



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خير - بسكرة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم النفس



## عنوان المذكرة

# محددات البيئة التنظيمية الداعمة للسلامة المهنية

دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الملح المغير - الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم عمل وتنظيم

إشراف الأستاذ:

- جوادي يوسف

إعداد الطالبة:

• العلمي مهاية

السنة الجامعية:

2015م/2016م

## شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين، حمدا طيبا مباركا فيه ملئ السموات والأرض وملئ ما بينهما وملئ ما شاء الله.

والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وأجمعين وبعد...فله الحمد والمنة أنه أعانني على انجاز هذه الدراسة، والحمد لله الذي قيض لي من عباده الأخيار وذو الفضل والعلم والاعتبار لإتمام هذه الدراسة، اتوجه بجزيل الشكر للوالدين الكريمين اللذان بفضلهما وصلت الى هذا المكان بدعمهما وصبرهما لقوله تعالى وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا /وانطلاقا من قول النبي صلى الله عليه وسلم «من صنع إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه فادعوا له حتى تروا أنكم قد كفأتموه»

فالشكر لله أولا ثم شكري الجزيل لأستاذي الفاضل الدكتور "جوادي يوسف " الذي وجدته نعما المشرف والأستاذ علما وأخلاقا أشكرك على النصائح القيمة والتوجيهات السديدة التي قدمتها لي من أجل إعداد هذه الرسالة جزاك الله عني خير الجزاء.

شكرا لأعضاء اللجنة الموقرة الأساتذة الأفاضل على قبولهم مناقشة هذا العمل. كما لا أنسى روح المرحوم أوزليفي ناجي الذي كان نعم الاستاد ربي يرحمو

كما اتقدم للشكر الى عمال مؤسسة انتاج الملح بالمغير الدين أمدوني بالمعلومات الكافية انجاز الدراسة التطبيقية وإلى كل الأساتذة الأفاضل من مختلف الاطوار التعليمية من الطور الابتدائي الى الطور الجامعي لما قدموه لنا من علم وتوجيهات ساهمت في بناء ذاتنا العلمية.

الى كل من أسدى لي مشورة أو قدم لي نصيحة سواء من بعيد او قريب لإتمام هذا العمل لهم مني جميعا خاص الشكر والقدير فجزاهم الله عني خير الجزاء.

وفي الأخير أسأل الله العلي أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الباحثة:

العلمي مهاية

## ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع السلامة المهنية في محددات البيئة التنظيمية الداخلي والخارجية ومدى تطبيق اجراءات السلامة المهنية في المنظمات الصناعية، والتعرف على اللوائح والانظمة وادوات ومدى فاعليتها وتطبيقها، والتعرف محددات البيئة الداخلية والخارجية ومدى دعمها للسلامة المهنية في المؤسسات الصناعية.

لتحقيق اهداف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان شملت ثلاث اجزاء: الجزء الاول خاص بالمعلومات الديمغرافية التي اقتصرت على (السن والخبرة الجنس) اما الجزء الثاني فتم تخصيصه لمحددات البيئة التنظيمية اما فيما يتعلق بالجزء الثالث فهو للسلامة المهنية.

أما عينة الدراسة فقد تكونت من (30) عامل من مجموع 84 من مؤسسة انتاج الملح بالمغرب \_ ولاية الوادي \_ اختيرت بطريقة عشوائية واستخدم المنهج الوصفي، أما بالنسبة للتحليل فقد استخدمنا الأساليب الإحصائية لبرنامج SPSS.

اوضحت نتائج الدراسة الدور الذي تلعبه محددات البيئة التنظيمية في دعم وتوفير السلامة المهنية، وإن محددات البيئة الداخلية هي: المدير وقنوات الاتصال والهيكل التنظيمي كلها تساهم في الحفاظ على السلامة المهنية، وإن هناك جهات خارجية مثل: النقابات، والقوانين، والتشريعات تعتبر محددات خارجية كذلك تحافظ على السلامة المهنية، اظهرت نتائج الدراسة ان مؤسسة انتاج الملح تتوفر لديها ادوات واجهزة السلامة المهنية، وإن معدلات حوادث العمل والامراض المهنية مرتفعة في مؤسسة انتاج الملح وفي الاخير توصلت ان المحددات الخارجية تدعم اكثر من المحددات الداخلية للسلامة المهنية .

وفي الاخير توصلت الى مجموعة مقترحات وهي تطوير الانظمة و اللوائح والقوانين التي تزيد من فاعلية اجراءات السلامة المهنية، التأكيد على أهمية توعية وتدريب العمال بما يضمن لهم الحماية اللازمة من مخاطر العمل، تشجيع المؤتمرات والندوات العلمية حول موضوع السلامة المهنية اجراء المزيد من الدراسات والابحاث حول السلامة المهنية

لتساعد في تطور المؤسسات بشكل أفضل .

الكلمات المفتاحية:محددات البيئة التنظيمية،السلامة المهنية.

The study aimed to identify the reality of occupational safety in the determinants of the internal regulatory environment, foreign affairs and the extent of the application of occupational safety in industrial organizations, procedures, and learn about the rules and regulations, tools and their effectiveness and their application, and identifying the internal and external environment determinants and the extent of support for occupational safety in industrial enterprises

To achieve the goals of the study was a questionnaire included three parts: the first part special demographic information, which was limited to (age and sex experience design) either the second donation was allocated to the determinants of the regulatory environment either with respect to the third part is the occupational safety.

The study sample consisted of 30 workers from a total of 84 salt production Foundation Almoghair W.Elouad, were chosen at random and used the descriptive method, but for analysis we have used statistical methods to program SPSS.

The results of the study, my father played regulatory environment determinants in supporting and providing professional safety role, and indoor environmental determinants are: Director and channels of communication and organizational structure all contribute to the preservation of occupational safety, and that there are external, such as: trade union bodies, laws, and legislation is considered external determinants ether keeps on occupational safety, study results showed that salt production Foundation has available tools and occupational safety devices, and work accidents and occupational diseases rates are high in salt production institution in the last reached the foreign determinants supports more than internal determinants of occupational safety.

In the latter reached a set of proposals which is the development of systems and regulations and laws that increase the effectiveness of occupational safety measures, emphasizing the importance of educating and training workers to ensure them the necessary business risk protection, the promotion of scientific conferences and symposia on the subject of occupational safety for more study and research on safety professional To help in the development of institutions better.

Key words: determinants of the regulatory environment, occupational safety.

## قائمة المحتويات

شكر و عرفان

ملخص الدراسة

أ ..... مقدمة

### الجانب النظري

#### الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- الاشكالية ..... 5

2- التساؤلات الفرعية للدراسة ..... 6

3- دوافع اختيار موضوع الدراسة ..... 6

4- أهمية الدراسة ..... 6

5- أهداف الدراسة ..... 7

6- التعاريف الاجرائية ..... 7

7- الدراسات السابقة ..... 8

#### الفصل الثاني: محددات البيئة التنظيمية

تمهيد ..... 16

1- البيئة التنظيمية ..... 16

1- مفهوم البيئة التنظيمية ..... 16

2- ادارة البيئة التنظيمية ..... 17

3- علاقات المنظمة بالبيئة ..... 17

3-3 استجابة المنظمة للبيئة ..... 19

4- تصنيفات البيئة التنظيمية ..... 20

5- عدم التأكد البيئي ..... 22

6- النماذج البيئية ..... 23

7- الخصائص والتحديات العامة للبيئة المعاصرة ..... 27

38.....	II-محددات البيئة التنظيمية
28.....	1- البيئة الداخلية
30.....	2- البيئة الخارجية

### الفصل الثالث: السلامة المهنية

35.....	تمهيد
35.....	1-لمحة تاريخية عن السلامة المهنية
37.....	2-تعريف السلامة المهنية
38.....	3-أهمية السلامة المهنية
39.....	4-أهداف السلامة المهنية
39.....	5-مظاهر السلامة المهنية
42.....	6-استراتيجية السلامة المهنية
43.....	7-خصائص السلامة المهنية
43.....	8-برامج السلامة المهنية
45.....	9-تشريعات وقوانين السلامة المهنية
57.....	10-اهم الهيئات المختصة بالسلامة المهنية
61.....	11-المخاطر المهنية
63.....	12-الامراض المهنية
71.....	13-الإجراءات الوقائية
72.....	14-أدوات الحماية وملابس العمل
76.....	خلاصة الفصل

### الجانب التطبيقي

### الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

79.....	تمهيد
79.....	1-الدراسة الاستطلاعية

79.....	2-حدود الدراسة
80.....	3-منهج الدراسة
80.....	4-مجتمع وعينة الدراسة
82.....	5-أداة الدراسة
83.....	6-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
84.....	7-الأساليب الإحصائية المستخدمة
85.....	خلاصة الفصل

### الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

87.....	تمهيد
87.....	1- عرض النتائج حسب تساؤلات الدراسة
92.....	2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
94.....	3-نتائج الدراسة
95.....	المقترحات
96.....	قائمة المراجع
أ.....	الخاتمة
2.....	الملاحق

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
64	يوضح أهم الأمراض المهنية	1
70	المواد المسببة للسرطان	2
80	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	3
81	توزيع أفراد العينة حسب السن	4
81	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	5
87	توزيع البنود على محاور الاستبيان	6
87	توضيح درجات الاستبيان	7
88	توزيع عبارات البيئة الداخلية حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة	8
89	توزيع عبارات البيئة الخارجية حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة	9
90	توزيع عبارات السلامة المهنية حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة	10



### قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
26	استجابات المنظمات للبيئات	1
60	يوضح أهم الهيئات في مجال السلامة المهنية	2
62	النتائج المترتبة عن حوادث العمل	3

### قائمة الملاحق

الرقم	تعيين الملحق
1	قائمة الأساتذة المحكمين
2	الاستمارة الأولية
3	الاستمارة النهائية
4	الهيكل التنظيمي للمؤسسة
5	أدوات حماية اليدين
6	أدوات حماية القدمين
7	أدوات حماية الوجه
8	أدوات حماية السمع
9	أدوات حماية الرأس
10	أدوات حماية الجسم

# مقدمة

أضفى التطور الهائل في وسائل وأدوات وتقنيات العمل مزيدا من التعقيدات في البيئة التنظيمية بمحدداتها الداخلية والخارجية حيث زاد من مسؤوليات العاملين المتمتع بقدرات وإمكانيات ومهارات لإنجاز مهام العمل في بيئتهم التنظيمية لتحقيق أهداف المنظمة. فالبيئة التنظيمية الداخلية عبارة عن تفاعل مستمر تأثر وتأثير مع البيئة التنظيمية الخارجية إذن تعتبر تلك العوامل المحيطة بالمنظمة مع طبيعة ومجتمعات بشرية تضم قوانين ومعايير حضارية وثقافية... البيئة خارجية يقابلها في ذلك التحديد البيئة الداخلية والتي تعتبر بيئة العمل داخل التنظيم من اتصالات وعلاقات رسمية والغير الرسمية، الهيكل التنظيمي، القيادة كل هذا المحددات تشكل بيئة تنظيمية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة ومنه زيادة الإنتاجية.

محددات البيئة التنظيمية لها دور فعال بالنسبة للمورد البشري فهي تحافظ على سلامة من الأخطار المهنية والأمراض المهنية وحوادث العمل التي تتعرض لها القوى البشرية العاملة كما لبد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية والمحافظة على تلك القوى من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج السلامة المهنية ، وضرورة الاهتمام بتوفير معدات الوقاية الشخصية من ألبسة ووقاية الجسم بالإضافة إلى الإجراءات المتصلة بتنظيم السلامة المهنية التي تتم خارج المنظمات الصناعية والتي والتي تتناول وضع السياسات وإصدار الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلام المهنية والاهتمام بتطويرها بحيث تواكب التقدم العلمي للوصول إلى أرقى المستويات في هذا المجال.

