



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة



كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم النفس

تخصص: عمل وتنظيم

موضوع المذكرة:

فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من
وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة
سوناطراك بسكرة

-دراسة ميدانية على عينة من عمال ورشات مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة-

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس تخصص العمل والتنظيم

تحت إشراف الدكتورة:

✦ مدور مليكة

من إعداد الطالبة:

✦ نوار ماجدة

السنة الجامعية: 2015/2014

شكر والتقدير

الحمد لله عز وجل أولاً أشكره على عظيم نعمته والصلاة والسلام على سيدنا
محمد وعلى آله وصحبه وسلم

أتقدم بخالص الشكر وعظيم التقدير و الامتتان إلى الدكتورة مدور مليكة التي
شرفتني بقبولها المتابعة والإشراف على المذكرة

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأساتذتي الأفاضل بقسم العلوم الاجتماعية لما
شملوني من النصح والإرشاد طيلة فترة الدراسة

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير لأساتذتي الأفاضل لتكرمهما بمناقشة مذكرتي
فجزاهما الله عني خير الجزاء

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى عمال مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة الذين
أمدوني بالمعلومات الكافية لإنجاز الدراسة التطبيقية، كما أخص بالشكر كل من
ساعد في توزيع الاستبيان وإجابة عليه

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني وساندني من قريب أو بعيد
في إتمام هذا العمل خاصة الوالدين الكريمين.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر والتقدير	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
ملخص الدراسة	
مقدمة	أ
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
1- إشكالية الدراسة	02
2- أهمية الدراسة	03
3- أهداف الدراسة	03
4- المفاهيم الإجرائية	04
5- الدراسات السابقة	05
الفصل الثاني: تحليل المفاهيم	
تمهيد	11
1- السلامة المهنية	11
1 1 مفهوم السلامة المهنية	11
1 2 التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية	12
1 3 نظريات تفسير وقوع الحوادث	14
1 4 مظاهر السلامة المهنية	15
1 5 أهداف السلامة المهنية	19
1 6 الأسس العامة لبرامج السلامة المهنية	22
2- الصحة المهنية	23
2 1 مفهوم الصحة المهنية	23
2 2 كيفية تحقيق أهداف الصحة الصناعية والمهنية	25
2 3 مهام إدارة الصحة المهنية	29

30	4 2	برنامج الخدمات الصحية
31	5 2	أهداف الخدمات الصحية
33	3 3	إجراءات برامج الصحة والسلامة المهنية
34	1 3	تخطيط برامج السلامة المهنية في المنشآت الصناعية
43	2 3	تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية
44	3 3	تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية
44	4 4	أسباب إتباع إجراءات الصحة والسلامة المهنية
45	5 5	استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
45	1 5	استراتيجية دراسة أسباب الحوادث
45	2 5	استراتيجية تصميم بيئة العمل
46	3 5	استراتيجية الجو التنظيمي
46	4 5	استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي
47	5 5	استراتيجية الحوافز
47	6 5	استراتيجية تجزئة العمل
47	7 5	الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى السلامة المهنية
48	6 6	وسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية
49	7 7	بعض الهيئات الوصية والتشريعات السلامة المهنية
49	1 7	بعض الهيئات الوصية
52	2 7	التشريعات السلامة المهنية
			8 إجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مديرية الصيانة سوناطراك
56		بسكرة
56	1 8	تصريح العمل
57	2 8	تقييم الأخطار
61	3 8	مخطط النجدة
62	4 8	قانون الداخلي للمديرية
63	5 8	وسائل الوقاية في المديرية
64		خلاصة

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

66	تعريف بالمؤسسة.....
69	1- الدراسة الاستطلاعية.....
71	2- منهج الدراسة.....
71	3- حدود الدراسة.....
71	4- مجتمع وعينة الدراسة.....
72	5- أدوات الدراسة.....
75	6- الأساليب المعالجة الإحصائية.....

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج الدراسة

78	1 - عرض وتحليل النتائج.....
86	2 - مناقشة وتفسير النتائج.....
93	خاتمة
96	المراجع.....
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
74	حساب الثبات الاستتبان بألفا كرونباخ	01
74	حساب الثبات الاستتبان بالتجزئة النصفية	02
78	المعالجة الإحصائية للمحور فعالية الأنظمة و اللوائح الصحة والسلامة المهنية.	03
80	المعالجة الإحصائية للمحور فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل.	04
82	المعالجة الإحصائية للمحور فعالية الخدمات الصحية	05
82	المعالجة الإحصائية للمحور فعالية البرامج الإرشادية	06

ملخص الدراسة

جاءت إشكالية هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك بحصر إجراءات الصحة والسلامة المهنية في هذا البحث على:

- الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية.
- توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية.
- الخدمات الصحية.
- البرامج الإرشادية.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية والتحكم فيها ميدانيا تم اختيار مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة (DMB) مكانا لإجراء الدراسة الميدانية، وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع المعلومات تمثلت في تصميم الاستبيان وتوزيعه على عينة البحث مكونة من 40، وتم الاسترجاع 35 أي بالنسبة 34.31%، بالإضافة إلى الاعتماد على المقابلات مع مسؤول الأمن والوقاية ولجنة السلامة المهنية، والمقابلة مع طبيب العمل مع الاعتماد أيضا على الملاحظة.

وبإتباع خطوات المنهج الوصفي تم جمع المعلومات المتحصل عليها ومعالجتها إحصائيا، بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

وفي الأخير توصلت نتائج الدراسة إلى ان جميع الإجراءات المطبقة في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة فعالة من وجهة نظر العاملين:

- فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية.
- فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية.

- فعالية الخدمات الصحية.
- فعالية البرامج الإرشادية.

مقدمة

يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، ستبقى غير مفيدة ولا تعمل إذا لم يتوفر العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية؛ فإنه من العدل والإنصاف أن تتوافر له ظروف العمل الآمنة الكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه عن العمل.

لذلك يحتل موضوع الصحة والسلامة المهنية مركزا مهما في دراسات علم النفس العمل والتنظيم، ويعتبر من المواضيع الجوهرية التي تحتل مكانة ليس على المستوى الفردي فقط وإنما على مستوى المؤسسات المحلية و الإقليمية وحتى دولية؛ حيث أن الصحة والسلامة المهنية تعد من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد في أي موقع كان؛ لأنها تحافظ على الأرواح الممتلكات؛ لذلك اهتمت المنظمات والمؤسسات بالصحة والسلامة العاملين في مواقع العمل، لأنهم قد يتعرضون للعديد من المخاطر المهنية وحوادث العمل والأمراض المهنية يوميا، مما تؤدي هذه الحوادث إلى تكاليف اقتصادية عالية نتيجة تعطل الآلات العمل أو بسبب الإصابات أو التلف الآلات أو التعويضات التي تدفع للعامل المصاب.

ونتيجة لهذه المخاطر المتعددة التي قد تتعرض لها القوى البشرية العاملة، كان لابد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية و المحافظة على تلك القوى من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج الصحة والسلامة المهنية، وضرورة الاهتمام بتوفير معدات الوقاية الشخصية، وكذلك توفير صندوق الإسعافات الأولية وأجهزة الإنذار وطفائيات الحريق وذلك لمواجهة الحالات الطارئة.

بالإضافة إلى الإجراءات المتصلة بتنظيم الصحة والسلامة المهنية التي تتم خارج المنشآت الصناعية والتي تتناول وضع السياسات وسن قوانين وإصدار الأنظمة واللوائح وتوفير وسائل الخدمات الصحية وتقديم برامج إرشادية خاصة بالصحة والسلامة المهنية والاهتمام بتطويرها بحيث تواكب التقدم العلمي للوصول إلى أرقى المستويات في هذا المجال.

وتعتبر مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة كغيرها من المؤسسات التي تسعى للمحافظة على موردها البشري بحمايته من المخاطر المهنية بوضع برامج وإجراءات الصحة والسلامة المهنية حتى يعمل في أمن وراحة في مواقع العمل.

لكن هل هذه البرامج والإجراءات التي تطبقها مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة فعالة أم غير فعالة، ومن أجل معرفة فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في هذه المديرية من وجهة نظر العاملين، ويتضمن هذا البحث مدخلا لدراسة الحالية وقسما نظريا و آخر تطبيقيا.

و قد استهلّت الطالبة الباحثة بداية الدراسة مدخل عام من خلال مقدمة و ثم التطرق للإشكالية المطروحة لدراسة و كذا التساؤلات إلى جانب أهداف الدراسة وأهميتها وإعطاء بعض التعاريف الإجرائية أخيرا عرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالدراسة الحالية.

أما القسم النظري الذي يحتوي على فصل تحليل المفاهيم، فقط تطرقت الباحثة إلى مفاهيم الصحة والسلامة المهنية بشكل عام، بالإضافة إلى تطرق إلى إجراءات الصحة والسلامة المهنية، ثم تطرق إلى استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل، ثم إلى بعض الهيئات والتشريعات السلامة المهنية .

أما القسم التطبيقي الذي يحتوي على فصلين الثالث خصص للدراسة الميدانية و إجراءاتها، حيث تطرقت فيه إلى توضيح الطريقة المنهجية المقترحة للدراسة بداية بالدراسة الاستطلاعية ثم المنهج المستخدم للدراسة ثم حدودها وكذا التعريف بمجتمع الدراسة وكيفية اختيار العينة إلى جانب توضيح ووصف الأدوات المستعملة لجمع البيانات ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة للحصول على نتائج الدراسة الحالية. أما الفصل الرابع خصص لعرض النتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها و أخيرا إعطاء بعض الاستنتاجات التي تم استخلاصها من الدراسة الحالية وكذا المراجع والملاحق.

الفصل الأول: موضوع الدراسة

1 - إشكالية الدراسة.

2 - أهمية الدراسة

3 - أهداف الدراسة

4 - المفاهيم الإجرائية

5 - الدراسات السابقة

1- الإشكالية الدراسة

يعتبر موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع الهامة التي لقيت الحظ الكبير في الاهتمام بها من طرف المختصين و أرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين نتيجة التقدم التكنولوجي الذي شهده العالم حيث انتقل هذا الأخير من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي (دوباخ2009)، حيث أن هذا الانتقال أفرز العديد من الحوادث و الأمراض المهنية ، وها ما أدى إلى الاهتمام بالصحة والسلامة العامل للحفاظ عليه و تحقيق له العمل في أمن والسلامة مما يؤدي هذا أن يكون العامل راض عن عمله و مرتاح فيه.

وتعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي لجميع الأفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه (أميمه صقر2006)؛ لذلك تزداد أهمية الصحة و السلامة المهنية بتعدد الأخطار و تنوعها التي تواجه الفرد تبعا للتطور الذي يشهده العالم في جميع المجالات ، وبذلك تكون السلامة المهنية من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد الوطني في أي موقع كان من خلال المحافظة على عناصر الإنتاج والتقليل من الخسائر البشرية والمادية.

ويتجسد التقليل من الخسائر البشرية والمادية في اهتمام المنظمات وأرباب العمل في وضع مجموعة من الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية و المحافظة على عناصر الإنتاج -العامل، الآلة، بيئة العمل- و خاصة العامل لأنه المورد المهم في العملية الإنتاجية؛ لذا يجب الاهتمام به والمحافظة عليه وتوفير له بيئة آمنة سالمة من المخاطر وهذا من أجل تحقيق له راحة ورضا عن عمله ،مما يؤدي إلى تكوين علاقة ايجابية بين الفرد العامل و بيئة عمله المحيطة به ويتجسد ذلك في زيادة الإنتاج المؤسسة و إبداع العامل فيها .

إن التعرف على الحوادث و الأمراض المهنية هو الخطوة الأولى و نقطة الانطلاق في فهم وإدراك طبيعة تلك الحوادث و الأمراض المهنية و مسبباتها كجزء مهم في ثقافة السلامة المهنية، مما أدى إلى استخدام إجراءات و طرق هندسية و الطبية للوقاية منها (بخته هدار 2012)، أي وضع برامج تهتم بحماية العامل و الآلة و بيئة العمل و بالتالي رفع من قيمة الصحة والسلامة المهنية و الحد من الحوادث و الأمراض المهنية أو حتى التقليل منها إلى مستوى أدنى، وعليه تكمن المشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

التساؤل الرئيسي:

ما فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العمال في مؤسسة سونا طراك بسكرة DMB؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- ما مدى فعالية تطبيق الأنظمة واللوائح في وضع إجراءات الصحة و السلامة المهنية في مؤسسة سونا طراك بسكرة من وجهة نظر العمال ؟
 - 2- ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة و السلامة المهنية في مؤسسة سونا طراك بسكرة من وجهة نظر العمال ؟
 - 3- ما مدى فعالية خدمات الصحية في مؤسسة سونا طراك بسكرة من وجهة نظر العمال؟
 - 4- ما مدى فعالية برامج الإرشادية المقدمة في مؤسسة سونا طراك من وجهة نظر العمال؟
- 2- : أهمية الدراسة :

- 1- إثراء التراث الأدبي بهذا النوع من الدراسات التي سوف تكون مرجع يعتمد عليه في المحافظة على سلامة وصحة العامل في المؤسسات.
- 2- تعتبر دراسة فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية لها دور كبير في التأثير على أداء العامل وإنتاجيته وبالتالي على المؤسسة ككل.

3- تسمح هذه الدراسة لأصحاب المؤسسات العمل بهذه الإجراءات التي سوف تقلل من الإصابات العمل والأمراض المهنية للعمال وسينعكس إيجاباً على المؤسسة .

4- أهداف الدراسة

1- معرفة فعالية الأنظمة واللوائح في وضع إجراءات الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة سونا طراك بسكرة من وجهة نظر العمال.

2- معرفة فعالية اهتمام وسائل الصحة و السلامة المهنية في مؤسسة سونا طراك بسكرة من وجهة نظر العمال .

3- معرفة فعالية الخدمات الصحية في مؤسسة سونا طراك من وجهة نظر العمال.

4- معرفة فعالية البرامج الإرشادية المقدمة في المؤسسة سونا طراك بسكرة من وجهة نظر العمال.

4- مصطلحات الإجرائية للدراسة:

1- الفعالية : يقصد بالفعالية في هذه الدراسة هي مدى قدرة المؤسسة على وضع مجموعة من القوانين و البرامج الصحة و السلامة المهنية للحفاظ على العنصر البشري لديها بالتقليل من حوادث العمل و الأمراض المهنية، ويتم قياسها من خلال وجهة نظر العاملين من خلال إجاباتهم على الاستبيان.

2- الإجراءات : هي البرامج و استراتيجيات التي وضعتها المؤسسة لتحقيق السلامة المهنية للعمال.

3- الصحة و السلامة المهنية: هي ما تهدف إليه المؤسسة لتحقيقه من خلال وضع الإجراءات الخاصة به من أجل رفع من قيمة الصحة وسلامة العامل و خفض من معدلات حوادث العمل و الأمراض المهنية .

4- العمال: هم العاملون بورشات مديرية الصيانة سونا طراك بسكرة.

5 -مديرية الصيانة سونا طراك:تعتبر مديريةية الصيانة سونا طراك لولاية بسكرة من أهم المديريات الصناعية التابعة لشركة سونا طراك، و هي تحتوي على هياكل الصيانة جد متطورة و أجهزة الكترونية جيدة تضمن الصيانة المتخصصة لكل المستويات، كما تشغل المديرية 205 عامل في كافة الاختصاصات.

5- الدراسات السابقة

• الدراسات المحلية:

1- دوباخ قويدر(2009) بعنوان " مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات

حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- الجزائر .

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي،وهدفت أيضا لمعرفة ماهي مساهمة وضع الأساليب التوعوية الوقائية في مجال الأمن الصناعي.

تم جمع المعلومات باستخدام استبيان على عينة بلغت 38 عاملا خضعوا للتدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي بالإضافة إلى اعتماده على المقابلات الحرة مع بعض العمال،وكذا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة ،كما تم الاعتماد على الملاحظة العمال أثناء عملهم.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، و أوضحت الدراسة أيضا أن وضع الأساليب التوعوية الوقائية في مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات و حوادث العمل والأمراض المهنية.

2- بخته هدار(2012) بعنوان "دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحد ورقلة- الجزائر"

هدفت هذه الدراسة إلى الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية و التعرف على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كما هدفت إلى معرفة تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، و توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. تم جمع المعلومات عن طريق دراسة الحالة للمؤسسة و المسح المكتبي، الوثائق الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى استخدام المقابلة والملاحظة.

أوضحت نتائج الدراسة أن تعمل إدارة السلامة والصحة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع من إنتاجية العاملين.تعتبر مؤسسات الصغيرة والمتوسطة نوع من أنواع المؤسسات وهذا حسب تصنيف المؤسسات و أهم مورد تركز عليه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو المورد البشري، نظرا لقلة الأيدي العاملة بها وتتمتع بكفاءة.كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، و لكن يوجد إهمال من طرف العاملين.

• الدراسات العربية:

1 -راشد العتيبي (2004) بعنوان "أثر تطبيق إجراءات السلامة الوقائية في الحد من حوادث الحريق في الشقق المفروشة بمدينة الدمام- فلسطين "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب وقوع حوادث العمل في الشقق المفروشة بمدينة الدمام ،كما هدفت إلى مدى توافر إجراءات السلامة الوقائية في الشقق المفروشة. تم جمع المعلومات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ،تم توزيع الاستبيان على عينة بلغ عددها 349 مفردة .

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك أسباب تؤدي بدرجة عالية لوقوع حوادث الحريق، هناك توافر بدرجة مرتفعة لإجراءات السلامة الوقائية في الشقق المفروشة من حيث كل من الموقع و التصميم الإنشائي ، والتمديدات و التجهيزات الفنية للكهرباء والغاز. 2- أميمه المغني (2006) بعنوان " واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة- فلسطين".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة السلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة .

تم جمع المعلومات من أصحاب المنشآت الصناعية باستخدام استبيان وذلك بتوزيعه على العينة بلغ عدد أفرادها 258 شخصا بالنسبة استرداد تقدر 98% من الذين شاركوا في الدراسة.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية و بين الالتزام بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية. كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة

المهنية، كما أوضحت النتائج بأن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل ، كما أن المنشآت الرقابية لا تتخذ الإجراءات التأديبية في حالة عدم التزام المؤسسات الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حيث أن المنشآت الصناعية تهتم بهذه الإجراءات.

3- إسماعيل هابيل و علاء عايش (2012) بعنوان "تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة- فلسطين".

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية .

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات اللازمة حيث تم إعداد استبيان مكون من أربعة أبعاد تشمل 58 فقرة وذلك بتوزيعه على عينة بلغ عددها 218 شخصا و كانت نسبة الاسترداد تقدر بـ 80% من الذين شاركوا في هذه الدراسة ، إضافة إلى اعتماده على المقابلات الشخصية .

أوضحت نتائج الدراسة أن التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، كما أن توفير قواعد ووسائل السلامة الوقائية في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما اتضح أن العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية حول كيفية استخدام وسائل وأدوات السلامة المهنية .

