذا ما يؤكد باهتمام المؤسسة بسلامة عمالها.

الجدول رقم (28) يبين توفر المؤسسة على كتيبات وإرشادات حول كيفية استخدام وسائل الوقاية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	06	% 20
لا	24	% 80
المجموع	30	% 100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 80 % من افراد العينة أقررو بان المؤسسة لا توفر كتيبات وإرشادات حول كيفية استعمال وسائل الوقاية، في حين أكدت نسبة 20 % عكس ذلك. وهذا ما يؤكد على عدم اعتماد المؤسسة على هذا النوع من الأساليب في تعليم العمال كيفية استخدام وسائل الوقاية الشخصية.

الجدول رقم (29) يبين وضع الملصقات واللوحات التحذيرية لنوعية العاملين بالسلامة المهنية في أماكن واضحة ومرئية:

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	% 96.67
لا	01	% 3.33
المجموع	30	% 100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 96.67 % من أفراد العينة المبحوثة أكدوا على وضع الملصقات واللوحات التحذيرية لنوعية العاملين بالسلامة المهنية في أماكن واضحة ومرتبّة، في حين أكدت نسبة 3.33 % عكس ذلك وهي نسبة ضئيلة جداً.

وبالتالي يمكن القول ان مؤسسة النسيج والتجهيز تقوم بوضع الملصقات واللوحات التحذيرية لنوعية العاملين بالسلامة المهنية في أماكن واضحة ومرتبّة وهذا تم التأكد منه من خلال الملاحظة التي قمنا بها في المؤسسة.

حيث لاحظنا أثناء الدراسة الاستطلاعية وجود ملصقات تحذيرية في أبواب الورشات وكذلك على الآلة وذلك لسهولة ملاحظتها من طرف العامل والعمل على اتباعها لتجنب الوقوع في الحوادث المهنية.

الجدول رقم (30) يبين رأي العمال فيما إذا كان وضوح أساليب التوعية يؤدي الى اتباعها:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
13.33 %	04	نعم
60 %	18	لا
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة 60 % من افراد العينة المبحوثة أكدوا على أن وضوح وأساليب التوعية لا يؤدي الى اتباعها، وتليها نسبة 26.67 % من الافراد الذين أكدوا على أن وضوح أساليب التوعية يؤدي الى أحيانا، وفي الأخير تأتي أقل نسبة والمقدرة بـ 13.33 % من الافراد الذي أكدوا على أن وضوح أساليب التوعية وعدم تطبيقها أثناء القيام بالعمل وهذا ما قد يؤدي الى الوقوع في حوادث العمل.

الجدول رقم (31) يبين رأي العمال فيما إذا كان الالتزام بأساليب التوعية الوقائية يجنب الوقوع في حوادث العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
100 %	30	نعم
0 %	0	لا
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل أفراد العينة المبحوثة كانت إجاباتهم بنعم وأكدوا على أن الالتزام بأساليب التوعية الوقائية يجنب الوقوع في حوادث العمل و ذلك نسبة 100%. وهذا ما اتفق مع الدراسة السابقة لـ "سلامة أمينة" حيث توصلت دراستها الى أن العمال يتعرضون للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.



ثانياً: نتائج الدراسة:

### 1- نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الفرعي الأول:

#### • كيف يساهم التدريب في الوقاية من حوادث العمل؟

من خلال نتائج الجداول الخاصة بالتساؤل أعلاه توصلنا الى نتيجة مفادها ان للتدريب دورا إيجابيا في الوقاية من حوادث العمل وهذا ما أكدته النتائج التالية:

- تبين ان معظم افراد عينة الدراسة صرحوا أن مؤسسة النسيج والتجهيز تقوم بإجراء دورات تدريبية لإرشاد العمال للطرق السليمة في العمل ذلك بنسبة 90 %.
- اتضح ان معظم أفراد عينة الدراسة أكدوا على مشاركتهم في دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة المهنية وذلك بنسبة 86.67 % أفراد عينة الدراسة بأن مؤسسة النسيج والتجهيز بالتزام بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية الإسعافات الأولية بهدف التقليل من حوادث العمل.
- تبين أن معظم أفراد العينة المبحوثة صرحوا بأن المؤسسة تقوم بوضع برامج تدريبية خاصة بالعمال الجدد 93.33 %.
- كما أكد معظم أفراد العينة بأن حضور الدورات التدريبية في مجال السلامة المهنية يجنب الوقوع في حوادث العمل وذلك بنسبة 93.33 %.