وتأتي هذه الدراسة الحالية كمحاولة للكشف مدى دعم محددات البيئة التنظيمية للسلامة المهنية في إحدى المؤسسات الجزائرية وقدمت اختيار هذا الموضوع نظرا لحساسية ومدى أهميته في سير ونجاح المنظمات.

إن الانشغالات والتساؤلات المطروحة ستجد في طي هذا البحث الذي قسم إلى قسمين أساسيين جانب نظري وجانب تطبيقي.

يشمل الجانب النظري ويتضمن ثلاثة فصول



## الفصل الأول:

تم تخصيصه كإطار عام لإشكالية الدراسة فيما يتعلق ب:

الإشكالية، أسئلة الدراسة، دوافع واختيار موضوع الدراسة وكذا أهمية وأهداف الدراسة إضافة إلى التعاريف الإجرائية للمتغيرات المعتمدة، وتحديد بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بنفس الصدد والتعقيب عليها.

**الفصل الثاني:** تم استعراض محددات البيئة التنظيمية وما تضمنته من عناصر بشيء من التفصيل حيث تناول مفهوم البيئة التنظيمية، إدارتها وعلاقات المنظمة بالبيئة، تصنيفاتها، نماذجها الخصائص والتحديات العامة بالإضافة إلى محددات البيئة التنظيمية البيئة الداخلية مفهومها ومكوناتها، استراتيجيتها.

كذلك البيئة الخارجية مفهومها وعناصرها واستراتيجيتها.

**الفصل الثالث:** تطرق هذا الفصل إلى السلامة المهنية لمحة تاريخية عنها وتعريفها، التشريعات، أهميتها، أهدافها، مظاهرها، استراتيجيتها، خصائص برامجها، التشريعات وقوانين السلامة المهنية، أهم الهيئات المختصة في حفظ السلامة المهنية، المخاطر، الأمراض الإجراءات الوقائية، ادوات الحماية وملابس العمل.

**الجانب الثاني:** يشمل الجانب التطبيقي ويتضمن فصلين وهي:

**الفصل الرابع:** تطرق هذا الفصل فيما يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية، المنهج، العينة وخصائصها، أدوات الدراسة، الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية للدراسة.

**الفصل الخامس:** شكل محور الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات التي تم التواصل إليها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة واستخلاص النتائج وتوضيح دلالتها بالنسبة لأهداف الدراسة وبناء على هذه النتائج تم تقديم جملة من المقترحات التي نأمل الأخذ بها بعين الاعتبار وتكون سبيل الإرشاد بها في معرفة محددات البيئة التنظيمية داخل المنظمات خاصة في المنظمات الإنتاجية.

# الجانب النظري

# الفصل الأول:

## الإطار العام للدراسة

- 1- اشكالية الدراسة.
- 2- التساؤلات الفرعية للدراسة.
- 3- دوافع واختيار موضوع الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
- 7- الدراسات السابقة.

## 1-الإشكالية:

اصبحت حركة التصنيع وتطوير وسائل الانتاج وبناء المصانع واستغلال الطبيعة جزءا اساسيا وفعالا في بناء التقدم الاقتصادي والاجتماعي، في المجتمع الحديث المبني على اسس العلم والتكنولوجيا، وتغير القوى العاملة والمنتجة اي العنصر البشري من اهم تلك الموارد لأنه يعد الفرد العامل له الدور الاول والمسؤول.

وتشكل البيئة التنظيمية جزءا مهم من بيئة الفرد الذي أصبح العمل والانتاج والابداع سمته الاساسية لذا فان العناية والاهتمام بظروف ومكان العمل وتوفير الاجواء المناسبة والمشجعة على العطاء والانتاج من اولويات القائمين على السلامة المهنية.

وتتفاوت البيئة التنظيمية من حيث نوعية حياة العامل والمخاطر والمشكلات الصحية والسلامة المهنية من منظمة لأخرى ومن نشاط إلى اخر ولكن لا يوجد من بينها ما يخلو كليا من اي مخاطر ومشاكل وامراض مهنية والتي تتعلق بالسلامة المهنية للعاملين مهما اختلفت البيئة التنظيمية سواء بيئة تنظيمية داخلية أو بيئة تنظيمية خارجية.

فالبيئة التنظيمية الداخلية ترتبط بشكل كبير بالعديد من النشاطات المنظمة كالثقافة التنظيمية، القيادة، جماعات العمل، توفير الظروف الفيزيائية، التدريب على السلامة المهنية هاته الاخيرة أبرز نشاطات البيئة التنظيمية لما تقدمه من ايجابيات نحو المنظمة للحفاظ على صحة العاملين والتقليص من الحوادث المهنية.

كذلك نجدها في البيئة التنظيمية الخارجية لما لها من تأثير واضح بالبيئة المحيطة بها فالمنظمة تتعامل مع البيئة الخارجية، تتأثر بها وتؤثر فيها فهي علاقة تبادل وعطاء واستفادة وبين العوامل الخارجية التي ترتبط بالبيئة التنظيمية والتي لها اثر بارز في بيئة العمل، في مختلف المجالات هي السلامة المهنية فهي تشترك في نقاط عدة من بينها: القوانين والتشريعات، المنظمات الدولية، ظروف الصناعة.

كل هذه العوامل الخارجية المرتبطة بالبيئة التنظيمية تساهم في نشاط السلامة المهنية وذلك للحفاظ على صحة العاملين.

ولتحقيق السلامة المهنية يجب اتباع قواعد واستراتيجيات وبرامج لتوعية العاملين مهما اختلفت البيئة التنظيمية سواء داخل المنظمة أو من خارجها لتحقيق هدف المنظمة وهو رفع الانتاجية.

وفي بحثنا هذا سنقدم دراسة وصفية حول محددات البيئة التنظيمية سواء بيئة داخلية أو خارجية واسهامها في توفير السلامة المهنية في المؤسسات الصناعية من خلال الاجابة عن التساؤل التالي:

- كيف تساهم محددات البيئة التنظيمية في دعم السلامة المهنية؟

## 2-التساؤلات الفرعية للدراسة:

- ماهي محددات البيئة التنظيمية الداخلية الداعمة للسلامة المهنية؟
- ماهي محددات البيئة التنظيمية الخارجية الداعمة للسلامة المهنية؟
- ماهي اجهزة واجراءات السلامة المهنية في البيئة التنظيمية؟

## 3-دوافع اختيار موضوع الدراسة:

- الرغبة والميل الشخصي في معالجة الموضوع.
- الموضوع في صلب التخصص.
- القيمة والفائدة العلمية المنتظرة من خلال انجاز البحث.
- معرفة مدى مساهمة البيئة التنظيمية الداخلية والخارجية في توفير السلامة المهنية وذلك لتحقيق هدف المنظمة.
- الموضوع الجدير بالدراسة لأنه من المواضيع الغير معروفة على المستوى المفاهيمي.

## 4-أهمية الدراسة:

- يستمد هذا البحث مكانته من اهمية موضوعه وهو محددات البيئة التنظيمية ومقدار العائد الذي يمكن من ان يحقق وانعكاس ذلك على السلامة المهنية ككل إذا ما تم الاخذ بنتائجه وتوصياته.



- يساهم في إثراء معلوماتها في مجال وان تضيف اضافة علمية جديدة إلى المكتبة الجامعية.
- الاخذ بالتدابير الوقائية والتي ستجد اهتماما مستحقا في هذه الدراسة.
- ستساعد العاملين في المؤسسات الصناعية بالتعرف على الاجراءات الواجب اتباعها عند ادائهم لأعمالهم وبالتالي التقليل من حجم الخسائر البشرية والمادية.
- تحسين الجودة والكفاءة ويتحقق ذلك بوجود قوة عاملة صحية وسليمة.

### 5- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الاهداف التالية:

- التعرف على واقع السلامة المهنية في البيئة التنظيمية الداخلية والخارجية و المدى تطبيق اجراءات السلامة المهنية في المؤسسات الصناعية.
- تعزيز مبدا السلامة المهنية العالمية والوطنية.
- معرفة إذا كانت برامج واستراتيجيات السلامة المهنية تطبق في المؤسسات الصناعية.
- التعرف على اللوائح والانظمة والاجهزة ومدى فاعليتها وتطبيقها في السلامة المهنية.
- التعرف على العوامل البيئية الداخلية والخارجية ومدى دعم هذه العوامل على صحة الانسان وسلامته.

### 6- التعاريف الاجرائية:

- السلامة المهنية: هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان من المخاطر التي قد يتعرض لها بسبب اداء العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل امنة خالية من مسببات الحوادث والامراض المهنية.
- البيئة التنظيمية: العوامل المحيطة بالمنظمة من طبيعة ومجتمعات بشرية ونظم وقوانين ومعايير اجتماعية واتصالات وعلاقات شخصية.

- المحددات: مجموعة من العوامل والتي تؤثر في عمل العاملين داخل المؤسسات الصناعية.

## 7-الدراسات السابقة:

في مجال البحث العلمي تعتبر كل دراسة امتداد لدراسات سبقتها، فقد تؤكد نتائجها أو ترفضها أو تتحقق على بعض منها، ومن بين الدراسات التي كانت متشابهة لاحد متغيرات الدراسة الحالية بذكر

### الدراسات المتعلقة بالسلامة المهنية:

"اميمة صقر المغني 2006" واقع اجراءات الامن والسلامة المهنية المستخدمة في منشأة قطاع للصناعات التحويلية في قطاع غزة".

حيث تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الذي تعيشه منشأة قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة المهنية، تطبيق وتوفير الانظمة واللوائح والقوانين ايضا تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الداخلية والخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة بالإضافة إلى مدى وجود اختلاف في اراء اصحاب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية وبين مجموعة من السمات الشخصية كذلك تقديم مقترحات وتوجيهات من شأنها ان تساعد في تطوير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة لكونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة. تم جمع المعلومات من اصحاب المنشأة الصناعية باستخدام نظام الاستبانة حيث بلغ حجم العينة 258 شخصا وبلغت نسبة الاسترداد 98% من الذين شاركوا في هذه الدراسة باستخدام العينة العشوائية للطبيعية متعددة المراحل في هذه الدراسة بحيث مثلت 7.5% من حجم المجتمع الاصلي.

الاساليب الاحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برامج SPSS الاحصائي وتم استخدام الاختبارات الاحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات.
  - 2- اختبار الفايرونيباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
  - 3- معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون.
  - 4- معامل ارتباط سبيرمان لقيس صدق الفقرات.
  - 5- اختبار كولو مجروف-سمرنوف لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي ام غير الطبيعي.
- اختبار مان ويتي.
- اختبار الاشارة SigM test.
- اختبار كروسكال والاس.

نتائج الدراسة الميدانية التي تم اجرائها حول واقع اجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية في قطاع غزة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- اوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين فعالية اجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الانظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الوقائية والصناعية، كما اوضحت نتائج الدراسة ان هناك جهات خارجية كالقوانين والتشريعات تساهم في فاعلية اجراءات السلامة المهنية كما اوضحت النتائج ان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث واجابات العمل كما ان المنشآت الرقابية لا تتخذ اجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشآت الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حين المنشآت الصناعية تهتم باتخاذ هذه الاجراءات تأسيسا على الاستنتاجات التي توصلت اليها للدراسة يمكن الخروج بالتوصيات الالية.