تعليق على الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بمراجعة ما تمكن الحصول عليه من دراسات سابقة تتعلق بموضوع الدراسة الحالية. وقد كان من هذه المراجعة في المقام الأول تغذية معلوماتها حول الدراسات التي تناولت موضوع دراستها حتى تستطيع الإلمام بموضوع دراستها.

كما هدفت الباحثة من ذكر الدراسات السابقة أن تتحقق لدراستها بعداً زمنياً ومكانياً عن طريق مقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية، وأن تكون الدراسة الحالية المكمل لما توصلت إليه الدراسات السابقة.

لقد أظهرت الدراسات السابقة أهمية الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها المختلفة في الحد أو تقليل من الإصابات بالأمراض المهنية وحوادث العمل، وما قد يترتب عليها من خسائر مادية وبشرية، وقد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها ومجتمعاتها والأدوات المستخدمة كل منها، إضافة إلى الاختلاف في نتائجها. وقد استفادت الباحثة من بعض هذه الدراسات في رسم الإطار النظري للدراسة الحالية، ورسم تصور للإجراءات التي اتخذتها لوضع هذه الدراسة موضع التنفيذ وفي تطوير أداة الدراسة وتقييمها و صياغة فقرات الاستبيان وتفسير النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مع أغلب هذه الدراسات في استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الوزنية.

الفصل الثاني: تحليل المفاهيم

- تمهيد

- 1 - السلامة المهنية.
- 2 - الصحة المهنية.
- 3 - إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
- 4 - أسباب إنباع إجراءات الصحة والسلامة المهنية.
- 5 - استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.
- 6 - وسائل لإنجاح الصحة والسلامة المهنية.
- 7 - بعض الهيئات الوصية والنشريات السلامة المهنية.
- 8 - الإجراءات الصحة والسلامة المهنية المنبذة في
مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة .

- خلاصة

تعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي الذي يحمي الإنسان من المخاطر المهنية، حيث تهدف إليها جميع المنظمات الصناعية و الخدمية بشكل عام للحفاظ على عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري الذي يعتبر المورد الإستراتيجي لجميع المؤسسات، وهذا من أجل الاستقرار الانفعالي ونفسي للعمال وشعورهم بالأمن مما ينعكس إيجابا على الإنتاج الإنتاجية، ومن أجل تحقيق ذلك وضعت مجموعة من الإجراءات للصحة والسلامة المهنية لحماية العامل من المخاطر المهنية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

1 السلامة المهنية:

1 1 مفهوم السلامة المهنية:

- عرفت السلامة المهنية: "تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة".
- وعرفت أيضا: "سياجات الأمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث و الإصابات ،و التي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلافيتها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج ،التي يجب الحد منها ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين في حوادث العمل ،و أمراض المهنية".(دوباخ)
- يعرفها رستم لطفي: "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية،وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل"(العايب رابح:2006،ص،153)

المفهوم الوظيفي: وفق هذا المفهوم تعتبر السلامة المهنية مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل و الأمراض المهنية ،وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية

من المخاطر للحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف والضياع (خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب: 2010، ص 9).

المفهوم التنظيمي: وفق هذا المفهوم التنظيمي السلامة المهنية هي تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق أهداف السلامة المهنية (أي دور جميع الأطراف المعنية) (خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب: 2010، ص 10).

وبشكل عام ومن خلال ما سبق من التعريفات يمكن بلورة تعريف حول السلامة المهنية:

" مجموعة الإجراءات الوقائية التي تهدف لحماية عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري، حيث يكون وضع هذه الإجراءات بمشاركة العاملين حتى تحفزهم وترفع من روحهم المعنوية وبالتالي تطبيق هذه الإجراءات التي ساهموا في وضعها؛ وبذلك تحقق المنظمة السلامة المهنية للعمال التي تحقق أهداف المنظمة ككل برفع الإنتاج وبجودة عالية للمنتجات" (تعريف خاص بالباحثة).

- تعريف الحادث: هو جميع الحوادث التي تسبب إصابة جسدية لسبب خارجي مفاجئ وقع في سياق علاقة العمل أي في موقع العمل (Ministere de la santé publique (1989), P 257)

1-2- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية:

عرف الإنسان القديم، منذ عصور الموغلة في التاريخ الفرعوني السلامة المهنية (الأمن الصناعي)، حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش، كذلك الكتابات على الورق البردي وجدان المعابد والقبور. والتي تناولت بالوصف العديد من الأمراض الصناعية، مثل: الربو الشعبي الذي كان يصيب صناع الأسلحة نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من أحجار الجرانيت التي كانت تصنع منها الأسلحة والمعدات وإصابات العمود

الفكري للعازفين على الآلات الموسيقية الكبيرة في المعابد، وأيضا إصابة الحمالين بالبصاق الدموي، وغيرها من الأمراض المهنية الأخرى.

كما عرف الإغريق وعلماء الرومان أمراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي والتشوهات التي كان العمال يصابون بها وغيرها من الأمراض الصناعية المختلفة.

و منذ ذلك التاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية والأمن الصناعي، وخضع لقواعد وأصول وأسس مهنية، ساهم في تطويرها معظم العلماء كل بحسب تخصصه.

وعلى الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة للسلامة المهنية والمفاهيم الحديثة، إلا أن العالم أجمع مدين للمصري القديم ، الذي وضع البدايات و الأسس الأولى لمعرفة مفاهيم السلامة المهنية وقضاياها ، وأمراض الصحة المهنية وقواعد السلامة من الأمراض والحوادث الصناعية.

ويتحدد مفهوم السلامة المهنية الحديث في توفير ظروف العمل آمنة، ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل ، هو مفهوم السلامة والصحة المهنية ،والذي أصبح هو المصطلح العالمي الجديد وبات هو المفهوم الصحيح والأعم لمعنى الأمن الصناعي.

من هذا المنطلق أصبحت مفاهيم السلامة المهنية، تعني الأداء في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو الإقلال منها قدر الإمكان وإلى مستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة(خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب:2010، ص 97-98)

ولقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل هي :

*المرحلة الأولى: مرحلة الاهتمام "الأمن الصناعي"، لأن الذين كانوا يحتاجون للاهتمام به هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض العاملين فيها لحوادث وأمراض.

*المرحلة الثانية: مرحلة الاهتمام ب"السلامة المهنية"، وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضاً، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها. فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات.

*المرحلة الثالثة والحالية: مرحلة الاهتمام ب"توفير بيئة آمنة" عموماً، وبالسلامة و الصحة المهنية عموماً، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث، بغض النظر عن مصادرها؛ فقد وجدت المنظمات بان من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه؛ بل قد يتعرض لحوادث /أو أمراض من مصادر غير العمل، ومع هذا تنعكس على أدائه (سعاد نائف برنوطي: 2007، ص، 467).

1-3- نظريات تفسير الوقوع في الحوادث (السلامة المهنية):

1-3-1- النظرية القدرية: أن من يقع في الحوادث إنسان سيء الحظ وأكثر قابلية لتكرارها، وأن من لا يقع في الحوادث طيب الحظ ولديه مناعة و حصانة منها. فالواقع في الحوادث وعدم الوقوع فيها شيء يرجع إلى القدر.

1-3-2- النظرية التحليلية: فتؤكد على دور العوامل النفسية اللاشعورية في وقوع الحوادث، فالحادثة ماهي إلا أفعال و تصرفات مقصودة لا شعورياً. فعندما يشتد النزاع بين العامل وصاحب العمل؛ فإن تورط هذا العامل في حادثة يترتب عليها الآلة، فإن الآلة ماهي إلا بديل ورمز لصاحب العمل الذي يريد أن ينتقم منه. ويرى فرويد أن الحوادث تعبير لصراع عصابي، وأن ما يلحق جسم الفرد من إصابة نتيجة لها ماهو إلا عقاب موجه للذات كتنفيس عن مشاعر الذنب المرتبطة بمواقف معينة في حياة الفرد.

1-3-3- النظرية التجريبية: تعتمد على أن وقوع في الحوادث يرتبط بعوامل عدة؛ فالشخص الذي يقع في حادثة ما يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئا بالعديد من المثيرات والمؤثرات كالحرارة وحالة الطريق، والتعب والحالة النفسية للفرد مما يترتب على ذلك ان يكون محاطا بظروف غير آمنة وحالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية للأداء الأمن في الحادثة(محمد السيد أبو النيل:2005 ص 408-409).

1-4-4-مظاهر السلامة المهنية:

1-4-1- المظهر الفني:

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

وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها، فإنه من الصعب بحال تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تنجم عنها، ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للصحة والسلامة المهنية يشمل الأمور الحماية الرئيسية التالية:

- الماكينات والآلات.
- وسائل النقل الداخلية والخارجية.
- التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية.
- المخاطر التي قد تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها.
- مخاطر الحريق والانفجار.
- تلوث جو العمل.
- الأجهزة والتمديدات الكهربائية.

- مصادر الطاقة المختلفة.
- الأمور المتعلقة في المبنى ذاته.
- المضار الفيزيائية(ضجيج و اهتزازات..الخ)

1 4 2 المظهر الطبي:

ضمن الإطار الطبي، يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بالطب العمل) أمل بكري وآخرون، 2002 ص 243).

ويتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل : الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم الوظائف(الفسولوجي)، علم التقنية(التكنولوجيا)، علم السموم، علم النفس، علم الاجتماع، الإحصاء، الطب النفسي وإلى غير ذلك من العلوم.

ويعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمايتهم من الأمراض المهنية المختلفة تتلخص مهام طب العمل وأخصائي العمل الاجتماعي المهني بما يلي :

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان و كذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض.
- تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حال وجودها ، والتعرف عليها وذلك عن طرق أخذ العينات ، وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموح بها و المتعارف عليها محليا أو دوليا.

- اقتراح الطرق لإزالة أو السيطرة، والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها.

1-4-3- المظهر النفسي:

للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي قد تتفاوت عندها درجة الخطورة ، لابد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل - وضع العامل المناسب في المكان المناسب- وبهذا لا تسمح بأي حالة تناقض يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية (أمل بكري وآخرون، 2002 ص244).

لتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تناسب قدراتهم و مؤهلاتهم وخبراتهم العملية،تجرى لهم الاختبارات الأولية، مثل: اختبارات الذكاء،والإدراك ،و الاختبارات الحسية والعصبية ، واختبارات الشخصية وما شابه ذلك.

علم النفس الحديث يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سببا في وقوع حوادث العمل،فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث نذكر على سبيل المثال مايلي:

- نقص الكفاءة،التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل.

- الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي.

- عدم ملائمة الحالة النفسية العامة.

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 لها، حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية محلولة.

فقد أثبتت الكثير من الإحصائيات في هذا المجال أن نسبة العامل الشخصي في مجموع عدد حوادث العمل تتراوح بين 60-90%. وبسبب ترابط الأسباب الشخصية لوقوع الحوادث مع غيرها من العوامل الموضوعية فإنه من الصعوبة بحال تحديد حجم المشاركة كل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع أن العامل الشخصي دائما يكون الأكثر وضوحا في وقوع الحادث أمل بكري وآخرون، 2002 ص 243).

1-4-4- المظهر الاجتماعي :

المظهر الاجتماعي السلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها. بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل. بما تواجهه من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة إلى وقوع الحوادث.

هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (العلاقات بين العمال أنفسهم، بين العامل والمسؤول المباشر، بين العامل وصاحب العمل.. الخ). أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل، العلاقات الأسرية، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات) وإلى غير ذلك.

1-4-5- المظهر القانوني:

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

ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج، تزايدت مشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور العديد من

الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وبدأت الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة وكذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال، حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1919م. ومازال ومنذ ذلك الحين له الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى مستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية (أمل بكري وآخرون، 2002 ص 244).

1-4-6- المظهر الاقتصادي:

مما لا شك فيه أن عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تتجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية، خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام.

بدأ الاهتمام بالآثار الاقتصادية المترتبة على وقوع الحوادث و إصابات العمل في عام 1930 تقريباً. حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال منها نظريات هنري، وسيمنز، وبيرد من الولايات المتحدة الأمريكية، ونظريات كل من: كوميس و هاتينج من ألمانيا (أمل بكري وآخرون، 2002 ص 243-245).

1-5- أهداف السلامة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية، القوى العاملة، ووسائل الإنتاج، مواد الإنتاج من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية و اتخاذ الحلول الهندسية (الفنية) و الصحية الضرورية. بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية. سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية.

لذا فالسلامة المهنية تهدف إلى:

- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها(خالد فتحي وأحمد الخطيب: 2010، ص ص 9، 17)
- تحسين وتطوير الوعي الوقائي وخلق الشعور بالإحساس بأهمية السلامة بين العاملين.
- التعريف بمخاطر العمل و كيفية تلافيها.
- التأكيد على التشغيل الآمن والتعامل والتداول مع الأدوات والمعدات والمواد بالتطبيق اللازم للطرق الصحيحة والأمنة في هذا المجال(معن يحيي الحمداني: 2009، ص ص 25، 26)
- حماية العناصر البشرية من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها.
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتريدين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها وذلك بإجراء الاحتياطات والإجراءات اللازمة.
- تخفيض كلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف العلاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات و الأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف أو الدمار.
- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي ترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم(نورا الجمعة، سنة 2008، ص 8).
- استعمال معدات الوقاية الشخصية(<http://www.salamaty.net/>).

- إن القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية ولوائح العمل وغيرها تفرض قانونياً توفير المتطلبات السلامة المهنية والصحية للعاملين وعلى كافة منظمات الأعمال العاملة أن تلتزم بهذه القوانين والأنظمة وإلا وقعت تحت طائلة المسؤولية من جراء عدم التزامها بذلك.
- إن أغلب المنظمات العاملة تقع تحت ضغوطات واسعة من الاتحادات والنقابات العمالية التي تسعى دائماً نحو توفير الأجواء المهنية والصحية لأعضائها من خلال الاتصال المباشر مع الإدارة واستخدامها أسلوب المساومات الجماعية في إقرار سبل تأمين بيئة العمل المناسبة والملائمة لذلك.
- السعي الحثيث من قبل المنظمات العاملة للمحافظة على سمعتها أمام العاملين لديها وجمهور المتعاملين معها من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وأجواء مناسبة في مزاوله نشاطاتها الإنتاجية والخدمية على حد سواء.
- إن الأمن والسلامة المهنية والصحية للعاملين من شأنها أن تؤدي إلى تقليص الإصابات والحوادث بين العاملين وهذا ينعكس بصورة واضحة على تحسين الإنتاجية وتطويرها وتقليل التكاليف بالوقت والجهد مساهما في تحقيق الربحية المستهدفة للمنظمة.
- إن السعي العديد من المنظمات لخلق وتيرة تنافسية لها في الأسواق و جذب المهارات والكفاءات العاملة واستقرارها وتقليل دوران العمل، يجعل من تلك المنظمات تسعى بشكل حثيث نحو توفير بيئة عمل آمنة وصحية تتناسب مع رغبتها في الاستقرار والاستمرار في الأنشطة الإنتاجية والخدمية.
- ومن هذا المنطلق تسعى المنظمات بصورة عامة لتوفير البيئة المهنية و الصحية الملائمة والمناسبة للعاملين بها والحفاظ عليهم من حوادث وإصابات

العمل تحقيقاً لأهدافها في تحسين الإنتاجية وتطويرها (خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة: 2013، ص ص 226، 227)

- تكييف العمل للإنسان، لا سيما في تصميم محطات العمل و اختيار المعدات وأساليب العمل والإنتاج (Jean-Pierre, la santé et la sécurité de travail, P18).

1-6- الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي (السلامة المهنية):

إن البرنامج الأمني في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة على أسلوبين هما:

1 6 1 - السيطرة والحماية الداخلية: وهي تتضمن ما يلي:

أ. التحكم في المفاتيح والأقفال، وذلك لمنع الدخول المباني أو الخزانات والدواليب التي تحتوي على أشياء ذات أهمية، لمنع استعمال ما بداخلها إلا لمن يملك الحق في ذلك، وبذلك تقلص احتمالات وقوع أخطار.

ب. إتباع نظام بطاقات الشخصية، حيث يقوم هذا النظام بالتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة، وذلك لتحقيق السيطرة الداخلية على مداخل ومخارج المؤسسة، وبإلزام كل عامل بحمل بطاقته الخاصة به، والتي تصدرها إدارة الأمن.

ج. علامات تحديد الاتجاه والمسارات ووضع الإشارات التحذيرية، وذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن أو المواد الخطرة.

د. حماية الوثائق والمعلومات، وذلك بإتباع إجراءات لحماية الوثائق والمعلومات التابع للمؤسسة من التلف أو ضياع أو السرقة باستخدام الكمبيوتر.

هـ. وضع سجل بأسماء العاملين والموظفين وشروط التوظيف، ويضم كافة المعلومات الضرورية عن العاملين بالمؤسسة التي يمكن الرجوع إليها عند اللزوم.

1 6 2 - السيطرة والحماية الخارجية: فهي بمثابة الخط الدفاعي الأول ضد الدخول غير المشروع أو دخول غير المصرح لهم بالدخول، ولتحقيق ذلك لابد من توفير الوسائل التالية:

أ. تركيب الموانع الإنشائية، وهي بمثابة أسوار أمنية بمواصفات محددة، وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية مع توفر الإضاءة الأمنية بمواصفات معينة... الخ. وكل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.

ب. تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة. وتقوم بعملها على مدار الساعة. (علي غربي وآخرون: 2007 ص 121).

2 - الصحة المهنية :

2 1 تعريف الصحة المهنية:

• تعرف الصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان ومنع الخسائر في الأرواح كلما أمكن ذلك بتوفير بيئات عمل خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية، بمعنى توفير الحماية والتثقيف الصحي للعاملين وذلك بالتحكم في مسببات الحوادث والأمراض المهنية ومنعها عن طريق إزالة العوامل والظروف المهنية الخطرة التي تؤثر على صحة و سلامة العاملين في موقع العمل (مصطفى يوسف الكافي: 2014، ص: 29)

• عرفت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 " الصحة المهنية بأنها الفرع من فروع الصحة الذي يهدف إلي الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن و الاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية ، و منع الانحرافات الصحية التي قد تنتسبب للعاملين من ظروف العمل ، وكذلك وقاية العاملين من

كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل ، ووضع العامل - و الاحتفاظ به - في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية و النفسية. و يتلخص ذلك في تكيف العمل لكي يلائم العامل و تكيف كل عامل مع عمله. "

(<http://www.salamaty.net/>).