### 2- نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الفرعي الثاني:

#### • كيف تساهم الوسائل الوقائية في الوقاية من حوادث العمل؟

من خلال نتائج الجداول الخاصة بالتساؤل أعلاه توصلنا الى نتيجة مفادها أن الوسائل الوقائية دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل، وهذا ما أكدته النتائج التالية:

- تبين أن معظم أفراد العينة أكدوا على أن المؤسسة توفر وسائل الوقاية الخاصة بالعمل وذلك بنسبة 83.34 %.

- تأكد ان افراد العينة صرحوا بنسبة 100 % بأن مكان العمل يتوفر على مستلزمات الإسعافات الأولية.
- اتضح أن معظم افراد العينة أكدوا على توفر مكان العمل على أنظمة الإنذار لتحذير العاملين بالخطر بنسبة 70 %.
- تأكد أن أفراد العينة صرحوا بنسبة 63.33 % على أن المؤسسة تتوفر على مخارج الطوارئ بأعداد كافية وفي الأماكن المناسبة.
- كما تبين ان معظم أفراد العينة صرحوا بنسبة 86.67 % على توفر المؤسسة على آلات مزودة بأجهزة الأمان.
- أكد كل افراد العينة وبنسبة 100 % على أن وسائل الوقاية التي توفرها المؤسسة كافية وفعالة للوقاية من حوادث العمل.

### 3-نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الفرعي الثالث:

#### • كيف تساهم التوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل؟

- من خلال نتائج الجداول الخاصة بالتساؤل الفرعي الثالث توصلنا الى نتيجة مفادها أن للتوعية الوقائية دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل وهذا ما أكدته النتائج التالية:
- تبين ان معظم أفراد عينة الدراسة أكدوا على قيام المؤسسة بنشاطات تحسيسية تمكن من توعية العامل حول التعرض لحوادث العمل وذلك بنسبة 83.33 %، كما أقر على ان هذه النشاطات عبارة عن ملصقات وذلك بنسبة 44 %.
  - اتضح أن معظم افراد العينة صرحوا بأن المؤسسة تقوم بحملات إعلامية منتظمة ودورية حول السلامة المهنية بنسبة 76.67 %.
  - كما أكدت نسبة 63.33 % من أفراد العينة على وجود إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية في مكان العمل.

- تبين أن معظم أفراد العينة أكدوا على وجود لوحات ارشادية بجوار الآلات في أماكن العمل لإرشاد العمال لطريقة العمل الصحيحة وذلك بنسبة 93.33 %.
- اتضح أن معظم أفراد العينة صرحوا بأن المؤسسة توفر كتيبات وإرشادات حول كيفية استخدام وسائل الوقاية بنسبة 80 %.
- كما أكدت نسبة 96.67 % من أفراد العينة على أن المؤسسة تقوم بوضع ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة المهنية في أماكن واضحة ومرئية.
- أكد كل أفراد العينة وذلك بنسبة 100 % على أن الالتزام بأساليب التوعية الوقائية يجنب الوقوع في حوادث العمل.

#### 4- تحليل النتائج في ظل الدراسات السابقة:

- اتفقت نتائج دراستنا العالية مع نتائج الدراسة السابقة المتمحورة حول: "الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية للطالبة مرزوقي مريم في النتائج التالية:
- حضور العمال للدورات التدريبية في مجال السلامة المهنية يجنب الوقوع في حوادث العمل، حيث اتفقت مع نتائج الدراسة السابقة للطالبة "مريم مرزوقي" والتي أكدت على استفادات العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بالوقاية من الحوادث وذلك بنسبة 71.22 %.
- وجود إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية لتوعية العمال حول حوادث العمل، اتفقت مع نتائج الدراسة السابقة للطالبة "مرزوقي مريم" على أن أساليب التوعية الوقائية ساهمت في الوقاية من حوادث العمل.
- اتفقت نتائج دراستنا الحالية مع نتائج الدراسة السابقة المتمحورة حول: "إدارة الجودة الشاملة ودورها في التقليل من حوادث العمل" للطالب حامدي عبد الحق في النتائج التالية:

- وسائل الوقاية التي توفرها المؤسسة كافية وفعالية للوقاية من حوادث العمل، حيث اتفقت مع نتائج الدراسة السابقة للطالب "حامدي عبد الحق" على أن التحصيل المستمر في بيئة العمل يساعد على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية.