- ضرورة قيام المؤسسات الرقابية بممارسة اعمالها الرقابية على المنشآت الصناعية بصورة دورية ودون انقطاع ولا بد من الاهتمام المؤسسات الرقابية والمؤسسات الصناعية بالعمل

على تطوير الانظمة واللوائح والقوانين واهتمام اصحاب العمل بتوفير ظروف عمل امنة للعاملين داخل المنشآت الصناعية. (اميمة صقر المغني، 2006)

**دراسة علي موسى حنان 2006 بعنوان "الصحة والسلامة المهنية واثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية بمركب ملغوم العيد الجزائر".**

هدفت هذه الدراسة إلى بيان واقع ظاهرتي حوادث العمل والامراض المهنية في المؤسسة الصناعية كما هدفت كذلك إلى بيان إثر ظاهرتي حوادث العمل والامراض المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

اوضحت نتائج الدراسة ان ارتفاع الامراض المهنية يؤدي إلى ارتفاع التكاليف المترتبة عنها وانخفاض الكفاءة الانتاجية في المركب، بما ان الامراض المهنية ليست وحدها التي تؤثر على الكفاءة الانتاجية في المركب بل تؤثر إلى جانبها الامراض ذات الطابع المهني، فتوصلت الباحثة مكن خلال التكلفة المترتبة عن الامراض ذات الطابع المهني والمتمثلة في الغياب قصير الان، ان ارتفاع هذه الامراض يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الانتاجية في المركب.

اوصت الباحثة على:

- تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف تعليمات وقواعد الصحة والسلامة ولكل من يتسبب في افتعال حادث عمل.

- زيادة الاهتمام بإجراءات الكشف عن الاسباب الحقيقية لحوادث العمل، لأنها اساس اتخاذ الاجراءات اللازمة للحد منها.

تقييم الاخطار المحتملة التي يمكن ان تسبب في حوادث العمل والامراض المهنية بناء على الاخطار التي وقعت في الماضي ما يمكن المؤسسة التنبؤ بالمستقبل. (علي موسى حنان، 2006)

**الدراسات المتعلقة بالمحددات البيئية التنظيمية:**

(محمد عبد الله احمد العلي الزهراني 2013): البيئة الداخلية وعلاقتها بضغط العمل  
بارادات شؤون الموظفين بهيئة التحقيق والادعاء العامة بمنطقة الرياض.

حيث تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على خصائص البيئة الداخلية لإدارة شؤون الموظفين بهيئة التحقيق والادعاء العام كذلك التعرف على طرق تحسين بيئة العمل الداخلية للتقليل من ضغوط العمل وايضا ما إذا كان هناك فروق ذات تلالة احصائية في اراء المبحوثين حول محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية. كذلك التعرف على دور البيئة الداخلية في تخفيف على ضغوط العمل بإدارات شؤون الموظفين والادعاء العام بمنطقة الرياض.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليل عن طريق مدخل المسح بالعينة باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

تشكل مجتمع الدراسة من جميع العاملين بإدارات شؤون الموظفين بهيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض، وعددهم الاجمالي 362 موظفا، وتم اختيار عينة باستخدام المعادلات الاحصائية المحددة للحد الأدنى المناسب لحجم عينة بلغ حجمها 162 موظفا. بناء على الدراسة الميدانية التي تم اجرائها تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- ان الخصائص المهمة جدا التي تحدد البيئة الداخلية لإدارات شؤون الموظفين هي: الالتزام بالتسلسل الوظيفي وتوافر التقنيات المساعدة على سرعة انجاز العمل.

2- ان مستويات ضغوط العمل المرتفعة في ادارة شؤون الموظفين تنتج من الارهاق الذهني خشية وقوع في الأخطاء والقيام بعدة اعباء ومهام وظيفية في وقت واحد.

3- ان مساهمات البيئة الداخلية في التخفيف من ضغوط العمل: حرص كل موظف على انتهاء عمله في الوقت المحدد، القيام بأعمال الزملاء عند غيابهم.

4- لدى مفردات مجتمع الدراسة رؤية متشابهة نحو علاقة البيئة الداخلية بضغط العمل بإدارات شؤون الموظفين بهيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض مهما اختلفت اعمالهم.

أوصى الباحث:

- منع العاملين في ادارة شؤون الموظفين بهيئة التحقيق والادعاء العام الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات.
- زيادة اعداد العاملين بما يناسب مع اعباء العمل في ادارة الشؤون الموظفين بهيئة التحقيق والادعاء العام.
- العدالة في توزيع مهام واهباء العمل على العاملين في ادارات شؤون الموظفين وفقا لتخصصاتهم وامكاناتهم وقدراتهم ومؤهلاتهم. (محمد عبد الله احمد علي الزهراني، 2013)

"مؤيد يوسف نعمه الساعدي" "2002" " اريج سعيد خليل العاني :دور المحددات التنظيمية وأثرها في توجيه المنظمة نحو العمل بأخلاقيات الادارة".

حيث تهدف هذه الدراسة إلى الاسهام بمراجعة نظرية للمحددات التنظيمية واخلاقيات الادارة وتحديد العلاقة والاثر بين المحددات التنظيمية بوصفها متغيرات تفريره واخلاقيات الادارة بوصفه متغيرا مستحيبا وايضا الكشف عن مدى اسهام المحددات التنظيمية السائدة في المنظمة المبحوثة في توجيه سلوك العاملين صوب السلوك الاخلاقي واللاأخلاقي.

تم استخدام المنهج الوصفي في اجراء الدراسة لكونه أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الانسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة.

تم جمع المعلومات باستخدام الاستبانة في جمع البيانات عن متغيري الدراسة وابعادها تضمنت 88 فقرة تخصصت 56 فقرة منها في وصف المحددات التنظيمية وغطت 32 فقرة منها وصف اخلاقيات الادارة وقد عززت معلومات الاستبانة المقابلات الشخصية وسجلات الشركة والتقارير الرسمية جزى اعتماد اسلوب العينة العشوائية شكلوا نسبة 11% من مجتمع الدراسة.

الاساليب الاحصائية المستخدمة اشتملت على الانحراف المعياري والوسط الحسابي.

وذلك باستخدام البرامج الاحصائية الجاهزة لنظام spss في المعالجة لما توفره من دقة وسرعة في العمل وذلك لكبر عينة الدراسة.

- بناء على الدراسة الميدانية التي حول دور المحددات التنظيمية وأثرها في توجيه المنظمة نحو العمل بأخلاقيات الادارة اوضحت النتائج:
- ان المنظمة المبحوث هي منظمة تعتمد الرسمية كأساس للتصرف مع العاملين وشارت استجابات افراد العينة إلى ارتفاع درجة المركزية في المنظمة المبحوثة كذلك نجد دور القائد يسير بتجاه المهمة أكثر من تجاه نحو العلاقات.
  - تأسيسا على الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة يمكن الخروج بالتوصيات الآلية.
  - ان حاجة الشركة المبحوث إلى المرونة المستمرة لاحتواء متغيرات البيئة بصورة خاصة في مجال القطاع النفطي.
  - لا شك ان الابداع يشكل سمة من سمات القائد الفعال وان هذه الفاعلية تتطلب التحرك الفاعل بين نمطي المهمة والعلاقات. (مؤيد يوسف نعمه الساعدي، اريج سعيد خليل العاني، 2002)

#### التعليق على الدراسات السابقة:

هذه أبرز الدراسات المحلية والعربية التي توصلت اليها الباحثة ومن خلال العرض السابق ان معظم الدراسات تناولت متغيرات الدراسة أما بشكل منفرد أو من خلال علاقتها ببعض متغيرات التنظيمية الأخرى، اي ان كلا من موضوع البيئة التنظيمية والسلامة المهنية سبق وان كان محورا اساسيا لمجموعة من الدراسات التي تناولته بين مجموعة من المتغيرات للتحقق من نوعية التفاعل.

يتضح من جملة الدراسات السابقة التي استعرضناها ان هذه الدراسات قد تعددت من حيث التشابه والاختلاف في متغيرات الدراسة وهذا باختلاف الهدف الذي تسعى اليه الدراسة واختلاف موضوعاتها وكذا اختلاف البيئة التي تمت فيها، كما تتشابه الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في ان اغلبها استخدم المنهج الوصفي لمنهج لدراسة واستخدام الاستبيان كأداة للبحث بإضافة إلى اعتماد مجموعة من الأساليب الاحصائية منها الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التكرارات، النسبة المئوية كونها تساعد في الحصول على النتائج التي تلي تحقيق اهداف الدراسات.

واختلفت الدراسات في طريقة اختيار العينة التي اعتمدت من طرف هاته الدراسات منها من استخدم العينة العشوائية الطبقية وهناك من الدراسات من اعتمد في دراسته على العينة العشوائية البسيطة.

وقد تميزت هذه الدراسة انها اجريت على مؤسسة مهمة الا وهي مؤسسة انتاج الملح اد تلعب دورا مهما بين مختلف المؤسسات، وعلى بها ضوء مجموعة الابحاث التي قامت بها الباحثة تبين انها من الدراسات الاولى التي تطرقت لهذا الجانب في المؤسسة، لتكون نقطة انطلاق نحو دراسات لاحقة تتناول جوانبأخرى مهمة في هذه المؤسسة.

**وما يستفاد من هذه الدراسات:**

- الاستفادة من توصيات واقتراحات بعض الدراسات والتعرف على الجوانب التي تستحق البحث.
- استفادت الدراسة من خلال استعراض الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة، صياغة اهدافها وايضا الاطار النظري وكذلك سوف يستفاد من هذه الدراسات في تفسير نتائج الدراسة الحالية .
- الاثراء الفكري ولإداري في الجانب النظري من خلال توظيف تلك الدراسات في تحديد ابعاد البيئة التنظيمية والسلامة المهنية.



# الفصل الثاني:

## محددات البيئة التنظيمية

تمهيد:

### I- البيئة التنظيمية.

- 1- مفهوم البيئة التنظيمية.
- 2- ادارة البيئة التنظيمية.
- 3- علاقات المنظمة بالبيئة.
- 4- تصنيفات البيئة التنظيمية.
- 5- عدم التأكد البيئي.
- 6- النماذج البيئية.
- 7- الخصائص والتحديات العامة للبيئة المعاصرة.

### II- محددات البيئة التنظيمية.

#### اولا: البيئة الداخلية.

- 1-1 مفهوم البيئة الداخلية.
- 2-1 مكونات البيئة الداخلية.
- 3-1 استراتيجيات البيئة الداخلية.

#### ثانيا: البيئة الخارجية.

- 1-2 مفهوم البيئة الخارجية.
- 2-2 عناصر البيئة الخارجية.
- 3-2 استراتيجية البيئة الخارجية.

ملخص الفصل.

**تمهيد:**

عند الحديث عن البيئة التنظيمية فنحن نتكلم عن مفهوم واسع تجاوز مفهوم التنظيم نفسه، فالمنظمة تعيش ضمن نظام شامل وهي تحدث فيه الاثارة والتفاعل بين العناصر الحية والتي سنتطرق عليها في دراستنا على البيئة التنظيمية والمواضيع التي ستشملها.

**1- البيئة التنظيمية****1- مفهوم البيئة التنظيمية:**

«هي مجموعة القوى والظروف التي تتبع من الموردين والموزعين والمنافسين والعملاء والتي تؤثر في قدرة المنظمة على تأمين مدخلاتها وتصريف مخرجاتها على اساس يومي اسبوعي، شهري ولذلك يكون لبيئة النشاط تأثير قويا على قرارات المديرين في الجمل القصير» (محمد يوسف القاضي، 2015، ص335).

**وتعرف ايضا** «او هي نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة الخارجية، فلكل منظمة حدودها شبه معروفة والتي تميزها عن المنظمات الاخرى، فحدود المنظمة تتميز انها:

- متغيرة وغير ثابتة، وقد تكون غامضة، لذا من الصعب تحديدها وترسيمها.
- وجود هذه الحدود يعني أنه هناك شيئا اخر خارجيا مختلفا نوعا ما، مؤثر يسمى بيئة خارجية. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص335)

وقد عرف روبرت مايلز البيئة النحو التالي: «خذ الكون واطرح منه النظام الفرعي الذي يمثل المنظمة فيكون الباقي هو البيئة». (عيد عريفيج واخرون، 2009، ص65)

«من خلال التعريفات السابقة نستنتج ان البيئة التنظيمية بانها كافة العوامل والمتغيرات التي تتم خارج حدود المنظمة وتؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر المنظمة ككل أو على جزء منها.