• هي الحالة التي يحيا الفرد فيها أسعد ما يمكن من الناحية البدنية والنفسية والاجتماعية مع مراعاة الأسس والقواعد المثلى إزاء العمل والإنتاج، بأن تكون في حدود ما يناسب الفرد و يلاءم طاقاته البدنية وقدراته العقلية ويكون ذلك ممكنا بالدعائم الأساسية التالية:

- خلو الفرد من جميع الأمراض العقلية والنفسية.
- أن يكون الفرد متمتعاً بحياته إلى أقصى حد ممكن إذ أن القلق والحزن والاضطراب والهلم المستمر يستنفذ جهداً وطاقته أكثر مما يستنفذه الإنسان في الأشغال الشاقة المنهكة وهذا يمثل خطراً على صح الفرد وبالتالي على إنتاجيته وكفاءته وعلى الاقتصاد الوطني.
- أن يشعر الفرد بالحاجة التي تدفعه إلى القيام بأعمال اجتماعية هامة كنزعاته الإنسانية وهواياته الخاصة.
- أن يشعر الفرد بالحاجة التي تدفعه إلى القيام بأعمال بناءة إنتاجية مثل الحاجة الاقتصادية له وبيئته فيسعد ويسعد معه مجتمعه.
- أن الارتباط وثيق بين الاقتصاد الوطني وبين مستوى صحة الأفراد، فالأمراض العضوية والنفسية تؤثر على الإنتاج وتوقعه، وكل محاولة للقضاء على هذه الأمراض ومكافحتها هي في الواقع رفع لمستوى الإنتاج، إذ أن ما يخسره المجتمع من الأمراض جسدياً ونفسياً يبلغ ألوف الملايين من ساعات العمل ويمكن توضيح ذلك كمايلي:

* الفرد المريض يقل إنتاجه أو ينعدم تبعاً لحالة المرض من شدة وخفة، ومعنى هذا خسارة مادية في دخله.

* الفرد المريض يحتاج إلى علاج للمرض الذي يغشاه وأغذية خاصة، ومعنى ذلك

خسارة مادية أخرى نتيجة مرضه (مفتاح عبد السلام الشويهي: 2008، ص 25)

وعليه فخسارة المجتمع نتيجة للأفراد المرضى هي خسارة مزدوجة أي خسارة نتيجة

لضعف الإنتاج وقلته أو عدمه وخسارة أخرى من جراء ما تتكبده الدولة عن نفقات

لعلاج هؤلاء المرضى (مفتاح عبد السلام الشويهي: 2008، ص 25-26)

من خلال ما سبق يمكن تعريف الصحة المهنية على أنها:

"الصحة المهنية هي خلو الفرد من جميع الأمراض الجسمية والنفسية، وتعتبر الصحة

المهنية العلم الذي يهتم بالحفاظ على صحة العمل بتوفير له وسائل الحماية والوقاية ونشر

الوعي والتثقيف الصحي في بيئة العمل، حتى يعمل الفرد في بيئة آمنة تحقق له الأمن

والرضا عن عمله، وكل هذا ينعكس بالإيجاب على المنظمة" (تعريف الباحثة)

2-2- كيفية تحقيق أهداف الصحة الصناعية والمهنية:

2-2-1- الفحص الطبي قبل الاستخدام:

من الضروري فحص المتقدم للعمل طبياً والتأكد من قدرته ولياقته البدنية والعقلية التي

تلاءم نوع العمل الذي سيقوم به.

ويجري هذا الفحص الطبي تحت إشراف طبيب ذو خبرة ومعرفة في مجال الطب

الصناعي المهني ومن ثم يجب وضع العامل المناسب في العمل الملائم لقدراته الجسمية

والعقلية.

إن معرفة الأمراض الموجودة عند العامل قبل بداية العمل له فوائد عدة للعامل وجهة العمل:

- فهي تحمي جهة العمل من دفع التعويضات مالية ومعنوية ليست مسئولة عنها.

- وهي تحمي المنتج حيث يوضع في المكان المناسب والعمل المناسب له وهذا ما يمنع استفحال وزيادة المرض والضرر الممكن له.
- وهي تحمي بقية العاملين من إمكانية انتقال أي عدوى في حالة وجود أمراض معدية (مفتاح الشويهي:2008،ص ، 23).

2-2-2- حماية العاملين من تأثيرات بيئة العمل السيئة:

يتعرض العاملون في مختلف الصناعات لأخطار مختلفة في بيئة العمل يمكن أن تؤثر عليهم مثل الغبار والمعادن والأبخرة والدخان والغازات وانتقال العدوى والإشعاعات وتغيرات الحرارة والرطوبة والضغط الجوي والإضاءة والضجيج المزعج وتهيجات الجلد والإصابات المختلفة، فلا بد من متابعة كل هذه المؤثرات وإتباع الأساليب العلمية الصحية لحماية العاملين منها.

2-2-3- الوقاية من الإصابات:

إن حدوث الإصابات بمختلف أنواعها من البسيطة نسبياً إلى الأصعب و أشد الإصابات الممكنة بعد الخسارة مستمرة وغير مردودة، لهذا فإنه من الضروري تطبيق كل الإجراءات الوقائية والفنية للتقليل من الإصابات وتجنب حدوثها. (مفتاح الشويهي:2008،ص ، 24).

2-2-4- الفحص الطبي الدوري:

إن الكشف الطبي الدوري و المستمر أمر بالغ الأهمية من جميع الجوانب وهو يشمل إعادة تقييم اللياقة البدنية والنفسية للعامل كذلك الاكتشاف المبكر للأضرار المزمنة والتأثيرات المتوقعة على صحة العامل. وتتوقف فترات الفحص الروتيني على نوعية و شروط وظروف العمل والعامل وسن العامل.... تعتبر هذه الفحوص الطبية الدورية في كثير من بلدان العالم

النامي وسيلة هامة لتعزيز إستراتيجية الرعاية الصحية الأولية في المجتمع عامة وتكون لها قيمة للعاملين الذين يواجهون أخطارا صحية بسبب التعرض لغبار معدني قابل للتنفس أو مواد سامة مؤثرة (أحمد زكي حلمي: 2007 ص 16).

2-2-5- تأمين الرعاية الطبية المستمرة:

تشمل الرعاية الطبية الصناعية كل الإمكانيات الضرورية للقيام بالإسعافات الأولية عند الإصابات والكوارث، وفي مكان العمل والإصابة، كذلك كل الخدمات الطبية الأخرى مثل متابعة العاملين المرضى وتوفير خدمات العيادات الخارجية والتأكد بأن الذين يعودون للعمل بعد المرض لا يكفون بأعمال يستحيل عليهم تحملها وأن تتم متابعة وتدرج عودتهم للعمل تبعا للحالة، وخاصة في الأعمال الصعبة والمركزة.

2-2-6- ضرورة وجود سجلات رسمية لحفظ الحالات:

- تسجيل كل العاملين الذين عندهم أمراض غير مهنية مهما كانت، نوعيتها وخطورتها ودرجة ظهورها وأعراضها مثل الصرع، ومرض السكر، وارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب، والتنفس، وأمراض الكلى... الخ، لكي يمكن التعامل معهم على الفور في حالة الطوارئ والضرورة.
- تسجيل كل إصابات العمل عند حدوثها ومتابعة علاجها ونهاية العلاج والعودة للعمل.
- تدوين نسب العجز الناتجة عن إصابات العمل أو السابقة له.

2-2-7- محاربة الغياب المرضى:

إن الغياب والانقطاع عن العمل مهما قصر أو طال هو خسارة مادية ومعنوية واجتماعية والتقليل منها ومحاربتها أمر بالغ الأهمية وهو من واجبات مجال الصحة

الصناعية المهنية وخاصة عند الحالات الغياب المتكرر لأسباب مرضية. إن نسبة 10-15% من الوقت الضائع بسبب الغياب والإصابات يعود لأسباب غير مهنية (مفتاح الشويهي: 2008، ص ، من 24 - 25).

2-2-8- الصحة العامة في المصنع:

يجب أن يراعى التخطيط الهندسي والمعماري للمصنع كل العوامل الصحية المهمة من تهوية و إضاءة وتجنب الازدحام والضوضاء مراعاة وسائل الطعام والترويح، كذلك تنظيف المجاري والمراحيض والتخلص من النفايات والفضلات الصناعية... وتأمين الصحة والسلامة والخدمات الترفيهية أثناء العمل كلما كان ذلك عمليا ومنطقيا ممكنا، و أيضا تأمين سلامة المصنع وأنظمة العمل به لكي تخلو بيئة العمل من أي خطورة. وعلى الأخصائيين ذوي الاختصاص الإشراف الدائم وتأمين السيطرة المحلية على ظروف العمل والمصنع لتأمين السلامة المطلوبة.

2-2-9- إعادة التأهيل المهني المناسب للعاملين المصابين:

يؤثر الانقطاع لأسباب مرضية على العمل سلبيا من الجوانب المهنية والمعنوية والنفسية والمادية، فوجود إمكانية إعادة التأهيل بعد الإصابة يعطي العاملين شعورا بالطمأنينة والثقة والرغبة في العمل والعطاء ويوفر على جهة العمل الكثير من التعويضات والإنفاقات المادية والرسمية. وبالتالي تكون الصحة المهنية قد حققت أهدافها المنشودة في الحفاظ على صحة العاملين، وبهذا تستطيع أن تحقق إنتاجية عالية تبعث روح الجدية والرغبة في العاملين لمزيد من العطاء والإبداع والحفاظ على الآلات والمعدات ،ومن ثم على الاقتصاد الوطني والسير بعجلة التصنيع والتنمية إلى الأمام. (مفتاح الشويهي: 2008، ص ص ، من 26 إلى

2-2-10- التثقيف الصحي:

ترجع أسباب العديد من إصابات العمل في المصانع إلى قلة العلم والوعي السائد بين العاملين وعدم إدراكهم لأساليب الحماية والسلامة؛ لهذا من الواجب نشر الوعي الصحي بين العاملين وتعليمهم أساليب الحماية والإسعافات الأولية وتجنب الكوارث والمضاعفات المتوقعة والقيام بحملات إعلامية منتظمة ودورية وكذلك نشر ملصقات السلامة المعبرة والتي توضع في مناطق تتناسب مع ما توعي إليه ولها العلاقات بالعمل الجاري في هذا المكان. ويجب تغيير الملصقات على فترات متعددة حتى لا يصبح ما توعي إليه معروفا بدرجة تصل إلى عدم الالتفات إليها و إهماله وتجب أن تبرز وتؤكد المنافع الإيجابية وفوائد السلامة والأمان أثناء العمل (عبد الفتاح محمد دويدار: 2003، ص367).

2-3- مهام إدارة الصحة المهنية:

- توفير بيئة عمل آمنة وصحية.
- التدريب والتثقيف الصحي بتوعية العاملين بالمخاطر المهنية وكيفية الحد منها ومن أضرارها عن طريق الندوات والملصقات والدورات التدريبية.
- إعداد ملف طبي لكل عامل يشمل الكشف الطبي الابتدائي ونتائج الكشف الطبي الدوري وما تم بعد ذلك من كشوف طبية والأمراض والإصابات التي تعرض لها.
- إعداد سجل الأمراض المهنية وسجل الإصابات المهنية وإبلاغ بياناته بصفة دورية للجهات المختصة.
- إعداد الحوادث الصحية المهنية.
- المشاركة في عمليات تخطيط وإقامة المنشآت وذلك بوضع قواعد أساسية بالاشتراطات الواجب توافرها.
- توفير أدوات ووسائل العمل و إنتاج آمنة وسليمة تضمن سلامة وصحة العاملين.

- معاينة ودراسة الحوادث لتحديد مسبباتها ووضع التوصيات والاشتراطات الوقائية للحد من هذه المسببات.

- تدريب العامل على استخدام الأدوات الأمن واستعمال أدوات الوقاية الشخصية(مصطفى الكافي، المرجع السابق، ص ص، 139 إلى 141).

2 4 برنامج الخدمات الصحية(الصحة والسلامة):

تتصب برامج توفير الخدمات الصحية للأفراد العاملين على محاولة تجنب وقوع الحوادث والإصابات، وهناك نوعين من برامج الخدمات الصحية، الأول يركز على الصحة الجسمية والثاني يركز على الصحة النفسية للأفراد العاملين.

2-4-1- الخدمات الصحية الجسمية

توفر معظم المنظمات وحدات صحية لخدمات الحاجات والمتطلبات الصحية لمنسببها والمهمة الرئيسة لهذه الوحدات تقديم الخدمات الوقائية التي تتضمن الفحوصات الدورية للعاملين للتأكد من سلامتهم من الأمراض المختلفة و تقديم الفحوصات الطبية للوقاية،كالتطعيم من بعض الأمراض المعدية،إضافة إلى تقديم الإرشادات الصحية للوقاية من الأمراض والتوجيه الإدارة نحو استخدام الظروف والشروط الصحية المناسبة،كما وإن مهمة هذه الوحدات تقديم الخدمات العلاجية ضد الأمراض والحوادث الحاصلة للأفراد العاملين أثناء العمل،وغالبا ما تعمل هذه الوحدات جنبا إلى جنب مع مسؤولي الأمن والسلامة المهنية لتقديم النصائح والإرشادات المتعلقة بظروف العمل المناسبة وكيفية تجنب المخاطر فيه،إن برنامج السلامة الخدمات الصحية والجسمية الفاعل لابد وأن يعتمد على الأسس الآتية في تصميمه:

✓ تحديد السياسات الوقائية والعلاجية.

- ✓ القيام بالفحوصات الدورية للأفراد العاملين بصورة خاصة للأفراد الذين يتعرضون إلى المخاطر الصحية من جراء العمل.
- ✓ تهيئة وتوفير الاستشارات والإرشادات الصحية والعلاجية.
- ✓ متابعة شروط الصحة والنظافة والشروط الأمنية في العلاج.
- ✓ تحديد موظف رئيس مسؤول عن الشؤون الصحية يكون مرتبطاً بشكل مباشر بالإدارة (يوسف حجيم الطائي: 2006، ص452).
- ✓ تهيئة المعدات واللوازم الضرورية لاستخدامها في الحالات الطارئة.
- ✓ تهيئة الأطباء الأكفاء وهيئة تريض تتمتع بالكفاءة والإخلاص (يوسف حجيم الطائي: 2006، ص452).

2-5- أهداف الخدمات الصحية:

- تهدف الصحة الصناعية إلى تحقيق السلامة الصحية البدنية والطمأنينة المعنوية النفسية والاجتماعية للعاملين في الحرف والمهن المختلفة وفي شتى الصناعات وتأمين عدم تأثر صحة العاملين بسبب الحرف والمهن التي يزاولونها ويتأتى هذا من خلال تحقيق الآتي:
- التأكد من ملائمة العمل للعامل؛ أي ملائمة الحالة الجسمانية والعقلية للعامل للعمل المرشح لأدائه وإتباع مبدأ العمل المناسب في للعامل المناسب.
- الحماية والحفاظ المستمر والمنظم على العامل وعلى صحته من المخاطر والمؤثرات الطبيعية والكيميائية والصناعية والبيولوجية في مكان عمله وعلاج إصابات العمل.
- الاكتشاف المبكر والعلاج الفوري المناسب للأمراض والعلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله وتأكيد مبدأ العناية والكشف الروتيني للعاملين.

- محاولة تعميق وزيادة المعرفة الطبية في مجال الطب الصناعي وذلك بالقيام بكل الدراسات العلمية الطبية وتتبع ودراسة كل نتائج الأزمات والكوارث التي وقعت، وقد تقع والاستفادة منها في المستقبل لتطوير الخدمات الصحية الصناعية مجيد الكرخي:2013، ص228).

2-4-2- الخدمات الصحية العقلية والنفسية:

أن برنامج الخدمات النفسية لابد أن يصمم وفقا لنفس الأسس التي ذكرت حول برنامج الخدمات الإرشادية النفسية الذي يتبنى مهمة الوقاية من الأمراض النفسية بدرجة رئيسية قبل تفاقم الظواهر السلوكية وتأثير المشاكل في الحصول الأمراض النفسية لدى الأفراد العاملين.

ومن الملاحظ بأن الأفراد العاملين المصابين بأمراض النفسية تظهر عليهم بعض المؤشرات الدالة والمرتبطة بحالتهم منها انخفاض الإنتاجية وكثرة الغياب وزيادة معدلات دورانهم، وانخفاض روحهم المعنوية وسوء علاقتهم بالآخرين في العمل وارتفاع معدلات حوادث التي يتسببون فيها إضافة إلى ذلك كثرة الشكاوي والتذمر من العمل.

ولقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالصحة العقلية والنفسية للأفراد العاملين وخصوصا في المنظمات الصناعية، حيث أوضحت الكثير من الدراسات والأبحاث بأن السبب الرئيسي وراء إصابة الأفراد بالأمراض النفسية والعقلية هو الظروف الاجتماعية الأخرى، حيث أصبح مرض التوتر العصبي شائعا في السنوات الأخيرة بسبب الضغوط التي يتعرض لها الأفراد العاملين في حياتهم العصرية إلى جانب متطلبات العمل وتعقيداته مثل الالتزام بمواعيد ثابتة لأنها الأعمال والتوريد للعملاء و من الجدير بالذكر بأن مرض التوتر قد يصيب الأفراد العاملين من كافة الأعمار والذي قد يتسبب بأمراض معروفة

مثل السكتة القلبية المفاجئة وارتفاع ضغط الدم، مما يعني عدم تناسب قدرة الأفراد للتكيف في بيئة العمل.

2-4-3- الأمراض المهنية:

المرض المهني هو الذي يكثر انتشاره بين الأفراد العاملين الذين يمارسون مهنة معينة، حيث تظهر عليهم مجموعة من الأعراض بعد مدة زمنية من ممارسة العمل (مجيد الكرخي: 2013، ص 228-229).

3- إجراءات برامج السلامة والصحة المهنية:

من أجل تحسين الصحة وتوفير الأمان والسلامة المهنية يستوجب الأمر العناية ببرامج السلامة و الصحة المهنية في المنشآت المختلفة، بحيث تكون برامج سليمة تحقق الأهداف المطلوبة، ويتم ذلك بإتباع إجراءات متعددة يكون في نتائجها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال، تحمي الأفراد العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم في المنشآت التي يعملون بها وعلى اختلاف طبيعتها، وهذه الإجراءات هي:

- 1 - تخطيط برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية.
- 2 - تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية.
- 3 - تقييم برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية.

3-1- تخطيط برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية:

تشكل التشريعات القانونية المختلفة الإطار القانوني لإجراءات السلامة و الصحة المهنية للعاملين في المنشآت، حيث أن القوانين والأنظمة الصادرة تتضمن الكثير من القواعد والإجراءات الواجب إتباعها لتوفير السلامة والصحة المهنية للعنصر البشري في المنشآت

المختلفة، حيث يمكن تلخيص الأسس والقواعد التي تضمنتها القوانين والأنظمة والتي يمكن اعتبارها من أسس التخطيط لبرامج السلامة والصحة المهنية للعاملين ومنها:

- وضع مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية من أجل توفير السلامة للإنسان والآلة والممتلكات وحماية الاقتصاد، حيث إن للمواصفات دور كبير في التحكم خواص معظم العوامل المسببة للحوادث وفي البحث عن طريق إزالة المخاطر بشتى الطرق مما يعود بدوره على المنشآت بعائد اقتصادي كبير.

- تنظيم العمل بإعداد قواعد وشروط العمل السليم (جعل بيئة العمل نظيفة خالية من الملوثات المسببة للأمراض المهنية) (أميمه المغني، 2006، ص32).

- تحديد ساعات العمل اليومية ومنح فترات الاستراحة خلال العمل.