• اتفقت نتائج دراستنا الحالية مع نتائج الدراسة السابقة المتمحورة حول "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية" للطالبة سلامة أمينة في النتائج التالية:

- إن التوعية الوقائية تجنب الوقوع في حوادث العمل، حيث اتفقت مع نتائج الدراسة السابقة للطالبة "سلامة أمينة" على أن العمال يتعرضون للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

#### النتيجة العامة:

سعت هذه الدراسة الى التعرف على السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة النسيج والتجهيز -بسكرة- وذلك من خلال جملة من البرامج والإجراءات والتي تمثلت في التدريب ووسائل الوقائية وكذا التوعية الوقائية، واستنادا على النتائج المتحصل عليها في التسؤلات الفرعية المنبثقة من التساؤل الرئيس توصلنا الى نتيجة مفادها أن للسلامة المهنية دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل.

خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل، تشخيص واقع مؤسسة النسيج و التجهيز -بسكرة- TIFIB وعليه تمت الإجابة على التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية والتي تمثلت في السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، حيث توصلنا الى أن للسلامة المهنية دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل.

الخاتمة

## الخاتمة

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من أهم الظواهر الاجتماعية والنفسية وكذا الاقتصادية، الأكثر شيوعاً وانتشاراً في المؤسسات الصناعية، حيث اهتم الكثير من العلماء بهذه المشكلة ومحاولة إيجاد حلول لها، وذلك من خلال تشخيصها، ومعرفة أسباب وقوعها والآثار الناتجة عنها، كونها تهدد أمن وسلامة العامل من جهة، وتعرق إنتاجية واستمرارية المؤسسة من جهة أخرى.

وانطلاقاً من المعطيات النظرية التي تم جمعها، والمعلومات التي توصلنا إليها ميدانياً حول السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل داخل مؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة-، تمكنا من إبراز الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع السلامة المهنية، من خلال البرامج التي تقدمها للحفاظ على عناصر العملية الإنتاجية وخصوصاً العنصر البشري.

كما يمكننا التأكيد على الدور الإيجابي الذي يلعبه كل من التدريب في الأمن الصناعي، وكذا الوسائل الوقائية ومختلف النشاطات التوعوية في وقاية العامل من إصابات وحوادث العمل.

وعن واقع السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل يمكن التأكيد من خلال المعلومات والمعطيات المتحصل عليها ميدانياً، ان هذا الأخير وبالرغم من الخدمات التي يقدمها، إلا أنه يبقى يتطلب المزيد من الدعم والاهتمام من طرف أصحاب القرارات، المسؤول، والعمل على تطبيق مختلف برامج وإجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة سواء من طرف الإدارة أو من طرف العمال، وعليه تبقى مثل هذه الموضوعات تثير مزيداً من التساؤل، وبالتالي مزيداً من التقصي والبحث.

ومن خلال ما سبق فقد استخلصنا ان للسلامة المهنية دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة، وان كل من التدريب والتوعية الوقائية ولوسائل الوقاية تساهم في وقاية العامل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

# قائمة المراجع



1. أحمد حرز الله، (2010)، علم النفس المهني، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
2. أحمد زكي حلمي، (2007)، الصحة المهنية، دار البحر للنشر والتوزيع، القاهرة.
3. أحمد علي حسين، (2009)، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، العلاقة والأثر، دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العاملة للمصافي الشمالية، مصطفى بيجي، محافظة صلاح الدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، مجلة تكريت، للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 16.
4. أمل بكري، رينا حمارنة، زين بدران، (2009)، علم النفس الصناعي أسبابه وتطبيقاته، المكتب الجمعي للنشر والتوزيع، مصر.
5. آمنة ديب، (2013/2012)، ظروف العمل وعلاقتها بالكفاءة لإنتاجية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الآداب واللغات والعلوم الإنتاجية والإنسانية، جمعة العربي بن مهدي، أم لبواقي.
6. أميمة صقر المغني، (2006) واقع إجراءات الأمن وسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
7. آيت سعدي أمال، (2018/2017)، حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم.
8. إيمان بوراس، (2017/2016)، حوادث العمل يأتريها على الأداء المالي للمؤسسة الصناعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ل.م.د، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي.