بحيث تتعامل المنظمة عادة مع بعض هذه العوامل والمتغيرات بحيث تركز على بعضها دون البعض الاخر في تفاعلها مع البيئة. (الباحثة)

## 2- إدارة البيئة التنظيمية:

### 2-1 الحد من تأثير القوى البيئية:

يواجه المديرون أحيانا التهديدات التي تفرضها القوى البيئية عن طريق تخفيض الأثر المحتمل لهذه القوى على المنظمة، ان ايجاد طرق جديدة لتخفيض عدد وتأثير قوى البيئة يعتبر من اهم وظائف المدير الناجح، ولذلك فان مهمة رئيس المنظمة وفريق الادارة العليا الاساسية، هو وضع الخطط والاستراتيجيات التي تضمن تحقيق افضل استغلال الفرص المتاحة والمواجهة الفعالة للتهديدات في حين يختص مدير الادارة الوسطى بتجميع المعلومات عن بيئة المنظمة، كما يقوم مدير الصف الاول بايجاد سبل اكثر كفاءة لاستخدام الموارد، بهدف تقليل التكاليف علاوة على الاقتراب من العملاء لمعرفة احتياجاتهم الفعلية.

### 2-2 بناء هيكل تنظيمي ونظام للرقابة:

يعتبر بناء هيكل تنظيمي ورقابي ملائم من اهم وسائل مواجهة عدم التأكد البيئي، ولكن لتكون الادارة قادرة على ذلك يجب ان تقوم الادارة العليا بتفويض سلطة التعامل مع قوى البيئة المختلفة للإدارات الاكثر تأثرا بهذه العناصر، ان تبني المنظمة لهيكل تنظيمي ورقابي ملائم يساعد المديرين على الاستجابة بفعالية للتغيرات في قوى البيئة الخارجية. (محمد يوسف القاضي، 2014، ص 335-336)

## 3- علاقات المنظمة بالبيئة:

### 3-1 تأثير البيئة على المنظمة:

هناك مدخلان لقياس تأثير البيئة على المنظمة هما:

#### أ- مستوى تغير وتعقد البيئة:

طبقا لهذا المدخل، يمكن وصف بيئة المنظمة من خلال بعدين هما: درجة التغير ودرجة التجانس، ويقصد بدرجة التغير مدى الثبات النسبي للبيئة أو مدى ديناميكيتها، أما درجة التجانس فيقصد بها المدى النسبي لبساطة البيئة (عدد قليل من المتغيرات)، أو مدى تعقدها (عدد كبير من المتغيرات).

ويتداخل كل من البعدين المذكورين مع بعضها البعض لتحديد مستوى عدم التأكد الذي تواجهه المنظمة في تعاملها مع البيئة، ويعتبر مستوى عدم التأكد القوة الدافعة

والمؤثرة في العديد من قرارات المنظمة، وارتفاع هذا المستوى يعنى تعقد البيئة وصعوبة التنبؤ بها.

وينتج عن التداخل بين درجة التغير ودرجة التجانس اربعة تصنيفات للبيئة طبقا لمستوى عدم التأكد وهي:

### (1) بيئة بسيطة مستقرة:

توجد هذه البيئة عند اقل مستوى من عدم التأكد ومثال ذلك السوبر ماركت.

### (2) بيئة بسيطة ديناميكية:

توجد هذه البيئة عند مستوى متوسط من عدم التأكد ومثال ذلك شركات صناعة الملابس.

### (3) بيئة مستقرة معقدة:

توجد هذه البيئة عند مستوى متوسط من عدم التأكد ايضا، ومثال ذلك شركات صناعة السيارات.

### (4) بيئة ديناميكية معقدة:

توجد هذه البيئة عند اعلى مستوى من عدم التأكد، ومثال الشركات العاملة في مجال الالكترونيات.

### ب- اضطراب البيئة:

عادة ما تواجه المنظمات ظروفًا تؤدي إلى اضطراب البيئة، وتأثير مثل هذا النوع من الظروف يترتب عليه ازمات يمكن ان تكون مدمرة للمنظمة خاصة في حالة كون الادارة غير مهية لمواجهةها، ولذلك اصبحت ادارة الازمات في الوقت الحاضر اسلوبا جديدا من اساليب الادارة الحديثة. (محمود سلمان العميان، 2005، ص336، ص337)

### 3-2 تأثير المنظمة على البيئة:

رغم ان في حالات كثيرة تكون تغيرات البيئة خارج نطاق سيطرة المنظمة الا انها قد تكون نتيجة مباشرة لتصرفات المديرين داخل المنظمات، وحيث ان المنظمة تعمل كنظام مفتوح تأخذ مدخلاتها من البيئة وتحولها لمخرجات (سلع خدمات) تقوم بتصريفها داخل البيئة فان علاقة

المنظمة بالبيئة تعتبر علاقة ذات اتجاهين (اي علاقة تبادلية، فالمنظمة تؤثر في البيئة وتتأثر بها).

### 3-3 استجابة المنظمة للبيئة:

- ان استجابة المنظمات للمشاكل والفرص والتهديدات البيئية تعتمد على خمس طرق هي:
- (1) **ادارة المعلومات:** طبقا لهذه الطريقة تهتم الإدارة بالأحداث البيئية ومحاولة التقييم المستمر لها وتفسيرها، ثم توصيل هذه المعلومات للمستويات الادارية للمنظمة، ومثال ذلك تكليف رجال البيع ووكلاء الشراء بذلك.
  - (2) **الاستجابة الاستراتيجية:** قد تكون الاستجابة في شكل التوقف عن عمل معين، أو تغير طفيف في موقف المنظمة أو الانتقال إلى الاستراتيجية جديدة تماما، ويشكل عام تعتبر حالة السوق هي العامل المحدد للاختيار.
  - (3) **الانضمام، الامتلاك، التحالف:** يعني الانضمام اندماج شركتين أو أكثر في شكل شركة واحدة جديدة، أما الامتلاك فيعني شراء منظمة أخرى مع الاستمرار في مزاوله نفس النشاط، وعن التحالف الاستراتيجي، فمعناه اتفاق على القيام بمشروع مشترك فيما بينهما لأسباب كثيرة منها تسهيل الدخول السوق الجديدة.
  - (4) **التصميم التنظيمي:** يعد التصميم التنظيمي مؤشر للتجاوب مع التغيرات البيئية فاذا كانت بيئة المنظمة ساكنة ودرجة عدم التأكد منخفضة، فالمنظمة تستخدم هيكل تنظيميا تسوده القواعد والاجراءات والنظم النمطية، ويسمى هذا بالهيكل الميكانيكي أما اذ كانت المنظمة تواجه بيئة مضطربة ودرجة مرتفعة من عدم التأكد، فالهيكل التنظيمي المستخدم يكون مرنا وذو حرية تصرف أكبر للمديرين اي قليل القواعد والاجراءات النمطية. (علاء الدين عبد الغني محمود، 2011، ص337 إلى 339)
  - (5) **التأثير المباشر:** كثير من المنظمات لها تأثير مباشر على البيئة وذلك من خلال امتلاك مصادر التوريد أو اللجوء إلى الغزو سوق جديدة... الخ، وقد يتم ذلك ايضا من خلال تنمية العلاقات مع الجماعات السياسية والتشريعية لضمان ان يكون الاتجاه التشريعي متوازيا مع مصالح المنظمة. (علاء الدين عبد الغني محمود، 2011، ص339)

#### 4- تصنيفات البيئة التنظيمية:

هناك اساليب أو طرق عديدة لتصنيف البيئة التي تتعامل معها المنظمة باعتبارها نظام مفتوح، ومن بين الطرق أو الاساليب الشائعة ما يلي:

##### 4-1 البيئة العامة والبيئة الخاصة:

البيئة العامة هي الإطار الجغرافي الذي تعمل فيه جميع المنظمات بما فيها المنظمة المعنية، وبالتالي فان تأثير هذه البيئة ينسحب على جميع هذه المنظمات ومن بين مكونات هذه البيئة، القيم الثقافية والاجتماعية، والظروف السياسية والقانونية، والموارد الاقتصادية والظروف التعليمية التكنولوجية إلى جانب التضاريس والمناخ وما شابه ذلك.

اما البيئة الخاصة فهي التي تعيش داخل شبكة المنظمة المعنية وتوضح علاقاتها مع المنظمات والجهات الاخرى ذات التأثير المباشر على عمل المنظمة ويقع ضمن هذه البيئة المجهزون الموزعون والوكالات أو المنظمات الحكومية ذات العلاقة والمنافسون الذين يجب ان نتفاعل معهم المنظمة.

##### 4-2 البيئة المستقرة البيئة المتحركة.

أساس التصنيف هنا هو الحركة أو درجة الاستقرار والثبات، فقد تكون البيئية مستقرة غير متحركة وتستمر على وتيرة واحدة مثل علاقة المنظمة بالتضاريس والمناخ، حيث يمكن افتراض ثباتها النسبي في مجال التخطيط والتنفيذ، كما قد تكون البيئة متغيرة أو غير مستقرة، وقد يكون هذا التغيير سريعاً كما هو الحال بالنسبة للطقس والبيئة التكنولوجية ذات التجديد السريع والمستخدم في العمليات الانتاجية، أو التغيرات السريعة في استراتيجيات المنظمات المنافسة والتدخلات الحكومية الكثيرة، لاسيما ان بعض هذه التدخلات غير متوقع و بالإمكان اضافة نوع ثالث من البيئة في هذا التصنيف هو البيئة العادية وهي التي تقع وسطا بين النوعين السابقين وتمتاز بتغيراتها التي لا يفترض فيها الجمود وانما القابلية للتغيير، ويدخل في هذا النوع قوانين الدولة والتطور الاجتماعي والتعليمي والثقافي وغير ذلك من المتغيرات التي لا يصل فيها مستوى التغيير إلى مستوى اي من النوعين السابقين. (محمود سلمان العميان، 2005، ص324، ص325)

### 3-4 البيئة الفعلية والبيئية المدركة.

ينبغي التمييز بين البيئة الفعلية أو الواقعية وتلك المدركة من قبل الإداريين ان بيئة المنظمة ليست واحدة بالنسبة لجميع العاملين، فالبعض يرى البيئة مضطربة ومعقدة والبعض الآخر يراها ساكنة ومستقرة ومفهومة وهذا يعتمد على المكانة الوظيفية للأفراد رؤساء كانوا ام مرؤوسين اضافة إلى ذلك فان الإدراك والتصور هو الذي يقف وراء القرارات الادارية للأفراد وليست الحقيقية المطلقة، فالأفراد العاملون في المستويات الادارية المختلفة ينظرون إلى الامور بطرق مختلفة تبعا للمركز الوظيفي والمستوى الثقافي وسنوات الخبرة والتخصص ... الخ، وهذا يعني ان المنظمة تصنع لنفسها بيئة خاصة لنفسها، وان تكون هذه البيئة يعتمد على الإدراك وهذا يؤكد دور وجهات النظر في تحديد البيئة، اذ يستجيب المديرون لما يرون ويتأثرون به ويتصرفون تجاه البيئة بما يقلل حالة عدم التأكد ويساعدهم في التكيف معها.

### 4-4 البيئة الكلية والبيئة الوسيطة.

تعني البيئة الكلية مجموعة العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية والتكنولوجية والقانونية وغيرها من العوامل المؤثرة على المنظمات المختلفة، بينما البيئة الوسيطة تعني البيئة الخاصة لمنظمة ما وتتكون من عوامل ذات تأثير مباشر على اداء المنظمة مثلا: العملاء والموزعين ومراكز الخدمات المختلفة من تمويل واستثمار.