- اختيار موقع المصنع: إن شروط البناء السليم ومراعاة الاشتراطات التي تحددها المواصفات القياسية عند إنشاء المصانع واختيار الموقع المناسب جميعها عوامل تساهم بخفض التكاليف التي تتجم عن سوء التصميم مستقبلا.

- الرعاية الطبية: تقديم الإسعافات الأولية، الفحوص الدورية، والمعالجة الطبية.

- تطبيق نظام دقيق للإحصاء (أميمه المغني، 2006، ص32).

إن مرحلة التخطيط لا تقف عند هذا الحد من القواعد والأسس والقوانين بل يجب على الإدارة أن تقوم بصياغة خطة متكاملة لإعداد برنامج الصحة والسلامة المهنية والتي تشمل:

1) اقتناع الإدارة بأهمية البرنامج:

إن تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ووضع التعليمات المنفذة لها لا بد وأن تصدر من الإدارة، وتتم عملية اقتناع الإدارة بإعداد البرنامج وتعليمات

المتعلقة بتنفيذه عن طريق إبراز أهمية هذا البرنامج من النواحي الاقتصادية والإنسانية، وذلك عن طريق بيان تكلفة البرنامج التي يمكن أن تتحقق إذا ما تم تطبيقه وتنفيذه بالشكل الصحيح، ثم بيان الالتزامات التي تعرضها القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل (رياض حسين وآخرون: 2006، ص118).

(2) التوعية الوقائية:

تعتبر اللوائح والتشريعات من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية ولا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية كانت أم خدمية بدونها، وأيضاً لا تتجح هذه الإجراءات والقواعد إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له ولجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو مجلة حائط، أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة، ووقاية أعضاء الجسم، ورفع الأشياء ونقلها وتعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق و الانفجارات وعمل إشارات التحذير وخدمات مراكز الإسعاف الأولى.

كما يجب مراجعة اللوائح والقواعد المختلفة للسلامة والصحة المهنية والتحقق من أن كل قاعدة تتوافر على الشروط التالية:

- أن تتماشى اللوائح والإجراءات الموجودة مع التغيير في الظروف وحذف تلك القواعد التي وضعت منذ فترة لتواجه الظروف وقت وضعها، مثلاً يتم استبعاد اللافتات التي زالت أسباب وجودها مثل اللافتات تبين "ممنوع التدخين" بعد زوال سبب منع التدخين، أو "ممنوع المرور من هذا الباب" التي وضعت في فترة إجراء إصلاحات بالمبنى بعد انتهاء الإصلاح.

• ألا يتطلب الالتزام بالإجراءات الصحة و السلامة المهنية مشقة أو مضايقة غير عادية مما يجعل من غير الممكن إنسانيا الالتزام بها، كمنع استخدام ممر معين إذا كان ذلك يؤدي إلى سير العامل لمدة عشر دقائق إضافية، ويجب بذل كل الجهود بجعل الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية سهلا ومريحا.

- خفض قواعد الصحة والسلامة المهنية إلى الحد الأدنى إذ أن كثير من المنشآت تطبع كتيبات تفصيلية لمواجهة كل الاحتمالات التي تضمنها من المهم من القواعد وغير المهم مما لا يمكن للفرد من التركيز على القواعد الأساسية لذلك يجب حذف كل القواعد التي يمكن الاستغناء عنها (أميمه المغني: 2006، ص 33-34).

• أن تكون القواعد والإجراءات واضحة محددة والبعد عن القواعد العامة غير المحددة التي لا تعطي معنى محددا للأفراد ومن أمثلة هذه القواعد العامة التي ينص فيها على أن أي سلوك يضر بالعمل أو بزملائه أو بمتلكات المنشأة يعتبر مخالفا للوائح الصحة والسلامة المهنية ويعاقب كل من يقوم به، فهذه قاعدة عامة لا تحديد فيها ولكن القواعد المحددة تكون واضحة ويبين للعاملين ماذا ينبغي عمله وكيف يقوم به العامل وأسباب ضرورة العمل.

وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها:

- طريقة المحاضرات: وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات، ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين.

- النشرات المطبوعة: تعتبر أيضا من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين ولكن المشكلة تنحصر في حفز الأفراد على قراءتها.

- الأفلام الإيضاحية: تعتبر إحدى وسائل التوعية الجيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية؛ فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل: سير العملية وتسلسلها والصلة بين أجزائها.

- المسابقات: يتم صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة للمتزمين بأنظمة الصحة والسلامة المهنية، وهذه المسابقات لا تأخذ طابع الأسئلة والأجوبة بل تقام على أساس قلة والزيادة الحوادث والإصابات في فترة معينة (أميمه المغني: 2006، ص 33-34).

- المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة والقائم على هذه المناقشات، وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.

- الندوة: عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها، ويدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر، على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بطريقة يرونها مناسبة.

- اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بهمة التوعية الوقائية، ويعين للجنة رئيس وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء، وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط، أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين، وتتميز اللجنة بقلة أعضائها مما يتيح فرصاً أكبر للنجاح أمام المشاركين فيها.

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

- الإرشادات: يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها. (دوباخ قويدر: 2009، ص 31)

3) التدريب:

التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على تطبيق العملي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية، هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك أما في مجال الوقاية من الحوادث؛ فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث (كامل محمد عويضة: 1996، ص 24).

لذا يجب على المنشآت الصناعية لتحقيق الصحة والسلامة المهنية أن تتبع نظام التدريب العاملين على كيفية أداء العمل بطريقة آمنة بعيدة عن المخاطر، حيث تظهر الاحتياجات التدريبية في تنفيذ الأعمال في مواقف عدة منها:

➤ عند استخدام أفراد جدد أو منقولين إلى موقع جديد مما يتطلب إدخال برنامج التدريب بهدف اطلاعهم على إجراءات العمل الصحيحة.

➤ عندما تظهر الحاجة إلى تحسين الإنجاز في الأعمال الحالية وهي مسألة لا يمكن تجاهلها حيث التغيير المستمر في عملية التطوير والإنتاج.

➤ عند إعداد المدربين الذين يتولون إعداد وتدريب القوى العاملة.

إن تدريب العاملين على العمل بطريقة صحيحة يجعلهم أكثر قدرة على التنبؤ بالحوادث، حيث يمكنهم من التعرف على أماكن الخطر وفهم ما يترتب عليها، كما يجب أن يكون تصميم برنامج التدريب تصميمًا جيدًا، بحيث تكون أهدافه واضحة وقابلة للتطبيق، كما يجب مراعاة الفروق الفردية بين العاملين عند تصميم البرنامج التدريبي.

4) تحديد مصدر الخطر:

بمجرد أن يتم إعداد الإدارة والعاملين لتقبل برنامج الصحة والسلامة المهنية تبدأ مرحلة تحديد ومعرفة مصادر الخطر التي يمكن أن يكون مصدرها:

- ✓ بيئة العمل المادية وظروفها.
- ✓ تصرفات غير سليمة أثناء العمل.
- ✓ أو أن يكون مصدرها الفرد وذلك بسبب قلة خبرته أو ضعفها أو ضعف تدريبه، أو ضعف إلمامه بقواعد الصحة والسلامة المهنية.

يجب تحديد مصدر الخطر لأنه يساعد كثيرا في تحديد السبل الكفيلة في منع حدوثه أو التخفيف منه، وذلك في استحالة منع الخطر نهائيا (دوباخ قويدر: 2009، ص 32).

5) تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوب جمعها:

لا بد في مرحلة التخطيط لوضع وإعداد برنامج الصحة والسلامة المهنية من تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث، وكذلك لا بد من تحديد البيانات التي يكون من الواجب الحصول عليها عند حدوث حادثة أو إصابة أو مرض مهني معين، إذ أن نجاح مثل هذا البرنامج يعتمد على سلامة الإجراءات التحقيق، ودقة البيانات التي يتم جمعها بمجرد وقوع حادث، إذ أن وجود مثل هذه البيانات يساعد في تحديد الأسباب الحقيقية للحوادث، وتعتبر السجلات وتقارير الحوادث من أهم المصادر الأساسية للحصول على البيانات الخاصة بالحوادث والإصابات والأمراض المهنية، حيث إن هناك مجموعة من العناصر التي لا بد من مراعاتها في مرحلة تصميم التقرير وهي:

❖ أن يشمل التقرير كافة البيانات التي تهم كل من :

1. شركات التأمين والتي تتولى تغطية هذه الأخطار.

2. الإدارات الحكومية المختصة (هيئة التأمينات الاجتماعية، الوزارات المختلفة، الجهاز المركزي للإحصاء).

3. أن تمكن هذه البيانات المختصين بالوقاية من التعرف على أسباب الحادث.

4. أن يشتمل على كافة البيانات التي تساعد في تحليل الحوادث لمعرفة الظروف التي تترتب على وجودها وقوع الحوادث، حتى يمكن اتخاذ الإجراءات لمنع وقوع الحوادث المشابهة مستقبلاً.

يجب أن يشتمل التقرير النموذجي للحدث على البيانات التالية:

• مكان وقوع الحادث، التاريخ، يوم وقوعه، الوردية، وساعة وقوعه:

غالباً ما تتغير ظروف العمل من يوم لآخر، ومن ساعة لأخرى، ومن وردية لأخرى؛ لأن الوردية الصباحية تبدأ بعد الراحة التامة أثناء الليل، وبعد تناول العامل لإفطاره، وتختلف هذه الظروف عن العمل بالوردية الليلية، وهي أفضل بصفة عامة من حيث الإضاءة، حيث نجد أن العامل يصاب بالإجهاد في الجزء الأخير من وردية العمل، هذا له علاقة بتعرض العامل لحوادث العمل؛ لذلك لا بد من تسجيل مكان ووقت وقوع الحادث والوردية (دوباخ قويدر: 2009، ص 33).

• العمل الذي كان يقوم به العامل أثناء الحادث والقسم الذي يعمل به: وذلك بغرض التعرف على الأخطار التي ينطوي عليها هذا المنصب العمل.

• نوعية الحادث: حيث تبين نوعية الحادث والوسيلة المتسببة في ذلك، وليس من الضروري أن يبين ذلك بالتفصيل فيكتفي في حالة السقوط أن يذكر حادث سقوط على الأرض.

• السبب المباشر للحادث: لا بد أن نبين السبب الأساسي للحادث، هل بسبب العامل الإنساني غير مأمون أو ظروف بيئية غير سالمة حتى يمكن التوصل إلى معرفة سبب الحادث حتى يمكن الاستفادة في معرفة ما ينبغي اتخاذه.

• نتائج الحادث: يجب أن يشتمل التقرير على البيانات المتعلقة بالآثار الناجمة عن الحوادث أي الإصابة ومداها، وكذلك الخسائر المادية وقيمتها، وقد لا يستطيع الشخص الذي يملأ

تقدير حجم الخسائر وكذلك نوعية الإصابة بالدقة؛ لذلك يتحتم الاستعانة بشخص له خبرة لتقدير الخسائر المادية وكذلك استشارة الطبيب لمعرفة نوعية الإصابة.

• مدة الخدمة بالعمل: إن مدة الخدمة و الخبرة بالعمل لها علاقة بالحادث؛ لذلك يجب أن يشتمل التقرير على مدة خدمة الشخص المصاب وكذلك خبرته بالعمل حتى يمكن على ضوء هذه البيانات إعداد البرامج التدريبية المناسبة لهؤلاء الأفراد.

• البيانات السيكولوجية: يجب أن يشتمل التقرير على درجات اختبارات اللياقة الفرد وكذلك سماته الشخصية واختبارات الأداء ولاشك أنى مثل هذه المعلومات تفيد التعرف على العوامل الإنسانية التي أدت إلى وقوع الحادث.

لا بد من تسجيل كافة المعلومات عن الحوادث مهما اختلفت أنواعها والنتائج المترتبة عليها فلا يجب الاهتمام فقط بالحوادث وتجاهل الأنواع الأخرى من الحوادث فما قد يكون حادثا بسيطا أي يترتب عليه إصابة سطحية اليوم فقد يصبح حادثا جسيما غدا (دوباخ قويدر: 2009، ص 33).

• إعداد سجلات الحوادث: بعد إعداد التقارير الأصلية للحادث، ويتم تفرغها في سجلات ليتمكن الرجوع إليها والتعرف على أي معلومات تهم المختصين بالصحة والسلامة المهنية، وبصفة خاصة الأيام الضائعة بسبب الحوادث والتعويضات وأي مصاريف أخرى، كذلك التعرف على مختلف المعدات الوقائية الشخصية المطلوب توافرها، وما يستلزم إدخاله من تعديلات في التركيبات الحالية أو التخطيط للعمليات، بالإضافة إلى معرفة الحوادث وأسبابها، ولغرض الحصول على البيانات بسرعة ينبغي إعداد سجل أو ملخص الإجمالي للحوادث حسب النوع أو الدرجة الإصابة. كما يجب أن يتم رفع التقارير الشهرية إلى الإدارة العليا عن حالة الأمن داخل المنشأة وألا تكون مطولة وأن تعطي بقدر الإمكان صورة سليمة عن جوانب المشكلة.

• إعداد لائحة بالتعليمات والإرشادات الخاصة بمنع الحوادث: من الأمور الهامة في مرحلة التخطيط لبرنامج الصحة والسلامة والمهنية إعداد ووضع قواعد وتعليمات وإرشادات يتوجب على كل عامل إتباعها مع النص على عقوبات لأي مخالفة لهذه التعليمات وتطبيق هذه العقوبات على المخالفين فوراً.

كما وأن هذه التعليمات يجب أن تطبع وتعلق نسخة منها في لوحة الإعلانات الموجودة في كل قسم، كما يجب أن تطبع وتعلق نسخة منها في لوحة الإعلانات الموجودة في كل قسم، كما يجب إعطاء كل عامل نسخة منها، ثم تناقش معه بواسطة رئيس القسم ويستحسن أن يكون ذلك في اجتماع يضم كافة العاملين في القسم الواحد (دوباخ قويدر: 2009، ص 33).

6- اشتراك العمال في برامج الأمن الصناعي:

إن الاعتماد المنظمات على مشاركة العمال في وضع برامج وإجراءات الأمن الصناعي له دور وأهمية كبيرة على نفسية العمال؛ فهي ترفع من معنوياتهم وتحفزهم وتثير اهتمامهم وتشجعهم في تنفيذ الأمور التي تهتم بحمايتهم ورعايتهم، وقد أكد بعض الباحثين على تشجيع العمال في الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم، فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، وسوف يقبلونه ويحترمونه وينفذونه لأنه نابع منهم، وللقضاء على مقاومة كل ما هو جديد يلزم تقديم العادة الجديدة أو الأسلوب الجديد تقديمًا تدريجيًا تجنب صدور الأوامر والقرارات من أشخاص بعيدين عن مجال تطبيق القرارات (أحمد حرز الله: 2010 ص ص 269، 270).

2 3 تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية:

بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط لبرامج الصحة والسلامة المهنية يصبح جاهزا للتنفيذ بحيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها بالتنفيذ، حيث إن هناك جهات متعددة من خارج المنشأة وداخلها تتولى القيام بذلك ومنهم:

- وزير العمل (أو الوزير المختص بالعمل) ويكون مسؤول عن تنفيذ أحكام قانون العمل كاملا.

- مفتش العمل التابع لوزارة العمل: حيث يقوم بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الواردة في قانون العمل، حيث أن الوزير يقوم بالتنشكيل هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين المؤهلين أكاديميا ومهنيا لمتابعة تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

- لجنة السلامة العمالية في المنشآت الصناعية والمشكلة بغرض تحقيق الصحة والسلامة المهنية داخل المنشأة.

- صاحب المؤسسة أو مديرها المسؤول عنها.

- دور العامل نفسه في تنفيذ الإجراءات الصحة والسلامة المهنية.

3 3 -تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية:

إن المرحلة الثالثة من مراحل برامج الصحة والسلامة المهنية هي متابع تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها وتلافيها خاصة وإن التوعية والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية لا يكفیان بل يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة (من داخل المنشأة وخارجها) كل ذلك من أجل التأكد من تطبيق تعليمات وقواعد الصحة والسلامة المهنية بشكل سليم، ومعرفة المخالفات والإبلاغ عنها، وإجراء التحقيق

فيها، ثم فرض العقوبات المناسبة على المخالفين، وعند حدوث إصابة يجب العمل على دراستها من جميع زواياها للوصول إلى أسبابها والعمل على تلافيتها مستقبلاً، كما أن عملية المتابعة والتفتيش المستمرة تساعد في التمسك بقواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية كما تكشف عن أية عيوب في البرنامج مما يساعد على النظر فيه لعلاج مثل هذه العيوب.

وبما أن حوادث وإصابات العمل تنشأ إما بسبب أخطاء من العامل نفسه أو قد تنشأ بسبب عدم ملائمة ظروف العمل المادية (الضوضاء، الحرارة، الإضاءة...)، أو بسبب عيوب في الآلات والأجهزة فإن اكتشاف هذه الظروف غير الملائمة أو تلك العيوب في الوقت المناسب أو في غاية الأهمية لنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية. (أميمه المغني: 2006، ص 38-39).

4 - أسباب إتباع إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

هناك سؤال يظل دائماً موضع بحث، وهو: ما الذي يدفع المؤسسة أو الشركة للاهتمام بالسلامة المهنية للعاملين فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال نقول: إن ما يدفع المؤسسة أو الشركة للاهتمام بالسلامة المهنية للعاملين فيها هو مصلحة تلك المؤسسة والتي تتمثل فيما يلي:

- محافظة المؤسسة على سمعتها، سواء أمام جمهورها الداخلي من العاملين فيها أو جمهورها الخارجي من أفراد المجتمع الذي تعيش فيه.
- إن السلامة المهنية تؤدي إلى تقليل الحوادث والتوقف عن العمل، مما ينعكس على صورة تخفيض النفقات وزيادة في الإنتاج.
- يتم ذلك الاهتمام أيضاً تمشياً مع اللوائح والقوانين والتشريعات الحكومية التي تفرض توفير متطلبات السلامة لكافة العاملين.

- استجابة للضغوطات التي تواجهها المؤسسات من النقابات والاتحادات العمالية في البلاد.
 - نتيجة لضغوطات العاملين أنفسهم.
- لتقليل دوران العمل في شركة والتماشي مع ما تقدمه الشركات المنافسة في هذا المجال(محمد فالح صالح: 2004، ص 186).
- خفض عدد الحوادث المرتبطة بالعمل.(جاري ديسلر: 2007 ص524).

5- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

5-1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:

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

5-2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل:

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

3 5 - إستراتيجية الجو التنظيمي:

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

4 5 - إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

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

5 5 - إستراتيجية الحوافز:

يشير "شولتز" إلى نظام تستخدم إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث، حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاه السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عنهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية، وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65% (محمد شحاته ربيع، 2010، ص 215-216).