9. باسل خميس محمد محمد، (2014)، علاقة المنظمة المتعلمة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
10. بكرابي عبد العالي، بوحفص مباركي، (2018)، دور التكوين وتعليم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بن احمد وهران، الجزائر، العدد 32.
11. بلعيد عصام، (2016/2015)، الأمن الصناعي وفعالية التنظيم، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ل.م.د، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة.
12. بوحوش عمار الذنبيات، محمد محمود، (1999)، مناهج البحث العلمي وظروف إعداد البحوث، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
13. بوخلوة نوح، (2015/2014)، دور الوقاية والأمن الصناعي في تقليل الحوادث المهنية للشركات البترولية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
14. جاري ديسلر، تقريب ومراجعة، محمد سيد أحمد عبد المتعال، (2015)، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض.
15. حامدي عبد الحق، (2015/2014)، إدارة الجودة الشاملة ودورها في التقليل من حوادث العمل، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
16. حسين بن عطية الحربي، (2010)، المفهوم القانوني للإصابة بالعمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، القاهرة.
17. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، (2006)، إدارة الموارد البشرية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عماد، (الأردن).

18. خلود ديب العويوي، (2008)، واقع الامن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة الجنوب الضفة الغربية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل.
19. دقيش خندودة، (2006)، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
20. دليلة أحمد هرفة، مروة كواشي، (2014/2013)، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة 08 ماي 1945، قالمة.
21. دوباخ قويدر، (2009/2008)، ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسنطينة.
22. دوقات عبد وآخرون، (ب.س)، البحث العلمي، ماهيته أدواته وأساليبه، ط7، دار الفكر، الأردن.
23. رحمانى ابتسام، لعقون سميرة، (2006)، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ل.م.د، جامعة عبد الرحمان، ميرة، بجاية.
24. رشيد زرواتي، (2002)، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جمعة المسيلة، الجزائر.
25. رمضان عمرون وآخرون، حوادث العمل أسبابها وأساليب حفضها، مجلة العلوم الإنسانية، عدد خاص، الملتقى الدولي حول المعانات في العمل.
26. زجاوي محمد، (2016/2015)، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث والأمراض المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.

27. زكريا طاحون، (2006)، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس بعادين، تونس.
28. سعاد نائب برنوطي، (2009)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن.
29. سعيد سبعون، هبة جرادي، (2012)، الدليل المنهجي، دار القصبه لنشر، الجزائر.
30. سلاطنية بلقاسم، الجيلاني حسان، (2004)، منهجية العلوم الاجتماعية، الدار الجزائرية، الجزائر.
31. سلامة أمنية، (2018/2017)، النقابة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيلي شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
32. سليم نعامة، (1971)، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للطبع والنشر والتوزيع، سوريا.
33. سمير حديبي، (2009/2008)، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.
34. سهيلة محمد، (2010)، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، كلية التربية، جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع.
35. صالح بن محمد العساف، (1995)، المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض.
36. صفاء عبد الله العريفي، (2014/2013)، برنامج تدريبي مفتوح لزيادة متون السلامة المهنية وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، كلية التربية، جامعة دمشق.
37. عامر سليمان عبد الملك، (1998)، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

## قائمة المراجع

38. عباس أبو شامة، (1999)، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
39. عبد الرحمان العيسوي، (2003)، علم النفس والإنتاج، دار المعرفة الجامعية، مصر.
40. عبد العالي لالو، سامي بركات، (2018/2017)، التدريب ودوره في تخفيض حوادث العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، ل.م.د، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة.
41. علي موسى حنان، (2007/2006)، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة.
42. عمر وصيفي عقيلي، (2013)، تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
43. عوني محمد عبيدات، (1998)، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
44. عويد سلطان المشعان، (1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.
45. غول محمد عادل، (2015/2014)، دور برامج الامن المهني في تحسين أداء العاملين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
46. فضيل دليو، (1999)، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، الجزائر.
47. قالية فيروز، (2012)، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