### 4-5 البيئة الهادئة العشوائية والبيئة الهادئة التجمعية.

البيئة الهادئة العشوائية هي بيئة غير متغيرة نسبيا، تهديداتها قليلة والتغير الحاصل فيها بطيء، لذلك فان عدم التأكد فيها منخفض كما ان المدير لا يأخذ البيئة بنظر الاعتبار عند اتخاذ قرار اداري معين، بينما تتميز البيئة الهادئة التجمعية بالتغير البطيء الا ان التهديدات قائمة وتكون على شكل تحالفات أو تجمعات أو اتحادات ومن بين المنظمات التي تنطبق عليها هذه البيئة منظمات الطاقة الذرية والتأثيرات التي تمارس عليها من قبل منظمات حماية البيئة. (محمود سلمان العميان، 2005، ص326)

### 4-6 البيئة القلقة والبيئة الهائجة.

تتميز البيئة القلقة بوجود عدة منافسين يتجهون إلى غاية واحدة، وقد تكون واحدة أو أكثر من المنظمات القوية تتمكن من السيطرة على البيئة كما ان تفرض حدا معيناً من الاسعار

أو تشكل تحالفات قوية بينها كاتحادات النقل والمزارعين... الخ، مام البيئة الهائجة فهي أكثر البيئات حركة وتغيرا وعنصر عدم التأكد عال فيها لان التغيير مستمر والمتغيرات البيئية متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض، لذا فأنها تتحرك معا وتسبب تغيرات قوية وتؤثر على البيئة مما يصعب التنبؤ بها، لذلك صعوبة التخطيط في هذا النوع من البيئة. (محمود سلمان العميان، 2005، ص328)

### 5- عدم التأكد البيئي:

تختلف بيئة المنظمة الخاصة من منظمة إلى أخرى حسب مجال عملها والقطاعات التي تختارها لهذا المجال، وتدور هذه الاختلافات حول عدة ابعاد أو محاور مثل: استقرار البيئة أو عدم استقرارها، مدى تعقيد البيئة أو بساطتها، مدى توفر الموارد المالية أو عدم توفرها، قدرة المنظمة في السيطرة على بيئتها أو عدم قدرتها على ذلك. (بشرى عبد العزيز اللعبيدي أو 2013 أو ص45)

ويمكن تلخيص الابعاد المختلفة لبيئة المنظمة في مجموعتين من حيث تأثيرها على المنظمة:

أ- الحاجة إلى المعلومات المتصلة بالبيئة من حيث مدى تعقيد أو بساطة البيئة ومدى ثبات وتغير البيئة.

ب- الحاجة إلى الموارد المختلفة ومدى توفرها في البيئة.

إن عالم المنظمات الحالي يتسم بالتغير السريع والموارد المحدودة فان متخذي القرارات في المنظمات المعاصرة يواجهون تحديا يتمثل بكيفية اتخاذ القرارات في ظل عوامل عدم التأكد من ناحية وشح الموارد المتاحة للسيطرة على عوامل دم التأكد من ناحية أخرى.

بناء على ذلك يمكن القول بان الخلافات البيئية للمنظمات تعود إلى عدم التأكد البيئي الذي يعني عدم توفر المعلومات الكافية لصانعي القرار حول العوامل والمتغيرات، مما يصعب معه التنبؤ بالتغيرات في البيئة الخارجية للمنظمة، وتجدر الإشارة إلى ان عوامل التأكد تزيد من مخاطر فشل المنظمات وعدم قدرتها على حساب تكاليف الاحتمالات (البدائل) المختلفة للقرارات التي يتخذونها، من هنا تأتي اهمية تقليل اثار عدم التأكد أو التكيف معها ومحاولة



استيعابها، وتستطيع المنظمة التقليل من عوامل عدم التأكد و استيعابها والسيطرة عليها من خلال:

1- اختبار الاستراتيجية المناسبة.

2- تطوير الهيكل التنظيمي والعمليات المتصلة بنشاط المنظمة لتتلاءم مع المستجدات في البيئة والتكيف معها.

3- تطوير الاليات لفهم البيئة والتنبؤ بالمتغيرات والاتجاهات المتصلة بعناصرها. (محمود سلمان العميان، 2005، ص335، ص336)

يمكن القول ان هذه الوسائل المختلفة للتكيف مع البيئة والسيطرة عليها تبحث عادة في اطار الاستراتيجيات والسياسات. (الباحثة)

## 6- النماذج البيئية:

6-1 دراسة برونز وستولكر: الهيكل والبيئة.

في دراستهم على 20 شركة صناعية بريطانية لتحديد البيئة التنظيمية وما إذا كانت ديناميكية/متغيرة، أو ستاتيكية/ثابتة ومستقرة، وقد اكتشفا وجود علاقة بين نوع البيئة الخاص بكل منظمة وهيكلها، فالبيئة الثابتة تؤدي إلى وجود هياكل جامدة، ميكانيكية، أما البيئة الديناميكية فإنها تنتج هياكل مرنة، حيوية.

← طبقا لما يراه كل من بونز وستولكر فان المنظمات ذات البيئة المستقرة يكون لها هيكل ميكانيكي، ونظام اداري كلاسيكي يعتمد على الاجراءات والقواعد، وتدرج واضح للسلطة، اساليب محددة، ومجموعة من الواجبات واغلب الانشطة تتم الرقابة عليها بواسطة المشرفين الرؤساء، الاتصالات تميل إلى لكوناه راسية من اعلى إلى أسفل، بينما المنظمة في البيئة الديناميكية يكون لها هيكل حيوي، والقواعد والاجراءات، والتعليمات، لا تكون في شكل رسمي وتدرج السلطة ليس واضحا دائما والسلطة لا مركزية والتداخل راسي وافقي. (محمود عباة الدين عبد الغني، 2010، ص397)

## 6-2 دراسة لورانس ولورش:

- تم الدراسة على 10 شركات في ثلاثة مجالات (الغذاء، البلاستيك، الحاويات).
- انطلاقا من هذه المجالات هي الاكثر تفاوتا من حيث درجة عدم الاستقرار البيئي.
- تميزت صناعة البلاستيك بدورة قصيرة واستمرار وتطوير المنتجات والعمليات.
- صناعة الحاويات تميزت بالاستقرار والثبات.
- صناعة الغذاء توسطت سابقيتها، فكانت أكثر استقرار من الاولى وأكثر تغيرا من الثانية.
- أكد على اهمية التوافق بين البيئتين الداخلية والخارجية للمنظمة.
- نظرا للبيئة الخارجية: فتتكون من نظم فرعية.
- اما البيئة الداخلية: التمايز والتكامل. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص347)
- والندم الفرعية في المنظمة تتعامل مع هذه الاجزاء والنظم في البيئة الخارجية وخلص إلى ما يلي:
- 1- البيئة المتنوعة والمتغيرة تفرض نظاما فرعية في المنظمة أكثر تمايزا، مما عليه في البيئة المتجانسة المستقرة.
- 2- الصناعات البلاستيكية هي الاكثر تمايزا تليها الصناعات الغذائية في الحاويات.
- 3- المنظمات الناجحة ذات الاداء الافضل ضمن الصناعات الثلاث هي التي استخدمت هيكلا تنظيميا يتلاءم مع بيئتها.
- 4- المنظمات الناجحة هي التي اتصفت بدرجة عالية من التكامل والتنسيق بين نظمها الفرعية كما يلخص روبنز نتائج الدراسات السابقة بخصوص العلاقة بين البيئة والهيكل التنظيمي:
- 1 هناك علاقة عكسية بين درجة استقرار البيئة وتعقد الهيكل التنظيمي (حيث تتطلب البيئة غير مستقرة هيكلا تنظيميا معقدا) اي تحتاج إلى درجة تمايز عالية.
- 2 هناك علاقة ايجابية بين درجة استقرار البيئة ودرجة الرسمية في الهيكل التنظيمي.

3 كلما زاد اضطراب وتغير البيئة ازدادت الحاجة إلى درجة أكبر من اللامركزية في الهيكل التنظيمي. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص347، ص348)

### 3-6 دراسة اميري وترست:

بداية من بيئة مستقرة وثابتة نسبيا ذات درجة منخفضة من عدم التأكد حتى بيئة مضطربة ذات درجة عالية من عدم التأكد ووجدوا ان:

- المنظمات التي تعمل في بيئة من النوعين الاول والثاني (تصنف البيئة بانها نسبيا مستقرة وثابتة وفيها درجة تأكد) تستخدم النموذج العضوي.
- المنظمات التي بيئتها من النوع الثالث والرابع من البيئة (تغير وعدم استقرار وعدم تأكد عالي) تستخدم النموذج العضوي ليساعدها على التكيف والمرونة والاستجابة كالمغيرات البيئية.

- تم تصنيف البيئة إلى اربعة انواع تتدرج من حيث الاستقرار والثبات:

- هادئة/عشوائية.
- هادئة/متجمعة.
- متفاعلة/متجمعة.
- مضطربة. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص346)

### 4-6 دراسة جيمس تومسون.

في عام 1967 نشر جيمس تومسون عمله الشهير عن المنظمات، التكنولوجيا البيئية، والمفهومين الهامين لدى تومسون هما:

#### أ- نظم الحماية: التوافق التنظيمي مع البيئة.

لقد نظر تومسون إلى المنظمة على انها جوهر فني وهو يمثل مجموعة الوسائل التي يمكن من خلالها اداء وظيفية لمنظمة والذي يحيط به اكمائين وهؤلاء مهمتهم امتصاص عدم التأكد البيئي وحماية الجوهر من البيئة وبالتالي يمكن الجوهر من اداء عمله بدون ازعاج، والسماح للجوهر لكي يؤدي عمله كما لو كان نظام نغلق، فهؤلاء المائين يعملون كالمرشح بحيث تتم تصفية المؤثرات البيئية، واستبعاد الضار منها

فالإنتاج يمثل الجوهر الفني في شركة صناعية ونجد العديد من الوظائف تؤدي من أجل العمل على استمرار تدفق الإنتاج، فمثلاً قسم المشتريات يتولى تدبير احتياجات قسم الإنتاج من المواد الخام وذلك حتى يتمكن قسم الإنتاج من أداء عمله. (محمود علاء الدين عبد الفني، 2010، ص399، ص400)

#### ب- التكيف مع البيئة:

لقد حدد تومسون أيضاً أن المنظمات تكيف هيكلها واستراتيجياتها مع بيئتها ويوضح الشكل التالي كيف تستجيب المنظمات للبيئات من حيث اختلافها في درجة الاستقرار والتباين، فالمنظمات في الخلية (الاستقرار، البيئة ذات تباين (تنوع منخفض) يكون لديها أقسام وظيفية محدودة لأداء العمل.

والأعضاء يتواءمون مع المتغيرات البيئية المحدودة من خلال اتباع القواعد والمنظمات في الخلية رقم "4" تحتاج إلى أقسام إضافية، تخطط شرطي، نظم حماية للتوائم مع التغيرات المعتادة-المستمرة-في البيئة التي تحتوي على العديد من العناصر.

#### (الشكل 01): استجابات المنظمات للبيئات من حيث اختلافها

	بيئة مستقرة	بيئة غير مستقرة
تجانس مرتفع	<b>خلية 1</b> قليل من الأقسام الوظيفية استخدام القواعد للتوائم مع البيئة.	<b>خلية 3</b> عدد متوسط من الأقسام الوظيفية لا مركزية السلطة.
قلة عدد العناصر البيئية.	بيئة مستقرة	بيئة غير مستقرة
	مثال: محلات البقالة.	مركزية جغرافية
- تجانس منخفض - عدد كبير من العناصر البيئية.	<b>خلية 2</b> - عدد من الأقسام الوظيفية استخدام القواعد للتوائم مع البيئة. - مثال: متاجر الأقسام الكبيرة.	<b>خلية 4</b> عديد من الأقسام الوظيفية استخدام التخطيط الشرطي للتوائم مع البيئة. وإستخدام الحمائين لتقليل عدم التأكد البيئي. مثال: الشركة المساهمة الكبيرة والمعقدة.