5 6 إستراتيجية تجزئة العمل:

يقصد بتجزئة العمل هنا، دراسة وتحليل كل عمل على حده، ومنذ بدايته وحتى نهايته وبكامل جزئياته. فعملية التجزئة والتحليل تساعدنا إلى حد كبير في معرفة الكيفية التي تؤدي بها كل جزئية. والخطورة المصاحبة لأداء كل منها. فالكثير من حوادث وإصابات العمل تقع بسبب الكيفية المحددة من أجل تنفيذ جزئيات العمل (عمر وصفي العقيلي: 2013، ص355)

5 7 الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى السلامة المهنية:

- توفير كادر متخصص في مواضيع السلامة العامة على مستوى الشركة.
- متابعة التنفيذ التعليمات المتعلقة بسلامة العاملين ومكافأة العاملين والرؤساء المباشرين الملتزمين بإجراءات السلامة وتطبيق قواعد الأمن الصناعي.
- عقد ورش عمل ودورات في مواضيع السلامة العامة للعاملين.
- تثبيت لوحات إرشادية و تحذيرية في مختلف مواقع العمل.
- القيام بجولات للتأكد من قيام العاملين بتطبيق إجراءات السلامة المهنية.
- متابعة إصابات العمل في مختلف مواقع العمل وإعداد التقارير الدورية.
- التحقيق في إصابات العمل في مختلف المواقع لمعرفة أسبابها والحد من حصولها.
- توفير معدات ومستلزمات السلامة العامة (ناصر منصور الروسان وآخرون: 2011، ص192).

6 - وسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية:

هناك أساليب عديدة بوسع أي منظمة إتباعها لتشجيع العاملين على الالتزام بأنظمة الصحة والسلامة المهنية، ومن هذه الوسائل هي:

- الالتزام العام على مستوى المنظمة: أن اعتماد المنظمة لبرامج الصحة والسلامة للعاملين يشمل كافة الأفراد العاملين من القمة إلى القاعدة. ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة.
- تنسيق جهود السلامة: ينبغي القيام بتنسيق بين المدراء و المسؤولين والمتخصصين في أساليب السلامة، لعقد دورات تدريبية لتعرف العاملين بالاستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها لسلامتهم.
- لجان الأمان: يجب على المنظمة تشكيل لجان يتكون أعضائها من سائر العاملين لمراجعة وسائل السلامة المتبعة حالياً واقتراح التوصيات لتعديلها وتطويرها لتجنيبهم الإصابات مستقبلاً وبوسع اللجان فرض وسائل السلامة لخلق موظف المحفز بشكل ذاتي ونشر الوعي للسلامة بين الأفراد العاملين من خلال الشرح والتعريف بفوائد برامج السلامة ومخاطر عدم تطبيقها.
- تطبيق نظام تأديبي: يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات و الإجراءات لذلك.
- حوافز السلامة: تتبع بعض المنظمات أسلوب توفير الحوافز للأفراد العاملين لديها للتقيد بأنظمة السلامة كإجراء المسابقات للسلوك الأمين في العمل بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها.
- التفتيش على أنظمة السلامة: إذ ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة أماكن العمل للتأكد من تطبيق وسائل السلامة بشكل مستمر لتشمل كافة أقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول زمنية مدروسة.
- بحوث الإصابات (أو الحوادث): تستعين المنظمات بمختصين لإجراء تقييم لوسائل السلامة المتبعة لديها وسبل تطويرها.
- تقييم وسائل السلامة: في سبيل تقييم وسائل السلامة تقوم المنظمات بالآتي:

1. مراقبة الجهود التي تبذل في مجال السلامة في المنظمة.
2. إعداد الإحصاءات حول معدل الإصابات والحوادث حسب النوع والتكرار وتحليل البيانات ووضع الاستنتاجات لتقرير مدى فاعلية الجهود التي تبذل.
3. مراجعة وسائل السلامة ووسائل التدريب.
4. التأكد من أن الوسائل المستخدمة تؤدي إلى خفض معدل ومستوى الإصابات.
5. مراجعة السياسات والأنظمة الخاصة بالسلامة بشكل دوري والتأكد من مناسبتها ومطابقتها للأنظمة في البلاد والأنظمة الصناعية (حجيم الطائي: 2006، ص 452، 453).

7- بعض الهيئات الوصية والتشريعات السلامة المهنية

7 1 بعض الهيئات الوصية:

أ- على المستوى الدولي :

1 - منظمة العمل الدولية: وتتركز وظيفتها الأساسية على مايلي:

- إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
- جمع الدراسات الفنية والعمل على نشرها.
- تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدتها بالخبراء و الأجهزة والمعدات.
- تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية، والنقابات في البلدان المختلفة.
- إدارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالصحة والسلامة المهنية.

2- هيئة الصحة العالمية: ويرتكز نشاطها على:

- إصدار النشرات التي تعني بالصحة والسلامة المهنية .
- اتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول.

- إمداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية، وتشمل على سبيل المثال: البعثات الخبراء، المعدات... وذلك عن طريق نظام المعونة التي تقدره هيئة الأمم المتحدة.

3- الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية : وتتخلص أهداف هاته الجمعية فيما يلي :

- تحقيق التعاون الدولي.
- بذل جهود لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية.
- تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات .
- إصدار نشرات نصف شهرية ، تتضمن أحدث المعلومات في مجال الصحة والسلامة المهنية .

4- وكالة الطاقة الذرية ومن المهام الموكلة إليها :

- العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الإشعاعات الذرية .
 - التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة في أمور الوقاية والأمن .
- 5- الهيئات والمؤثرات المهنية (طب ، هندسة ، علوم):**ومن وظائفها الأساسية نذكر ما يلي :

- وضع الأسس العملية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية.
- البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية لواقع العمل المؤثرة على المجتمع .
- البحث في المخاطر الشائعة في مجالي : طب الصناعات الصحة المهنية(زكرياء طاحون:2006 ص 25-26).

ب - على المستوى المحلي:

1- المعهد الوطني للنظافة والأمن :ومن بين مهامه نذكر :

- العمل على توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات .
- توعية الإطارات المختصة في الأمن والوقاية ، وذلك بتنظيم ملتقيات وندوات.

2- المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة :

ومن بين وظائفه الأساسية العمل على تقديم تعليمات هامة حول الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، عن طريق المجالات والدوريات ، التي تبعثها إلى كل المؤسسات الموجودة على المستوى القطر الجزائري .

3- وزارة الصناعة: والتي تهتم بما يلي :

- المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن الصناعي داخل المؤسسات.
- إصدار مجلات خاصة بالأمن الصناعي .
- القيام بدورات تدريبية تهدف إلى تعليم وإرشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الأمن الصناعية، للتخفيف من حوادث والأمراض المهنية.

4- النقابات : وذلك من خلال التنسيق مع عدة هيئات كوزارة الصحة ووزارة العمل ، رجال الحماية المدنية ، وزارة الإعلام والاتصال ، وزارة الثقافة بهدف نوعية وتنقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن الصناعي لتجنب الأخطار المهنية (دوباخ قويدر: 2009 ص 39).

بالإضافة إلى ذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات أخرى كوزارة الصحة ، الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات ، وكلها ترمي إلى هدف واحد هو العمل على توعية العمال على ثقافة الأمن الصناعي ووسائله ، لتجنبهم فقدان أرواحهم بسبب

حوادث وأمراض مهنية وتجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق أضرار بالعملية الإنتاجية (دوباخ قويدر: 2009 ص 39).

8-1- تشريعات الأمن الصناعي:

1. لقد تمخض الصراع الذي كان قائماً بين العمال وأرباب العمل في القرن 19 عن بروز تشريعات محققة للعدالة الاجتماعية ، والمبادئ الإنسانية ، كتشريع منع الرق وتشريع العمل والعمال وقد كان فضل السبق الألماني في حق علاج العامل من حوادث العمل ، فأصدرت في عام : 1982 قانون يلوم أصحاب الأعمال ضد الحوادث وقد أصدرت مثل هذا القانون فرنسا عام : 1998، وكذا الولايات المتحدة الأمريكية عام : 1911.

وتمخض عن ذلك منظمة العمل الدولية، واجتمع مؤتمرها عدة مرات في السنة ومن

بين التوصيات التي أصدرتها لصالح العمل والعمال نذكر ما يلي :

اتفاقية رقم :24 الخاصة بالتأمين الصحي لعمال الصناعة عام : 1927 .

اتفاقية رقم :97 الخاصة بعدم استخدام النساء تحت سطح الأرض .

التوصية رقم : 69 الخاصة بالرعاية الطبية للعمال .

التوصية رقم : 97 الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل .

وبالنظر إلى تشريعات العمل والعمال والأمن الصناعي في الجمهورية العربية المتحدة

فكانت في مجملها قبل عام 1952 مقتصرة على تشريعات تتعلق بمواصفات إنشاء المصانع

والكشف الطبي على العمال . وكذا ساعات العمل إضافة إلى الصناعات التي يجوز تشغيل

الفرد إذا قل سنهم عن 17 سنة ومن بينها ما يلي:

. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع العمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار

. العمل الفرد في المواد المعدنية المعدة لصهر أو تكرارها أو إنضاجها

. صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها

. اللحام بواسطة الأكسجين والأستيلين والكهرباء

. صنع الكحول وكافة المشروبات

. معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة .

. صنع القصدير والمركبات المعدنية التي تحتوي على أكثر من 10% من الرصاص .

. صنع أول أكسيد الرصاص ، كربونات الرصاص ، سلفات وكربونات وسيليكات الرصاص ، وأكسيد الرصاص الأصفر والبرتقالي .

. شحن وتفريغ البضائع في الموانئ ومخازن الاستيداع.

2 . الإجراءات الخاصة بسلامة العمال : لقد جاء في قانون العمل والقرارات المكملة له ،

ضرورة إتباع الأمور الآتية لوقاية العمال من أخطار العمل في المناجم والمحاجر :

. إضاءة مكان العمل خلال فترات العمل ، وكذلك الطرق والممرات التي يسمح فيها بمرور

الأشخاص ، وفوهة المناجم ومداخله الأخرى إضاءة كافية .

. تنظيم التهوية ودرجات الحرارة، سواء أكان صناعيا أو طبيعيا، بحيث يتجدد الهواء بمقدار

كاف وطرده الهواء الفاسد من باطن المنجم مع تجنب إحداث تيار هوائي ضار.

. إقامة وصيانة السقف والحواجز والنوافذ والمداخل، بطريقة تكفل حماية العمال الموجودين في المكان من الأحوال الجوية الضارة والمفاجأة.

. توفير وسائل الوقاية، والقفازات المناسبة، والأقنعة المشرحة، والأحذية المسلحة، والخوذات المصنوعة من الصلب، وغيرها من وسائل الوقاية للعمال.

. إعداد منافذ النجدة في المناجم، زيادة على منافذ الخروج وإعداد أمكنة العمل والمداخل والطرق المؤدية لأماكن العمل وذلك بطريقة تسهل لمن يعمل بها الخروج بسهولة في حالة نشوب حريق أو خطر كما لا يجوز غلق المنافذ.

. اتخاذ التدابير خاصة واقية للتنمية في حالة التفجير، للابتعاد عن أماكن الخطر وعدم السماح بالدخول لهذه الأماكن إلا بعد فحصها من طرف المختصين.

3 . الحماية والأمن والوقاية في التشريع الجزائري:

لقد تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل، والأمراض المهنية، وأولها عناية كبيرة إذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي وجل منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية ، والتي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات ، حيث خصص لها الباب الثالث من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص في المواد :241 إلى : 302 .

كما نظمتها المواد من 13 إلى : 15 من القانون الأساسي للعمال ثم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11 / 83 والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم : 13 /

وتم إصدار القانون 07/ 88 في تاريخ 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن، وطب العمل الذي تشير إليه المادة الخامسة منه على أنه يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها.

كما تضمنت المادة السابعة تدابير الاحتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل من أجل إلزام المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال واختيار التقنيات والتكنولوجيا لتكون مناسبة للأشغال الواجب إنجازها.

ثم تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم، 91/1991 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، وخصصت المواد من: 25 إلى: 66 منه، لوضع الترتيبات العملية والإجرائية لتدابير الأمن والوقاية في العمل الذي يلتزم بإعلام العامل ليتقيد بها لضمان أمنه وسلامته، ومن جهتها نشرت الهيئة الرقابية على تطبيق هذه القوانين والنظم سواء أكانت هذه الهيئات داخل المؤسسة على شكل لجان تقنية أو مصالح مختصة، أو لجان متساوية الأعضاء، أو كانت أجهزة خارجية عن المؤسسة تتمثل خصوصا في مفتشية العمل التي تعلم الوالي أو رئيس البلدية بكل مخالفة في هذه الشأن.

كما تعتبر مصالح الضمان الاجتماعي الجهاز الثالث الذي يتكفل بصحة العامل بمقتضى أحكام القوانين الاجتماعية الصادرة سنة: 1983 (دوباخ قويدر: 2009 ص 38).

8- الإجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مديرية

الصيانة سوناطراك بسكرة :

8 1 تصاريح العمل (Permis de travail):

➤ نظام تصاريح العمل هو أفضل وسيلة لإدارة المخاطر، وهي مهمة تطبق عند دخول للعمل. وهو نظام فعال للتخطيط والمراقبة وتنسيق العمل.

وهذا الإجراء في العمل يكون وفقا للأنظمة ومعايير السلامة وكذلك هو أفضل الطرق لحماية الناس والممتلكات والبيئة.

إن عدم تقييم الجيد للمخاطر وإتباع الأساليب الغير لائقة وعدم كفاية التدريب الموظفين وهي من ضمن الأسباب الرئيسية لكثير من الحوادث الكبرى التي سجلت في جميع أنحاء العالم. والتفويض السليم لنظام تصاريح العمل يهدف لتحسين أساليب العمل.

➤ العناصر الأساسية للنظام التصاريح العمل:

- تحديد الأدوار والمسؤوليات المدراء وتوقيع على نظام التصاريح العمل.
- إعداد إجراءات تقييم المخاطر وعمل المنشأة.
- التدريب وتقييم المهارات لتمكين الأعمال.
- مراجعة نظام تصاريح العمل.

➤ أهداف ومهام نظام تصاريح العمل:

- ضمان تنفيذ تقييم الأخطار قبل إجراء كل العمل.
- تحديد المخاطر التي قد تتجم عن تداخل بين الأعمال والمرافق والمواد.
- تحديد الاحتياطات وعزل المواد والمصادر الخطرة للطاقة.
- ضمان الموافقة على تصاريح في ظل النظام الهرمية مع المخاطر المحتملة و المرتبطة مع بعضها في العمل (الملحق رقم (05)).

2 8 تقييم الأخطار (Evaluation des risques):

-تعريف المخاطر: هي مجموعة من الأذى أو الأضرار الكامنة في أي نشاط أو عملية أو حالة أو مادة لا تخضع للتحكم ولا يتحقق فيها عناصر الأمان. ويكون نتائجها حدوث إصابات أو تلف في الممتلكات.

- ما المقصود بتقييم المخاطر؟ ولماذا نقوم بتقييم المخاطر؟ وكيف نقوم بهذا في مواقع العمل؟
تقييم المخاطر المهنية هو الخطوة الأساسية في أي نهج وقائي، فإنه ليس فقط لتحديد المخاطر، ولكن أيضا هو النهج الذي على أساسه تضع الشركة معايير الخاصة لتصنيف الأولويات، ويساعد أيضا في التخطيط لاتخاذ الإجراءات الوقائية.

حيث يجب مراعاة أربع مبادئ أثناء القيام بتقييم المخاطر:

• أن يظهر الاستعداد لإجراء التقييم EVERP للموظفين، ويأتي هذا المبدأ عن طريق:

✓ عرض المنهج على الموظفين.

✓ تنفيذ المنهج المقرر لتقييم المخاطر.

✓ تنظيم الاتصالات.

✓ مشاركة منتظمة ومتواصلة من صاحب المشروع في هذه العملية.

• تختار الشركة الأدوات المناسبة للتقييم:

استخدام المنظم للأدوات المناسبة (المنظمة، حجم وطبيعة العمل، نوع المخاطر، المناخ الاجتماعي، الثقافة والأمن...).

• مشاركة العاملين في EVERP:

✓ يجب تنظيم مناقشات مع الموظفين من خلال تحليل للموقف ووضعية عملهم.

✓ هذه التبادلات تسمح بعبور المعرفة والمهارات المهنية بين الموظفين والخبراء.

وتتصل هذه المشاركة بـ :

بيئة العمل - تنظيم العمال - الآراء المتعلقة بالأمن وشروط وضعيتها باستخدام الإجراءات - الصعوبات التي تواجه العاملين - المقترحات للتحسين.

• صاحب المشروع يقرر اتخاذ الإجراءات الوقائية للتنفيذ:

✓ اختبار الإجراءات الوقائية للمحافظة على صحة وسلامة العاملين في الشركة.

✓ هذا المنهج هو استباقي وديناميكي.

أولاً: تقييم المخاطر المهنية (EVERP) هو تحديد وترتيب المخاطر في الشركة لتنفيذ الإجراءات، وهذه هي المرحلة الأولى في سياسة الصحة والسلامة المهنية.

ثانياً: يقصد من تقييم المخاطر التعرف على مراكز (بؤر) المخاطر قبل حدوثها في بيئة العمل ومهام العمل المكلفين بأدائها العاملين وكذلك في المعدات والأجهزة التي يستخدمها العاملين في أداء عملهم وفي الأخطاء البشرية.

ثالثاً: نقوم بتقييم المخاطر بهدف:

• زيادة الوعي لدى العاملين عن مخاطر العمل.

• زيادة فرصة التعرف على المزيد عن مخاطر العمل والتحكم فيها.

• خلق بيئة عمل آمنة تؤدي إلى زيادة الإنتاج وتقليل أو منع الخسائر. (من خلال بث

الطمأنينة في نفوس العاملين)

• منع وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية للعاملين.

• رابعاً: لتقييم الخطر في موقع العمل يجب إتباع الخطوات الخمس الآتية:

الخطوة الأولى:

• البحث عن المخاطر من خلال التجول في الموقع مع التركيز على العاملين وتصرفاتهم

أثناء أداء العمل وارتدائهم لمعدات الوقاية الشخصية ونوعية العمل القائم به ومن توافر

الشروط وإجراءات السلامة في العمل والمعدة ونظافة بيئة العمل من المخلفات والمواد القابلة

للاشتعال... الخ، مع الأخذ في الاعتبار التركيز على الملاحظات التي يمكن أن يحدث منها أذى أو إصابة أو ضرر للعاملين أو المعدات مع إهمال الملاحظات العادية.

- القيام بالحديث القائم على الصداقة والود بين الرئيس والعاملين في موقع العمل فقد يصل منهم ملاحظات أخرى غير واضحة أو مرئية.
- الإطلاع على تصريح العمل جيدا لعل تجد إجراء فيه لم يتخذ قد يؤدي غلى وقوع الخطر.

• الخطوة الثانية: بعد اكتشاف أحد المخاطر يجب معرفة من قد يتأذى من هذا الخطر (العامل أو المعدة أو المنشأة) وعدد المتضررين من العاملين أو حجم الضرر للمعدة أو المنشأة.

• الخطوة الثالثة: تقييم الخطر الذي تم اكتشافه وتقرير هل الإجراءات والاحتياطات الوقائية الموجودة أثناء الاكتشاف كافية لمنع حدوث أضرار أو أذى من هذا الخطر أو يتطلب اتخاذ مزيد من الإجراءات الوقائية.