48. قايد نوال، (2016/2015)، حوادث العمل وأثرها على إستقرار العامل داخل المؤسسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة.
49. متساحة نسيم، (2018/2017)، تقييم الكفاءة نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
50. مجدي عبد الله شرارة، (2016)، السلامة والصحة المهنية وتأمين بنية العمل، مؤسسة فريد ريش إبيرت، مصر.
51. محمد شحاتة ربيع، (2010)، علم النفس الصناعي والمهني، دار مسيرة، الأردن.
52. محمد فالح صالح، (2004)، إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، دار الجامد للنشر والتوزيع، الأردن.
53. محمد مجردي الببتي، (2001)، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
54. محمود السيد أبو نبيل، (1985)، علم النفس الاجتماعي دراسات عربية وعالمية، ط4، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت.
55. محمود جلال حمزة، (1985)، العمل الغير منزوع باعتباره مصدر للإلتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
56. محمود حسن إسماعيل، (1996)، مناهج البحث في إعلام الطفل، دار النشر للجامعات، الجزائر.
57. محمود عباس عوض، (1971)، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف مصر.

58. مريم مرزوقي، (2018/2017)، الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
59. مسعودي كلتوم، (2010)، المعانات في العمل بين التناول السيكولوجي والسويولوجي، الملتقى الدولي الثاني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/01/16-15.
60. مشعلي بلال، (2011/2010)، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة مقدمة كجزء لنيل شهادة الماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف.
61. معلجين صهيب، (2018/2017)، إستراتيجيات الامن الصناعي وعلاقتها بالحوادث المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي.
62. مفتاح عبد السلام الشويهيدي، (2008)، الصحة والسلامة المهنية، إدارة المطبوعات للنشر، بنغازي، ليبيا.
63. منال طلعت محمود، (2003)، أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
64. نوار ماجدة، (2005/2014)، فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سونطراك، بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
65. هالة منصور، (2000)، محاضرات في مبادئ علم الإحصاء النفسي الاجتماعي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.

## قائمة المراجع

---

66. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضيل، هاشم فوزي العبادي، (2006)، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

67- <https://www.radioalgrie.dz.12/06/2020.2005>.



# الملاحق

الملحق رقم 01: الاستمارة قبل التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

تخصص: علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

تنظيم وعمل

قسم العلوم الاجتماعية

استبانة بحث بعنوان:

السلام المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل  
-دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB بسكرة-

تهدف هذه الاستبانة إلى دراسة دور السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل في مؤسسة النسيج بسكرة، وذلك استعمالا لمتطلبات درجة الماستر، لذا نتمنى منكم التعاون معنا في الإجابة على الأسئلة بدقة وموضوعية، علما أنها لغرض البحث العلمي فقط، الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة.

وتقبلو مني فائق عبارات التقدير والاحترام.

الأستاذة المشرفة:

الطالبة:

سميرة بشقة

زينب ترمسيت

السنة الجامعية

2020/2019م

## المحور الأول: البيانات العامة

1-الجنس :  ذكر  أنثى

2-السن: .....

3-المستوى التعليمي:  ابتدائي  متوسط  ثانوي

جامعي  تكوين مهني

4-الخبرة المهنية (الأقدمية): .....

## المحور الثاني: دور التدريب في الوقاية من حوادث العمل:

05-هل سبق لك وأن شاركت في دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلام في العمل :  نعم  لا

06-في حالة الإجابة بنعم كيف تم تدريبك:  عن طريق التكوين

برامج تدريبية ميداني

تريات خارجية

أخرى نذكر .....