المصدر (محمود علاء الدين عبد الغني، 2010، ص400، ص401)

## 7- الخصائص والتحديات العامة للبيئة المعاصرة:

تفرض خصائص البيئة على المنظمات تأثير مباشر على عملياتها، وثقافتها واستراتيجيتها ومختلف القرارات ومن تلك التحديات:

1- دينامية البيئة واضطرابها استمرارية مواجهة التغيرات والتقلبات متسارعة في مجالات مختلفة اقتصادية وسياسية وثقافية وتكنولوجية.

2- القيود البيئية العمل في ظل قيود بيئية واجتماعية وسياسية واقتصادية (تسعير المنتجات، الحد الأدنى للأجور، قوانين العمل والضمان الاجتماعي).

3- ظاهرة العولمة وتفرض على المنظمات تحديات منها:

- متطلبات الجودة وهي عبارة عن ضغوط تمارس من اجل تحسين المنتج، مما يتطلب تبني أنظمة ادارة الجودة الشاملة، وبناء ثقافة الجودة وغرسها في نفوس العاملين المنافسة، والتي تمتد إلى كافة ارجاء العالم من خلال انظمة النقل والاتصال المتطورة.

- تزايد درجة عدم التأكد البيئي وانخفاض درجة التوقع ونقص المعلومات وتضاربها نتيجة كثرة التغيرات، ووجود ظواهر لا تخضع لقوانين معروفة وهي مزيج من النظام والفوضى، يصعب ادراكها أو السيطرة عليها أو التنبؤ بها.

- التنوع البيئي: يشير إلى عدم تجانس خصائص واحتياجات الاطراف الخارجية المختلفة التي تتعامل معها المنظمة.

- التعقد الفني: الحاجة إلى معلومات فنية بالغة التعقيد من اجل اتخاذ القرارات اللازمة.

4- تنوع القوى العاملة وازدياد تنوع ثقافة ومهارات وخبرات القوى العاملة في المنظمة.

5- الثورة المعلوماتية تدفق هائل وسريع للبيانات مما يتطلب وقت كبير للتحليل والفهرسة والتبويب.

6- المسؤولية الاخلاقية والاجتماعية للعمل وتزايد الضغوط على المنظمات للمساهمة في حل الكثير من القضايا الاجتماعية والبيئية وتزايد القيم الاخلاقية والانسانية في القرارات المختلفة.

7- تزايد الضغوط في مجال ترشيد استخدام الموارد، واستخدام موارد صديقة للبيئة. (محمود عبد

الرحمان ابراهيم الشنطي 66ص أو 2006 أو )

**II-محددات البيئة التنظيمية:****1- البيئة الداخلية.****1-1 مفهوم البيئة الداخلية:**

«هي التي تستطيع المؤسسة التحكم فيها والتأثير عليها وتغييرها وفق ما تحتاجه لصياغة استراتيجيتها، والتي من خلالها تتمكن الإدارة الاستراتيجية من تسيير مؤسستها بفعالية أكبر وأدق» (محمد يوسف القاضي، 2015، ص349)

«أطار داخل المنظمة وتؤثر فيها من الداخل، وتتمثل في النواحي الفنية الاجرائية لأداء الاعمال داخل المنظمة كطرق اداء العمل والتقنية المستخدمة والنظم والقوانين الخاصة بالمنظمة بما فيها الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي ومجموعات وانماط الاتصالات واسلوب القيادة ونظام الاجور ونظام الحزافر والسلامة المهنية والمهارات المتوفرة والفلسفة الادارية». (محمود سلمان العميان، 2005، ص325)

يمكن تعريف البيئة الداخلية: هي تلك البيئة المحيطة بالعاملين داخل المنظمة بما لها من خصائص من انظمة وقوانين واعراف وممارسات ادارية ذات العلاقة باسلوب الادارة والاشراف وطبيعة العلاقة داخل التنظيم ونوعية العمل والحوافز في بيئة العمل.(الباحثة)

**2-1 مكونات البيئة الداخلية:**

وتشمل البيئة الداخلية للمنظمة ما يلي:

**أ- البيئة الفنية والتقنية:**

التكنولوجيا التي تعتمد عليها المنظمة في تشغيل نفسها ويقصد بالتكنولوجيا.

1- طرق واساليب العمل.

2- الآلات والمعدات والاجهزة المستخدمة.

**ب- التنظيم الرسمي:**

ويقصد به الهيكل والوظيفة ويشمل كل من علاقات العاملين وقنوات الاتصال وكيفية تقييم اعماله والسلطات والمسؤوليات والادوار والاختصاصات ونوعية الاعمال والخطط والاهداف. (فاروق عبده فليه واخرون، 2005، ص93، ص94)

## ت- الإدارة:

وتعتبر جزء هام لا يتجزأ من التنظيم الرسمي للإدارة هي التي ترسم الخطط والاهداف وتحكم علاقات الافراد وتوجه طاقاتهم وتراقب الادارة ذلك من خلال وظائف الادارة المتعارف عليها كما تعني التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتوجيه والقيادة والرقابة وتقسيم الاداء بما يحقق للمنظمة اهدافها المنشودة.

## ث- التنظيم غير الرسمي:

وهو عبارة عن شبكة العلاقات الاجتماعية والنفسية والثقافية التي تنشأ بين الافراد العاملين في المنظمة وتتميز هذه العلاقات خاصة انها يمكن ان تكون داخل المنظمة وخارجها.

## ج- نموذج القيادة:

ان اهميتها من ان الموقع القيادي يفترض المسؤولية والسلطة والصلاحيات الاوسع التي تؤثر على مجموع اعضاء التنظيم، وترسم بينهم مناخ العمل (ايجابي-مرح-نكد. ديمقراطي-متشدد-مؤتمرات-نزاعات-وصراعات-اتصالات سلسلة-ثقة وامان-بيروقراطية وروتين-تساهل شديد وتسبب-مرونة...الخ). (فاروق عبده فليه، 2005، ص94)

## 3-1 الاستراتيجيات الداخلية:

تهدف إلى التكيف من خلال اجراء تغييرات داخل المنظمة لتتلاءم مع البيئة واهم هذه الاستراتيجيات:

- 1- اختيار النطاق الذي تقل فيه درجة عدم التأكد، النطاق يقلل عدد المنافسين.
- 2- تعيين الكفاءات واختيار مدراء من المنظمات المنافسة لنقل المعلومات.
- 3- استشعار وتفحص البيئة: رصد حركة المنافسين والمؤثرين على كليات ونشاط المنظمة، للتعرف على التغييرات البيئية.
- 4- المنطقة العازلة: اتخاذ الاجراءات التي تقلل من تأثير كماليات المنظمة بالتغيرات البيئية.
- 5- التخفيف: تخفيف حدة النقلب في السوق رفع السعر في مواسم الطلب.

6- التقنين: تخصيص أو توزيع المخرجات وفق الاولويات، رفع معدلات القبول في الجامعات عند حالات الطلب، عند فقدان سلعة تباع للذي يشتري فوق سقف معين. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص350، ص351)

7- الانتشار الجغرافي: توسيع النشاط ليمتد إلى مناطق جغرافية تقلل من خلالها حالة عدم التأكد.

8- التنبؤ: توقع التغيرات في ظروف العرض والطلب والتكيف معها.

9- تعديل حجم الانتاج: تعديل الطاقة الانتاجية استجابة لحالة التنبؤ. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص351)

## 2- البيئة الخارجية:

### 2-1 مفهوم البيئة الخارجية.

«هي التي تقع خارج المنظمة وتحيط بها وتؤثر فيها، مثال ذلك البيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية... الخ»

«كافة العوامل والمتغيرات خارج حدود المنظمة» (عيد عريفج أو 2009 أو ص65).

«كما يعرف مجال المنظمة بانه ذلك الجزء من البيئة الذي تقتطعه المنظمة لنفسها والذي يتعلق بالمنتجات التي تنتجها والاسواق التي تخدمها.»

«الحقل المختار من القطاعات المختلفة لمزاولة نشاطاتها.» (عيد عريفج ، 2009 ، ص65)

وتعرف البيئة الخارجية: كافة العوامل والمتغيرات التي تتم خارج حدود المنظمة وتؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على المنظمة ككل أو على جزء منها)

مجموعة من القطاعات البيئية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية التكنولوجية التي تعمل المنظمة في اطارها وتتأثر بها وتتبادل معها. (الباحثة)

### 2-2 عناصر البيئة الخارجية للمنظمات:

#### أ- الصناعة:

تحتوي الصناعة أو السوق التي تتخصص فيه المنظمة على منافسين في نفس نوعية الاعمال التي تتعامل معها المنظمة، ويمكن تأثير هذا العامل على حجم المنظمة، والاموال التي تخصصها لحمالاتها الاعلانية وتنوع عملائها والحدود القصوى للعوائد والارباح التي تهدف



المنظمة لتحقيقها، ويمثل عدد الشركات المنافسة وكبر حجمها سواء من الناحية العمالة التي تستخدمها أو التقنية التي تتعامل معها عاملا من عوامل التعقيد لبيئة المنظمة.

#### ب-السوق:

وتمثل درجة حاجة المستهلك للمنتجات والخدمات المختلفة ومستوى طلبه لها، ويؤثر عنصر السوق في المنظمة من خلال درجة الحاجة إلى منتجاتها أو خدماتها، وتمثل درجة تقلب السوق وحجم الطلب عامل من عوامل بيئة المنظمة، فقد تجد ان عليها التحول إلى اسواقأخرى إذا كان السوق متقلبا، كما قد نجد المنظمة ان عليها ان تتوسع لمقابلة زيادة حجم الطلب على منتجاتها والا فقدت مركزها. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص34)

#### ج-الموارد البشرية:

والتي لمنظمة لديها ومدى توفرها في المجتمع الذي تعمل به، فالمنظمات تحتاج إلى قوى بشرية مدربة تأهيلا مناسباً حتى يمكن لها ان تقوم بمهامها على أحسن وجه، وبدون ذلك يكون من الصعوبة بمكانة ان تقوم المنظمة بمهامها، وتمثل درجة توفر القوى البشرية المناسبة عاملا من عوامل التعقيد لبيئة المنظمة.

#### د-الموارد المالية:

وهي تعني وفرة المال وتكلفته من خلال مصادر الاموال واسواق الوراق المالية، البنوك وشركات التأمين وغيرها وتمثل درجة وفرة المال وتكلفته عملا يشجع المنظمة أو يحد من تطورها وتمثل تلك الوفرة والتكلفة عامل من عوامل بيئة المنظمة الخارجية.

#### هـ-القرارات الحكومية:

وتعتبر القرارات التي تصدرها الحكومة والتي تعكس النظم القانونية والشرعية والسياسية التي تحيط بالمنظمة عاملا من عوامل بيئة المنظمة وتحدد القرارات الحكومية مقدار الحرة الممنوحة للمنظمة للسعي نحو تحقيق اهدافها.

#### و-القيم الحضارية والثقافية للمجتمع:

وتشمل كل من الخصائص السكانية ونظام القيم داخل المجتمع، كما تتضمن متوسط عمر السكان، توزيع الدخل، تركيب القوى العاملة، مدى توجد مناطق سكانية متنوعة من منطقة إلى أخرى ومدى حدوث الجرائم والحالة التعليمية، واثر الدين والمعتقدات الاخرى في المجتمع

عنصرًا هامًا على المنظمات بأشكال مختلفة، وتمثل درجة الالتزام والتغيير في القيم الحضارية والثقافية للمجتمع عامل من عوامل بيئة المنظمة، وتلك العناصر تعمل مجتمعة في التأثير غير المباشر على المنظمات وتتفاعل فيما بينها في عملية التأثير وقد يكون التغيير في عامل منها سببًا في أحداث التغيير في عامل أو أكثر من تلك العوامل. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص342)

### ز- الظروف الاقتصادية:

وتعكس المستوى الاقتصادي العام للمجتمع التي تعمل فيه المنظمة فهي تتضمن عوامل، مثل نسبة البطالة، ودرجة القوة الشرائية، ونسبة التضخم ودرجة الرخاء الاقتصادي ونسبة الاستثمار التجاري ودرجة تطوره، وتمثل جميع هذه العوامل أحد عوامل بيئة المنظمة الخارجية.