• الخطوة الرابعة: يجب تسجيل ما تم اكتشافه من مخاطر وما تم القيام به من تحليل وتأكد من أن تحليل الخطر كان مناسب وكافي وذلك من خلال:

• التأكد من أن المراقبة التي تم القيام بها أثناء التجول في موقع العمل كانت بشكل صحيح.

- عند اكتشاف الخطر يجب التأكد: (من قد يؤثر عليه الخطر الإنسان أو المعدة أو الاثنان معا لأن معرفة ذلك سيساعدك على تحديد الحلول لإزالة الخطر/ماعد المتضررين أو حجم الضرر الذي يسببه للمعدة أو المعدات.... الخ من مما هو موجود بالخطوة الثانية).
- أن ما تم اتخاذه من إجراءات واحتياطات وحلول مناسبة ومعقولة وان الخطر قد زال أو أن نسبته قلت بحيث أصبح ليس له تأثير.

الخطوة الخامسة: في كل مرة يتم التجول فيها نفس موقع العمل يجب مراجعة تقييم المخاطر السابقة وأن العمل الذي سبق وتم تقييمه مازال قائم وأن الإجراءات التي سبق وتم وضعها لتجنب الأخطار تتم بطريقة صحيحة والبحث في موقع العمل عن الأعمال الجديدة فكل عمل جديد يضاف قد يصاحبه مخاطر ومن ثم يجب تقييمها.

✓ تحليل المخاطر: يعتمد تحليل الخطر على العناصر الآتية:

(1) تكرار التعرض للخطر. (Frequency of the Exposure)(A): تكرار التعرض للخطر أحد العناصر الحساب التي تدخل في تحليل مخاطر العمل.

(2) احتمال حدوث الخطر. (Probability of Occurrence)(B): هذا العنصر يعتمد على إمكانية وقوع الحادث ولهذا نجد أن هناك سؤال يطرح نفسه كم مرة وقع هذا الحادث في السابق؟ وللإجابة على هذا السؤال نجد أن تقييم احتمال حدوث الخطر اعتمد على التسجيل للحوادث في موقع العمل.

(3) العواقب المترتبة على الخطر. (Severity of Consequence)(C): يقيم هذا العنصر على النتائج التي يمكن أن تحدث من وجود الخطر، فإذا كان هناك نتائج متوقعة من الخطر تؤدي إلى فقد في الأرواح وعدد من الإصابات وإتلاف ممتلكات ومباني فهذه نتائج مميتة، وإذا كان هناك عدد من الإصابات شديدة وبعض الأمراض المهنية فهذه النتائج خطيرة.... الخ.

❖ تقييم الخطر: تأتي للعنصر الأخير في تحليل المخاطر والذي يعتمد تقييمه على العناصر الثلاثة السابقة لكي نحسب نسبة الخطر من خلال المعادلة التالية:

❖ نسبة الخطر = تكرار التعرض * احتمال حدوث التعرض للخطر * العواقب المترتبة على الخطر

❖ التحكم بالخطر: بعد التقييم والحصول على النتائج تأتي مرحلة التحكم والسيطرة على المخاطر وهي تشمل على:

➤ إزالة واستبدال أو عزل بؤر الخطر من موقع العمل.

➤ استخدام وسائل التحكم الهندسية لإيجاد الحلول تمنع أو تقلل المخاطر أثناء العمل.

- إتباع إجراءات وإرشادات السلامة قبل وأثناء وبعد العمل.
- استخدام معدات الوقاية الشخصية.
- التدريب وتوعية للعاملين بالموقع عن مخاطر العمل.
- تكثيف الجولات بمواقع العمل وكتابة تقرير بالمخاطر ومراقبة السيطرة على المخاطر(الملحق رقم(06)).

8 3 مخطط أو نظام النجدة: تم إنشاء هذه الخطة (POI Plan d'organisation interne) في 22 يونيو 2004 وهي خطة عملية داخلية.

تطبق هذه الخطة في حالة وقوع حادث داخل مرفق من مرافق المؤسسة أو وحدة من وحدات المؤسسة، وتتعلق هذه الخطة بالوسائل لتنفيذ في حالة وقوع حادث.

ويطلق هذا الاسم POI على رئيس الوحدة الذي يدعم إدارة العمليات الداخلية، ويحدد التدابير التنظيمية وطرق التدخل بمعنى أنه ينفذ الخطة لحماية الأفراد والسكان والبيئة.

وتطبق هذه الخطة أساسا في المنشآت التي تشكل أكبر المخاطر على الناس والبيئة

بما في ذلك المرافق بموجب خطة التدخل الخاصة التي تفرض تطوير POI على أي

مؤسسة، وهذا بهدف مكافحة الكوارث، وينبغي أن تشمل على وجه الخصوص الوسائل

والمعدات لتنفيذها، وتقام على أساس دراسة السلامة بما في ذلك تحليل سيناريوهات الحوادث

المحتملة وعواقبها، ويجب إجراء تدريبات لتطبيق POI لتكون فعالة من أجل التحقق وسد

الثغرات وتجرى هذه التدريبات مرة واحدة على الأقل في السنة، ويجب إبلاغ الخدمات

المختلفة المعنية بهذه التدريبات وتترافق معها(مرسوم 21 سبتمبر 1977)(الملحق رقم (07)).

8 4 قانون الداخلي للمديرية:

المادة 17: كل العمال الموظفين مسؤولون مسؤولية كاملة على كل الوثائق الإدارية

والتجهيزات والأدوات التي تحت مسؤوليتهم الشخصية بصفة مؤقتة أو دائمة. ويمنع منعاً باتاً

استعمال أي من هذه الوسائل الخاصة بالمديرية إلا بالترخيص كتابي من طرف مسؤولي هذه المديرية وفقا لاحتياجات والشروط الأمن.

المادة 20: العمال مطالبون بالحفاظ على الجو المناسب للعمل واستعمال الأدوات الصحية تحت تصرفهم.

المادة 21: في أماكن المخصصة للعمال مثل المطاعم والنوادي يمنع على العمال ارتداء الملابس الغير النظيفة والغير سليمة.

المادة 25: العمال مطالبون إجباريا بارتداء كل الملابس الوقائية (أجهزة الوقاية) الضرورية لذلك العمل.

المادة 42: كل المرشحين لأي منصب عمل أو تحويل أو تكوين يجب أن يخضعوا قبل الاستلام محاضر التنصيب أو التعيين إلى زيارات (فحوصات طبية) من طرف طبيب العمل للمديرية(الملحق رقم (08)).

8 5 وسائل الوقاية في المديرية:

• وسائل وقاية الأولية للعامل (أجهزة الوقاية الشخصية): وهي وسيلة وقائية إضافية ومكاملة لمجموعة الإجراءات والاحتياطات الفنية والطبية التي تتخذ لتأمين حماية الأفراد من المخاطر المهنية المختلفة في بيئة العمل.

وهناك عدة أنواع من وسائل الوقاية الشخصية فهناك أدوات حماية الرأس كالخوذات، أدوات حماية العين كالنظارات الواقية للعين وأدوات حماية العيون والوجه، وأدوات حماية الأذن كالحافضات الصوت، وأدوات حماية اليدين القفازات، وأدوات حماية القدمين الأحذية المناسبة والمعدة خصيصا حسب الشروط والمعطيات العلمية لتحمل كل أعباء وصدمة العمل، وملابس العمل (Tenus de travail).

- وسائل الوقاية الثانوية للآلة: كل آلة يتم إحضارها للمديرية يأتي معها الإجراءات كيفية استعمالها بطريقة آمنة.
- وسائل الوقاية العامة (بيئة العمل): وتشمل الظروف الفيزيائية المناسبة لأداء المهام كالتهووية، الإضاءة... الخ، أو عندما يكون هناك حريق أو فيضانات توجد وسائل الوقاية لهم.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول أن الصحة والسلامة المهنية من الموضوعات الحيوية في هذا العصر الذي يتعامل فيه الإنسان مع الأماكن والمعدات للقيام بالعمل المطلوب؛ لذلك اهتمت المنظمات بوضع إجراءات الصحة والسلامة المهنية تقوم على التصميم الآمن لهذه الأماكن والمعدات وكذلك وسائل التدريب لاستخدامها بأفضل طريقة لتحقيق أحسن أداء، واهتمت أيضا المنظمات بسن القوانين والأنظمة واللوائح واهتمت بالخدمات الصحية والبرامج الإرشادية لحماية المورد البشري من المخاطر المهنية.

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

1 - الدراسة الاستطلاعية

2 - المنهج المنبع في الدراسة

3 - حدود الدراسة

4 - مجتمع الدراسة والعينة

5 - الأدوات الدراسية

6 - الأساليب الإحصائية

نشأة المديرية وطبيعة نشاطها:

تم الإعلان في شهر أكتوبر من سنة 1977 على انطلاق الأشغال بالمنطقة الصناعية لولاية بسكرة لإنشاء مديرية الصيانة، وسخرت آنذاك كل الإمكانيات لضمان السير الحسن للمشروع وبوتيرة متزايدة.

وفي يوم ديسمبر 1979 تم الاستلام المؤقت لهذه المنشأة في انتظار تجهيزها بكل الوسائل الحديثة في العمل.

إلى غاية 19 مارس 1980 تم استلام كل المنشآت بصفة نهائية، وأعطيت الإشارة لبدأ العمل المبرمج لهذه المديرية.

وفي سنة 1982 تم إنشاء قسم لترميم بهدف صيانة أجهزة المنشآت -RTE- وتوزيع قطع الغيار -BLG-BBK-BHH-

وما بين 1990 و 2002 تم إنشاء وحدة الترميم التابعة لـ DMN التي كان لها دور مركزي في تنفيذ كل عمليات الصيانة وفي جوان 2002 تم إنشاء مديرية الصيانة بسكرة Direction Maintenance Biskra (DMB) ،حيث أصبحت مؤسسة مستقلة بانفصالها عن مديرية الصيانة بالأغواط ؛وذلك بالقرار رقم 206/DG، مرجع A-589 المؤرخ في 12/06/2002

وتعتبر مديرية الصيانة فرع مسؤول عن النشاط الشبكة النقل النفط عبر الخطوط الأنابيب، وتشمل مهام مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة في تطوير وتنفيذ جداول الصيانة

المختلفة لضمان أدنى تكلفة لمرافق الإنتاج والتي تتمثل في التسهيلات التالية: محطات الضخ الإجمالية (Gk1-40 وG01/G02-48)

محطات ضغط الغاز (OK1-34)

تحليل الهيكل التنظيمي للمديرية:

تعتبر مديرية الصيانة لولاية بسكرة من أهم المديريات التابعة لشركة سوناطراك، وهي تحتوي على هياكل صيانة جد متطورة وأجهزة تكنولوجية جيدة تضمن الصيانة المتخصصة لكل مستويات، كما تشغل المديرية 263 عامل في كافة الاختصاصات.

أما بالنسبة للهيكل التنظيمي للمديرية فهو يحتوي على مدير مديرية الصيانة وهو أعلى منصب فيها، مسؤول على تسيير الكلي لمختلف دوائر المديرية، أما بخصوص الأجهزة التي تحت إمرته فهي الأمانة، مركز الإعلام الآلي، مصلحة الأمن والوقاية، ومكلف بالأمن الداخلي إلى جانب مختلف الدوائر التابعة لمسؤوليته، وهي كالتالي:

- دائرة المالية والشؤون القانونية.
- دائرة المنهجية والاعتماد.
- دائرة الميكانيك الصناعي.
- دائرة الكهرباء والآلية.
- دائرة التموين والنقل.
- دائرة الإدارة والاتصال (الملحق رقم 01)).

أهداف المديرية الحالية ومهامها:

• أهداف المديرية الحالية:

-تقليل تكاليف الصيانة.

-احترام الآجال المتفق عليها في الإنجاز.

-التكوين المستمر لمستخدمي الصيانة.

• مهمات اللازمة للمديرية:

- إعادة تأهيل وتطوير المحركات الكهربائية ومحولات الضغط المنخفض والمتوسط.

- تصنيع قطع الغيار للاحتياجات التشغيلية.

- فحص وترميم القطع وتجديد الأعضاء الأساسية للآلات والمحركات القوية.

• طموحات والتحديات المستقبلية للمديرية:

الاستثمار في الموارد البشرية وتوجيهها وإدارتها وسياسات ونظم العاملين هي

العنصر الحاكم للتقدم والتنمية وفي تراكم رأس المال.

ترى أهمية الاستثمار في العنصر البشري على المدى الطويل،حيث تشمل

الموارد البشرية،صيانة الأنشطة،وتحفيز وتحسين علاقات العمل وتفاعل الأفراد،وتحسين

موقفهم وبث روح الفريق لديهم،وتحسين قدرات ومهارات الاتصال،وأخيرا رعاية الأفراد

وتسوية استحقاقاتهم في مرحلة نهاية الخدمة،وانطلاقا من كل هذا تسعى الشركة-

سوناطراك-إلى توظيف كل ذلك للوصول إلى درجة التحدي والخوض في مضمار

المنافسة مع باقي المؤسسات الأجنبية،بل يتعدى ذلك حتى المؤسسات العالمية.

1. الدراسة الاستطلاعية:

الهدف منها معرفة الإجراءات الصحة والسلامة المهنية المطبقة والمعتمدة في مؤسسة الصيانة سونا طراك بسكرة.

تاريخ الإجراء: 22 جوان 2014 إلى 06 جويلية 2014

مكان الإجراء: مصلحة السلامة المهنية (HSE).

نتائج الدراسة الاستطلاعية:

وتوصلت الباحثة من خلال الدراسة الاستطلاعية إلى إجراءات الصحة والسلامة المهنية المطبقة في مديرية الصيانة سونا طراك سكرة:

1 تصاريح العمل (Permis de travail): نظام تصاريح العمل هو أفضل وسيلة لإدارة المخاطر، وهي مهمة تطبق عند دخول للعمل. وهو نظام فعال للتخطيط والمراقبة وتنسيق العمل (الملحق رقم (05)).

2 تقييم الأخطار (Evaluation des risques): تقييم المخاطر المهنية هو الخطوة الأساسية في أي نهج وقائي، فإنه ليس فقط لتحديد المخاطر، ولكن أيضا هو النهج الذي على أساسه تضع الشركة معايير الخاصة لتصنيف الأولويات، ويساعد أيضا في التخطيط لاتخاذ الإجراءات الوقائية (الملحق رقم (06)).

3 مخطط أو نظام النجدة: تطبق هذه الخطة في حالة وقوع حادث داخل مرفق من مرافق المؤسسة أو وحدة من وحدات المؤسسة، وتتعلق هذه الخطة بالوسائل لتنفيذ في حالة وقوع حادث. (الملحق رقم (07)).

4 وسائل الوقاية في المديرية:

- وسائل الوقاية الأولية للعامل
- وسائل الثانوية للآلة
- وسائل عامة (بيئة العمل)

5 -قانون الداخلي للمديرية(الملحق رقم (08)).

6 -وثيقة الحادث العمل: عند وقوع الحادث في المديرية هناك وثيقة تكتب فيها المصلحة

التي يعمل فيها الضحية تقرير حول الحادث مع ذكر أسباب الحادث وإعطاء إجراءات للوقاية ثم يمر التقرير لمصلحة السلامة المهنية لتكملة التحقيق مع تحليل وإعطاء نتائج هذا الحادث، ثم يؤخذ هذا التقرير للمسؤول مصلحة الضحية لإعطاء رأيه، ثم يؤخذ التقرير للمدير لإعطاء القرار حول هذا الحادث، ثم يعاد هذا التقرير لمصلحة السلامة المهنية لمراجعته ومراقبته(الملحق رقم(09)).

7 وقد لاحظت الباحثة في المديرية ما يلي:

- ✓ وجود مخارج للنجدة
- ✓ وجود ملصقات في الورشات تأمر بضرورة ارتداء الحذاء والقفازات.
- ✓ وجود ملصقات في الورشات تحذر من وقوع الأشياء على رأس العمال عند نقل الأشياء من مكان إلى آخر.
- ✓ وجود تحذير العمال بعدم دخول بيت الكهرباء وهذه الأخيرة هي لتجريب الآلات.
- ✓ وجود قفل للإنذار(الملحق رقم(10)).
- ✓ وجود في الآلات مجموعة من الإرشادات للعمل على الآلة بطريقة آمنة.

8 إجراء الفحوصات الطبية الأولية قبل الاستخدام والفحوصات الطبية الدورية للعاملين بالمديرية.

9 وجود بعض الأمراض المهنية هي أمراض السمع المهنية، آلام الظهر المهنية، ضغط الدم، السكري.

2- المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة لكونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو ظاهرة اجتماعية؛ ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة، وذلك لتحديد وتشخيص أبعاد مشكلة البحث والمتمثلة في تحديد مدى فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في مديرية الصيانة سوناطراك (عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: 2009، ص 139).

3- حدود الزمنية والمكانية:

حدود الزمنية: كان يوم توزيع الاستبيان في 23 مارس ويوم الاسترجاع يوم 26 مارس 2015. حدود المكانية: تم إجراء الدراسة في مصلحة السلامة المهنية، وورشتين هما: ورشة ميكانيك وورشة الكترو ميكانيك (usage)

4- مجتمع الدراسة والعينة:

مجتمع مكون من عمال الرشاش وعددهم 102 موزعين على ورشتين هما ورشة الميكانيك وورشة الكترو ميكانيك يعملون على الصيانة المركبات الصناعة، وصناعة أنابيب الغاز والبترول.

- عينة الدراسة: عينة عرضية

وزعت الطالبة 40 استمارة وتحصلت على 35 استمارة أي بنسبة 34.31%.

5 - الأدوات الدراسية:

تم الاعتماد على الدراسة الميدانية، كما تم استخدام المقابلة والملاحظة، واستخدام أسلوب الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة.

5 1 - الاستبيان: يمثل الاستبيان الأداة الرئيسية لهذه الدراسة. وقد قامت الباحثة بتصميمها بعد الإطلاع على أدبيات الدراسة والإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجرتها بمصلحة السلامة المهنية (HSE) بالمديرية الصيانة سوناطراك بسكرة، وكذلك المقابلات لجنة السلامة وطبيب العمل ومساعدته بالمديرية، واستطلاع آرائهم حول إجراءات الصحة والسلامة المهنية. كل هذه العوامل ساعدت في بناء أداة الدراسة، وهي موجهة لعمال ورشات مديريةية الصيانة سوناطراك بسكرة.

يهدف هذا الاستبيان إلى توضيح هدف الدراسة من خلال الحصول على إجابات لتساؤلات الدراسة.

جاءت أسئلة الاستبيان من النوع الذي يتطلب الإجابة بالإشارة على الاختيار المناسب، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي المعدل لاستجابات أفراد العينة على كل محاورها الخاصة بفعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية، ويحدد المبحوث الإجابة على كل عبارة بالاختيار من ثلاث إجابات وهي موافق، موافق نوعا ما، غير موافق تماما بالنسبة لفعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وقد حددت لها الدرجات على التوالي: 1، 2، 3.

جاء الاستبيان موزعا على الشكل التالي:

البعد الأول: يحتوي على 12 فقرة (1-12)، تناولت فعالية الأنظمة واللوائح السلامة المهنية.

البعد الثاني: يحتوي على 11 فقرة (13-23)، تناولت فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية.