07-هل تقوم المؤسسة بدورات تدريبية لإرشاد العمال للطريق السليمة في العمل:  نعم  لا

08-هل تقوم المؤسسة بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والإسعاف الأولية؟:  نعم  لا

09-هل يتم تدريبك على استعمال الآلات الجديدة؟:  بصفة دائمة  بصفة مؤقتة

10-هل تتلقى تدريباً على خطة الإخلاء والطوارئ؟:  نعم  لا

11-هل يخضع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة؟:  نعم  لا

12-هل هناك التزام بتطبيق البرامج التدريبية من طرف العمال أثناء القيام بالعمل؟

دائماً  أحياناً  أبداً

13-هل حضورك لدورات تدريبية في مجال السلامة المهنية جنبك الوقوع في الحوادث؟:  نعم  لا

المحور الثالث: دور وسائل الوقاية في الوقاية من حوادث العمل:

14- هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية الخاصة بعملك؟: دائماً  أحياناً  أبداً

15- هل تستخدم وسائل الوقاية الشخصية أثناء ممارستك لمهامك (خوذة، قفازات، كامات ...)?

دائماً  أحياناً  أبداً

16- هل توجد مستلزمات الإسعافات الأولية في مكان عملك؟: نعم  لا

17- هل توجد أنظمة إنذار لتحذير العاملين بالخطر في مكان العمل؟: نعم  لا

18- هل مخارج الطوارئ توجد بأعداد كافية وفي المكان المناسب في المؤسسة؟: نعم  لا

19- هل تفرض المؤسسة على عاملها تطبيق القوانين الوقائية من الحوادث؟: نعم  لا

20- هل تفرض المؤسسة عقوبات ردية على العاملين الغير ملتزمين باستخدام وسائل الوقاية؟: نعم  لا

21- هل استعمال وسائل الوقاية: تجنبك حوادث العمل

لا تجنبك حوادث العمل

المحور الرابع: دور التوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل:

22- هل توفر المؤسسة نشاطات تحسيسية تمكن عمالها من توعيتهم حول التعرض لحوادث العمل؟: نعم  لا

23- في حالة الإجابة بنعم، يتم ذلك عن طريق: ملتقيات

اجتماعات

ندوات

ملصقات

24- هل توفر المؤسسة كتيبات وإرشادات حول كيفية استخدام وسائل الوقاية؟: نعم  لا

25- هل يوجد في مكان عملك إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية؟: نعم  لا

26- هل يوجد لوحات ارشادية بجوار الآلات في أماكن العمل لإرشاد العمال لطريقة العمل الصحيحة؟: نعم  لا

27- هل تقوم المؤسسة بحملات إعلامية منتظمة ودورية حول السلامة المهنية؟: نعم  لا

28- هل يتم وضع الملصقات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلام المهنية في أماكن واضحة ومرئية؟:

لا  نعم

29- هل وضوح أساليب التوعية يؤدي إلى اتباعها؟:  دائماً  أحياناً  أبداً

30- هل الإلتزام بأساليب التوعية الوقائية:  تجنب حوادث العمل

لا تجنب حوادث العمل

الملحق رقم 02: يمثل قائمة الأساتذة المحكمين لاستبيان الدراسة

الرقم	الاسم واللقب	التخصص
1	د/ دباب زهية	علم الاجتماع
2	د/مشري سميرة	علم الاجتماع
3	د/ميدني شايب ذراع	علم الاجتماع

الملحق رقم 03: الاستمارة بعد التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

تخصص: علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

تنظيم وعمل

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

استبانة بحث بعنوان:

**السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل  
-دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB بسكرة-**

تهدف هذه الاستبانة إلى دراسة دور السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل في مؤسسة النسيج بسكرة، وذلك استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير، لذا نتمنى منكم التعاون معنا في الإجابة على الأسئلة بدقة وموضوعية، علماً أنها لغرض البحث العلمي فقط، الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة.

وتقبلو مني فائق عبارات التقدير والاحترام.

الأستاذة المشرفة:

الطالبة:

د. سميرة بشقة

زينب تمريسي

السنة الجامعية

2020/2019م

## المحور الأول:البيانات العامة

1- الجنس :  ذكر  أنثى

2-السن:.....

3-المستوى التعليمي:  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي  تكوين مهني

4-الخبرة المهنية (الأقدمية): .....