### ر- المواد الخام:

تحتاج المنظمات إلى مواد خام متعددة سواء لعمليات الإنتاج التي تقوم بها أو لأعمالها المساندة ويمثل التقلب في كمية المعروض من المواد الخام والتقلب في تكلفته عاملاً من عوامل التعقيد لبيئة المنظمات.

### ذ- التقنية:

ويقصد بها مدى استخدام المعرفة والتقنيات المتاحة لإنتاج البضائع وتقديم الخدمات، ويؤثر التعقيد التقني على مستوى المهارة وحجم المنظمة المطلوبان لاستخدام التقنية، وكذلك تؤثر التطورات التقنية متابعته على المنظمة، وتمثل درجة تعقد التقنية ودرجة تطورها عامل من عوامل بيئة المنظمة الخارجية. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص343)

## 3-2 استراتيجيات البيئة الخارجية:

تهدف هذه الاستراتيجيات لتغيير البيئة لتصبح مفضلة بدرجة أكبر بالنسبة للمنظمة ومن أهمها:

- الاتصالات مع الجهات الحكومية: بغرض التأثير عليها لتحقيق نتائج مرغوبة.
- المساومة: لتقليل اعتمادية المنظمة على الغير ومساعدة المنظمة على المزيد من الاستقلالية.

- الاستمالة: استيعاب الافراد التي تهدد استقرار المنظمة من خلال تعدد عضوية الافراد أنفسهم في مجالس ادارات الشركات المختلفة التي تشكل تهديدا للمنظمة مثل: تبادل عضوية مجالس الادارات حيث يشترك مدير فأكثر في عضوية مجلس الادارة لمنظمتين أو أكثر.
- الاندماج: اندماج منظمتين فأكثر بغرض القيام بعمل مشترك، بسبب المنافسة على مستوى الدول، مثل: الدمج/ المشاريع لتحديد الاسعار، تقاسم السوق، الضم.
- الاعلان: يهدف لإيجاد طلب دائم على السلعة.
- التعاقد: ابرام العقود طويلة الامد لتأمين المدخلات، أو لتصريف المخرجات لمدة زمنية معينة. (محمد يوسف القاضي، 2015، ص351)

### خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بعرض اهم موضوعات البيئة التنظيمية ومحدداتها الخارجية حيث يتوقف نجاح المنظمة في ادارة البيئة على نجاحها في تحليل مصدر عدم التأكد واختيار الاستراتيجية التي تستطيع المنظمة تنفيذها بفعالية لتحقيق اهدافها.

# الفصل الثالث:

## السلامة المهنية

### تمهيد

- 1- لمحة تاريخية عن السلامة المهنية .
  - 2- تعريف السلامة المهنية.
  - 3- اهمية السلامة المهنية.
  - 4- اهداف السلامة المهنية.
  - 5- مظاهر السلامة المهنية.
  - 6- استراتيجيات السلامة المهنية.
  - 7- خصائص السلامة المهنية.
  - 8- برامج السلامة المهنية.
  - 9- تشريعات وقوانين السلامة المهنية.
  - 10- اهم الهيئات المختصة لحفظ الصحة المهنية
  - 11- المخاطر المهنية.
  - 12- الامراض المهنية.
  - 13- الاجراءات الوقائية.
  - 14- ادوات الحماية وملابس العمل.
- ملخص الفصل.

**تمهيد:**

بالرغم من التطور الهائل في اساليب العمل الفنية والتكنولوجية الا ان القوى ستظل ركيزة من اهم ركائز الانتاج لذلك فان العناية بتلك القوى البشرية والمحافظة عليها وتوفير الامن لها تعنى في النهاية المحافظة على احدى اهم الثروات الاقتصادية حيث أصبح الاهتمام بموضوع السلامة والصحة المهنية استجابة لضرورات الانتاج وتحسين الانتاجية.

**1- لمحة تاريخية عن السلامة المهنية:**

لا شك ان فكرة الامن والسلامة ضد مختلف المخاطر المهنية هي فكرة ذات جذور تاريخية وترتبط ارتباطا وثيقا بالإنسان منذ عبور العصور.

ويمكن ايجاز ذلك كما يلي:

**1-1: في العصور القديمة:**

اتضح بصورة مؤكدة ان الانسان قد اهتم منذ العصور القديمة بالتعرف على مكامن الخطر في شتى المهن وخصوصا ما يتعرض له العامل من امراض بسبب المهنة التي عرفت فيما بعد الامراض المهنية وقد وجد في بعض الوثائق التاريخية القديمة ما يؤكد تعرف العلماء على بعض امراض المهنة وتبين وصف دقيق لما يتعرض له العامل في صناعة الاسلحة من امراض نتيجة استنشاق الغبار المتصاعد اثناء القيام بذلك حيث كانت تسبب في تقليل كفاءة الرئة نتيجة تلفها (Fibrous Tissue) وكان ذلك يؤدي الى اصابة العامل بالضعف الشديد الذي يؤدي الى الوفاة في غالب الاحيان.

وفي عصر الرومان والاغريق تزايد الاهتمام بجمع المعلومات عن مختلف حالات الامراض المهنية بفضل بعض العلماء والفلاسفة امثال: بالتينوس وارسطاطيس.

كذلك يرجع الفضل للعلامة (هيروودوتس) في محاولة لوضع اسس الرعاية الصحية العمالية عن طريق فرض تغذية خاصة تشمل على عناصر غذائية معينة بهدف المحافظة على العمال ووقايتهم ضد ما يتعرضون له من سوء التغذية Mal-Nitrition.

• في عام 1567 نشر العالم (باسيلس) كتابا عن (الامراض المهنية لعمال التعدين) وكان شغوبا حيث قرا لمؤلفين عرب ويونان من امثال (ابن سينا) وغيره وتأثر بأساتذة

ايطاليين وكان يسمى (ابو الطب المهني). (معن يحي الحميداني، 2009، ص100، ص101)

### 1-2 فترة الانقلاب الصناعي.

وهي الفترة من سنة 1760 الى 1830 حيث شهدت فيها الحركة الصناعية تقدما باهرا وخاصة في بريطانيا مما ترتب عليها ارتفاع في مستوى المعيشة لمعظم طبقات الشعب ولكن من ناحية اخرى فقد تضرر فيها الاطفال والنساء الذين يعملون في المصانع لساعات طويلة دون توفر العناية والوقاية الصحية.

ففي عام 1802م ادت معاناة الاطفال والعمال الى انتشار الوعي بالحالة الصحية والمعنوية على الحكومة حتى اصدرت اول لوائح صناعية والتي اهتمت بالحالة الصحية والمعنوية للأفراد.

حددت اللائحة الحد الادنى لسن الاطفال المسموح بها لهم بالعمل في الصناعة وهي تسع سنوات مع توفير العناية الصحية والتعليم والتدريب بحد اقصى عشر ساعات للعمل اليومي.

وفي هذه الفترة نشر استاذ الاقتصاد الانجليزي (ادم سميث) كتابه (بحث في طبيعة واسبابا ثروة الامم) حيث جاء ب هان العمل مصدرا لثراء الامة كذلك أصدر (جيريبي) المسمى بأبو القانون الانجليزي كتاب (مقدمة مبادئ المعنويات والتشريع) وفيه لفتن معظم بلدان العالم مبدا في النفع العام ويهدف الى منع الكوارث والالام على ان يكون الهدف من التشريع هو توفر اقصى سعادة ممكنة لأكبر عدد من البشر.

تلي هذه الدعوات تكوين لجان مهنية للشؤون الصناعية والصحية وكذلك انشاء مراكز للتدريب المهني. (وعن يحي الحميداني، 2009، ص101، ص102)

### 1-3: مولد الطب الصناعي.

مما سبق يمكن القول ان الطب الصناعي قد ولد في بريطانيا وبالتالي فالأطباء الانجليز اول من حملوا مسؤولية المحافظة على صحة العمال.

وفي بداية القرن التاسع عشر بدا البحث عن اخطار المهن المختلفة وأثرها في الصحة على يد (شارلس تاكرا) حيث كرس حياته للطب الوقائي الحديث وفي الوقت الحاضر أصبح

للأمن والسلامة الصناعية مؤسسات محلية وعالمية وأصبح من أهم مجالات العمل واسماها حيث يعمل على منع الخطر قبل وقوعه والحفاظ على العنصر البشري وهو أسمى وأهم عنصر لوسائل الانتاج في الحياة. (معن يحي الحميداني، 2009، ص102)

## 2- تعريف السلامة المهنية:

1-تعرف السلامة المهنية على انها: «توفير ظروف عمل امنة ومناسبة لكل من العامل واداة العمل». (حسين حريم. 2013، ص345)

2-وتعرف كذلك: تعني الاداء الامن في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، او الاقلال منها قدر الامكان والى المستوى الادنى اثناء التعامل مع الآلات المختلفة. (زكريا طاحون، 2006، ص18)

3-وتعرف السلامة المهنية على انها: «هي ادارة الظروف والمشاكل الصحية والمهنية والبيئية التي تصادف العاملين في شتى الصناعات ومعالجتها، والتقليل من مضاعفاتها واضرارها من خلال تطبيق وممارسة علوم الطب والصحة الحديثين». (مفتاح عبد السلام الشويهي، 2008، ص27)

4-وقد عرفتها منظمة العمل الدولية: على انها جميع الانشطة الهادفة الى حماية القوى العاملة والمواد والاجهزة والمكائن والمباني من تعرض للحوادث وظروف العمل السيئة. (ثابت علي محمد طه; نجوى ايليا، 2012، ص22)

5-المختلفة في شتى المجالات. (معن يحي الحميداني، 2009، ص103)

• انطلاقا من التعاريف السابقة يمكننا تعريف السلامة المهنية على انها:

هي تلك الاجراءات والقواعد والأنظمة التي تهدف الى دراسة البيئة التنظيمية والتي توفر بيئة عمل امنة وسليمة من الاخطار والحوادث المهنية والامراض المهنية ومساعدة العمال بالقيام بمهامهم دون الاصابة بحوادث العمل كذلك ايضا توعية وارشاد العمال على اجراءات الوقاية والسلامة المهنية والامن الصناعي لضمان سلامة العمال والآلات ومنه نحقق هدف المنظمة وهي رفع الانتاجية. (الباحثة)

### 3- أهمية السلامة المهنية:

تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية في التالي:

**3-1 تقليل تكاليف العمل:** ان الادارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والامراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين او لعوائلهم من بعدهم، وكذلك تعطل العمل.

**3-2 توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** ان الادارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية الى الاضرار بالعاملين اثناء عملهم، ان هذه المسؤولية اصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية، ومن ثم فان الادارة تعمل على التقليل من الاثار النفسية الناجمة عن الحوادث والامراض الصناعية، اذ ان الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل فقط، وانما تمتد اثارها على مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها. (اميمة صقر المغني، 2006، ص16 ص17)

**3-3 توفير نظام العمل المناسب:** من خلال توفير الاجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول اية اصابة او حوادث وامراض.

**3-4 تدعيم العلاقة الانسانية بين الادارة والعاملين:** حيث تخلق الادرة الجيدة للسلامة المهنية والصحية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الافراد الكفؤين والاحتفاظ بأفضل الكفاءات. (اميمة صقر المغني، 2006، ص17)

ومن الاهمية السابقة يمكن تلخيص ما يلي:

\_ ارتفاع في الروح المعنوية من خلال الشعور بالأمان والطمأنينة.