البعد الثالث: يحتوي على 15 فقرة (23-38)، تناولت فعالية الخدمات الصحية.

البعد الرابع: يحتوي على 10 فقرات (39-48)، تناولت فعالية برامج الإرشادية.

صدق الاستبيان:

• **الصدق المحكمين:**

لتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرض الاستبيان بصورته المبدئية على مجموعة من المحكمين (انظر الملحق رقم 02)، والذي يوضح أسمائهم ووظائفهم والذين تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبيان، والحكم على درجة ملائمة الفقرات ومناسبتها من حيث الانتماء للمجال التي وضعت فيه، وقد تم الأخذ هذه الملاحظات والاقتراحات بتوجيهات من المشرف (الملحق رقم 03).

• **الصدق الذاتي:**

من أجل التأكد من الصدق تم حساب معامل الصدق الذاتي، والذي يساوي الجذر التربيع لمعامل الثبات الأداة والذي يساوي 0.85، وكانت قيمة الصدق الذاتي تساوي 0.92 وهو معامل الصدق عالي على ما يدل على صدق الأداة.

• **الثبات:** حسبت الطالبة ثبات الاستبيان بطريقتين:

1 ألفا كرونباخ:

الجدول رقم (01) لحساب الثبات الاستبيان بألفا كرونباخ

الثبات ألفا كرونباخ	الصدق	عدد بنود الاستبيان	محاور الاستبيان
0.80	.807	12	الأنظمة واللوائح
0.84	.841	11	وسائل الصحة والسلامة المهنية
0.84	.848	15	الخدمات الصحية
0.86	.869	10	البرامج الإرشادية
0.94	.946	48	المجموع

قيمة الثبات بطريقة الاتساق الداخلي بتطبيق ألفا كرونباخ تساوي 0.94 وهي قيمة

مرتفعة وبالتالي نقول إن المقياس ثابت.

2 التجزئة النصفية:

الجدول رقم (02) لحساب الثبات بالتجزئة النصفية

الثبات بالتجزئة النصفية	الصدق	عدد بنود الاستبيان	محاور الاستبيان
0.82	.826	12	الأنظمة واللوائح
0.73	.733	11	وسائل الصحة والسلامة المهنية
0.78	.783	15	الخدمات الصحية
0.84	.848	10	البرامج الإرشادية
0.85	.855	48	المجموع

قيمة الثبات بطريقة التجزئة النصفية تساوي 0.85 وهي قيمة مرتفعة وبالتالي نقول

إن الاستبيان ثابت.

2 5 المقابلة: تمت المقابلة مع أعضاء لجنة مصلحة السلامة المهنية في المؤسسة

وكانت مع :

- مهندس الأمن والوقاية
- مكلف بالنشاطات الصحية
- مهندس بيئة
- إطار الدراسات التقنية
- طبيب العمل و مساعده(الممرض)

وكان الهدف من هذه المقابلة تعرف على إجراءات الصحة والسلامة المهنية المطبقة في المؤسسة.

3 5 الملاحظة: الهدف منها رصد أهم الوسائل السلامة المهنية المستخدمة لحماية

العامل من المخاطر المهنية في المؤسسة.

6 الأساليب المعالجة:

بعد استكمال الإجابة على بيانات الدراسة من قبل عينة الدراسة، تم ترميز هذه البيانات وإدخالها في الحاسب الآلي، ومن ثم تم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، والقيام بمجموعة من الأساليب الإحصائية التالية:

- طريقة ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- طريقة التجزئة النصفية لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- لتحقق من التساؤلات الدراسة تم استخدام التكرارات و النسب المئوية والمتوسط الوزني على مقياس ليكرت الثلاثي المعدل لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات التي

تقيس فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظرهم في مديرية
الصيانة سوناطراك بسكرة، وقد تم الاعتماد على المعيار التالي:

إذا كان المتوسط الوزني درجاته تتراوح ما بين 1-1.66 فهو دال على تقدير ضعيف
لفعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية.

إذا كان المتوسط الوزني درجاته تتراوح ما بين 1.76-2.33 فهو دال على تقدير
متوسط لفعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية.

إذا كان المتوسط الوزني درجاته تتراوح ما بين 2.33-3 فهو دال على تقدير عالي
لفعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية.

قانون المتوسط الوزني:

$$\frac{(العينة * درجة البديل 1) + (العينة * درجة البديل 2) * (العينة في درجة البديل 3)}{العينة}$$

العينة

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها

1 - عرض النتائج وتحليلها

2 - مناقشة النتائج وتفسيرها

1 - عرض النتائج وتحليلها:

1 1 - عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول:

ما مدى فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة؟

الجدول رقم 03: يمثل المعالجة الإحصائية للمحور فعالية الأنظمة و اللوائح الصحة والسلامة المهنية.

الرتبة	متوسط البند	% النسبة			التكرار			الأسئلة
		درجة غير موافق % تماما	درجة موافق % نوعا ما	درجة موافق %	غير موافق	موفق نوعا ما	موافق	
7	02.51	05.71	37.14	57.14	02	13	20	1
11	02.29	05.71	60.00	34.29	02	21	12	2
9	02.37	08.57	45.71	45.71	03	16	16	3
3	02.74	02.86	20.00	77.14	01	07	27	4
4	02.71	05.71	17.14	77.14	02	06	27	5
5	02.69	0.00	31.43	68.57	00	11	24	6
10	02.31	0.00	68.57	31.43	00	24	11	7
1	02.80	05.71	08.57	85.71	02	03	30	8
12	01.80	40.00	40.00	20.00	14	14	07	9
8	02.40	05.71	48.57	45.71	02	17	16	10
6	02.57	05.71	31.43	62.86	02	11	22	11
2	02.77	02.86	17.14	80.00	01	06	28	12
		07.38	35.48	57.14	02.58	12	20	المتوسط

المتوسط الحسابي للبعد الأول= 02.50

نلاحظ من الجدول رقم (03) أن تقديرات متوسط البنود كانت كالتالي:

البنود التي تحصلت على تقديرات عالية هي: القوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة (02.80)، يساهم الالتزام بمحتويات التوعية الوقائية في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية (02.77)، تعتمد المديرية على المنشورات في كيفية استخدام وسائل الوقاية (02.74)، نظام التشريع المؤسسي يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين للعاملين (02.71)، يوفر مكان العمل الأمن لأداء المهام (02.69)، إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ إجراءات السلامة المهنية أثناء القيام بالعمل (02.51)، تهتم المديرية بتطوير في الإجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة التزام بتطبيق أنظمة السلامة الداخلية (02.40)، هناك التزام في استخدام معدات الوقاية الشخصية (02.37).

البنود التي تحصلت على تقديرات متوسطة: يطبق العمال القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية (02.31)، تفرض المديرية عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية (02.29).

1 2 عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:

ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل من وجهة نظر

العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة؟

الجدول رقم 04 : يمثل المعالجة الإحصائية للمحور فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل.

الرتبة	متوسط البند	%النسبة			التكرار			الأسئلة
		درجة غير موافق %تماما	درجة موافق % نوعا ما	درجة موافق %	غير موافق	موفق نوعا ما	موافق	
3	02.60	02.86	34.29	62.86	01	12	22	1
2	02.69	08.57	14.29	77.14	03	05	27	2
10	02.20	17.14	45.71	37.14	06	16	13	3
7	02.34	11.43	42.86	45.71	04	15	16	4
8	02.34	17.14	31.43	51.43	06	11	18	5
9	02.29	17.14	37.14	45.71	06	13	16	6
4	02.57	14.29	14.29	71.43	05	05	25	7
5	02.54	08.57	28.57	62.86	03	10	22	8
1	02.97	00.00	02.86	97.14	00	01	34	9
11	1.83	28.57	60.00	11.43	10	21	04	10
6	02.54	08.57	28.57	62.86	03	10	22	11
		12.21	30.91	56.88	4.27	11	20	المتوسط

المتوسط الحسابي للبعد الثاني = 2.45

نلاحظ من الجدول رقم (04) أن تقديرات متوسط البنود كانت كالتالي:

البنود التي تحصلت على درجات عالية: المطفآت اليدوية والمتحركة

بأنواعها(البودرة،الرغوة،السائلة أو غازية)(02.97)، هناك أنظمة إنذار لتحذير العامل بالخطر مكان العمل(02.69)، معدات الوقاية(معطف، خوذة، قفاز، نظارة، أحذية...)(02.60)، توفير الإسعافات الأولية في أماكن العمل(02.57)، مخارج بأعداد كافية ومناسبة(02.54)، تعتمد المديرية على الآلات المزودة بأجهزة الأمان(02.54)، هناك تجهيزات(إضاءة، تهوية، حرارة،ضوضاء)(02.34)، فحص الأنابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة(02.34).

البنود التي تحصلت درجات متوسطة:الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية كاف(02.29)، تعتمد المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب(01.83).

1 3 عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث:

ما مدى فعالية خدمات الصحية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة؟

الجدول رقم 05: يمثل المعالجة الإحصائية للمحور فعالية الخدمات الصحية.

الرتبة	متوسط البند	% النسبة			التكرار			الأسئلة
		درجة غير %موافق تماما	درجة موافق % نوعا ما	درجة موافق %	غير موافق	موفق نوعا ما	موافق	
11	02.26	14.29	45.71	40	05	16	14	1
3	02.57	02.86	37.14	60	01	13	21	2
1	02.77	05.71	11.43	82.86	02	04	29	3
4	02.57	08.57	25.71	65.71	03	09	23	4
5	02.49	08.57	34.29	57.14	03	12	20	5
14	02	22.86	54.29	22.86	08	19	08	6
2	02.66	05.71	22.86	71.43	02	08	25	7
8	02.34	08.57	48.57	42.86	03	17	15	8
6	02.46	05.71	42.86	51.43	02	15	18	9
9	02.34	11.13	42.86	45.71	04	15	16	10
10	02.31	20	28.57	51.43	07	10	18	11
7	02.43	14.29	28.57	57.14	05	10	20	12
15	01.77	40	42.86	17.14	14	15	06	13
13	02.09	22.86	45.71	31.43	08	16	11	14
12	02.11	17.14	54.29	28.57	06	19	10	15
		13.90	37.71	48.38	04.87	13	17	المتوسط

نلاحظ من الجدول رقم (05) أن تقديرات متوسط البنود كانت كالتالي:

البنود التي تحصلت على درجات عالية: توثق المديرية حوادث العمل في سجلات طبية لكل العاملين (02.77)، حفظ السجلات الطبية لتوثيق المعلومات الصحية (02.66)، الفحص الطبي الأولي للعاملين قبل الاستخدام (02.57)، الفحص الطبي الدوري للعاملين فعال (02.57)، تحتوي المديرية على مرافق الصحية (02.49)، يساهم العامل بنفسه في التقليل من الإصابات بالحوادث العمل والأمراض المهنية (02.46)، تسجيل نسب العجز الناتجة عن إصابات العمل (02.43).

البنود التي تحصلت على درجات متوسطة: تحمي المديرية العاملين من الإصابة بالأمراض المهنية (02.34)، تحمي المديرية صحة العاملين من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل (02.34)، العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله (02.31)، المكان الذي أعمل فيه صحي (02.26)، التأهيل المهني للعمال المرضى تبعاً للحالة الصحية لديهم (02.11)، البرامج الخاصة التي تعمل على التقليل من الإصابات بالأمراض المهنية فعالة (02.09)، عناية طبية دائمة للعمال المرضى (02.00)، لا تقوم المديرية بتسجيل العاملين الذين عندهم أمراض غير مهنية (01.77).

1 4 عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع:

ما مدى فعالية برامج الإرشادية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة؟

الجدول الرقم 06:يمثل المعالجة الإحصائية للمحور فعالية البرامج الإرشادية.

الرتبة	متوسط البند	%النسبة			التكرار			الأسئلة
		درجة غير موافق %تماما	درجة موافق % نوعا ما	درجة موافق %	غير موافق	موفق نوعا ما	موافق	
4	02.29	05.71	60	34.29	02	21	12	1
6	02.20	20	40	40	07	14	14	2
9	02.00	22.86	54.29	22.86	08	19	08	3
7	02.20	17.14	45.71	37.14	06	16	13	4
5	02.29	22.86	25.71	51.43	08	09	18	5
2	02.60	05.71	28.57	65.71	02	10	23	6
10	01.97	22.86	57.14	20	08	0	07	7
8	02.20	22.86	34.29	2.86	08	12	15	8
3	02.54	08.57	28.57	62.86	03	10	22	9
1	02.71	02.86	22.86	74.29	01	08	26	10
		15.14	39.71	45.14	5.30	14	16	المتوسط

المتوسط الحسابي للبعد الرابع = **02.30**

نلاحظ من الجدول رقم(06) أن تقديرات متوسط البنود كانت كالتالي:

البنود التي تحصلت على درجات عالية:التوعية الوقائية توضح مخاطر العمل(02.71)، الملصقات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية(02.60)، برامج السلامة المهنية سهلة التطبيق(02.54)، تقوم المديرية بإجراء الدورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والإسعافات الأولية(02.29)، المنشورات والكتيبات الإرشادية حول كيفية استخدام سائل الوقاية(02.29)،نشر التوعية والتنقيف الصحي بين العاملين للوقاية من أخطار العمل(02.20)،التوجيهات والإرشادات حول الوثائق المرتبطة بالقوانين المتعلقة بالسلامة(02.20)، القيام بأيام تحسيسية لإرشاد العمال للطرق السليمة في العمل(02.20)، الحملات الإعلامية حول السلامة المهنية منتظمة ودورية(02.00)، يتم تغيير الملصقات على فترات متعددة لإثارة اهتمام العمال نحو إتباع قواعد السلامة المهنية(01.97).

تحليل العام للجداول السابقة:

نجد أن فعالية كل الإجراءات تحصلت على تقدير عالي، حيث كان:

المتوسط الحسابي للمحور فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية هو: 02.50

المتوسط الحسابي للمحور فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية هو: 02.45

المتوسط الحسابي للمحور فعالية الخدمات الصحية هو: 02.43

المتوسط الحسابي للمحور فعالية البرامج الإرشادية هو: 02.30

أي نستطيع القول أن كل الإجراءات المتبعة في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة

فعالة من وجهة نظر العمال.

2 - مناقشة النتائج وتفسيرها:

بناء على دراسة الميدانية التي تم إجراؤها حول فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة، تم توصل إلى النتائج التالية:

2 1 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول وتفسيرها:

ما مدى فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة؟

لقد أظهرت نتائج الدراسة من خلال استجابات أفراد العينة على بنود المحور التي تقيس مدى فعالية الأنظمة واللوائح الخاصة بمجال الصحة والسلامة المهنية لوقايتهم من إصابات بالأمراض المهنية وحوادث العمل، أن معظمهم أكدوا على فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية في مديرية الصيانة سوناطراك فعالة، وهذا راجع لاقتناع الإدارة بأهمية برنامج الصحة والسلامة المهنية ووضع تعليمات لتنفيذ و تطبيق هذه الأنظمة واللوائح والقوانين، حيث أن في المادة 25 من قانون الداخلي للمؤسسة تقول العمال مطالبون إجباريا بارتداء كل الملابس الوقائية (أجهزة الوقاية) الضرورية لذلك العمل، كما أن المادة 42 تقول: كل المرشحين لأي منصب عمل أو تحويل أو تكوين يجب أن يخضعوا قبل الاستلام محاضر التنصيب أو التعيين إلى زيارات (فحوصات طبية) من طرف طبيب العمل للمديرية (الملحق رقم 08) .وهي تتفق مع دراسة (أميمه المغني،2006)، والتي أفادت أن هناك علاقة ارتباطيه بين تطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين وبين فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

وأوضحت نتائج الدراسة أن المديرية لا تفرض عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية،وهنا اختلفت مع دراسة(أميمه المغني،2006)،والتي أفادت بأن هناك

إجراءات عقابية في حق المخالفين للأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

2 2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني وتفسيرها:

ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطرك بسكرة؟

لقد أظهرت نتائج الدراسة من خلال المقابلة مع مختصين في السلامة المهنية و من خلال استجابات أفراد العينة على بنود المحور التي تقيس مدى فعالية وسائل الصحة والسلامة المهنية.

معظم أفراد العينة أكدوا على أن وسائل الصحة والسلامة المهنية فعالة، وهذا راجع لتصميم بيئة العمل تصميم أرغونومي و ظروف فيزيقية مناسبة كالإضاءة ودرجة الحرارة معتدلة، كما أن هناك صيانة دورية للآلات بالإضافة لتوفير معدات الوقاية كالمطافئ الحريق وأجهزة الوقاية الفردية والعامّة، بحيث أنها تعمل على حماية عمالها من المخاطر المهنية، بحيث أن تعتمد على عدة وسائل لحماية العامل من المخاطر المهنية من بينها نظام تصاريح العمل الذي هو أفضل وسيلة لإدارة المخاطر، وهي مهمة تطبق عند دخول للعمل. وهو نظام فعال للتخطيط والمراقبة وتنسيق العمل(الملحق رقم 05)، وتعتمد المديرية على تقييم المخاطر المهنية(EVERP)هو تحديد وترتيب المخاطر في الشركة لتنفيذ الإجراءات، وهذه هي المرحلة الأولى في سياسة الصحة والسلامة المهنية للمديرية. حيث يعتمد هذا تقييم على ثلاث خطوات هي الوقاية و الحماية والتصحيح أو التغيير، وتعتمد المديرية في هذا تقييم على مشاركة عمالها بإبداء آرائهم وتبادل المعلومات والمهارات المهنية بين الموظفين والخبراء(الملحق رقم 06)، وللمديرية مخطط النجدة تعتمد عليه أيضا في

حماية عمالها من المخاطر المهنية، حيث تطبق هذه الخطة في حالة وقوع حادث داخل مرفق من مرافق المؤسسة أو وحدة من وحدات المؤسسة، وتتعلق هذه الخطة بالوسائل لتنفيذ في حالة وقوع حادث. وهي تختلف مع دراسة (وسيم هابيل 2012) في تدني مستوى قواعد ووسائل السلامة والذي نتج عنه عدم وجود رؤية واضحة لدى العاملين حول واقع السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية.

2 3 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث وتفسيرها:

ما مدى فعالية الخدمات الصحية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة؟

توصلت الدراسة إلى فعالية الخدمات الصحية في المديرية من خلال إجابات العمال على بنود المحور الاستبيان وهذا راجع إلى أن المديرية توفر خدمات الصحية للأفراد العاملين لديها، حيث تم إجراء مقابلة مع طبيب العمل للمديرية وتم توصل إلى أن المؤسسة تقوم بتقديم خدمات وقائية التي تتضمن فحوصات أولية ودورية للعاملين كل سنة للعمال الذين ليس لديهم أمراض مهنية، وكل ستة أشهر للعمال المرضى مهنيًا لكن حالتهم ليست خطيرة، وكل ثلاثة أشهر للعمال المرضى مهنيًا وحالتهم خطيرة للتأكد من سلامتهم ووقايتهم من الأمراض المهنية المختلفة، وتقوم المديرية بالتنظيف عمالها صحياً، وتعيد تأهيلهم مهنيًا للعمال المصابين، وهذا ما يتفق مع ما جاء به (يوسف الطائي 2006)، والذي أفاد بتحديد السياسات الوقائية العلاجية والقيام بالفحوصات الدورية للأفراد العاملين خاصة الأفراد الذين يتعرضون للمخاطر المهنية من جراء العمل، وتقديم النصائح والإرشادات المتعلقة بظروف العمل وكيفية تجنب المخاطر.