### المحور الثاني: مدى مساهمة التدريب الصناعي في الوقاية من حوادث العمل:

05- هل تقوم المؤسسة بدورات تدريبية لإرشاد العمال للطرق السليمة في العمل:  نعم  لا

06- هل سبق لك وأن شاركت في دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة في العمل :  نعم  لا

- في حالة الإجابة بنعم كيف تم تدريبك:  عن طريق التكوين

برامج تدريبية ميداني

تدريبات خارجية

أخرى نذكر .....

07- هل تقوم المؤسسة بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والإسعاف الأولية؟  نعم  لا

08- هل يتم تدريبك على استعمال الآلات الجديدة؟:  بصفة دائم  بصفة مؤقتة

09- هل تقوم المؤسسة بوضع برامج تدريبية خاصة بالعمال الجدد؟  نعم  لا

10- هل هناك التزام بتطبيق البرامج التدريبية من طرف العمال أثناء القيام بالعمل؟

دائما  أحيانا  أبدا

11- هل يخضع البرنامج التدريبي لمتابعة مستمرة من طرف الإدارة؟  نعم  لا

12- هل حضورك لدورات تدريبية في مجال السلامة المهنية جنبك الوقوع في الحوادث؟  نعم  لا

### المحور الثالث: مدى مساهمة الوسائل الوقائية في الوقاية من حوادث العمل:

14- هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية الخاصة بالعمل؟:



دائما  أحيانا  أبدا

15- هل تلتزم باستخدام وسائل الوقاية الشخصية أثناء ممارستك لمهامك (خوذة، قفازات، كمادات...)?

دائما  أحيانا  أبدا

16- هل يتوفر مكان العمل على مستلزمات الإسعافات الأولية؟ نعم  لا

17- هل يتوفر مكان العمل على أنظمة إنذار لتحذير العاملين بالخطر؟ نعم  لا

18- هل توفر المؤسسة مخارج للطوارئ وبأعداد كافية وفي الأماكن المناسبة؟ نعم  لا

19- هل تحرص المؤسسة على تطبيق عاملها لكافة التعليمات والقوانين الوقائية من الحوادث؟: نعم  لا

20- هل تفرض المؤسسة عقوبات ردية على العاملين غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية؟: نعم  لا

21- هل تمتلك المؤسسة آلات مزودة بأجهزة الأمان؟ نعم  لا

22- حسب رايك هل وسائل الوقاية التي توفرها المؤسسة كافية وفعالة؟.....

المحور الرابع: مدى مساهمة التوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل:

23- هل تقوم المؤسسة بأنشطة تحسيسية تمكن من توعية العمال حول التعرض لحوادث العمل؟: نعم  لا

24- في حالة الإجابة بنعم، يتم ذلك عن طريق:  ملتقيات

اجتماعات

ندوات

ملصقات

25- هل تقوم المؤسسة بحملات إعلامية منتظمة ودورية حول السلامة المهنية؟: نعم  لا

26- هل يوجد في مكان عملك إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية؟: نعم  لا

27- هل يوجد لوحات ارشادية بجوار الآلات في أماكن العمل لإرشاد العمال لطريقة العمل الصحيحة؟: نعم  لا

28- هل توفر المؤسسة كتيبات وإرشادات حول كيفية استخدام وسائل الوقاية؟  نعم

29- هل يتم وضع الملصقات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة المهنية في أماكن واضحة ومرئية؟

لا  نعم

30- في رأيك هل وضوح أساليب التوعية يؤدي إلى اتباعها؟:  دائماً  أحياناً  أبداً

31- حسب رأيك هل الإلتزام بأساليب التوعية الوقائية جنبك الوقوع في حوادث

العمل؟.....

.....

...

شكراً على تعاونكم

## الملحق رقم 04: دليل المقابلة

1- هل سبق وأن تعرض أحد العمال لحادث عمل؟

.....-

2- هل يتم عقد دورات تدريبية للعمال فيما يخص السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث

العمل؟

.....-

3- هل تقوم المؤسسة بنشاطات وتوعية العامل من حوادث العمل وكيفية الوقاية منها؟

.....-

4- هل نوعية العمل داخل المؤسسة يتطلب استخدام وسائل وقاية الشخصية وهل يتم توفيرها

للعامل؟

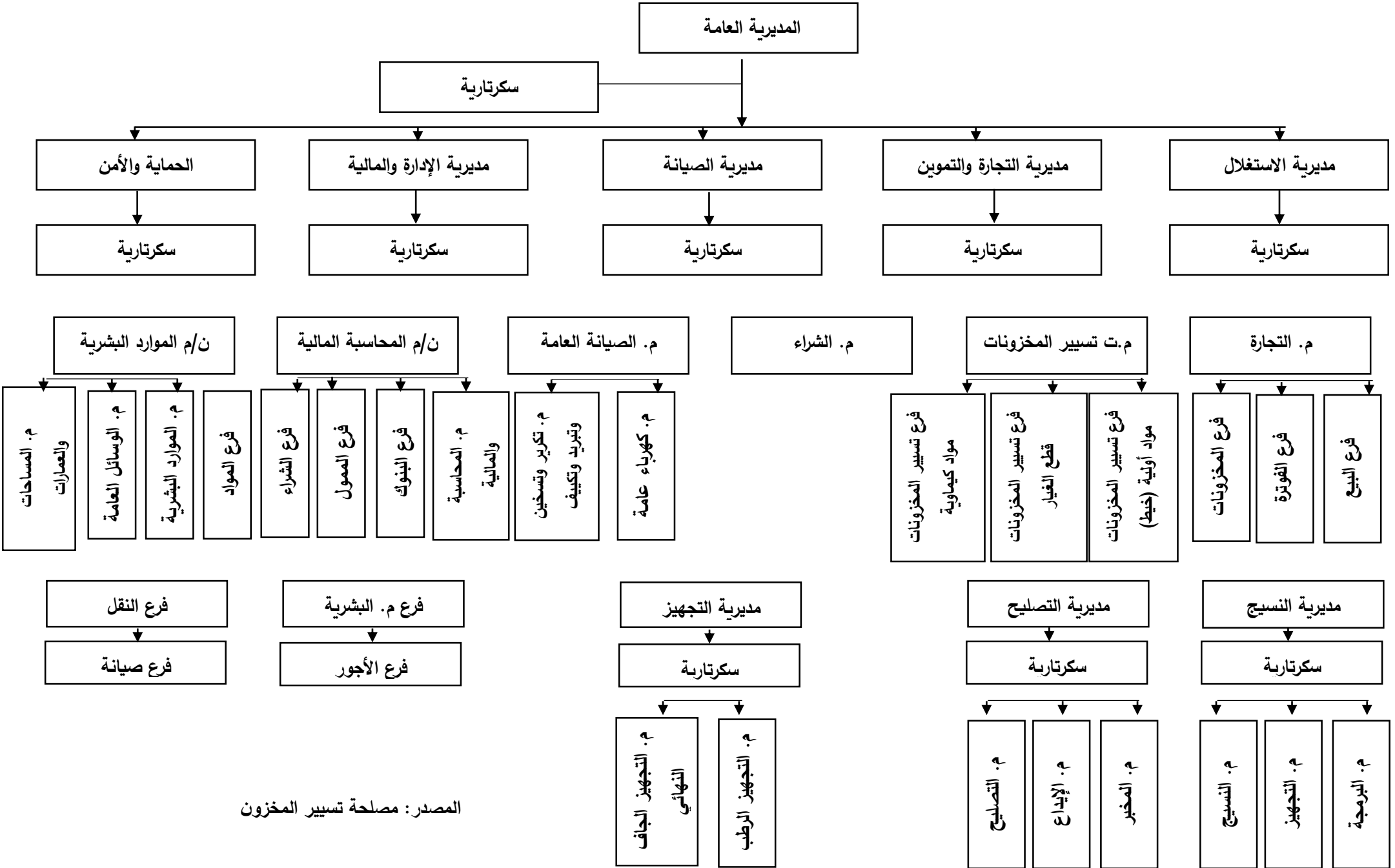
.....-

5- ماهي الإجراءات المتبعة من طرف المؤسسة لحماية العاملين من حوادث العمل خاصة

داخل ورشات الصناعية؟

.....-

الملحق رقم (05): يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة النسيج والتجهيز -بسكرة- TIFIB



المصدر: مصلحة تسيير المخزون