4-2 - مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع وتفسيرها:

ما مدى فعالية البرامج الإرشادية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة؟

توصلت نتائج الدراسة إلى أن البرامج الإرشادية فعالة بدرجة متوسطة في المديرية من وجهة نظر العمال، بمعنى أن البرامج الإرشادية لا توجد نهائياً في المؤسسة، هذا استناداً إلى استجابات العمال وهذا فيه تناقض بين الإجابات والحقيقة؛ لأن المديرية لا تحتوي ولا على برنامج واحد بالرغم من أنها مؤسسة متطورة، حيث لا تعتمد حتى على التدريب العاملين على وسائل الوقاية والسلامة المهنية، ولديها نقص في التوجيهات والإرشادات حول الوثائق المرتبطة بقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية، وهذه النتيجة تختلف عن دراسة (دوباخ 2009/2008)، والتي مفادها أن معظم أفراد العينة أنهم ينتفعون بمحتويات أساليب التوعية الوقائية والإرشادات والتوجيهات يساهم في تجنب الإصابات بالأمراض المهنية، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (هابيل وعلاء عايش 2012) في عدم تلقي العمال التدريبات الكافية حول كيفية استخدام وسائل الوقاية والسلامة المهنية.

حاولت الدراسة الكشف على مدى فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة، وبناءا على الدراسة الميدانية التي قامت بها الطالبة وإعداد أدوات جمع البيانات، وتطبيقها على عينة من 35 عامل في الورشات مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة، وبعد جمع البيانات ومعالجتها وعرضها وتحليلها ومناقشتها بالجانب النظري وعلى ما توفرت من الدراسات السابقة، فهي توافق دراسة راشد العتيبي(2004) ودراسة أميمه المغني(2006)، و توصلت الدراسة إلى النتائج التي تدل على الإجراءات الأكثر فعالية ذات التقدير العالي وهي كالآتي:

تجد في المرتبة الأولى الإجراء الأكثر فعالية من وجهة نظر العاملين هو الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية بمتوسط وزني قدره 02.50، وهذا ما يدل على أن المديرية تسهر على تطبيق الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية ووضع القوانين وإتباعها لحماية العاملين من المخاطر المهنية.

تجد في المرتبة الثانية الإجراء أيضا هو أكثر فعالية هو وسائل الصحة والسلامة المهنية بمتوسط وزني قدره 02.45، حيث أن المديرية توفر جميع وسائل التي تحقق للعامل الأمن والراحة أثناء مزاولته للعمل من وسائل الوقاية الشخصية وظروف فيزيقية مناسبة للعمل، ولها أنظمة الإنذار التحذير العامل بالخطر في مكان العمل.

تجد في المرتبة الثالثة الإجراء متوسط فعالية هي الخدمات الصحية بمتوسط وزني قدره 02.43، حيث أن المديرية توفي خدمات الصحية للعمال من الفحص الأولي قبل الاستخدام والفحص الدوري لعمالها وتوفر لهم العناية الصحية خاصة العمال الذي يعانون من الأمراض المهنية.

تجد في المرتبة الرابعة الإجراء الأقل فعالية هو البرامج الإرشادية بمتوسط وزني قدره 02.30، و هذا لأن المديرية لا تقوم ببرامج الإرشادية كنشر التوعية والتثقيف الصحي للعاملين للوقاية من الأخطار المهنية ولأنها لا تقوم بالحملات التوعية بصفة دورية ومنتظمة، ولعدم وجود التدريب على وسائل الوقاية وتدريب على الآلات.

بالرغم من فعالية الإجراءات المتبعة في مديرية الصيانة سوناطراك؛ لأنها من بين المؤسسات التي تعمل على توفير سبل الراحة و الأمان والعمل؛ لأنها الشركة الأكثر مداخلًا في الجزائر إلا أن هناك النقائص التي لاحظناها، والتي كان من المفروض أن تولى جانب كبير من الأهمية من بينها:

- وجود أخصائي في علم النفس في المديرية.
- انعدام البرامج التدريبية.
- التأهيل المهني للعمال المصابين.
- التثقيف الصحي.
- الخدمات الصحية النفسية والعقلية.
- البرامج الإرشادية.

خاتمة

انطلاقاً من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث، وانطلاقاً من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانياً حول فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بالإصابات بالحوادث العمل و الأمراض المهنية بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية و المتمثلة في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي تكتسبها إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وذلك عن طريق حفاظها على عناصر عملية الإنتاجية وخصوصاً العنصر البشري.

كما يمكن التأكيد على الدور البارز الذي تلعبه الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية الكفؤة والكافية، وكذلك توفير سائل الصحة والسلامة المهنة في حماية العاملين من المخاطر المهنية، وكذا توفير الخدمات الصحية والرعاية الطبية للعاملين وكذا توفير البرامج الإرشادية لتوعية العاملين بأهمية إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

وعن فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية و دورها في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية الجزائرية، يمكن التأكيد من خلال المعطيات و المعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، أن هذه الأخيرة وبالرغم من الخدمات الكبيرة التي تقدمها إلا أنه يبقى يتطلب مزيد من الدعم و الاهتمام من طرف أصحاب القرار، وكذا القائمين على وضع وتطبيق برامجه وإجراءاته، وذلك بإشراك العاملين فعليا في وضع إجراءاته وتحفيزهم وتشجيعهم ماديا ومعنويا على إتباعها، إضافة إضافة إل ضرورة إقحام أخصائي العمل والتنظيم ضمن لجنة الصحة والسلامة المهنية نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل النفسية المهنية التي تحول دون قيام العامل بعمله على أحسن وجه، سيما وان معظم الحوادث والأمراض المهنية بالمديرية الصيانة سوناطراك بسكرة أسبابها ترجع إلى عوامل بشرية، كما يمكن التأكيد على تكثيف

البرامج الإرشادية خاصة البرامج التدريبية بمجال الصحة والسلامة المهنية، وكذا العمل على إتباع معايير واضحة وبسيطة في وضع واستخدام أساليب التوعية الوقائية لكي تعم الفائدة على جميع العمال.

وبشكل عام يمكن القول أن غاية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في النهاية هي العمل فعليا على تطبيق القول المأثور "الوقاية خير من العلاج"، وذلك من خلال تحقيق الشعور بالاستقرار والارتياح أثناء مزاولتهم العمل وحمايتهم من المخاطر المهنية التي تحدث في أماكن العمل.

و تبقى هذه الإجراءات فعالة من وجهة نظر العمال، وهذا ما تؤكد سجلات حوادث العمل في المديرية؛ حيث نادرا ما يكون هناك حوادث العمل غير أن هناك بعض الأمراض المهنية كأعراض السمع المهنية، ألام الظهر المهنية، ضغط الدم، السكري.

قائمة المراجع

- 1 - أحمد أحمد حرز الله (2010): علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية)، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط:1.
- 2 - أحمد زكي حلمي (2007): الصحة المهنية، ط:1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 3 - أمل بكري، ريتا حمارنه، زين بدران (2009): الصحة والسلامة العامة، ط:5، دار الفكر، عمان الأردن.
- 4 - جاري ديسلر، ترجمة سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة (2007): إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، القاهرة.
- 5 - خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب (2010): السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط:1.
- 6 - خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب خرشة (2013): إدارة الموارد البشرية، ط:1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 7 - زكرياء طاحون (2004): السلامة والصحة وبيئة العمل، شركة ناس للطباعة بعابدين، ط:2.
- 8 - سعاد نانف البرنوطي (2007): إدارة الموارد البشرية، ط:2، دار وائل للنشر، لوس أنجلوس.
- 9 - العايب رباح (2006): مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة-الجزائر، ط:1.
- 10 - عبد الفتاح محمد دويدار (2003): أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية.
- 11 - علي غربي، بلقاسم سلاطينية، إسماعيل قيرة (2007): تنمية الموارد البشرية، ط:1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.

- 12 سمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات(2009):مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث،ط:5،ديوان المطبوعات الجامعية،بن عكنون الجزائر .
- 13 سمر وصفي عقيلي(2013):تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة،ط:1،دار زهران للنشر والتوزيع عمان-الأردن
- 14 كامل محمد عويضة،مراجعة محمد رجب البيومي(1996):علم النفس الصناعي،دار الكتب العلمية،بيروت لبنان
- 15 مجيد الكرخي(2013):إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي،ط:1،دار المناهج للنشر والتوزيع عمان-الأردن
- 16 محمد شحاته ربيع(2010):علم النفس الصناعي والمهني،ط:1،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،عمان الأردن.
- 17 محمد فالح صالح(2004):إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل،ط:1،دار الحامد للنشر والتوزيع،عمان-الأردن
- 18 محمود السيد أبو النيل(2005):علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
- 19 مصطفى يوسف الكافي (2014): إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية،مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان-الأردن،ط:1.
- 20 معن يحيى الحمداني(2009):الأمن والسلامة المهنية(الإسعافات الأولية)،دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان-الأردن،ط:1.
- 21 مفتاح عبد السلام الشويهدى (2008): الصحة والسلامة المهنية،إدارة المطبوعات والنشر بنغازي- ليبيا،ط:1.

22 تاصر منصورالروسان(2011): رزان إبراهيم أبو صالح،محمد نور الصباح،هاني عبد الخرابشة، عوني فريد بشارات:الأمن الصناعي والسلامة المهنية،مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان-الأردن،ط:1.

23 يوسف حجيم الطائي(2006): مؤيد عبد الحسين الفضل،هاشم فوزي العبادي،إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل،مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط:1.

24-Ministère de la santé publique(1989) : Guide A l'usage des médecins charges des activités de médecine de travail, Achevé d'imprimer sur les presses de l'entreprise national des arts graphiques, Unité de Réghaia, Algérie.

25- Jean-Pierre, la santé et la sécurité de travail, Chair en gestion de la santé et la sécurité du travail P18.

26 أميمه صقر المغني(2006):"واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية"، شهادة ماجستير، جامعة الإسلامية غزة.

27 جخته هدار(2012):"دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين"، شهادة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

28 حوباخ قويدر(2009):"دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية"، شهادة ماجستير،جامعة الإخوة منتوري قسنطينة.

29 وسيم إسماعيل هابيل،علاء محمد حسن عايش(2012):"تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد/02.

- <http://www.salamaty.net/> - 02/11/2014 10:55

- <http://www.salamaty.net/> 02/11/2014 10:59

الوثائق مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة:

- وثيقة تصريح العمل
- قانون الداخلي للمؤسسة
- ملف تقييم الأخطار
- مخطط أو نظام النجدة

الملاحق

استبيان قبل التحكيم

رقم العبارة	ما مدى فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظرك	تقيس	لا تقيس
01	تسهر المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بصرامة		
02	يطبق العمال القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية		
03	هناك التزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية		
04	تعتمد المديرية على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية		
05	نظام التشريع المؤسسي يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين		
06	تحتوي المديرية على مرافق الصحية		
07	تعتمد المديرية على الآلات المزودة بأجهزة الأمان		
08	يوفر مكان العمل الراحة لأداء المهام		
09	يلتزم العاملون بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية		
10	قوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة		
11	تهتم إدارة المديرية بتنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية		
12	تفرض المديرية عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية		
13	تهتم المديرية بتطوير إجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة الالتزام بتطبيق أنظمة السلامة الداخلية		
14	تلتزم المديرية بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والإسعافات الأولية		
رقم العبارة	ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل من وجهة نظرك	تقيس	لا تقيس
01	معدات الوقاية الشخصية (معطف، خوذة، قفاز، نظارة، أحذية...) متوفرة في كل وقت		
02	هناك أنظمة الإنذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل		
03	بناء مكان العمل مصمم تصميم جيد: الجدران والأبواب والنوافذ (مبني من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيميائية الانفجارات).		
04	هناك تجهيزات (إضاءة، تهوية، حرارة، ضوضاء) جيدة		
05	توجد في المديرية الملصقات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية		
06	فحص الأنابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة		
07	الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية كاف		
08	علب الإسعافات الأولية جاهزة للاستخدام في محيط العمل		
09	مخارج الطوارئ بأعداد كافية في الأماكن المناسبة		
10	المطفات اليدوية والمتحركة بأنواعها (البودرة، الرغوة، السائلة أو الغازية) أعدادها كافية و أماكنها مناسبة		
12	الحملات الإعلامية حول السلامة المهنية منتظمة ودورية		
رقم	ما مدى فعالية الخدمات الصحية من وجهة نظرك	تقيس	لا

تقيس	العبرة
	01 المكان الذي أعمل فيه صحي
	02 الفحص الطبي الأولي للعاملين قبل الاستخدام جيد (فعال)
	03 توثق المديرية حوادث العمل في سجلات طبية لكل العاملين
	04 الفحص الطبي الدوري للعاملين فعال
	05 البرامج الخاصة التي تعمل على التقليل من الإصابات بالأمراض المهنية فعالة
	06 تعتمد المديرية على تسجيل الأمراض المهنية في سجلات خاصة بها
	07 تحمي المديرية العاملين من الإصابة بالأمراض المهنية
	08 يساهم العامل بنفسه في التقليل من الإصابات بالحوادث والعمل والأمراض المهنية
	09 تعتمد المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
	10 الكفاءة المهنية تساعد في التقليل من حوادث العمل
	11 تحمي المديرية صحة العاملين من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل
	12 العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله
	13 تسجيل نسب العجز الناتجة عن إصابات العمل
	14 تأمين الخدمات الترفيهية أثناء العمل كلما كان ذلك عمليا ومنطقيا ممكنا
	15 لا تقوم المديرية بتسجيل العاملين الذين عندهم أمراض غير مهنية
	16 هناك توزيع للعاملين على أماكن العمل التي تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية
	17 متابعة العمال المرضى مهنيا
	18 التأهيل المهني للعمال المرضى تبعا للحالة الصحية لديهم
	19 التثقيف الصحي لتوعية العاملين بالمخاطر المهنية

- هل يبرمجون برامج إرشادية؟

- نعم
- لا

إذا كانت نعم هل هي على شكل:

- محاضرات * ندوات * أيام تحسيسية * منشورات

- أو هي على أي شكل هذه البرامج؟

- كيف تنظم هذه البرامج:

- 1 مرة في الأسبوع 2- مرة في الشهر 3- مرة في السداسي 4- حسب المناسبات

- ماهي عناوين البرامج (الأيام التحسيسية) التي تقدم في مؤسستكم؟

استبيان بعد التحكيم -

رقم العبارة	ما مدى فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظرك	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق تماما
01	تسهر المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بصرامة			
02	يطبق العمال القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية			
03	هناك التزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية			
04	تعتمد المديرية على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية			
05	نظام التشريع المؤسساتي يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين			
06	يوفر مكان العمل الأمن لأداء المهام			
07	يلتزم العاملون بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية			
08	قوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة			
09	تفرض المديرية عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية			
10	تهتم المديرية بتطوير إجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة الالتزام بتطبيق أنظمة السلامة الداخلية			
11	إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ إجراءات السلامة المهنية أثناء القيام بالعمل			
12	يساهم الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية			
رقم العبارة	ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل من وجهة نظرك	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق تماما
13	معدات الوقاية الشخصية (معطف، خوذة، قفاز، نظارة، أحذية....) متوفرة في كل وقت			
14	هناك أنظمة الإنذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل			

			15	بناء مكان العمل مصمم تصميم جيد:الجدران والأبواب والنوافذ) مبني من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية (الإنفجارات).
			16	هناك تجهيزات (إضاءة،تهوية،حرارة، ضوضاء) جيدة
			17	فحص الأنابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة
			18	الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية كاف
			19	توفير الإسعافات الأولية في أماكن العمل
			20	مخارج الطوارئ بأعداد كافية في الأماكن المناسبة
			21	المطفآت اليدوية والمتحركة بأنواعها(البودرة،الرغوة،السائلة أو الغازية) أعدادها كافية و أماكنها مناسبة
			22	تعتمد المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
			23	تعتمد المديرية على الآلات المزودة بأجهزة الأمان
غير موافق تماما	موافق نوعا ما	موافق		ما مدى فعالية الخدمات الصحية من وجهة نظرك
			24	المكان الذي أعمل فيه صحي
			25	الفحص الطبي الأولي للعاملين قبل الاستخدام جيد(فعال)
			26	توثق المديرية حوادث العمل في سجلات طبية لكل العاملين
			27	الفحص الطبي الدوري للعاملين فعال
			28	تحتوي المديرية على مرافق الصحية
			29	البرامج الخاصة التي تعمل على التقليل من الإصابات بالأمراض المهنية فعالة
			30	حفظ السجلات طبية لتوثيق المعلومات الصحية
			31	تحمي المديرية العاملين من الإصابة بالأمراض المهنية
			32	يساهم العامل بنفسه في التقليل من الإصابات بالحوادث العمل والأمراض المهنية
			33	تحمي المديرية صحة العاملين من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل
			34	العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله

			تسجيل نسب العجز الناتجة عن إصابات العمل	35
			لا تقوم المديرية بتسجيل العاملين الذين عندهم أمراض غير مهنية	36
			عناية طبية مهنية دائمة للعمال المرضى	37
			التأهيل المهني للعمال المرضى تبعا للحالة الصحية لديهم	38
غير موافق	موافق	موافق	ما مدى فعالية برامج الإرشادية من وجهة نظرك	رقم العبارة
موافق	نوعا			
تماما	ما			
			تقوم المديرية بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والإسعافات الأولية	39
			نشر التوعية والتنظيف الصحي بين العاملين للوقاية من أخطار العمل	40
			الحملة الإعلامية حول السلامة المهنية منتظمة ودورية	41
			التوجيهات والإرشادات حول الوثائق المرتبطة بالقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية	42
			المنشورات والكتيبات الإرشادية حول كيفية استخدام وسائل الوقاية	43
			الملصقات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية	44
			يتم تغيير الملصقات على فترات متعددة لإثارة اهتمام العمال نحو إتباع قواعد السلامة المهنية	45
			القيام بأيام تحسيسية لإرشاد العمال للطرق السليمة في العمل	46
			برامج السلامة المهنية سهلة التطبيق	47
			التوعية الوقائية توضح مخاطر العمل	48

قائمة الأساتذة المحكمين:

الاسم واللقب	تخصص	الهيئة المستخدمة
الدكتور قبوق عيسى	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد خيضر بسكرة
الدكتور جوادي يوسف	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد خيضر بسكرة
الدكتورة قشي إلهام	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد خيضر بسكرة
الأستاذ أوزليفي ناجي	علم النفس العمل والتنظيم	جامعة محمد خيضر بسكرة
الدكتور حليلو نبيل	علم الاجتماع تنظيم وعمل	جامعة محمد خيضر بسكرة