\_ اندماج وانسجام الافراد في العمل وحبهم له.

\_ ارتفاع في انتاجية الفرد، وانخفاض في تكلفة العمل. (الباحثة)



**4- أهداف السلامة المهنية:**

- 1- حماية العناصر البشرية المنتجة من الاضرار الناتجة عن مخاطر العمل وازالة مسبباتها من خلال تامين احتياجات السلامة وتوفير بيئة امنة للمؤسسة والعاملين على حد سواء.
- 2- حماية عناصر الانتاج من الاستهلاك السيئ والتلف وذلك من خلال اجراءات الصيانة الدورية.
- 3- تحديد كلفة الانتاج بحيث لا تكون على حساب المصاريف التي تدفع نتيجة وقوع حوادث عمل من تعويضات ومصاريف علاج وصيانة اجهزة، اي بمعنى اخر الكلفة في هذه الحالة تكون لمصلحة المؤسسة ليس الا.
- 4- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالطرق الامنة لأداء العمل واهمية الالتزام بقواعد السلامة مع الاخذ بعين الاعتبار الحوافز والكفاءات التي ترفع من معنويات العاملين وبالتالي تزيد من إنتاجيتهم للعمل. (وسيم اسماعيل الهابيل، علاء محمد حسن العايش، 2012، ص 22)

**5- مظاهر السلامة المهنية:****5-1 المظهر الفني:**

تعتبر الوسائل الانتاجية المتنوعة مصدرا متميزا للمخاطر اذن فلا بد من اتخاذ الاجراءات الفنية اللازمة عند التخطيط وعند التجهيز والبناء وحتى عند الاستعانة بالمتفرقات الضرورية لسير العملية الانتاجية، ومن هنا نستطيع الاشارة الى ان المظهر الفني للسلامة المهنية يشمل على:

1. الآلات والمكائن والاجهزة والتمديدات الكهربائية وانظمة التدفئة والتبريد.
2. الازعة والتمديدات الواقعة تحت الضغط.
3. الامور المتعلقة بالمبنى ذاته (موقعا، وتصميما) وخدمات الطوارئ فيه.
4. مصادر الطاقة المختلفة ووسائل النقل الداخلية والخارجية.

**5-2 المظهر الطبي:**

يظهر جليا المضمون المعرفي لهذا المظهر، الذي يتناول الاستفادة من العلوم الطبية التي تهدف الى الكشف عن العوامل التي تهدد الصحة وبالأخص صحة العاملين في اماكن عملهم

والتي من الممكن ان تنعكس سلبيا على طبيعة العمل، هذا العمل أصبح يعرف حاليا بطب العمل.

يتناول هذا الفرع الطبي العلوم التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد والخامات الصناعية على جسم الانسان، مثل العلوم الكيميائية بمجملها، علم وظائف الأعضاء، علم التكنولوجيا، علوم الصيدلة عامة، وعلوم السموم خاصة، وما الى ذلك، وبالمقابل فانه يشكل رابطا ما بين هذه العلوم لتخدم اهدافه في الكشف عن المخاطر البيئية والمهنية على اختلاف طبائعها. يشار عادة الى المسؤول المتخصصي في هذا المجال بأخصائي الصحة المهنية ومن اهم واجباته: (امل البكري، 2009، ص243، ص244)

1. التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية او الخارجية ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الانسان مع تحديد حجم الخطورة فيها.
  2. التقييم الكمي والنوعي لهذه العوامل وقياسها ومقارنتها مع القراءات المقررة والمعتمدة المسموح بها محليا ودوليا.
  3. السيطرة على هذه العوامل ومحاولة التخلص منها.
- 3-5 المظهر النفسي:

لا شك ان علوم النفس واسعة ومتعددة وجميعها تصب في ايلاء المزيد من الاهتمام بالحالة النفسية للأفراد من خلال دراستها والوصول الى حلول مناسبة لبعض منها بهدف الارتقاء بالمستوى العام لها، اضافة الى اهتمام علم النفس الحديث بالعوامل النفسية التي من الممكن ان تشكل سببا في وقوع حوادث العمل، فقد تم التأكيد على ضرورة اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قدراته العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمال، وهذا بالمقابل لا يسمح بالدخول في حدوث الاصابات والامراض المهنية وطبيعة الاختيار تلك تكون من خلال اجراء الاختبارات الاولية لهذه الفئة مثل: اختبارات ذكاء او ادراك، اختبارات حسية وعصبية، شخصية وما الى ذلك، فعلى سبيل المثال لا الحصر هناك بعض العوامل الشخصية التي تؤدي الى حدوث الاصابات والمخاطر ونذكر منها:

1. نقص الكفاءة الملائمة العلمية للعامل.
2. الخواص المهنية العامة للجهاز العصبي في حال كونها متأثرة بحالة ما.

### 3. عدم ملائمة الحالة النفسية بشكل عام.

حيث تشترك هذه بمجملها في تأكيد الكثير من الاحصائيات في هذا المجال، والتي اشارت الى ان نسبة العامل الشخصي في مجموع حوادث العمل تتراوح ما بين 65-90% حتى في الحالات التي تكون عندها امور الحماية التقنية اعلى مستوى.

### 4-5 المظهر الاجتماعي:

حيث يتناول تأثير العلاقات الاجتماعية بين الافراد داخل إطار بيئة العمل وخارجها اي في المجتمعات المحلية المجاورة، والذي بالمقابل من الممكن ان يؤثر على مجهود الفرد اثناء العمل خصوصا اذ كان هناك عدم توافق ما بين الافراد من جهة وما بين المسؤولين وطبيعة العمل من جهة اخرى، وهنا نؤكد على ضرورة احترام هذا المفهوم وايلاء المزيد من الاهتمام. (امل البكري، 2009، ص244، ص245)

### 5-5 المظهر القانوني:

لابد للعمل المهني من مضلة قانونية تحميه سواء اكانت على المستوى المحلي ام الدولي وقد تم اصدار العديد من القوانين في مجال السلامة والصحة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك في باريس سنة 1919م ويعتبر لغاية الان من أكثر المعاهد المتخصصة التابعة للام المتحدة.

### 6-5 المظهر الاقتصادي:

مما لا شك ان الدور الاقتصادي اهمية بالغة قبل حدوث الاصابات وبعدها، حيث نركز هنا على قضية التامين المالي لكفاية احتياطات واجراءات السلامة داخل المنشأة الصناعية والذي بدوره يحمي العمال من الاصابات، وعلى الصعيد الاخر يستطيع ان يغطي اية خسائر مادية تؤثر على ارباح المؤسسات بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام، مع عدم اغفال الجهد الذي يقدم لليد العاملة سواء اكانت فحوصات طبية دورية، ام عناية طبية حال حدوث الاصابات مما يبقى مستوى العامل الصحي في حالة جيدة والذي بدوره يرفع من كفاءة العامل والانتاجية تحت اقل قدر من المخاطر. (امل البكري، 2009، ص245)

## 6- استراتيجية السلامة المهنية:

لا شك انه في سبيل تحسين صحة العمال وسلامتهم ورعايتهم المهنية فلا بد من اقرار سياسات معينة وتبني برامج وطنية تمثل استراتيجية تخدم هذا الهدف والقيام بأعمال على مستوى المنشآت والوحدات الانتاجية، في مجالات: السلامة، الصحة والاعلام، الخدمات الاجتماعية، وذلك في ظل دعم دولي من خلال برامج التعاون التقني والفني، وتطبيق مبادئ واتفاقيات وتوصيات برامج السلامة والصحة المهنية.

ومهما كانت المشاكل المهنية التي يواجهها العالم الان، فلا يمكن لنا ان ننكر ان عالم اليوم يشهد تطورا صناعيا متزايدا يشمل:

1. زيادة مطردة في حجم الصناعات القائمة.
  2. ادخال صناعات جديدة بتقنيات اعلى تطورا. (زكريا طاحون، 2006، ص58، 61)
  3. تطوير التقنيات الحديثة وملئمتها للعمليات والخطط الانتاجية حتى لا يتعرض عمال الصناعة الى مخاطر الاصابات والحوادث التي تفضي احيانا الى الوفاة او العجز الدائم او الانقطاع عن العمل لفترات طويلة لتلقي العلاج والاستشفاء.
- ولذلك وفي سبيل حماية العمال، اتخذت بعض المنظمات اجراءات الحماية التالية:
1. ادراج علم الوقاية من مخاطر الصناعات في برامج التعليم العام.
  2. زيادة التعليم الفني والتقني لتحسين العمل وتفهم وسائل الامن.
  3. رفع المستوى الاجتماعي بين الطبقات العاملة.
  4. ضمان وسائل حماية الاسرة، حتى لا تتهار باصابة عائلتها، بسبب ظروف العمل الخطرة والمتطورة.

وفي سبيل تعزيز مبدا الحماية للعمال والحصول على انجازات مرئية وملموسة وتماشيا مع متطلبات العصر، فانه يلزم العمل على:

1. نقل التقنيات المناسبة (تقنيات الوقاية) وتامين ظروف العمل.
2. تدريب العاملين على طرق العمل الحديثة والصحيحة.
3. تمرين العاملين على استيعاب وسائل الوقاية الموضوعة لحمايتهم.

4. توعية العاملين بوسائل امن الآلات العمل ومؤشرات حماية البيئة. (زكريا طاحون، 2006، ص61)

### 7- خصائص السلامة المهنية:

1- ان مسؤولية الامن والسلامة المهنية هي مسؤولية جميع العاملين، بغض النظر عن مستواهم الإداري او نوع الوظائف التي يمارسونها وتعتبر ادارة الموارد البشرية المسؤولة بالدرجة الاولى عن موضع وتنفيذ ومتابعة برامج الصحة والسلامة المهنية في المنظمة.

2- ان تنفيذ المسؤولية يقتضي وجود أنشطة ادارية منسقة ومتعاونة بأسلوب يضمن حماية جميع العاملين.

3- ان الاساليب والاجراءات الفعلية لتطبيق برامج وسياسات الحماية والرعاية يجب ان يكون هدفها وقاية الانسان ما يؤثر على قدراته العقلية والعضلية وكذلك الحفاظ عليه ورعايته او تأهيله عن طريق الاساليب العلاجية المتنوعة. (عبود، 2009، ص5)

### 8- برامج السلامة المهنية:

من اجل تحسين الصحة وتوفير الامان والسلامة المهنية يستوجب الامر العناية ببرامج السلامة والصحة المهنية في المنظمات المختلفة، بحيث تكون برامج سليمة تحقق الاهداف المطلوبة، ويتم ذلك باتباع اجراءات متعددة يكون نتيجتها الوصول الى برامج سليمة في هذا المجال، تحمي الافراد العاملين اثناء تأديتهم لأعمالهم في المنظمات التي يعملون فيها وعلى اختلاف طبيعتها وهذه الاجراءات تتمثل في:

#### 8-1 تخطيط برامج السلامة المهنية:

وتتضمن القوانين والاجراءات والقواعد الواجب اتباعها لتوفير السلامة والصحة المهنية للعنصر البشري في المنظمات المختلفة حيث يعتبر كل ما جاء فيها عناصر تخطيط وتنفيذ ومتابعة.

وبذلك فانه في مرحلة التخطيط لإعداد برامج السلامة والصحة المهنية فانه لابد من:

#### 1-1 اقتناع الادارة بأهمية البرامج.

2-1 التوعية الوقائية، وتمثل في: لوائي، مجلة حائط، صورة كتاب، وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها: المحاضرات، النشرات المطبوعة، الافلام الايضاحية، المسابقات.

3-1 التدريب العاملين.

4-1 تحديد مصدر الخطر.

5-1 تحديد اجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوب جمعها.

6-1 اعداد سجلات الحادث.

7-1 اعداد لائحة بالتعليمات والارشادات الخاصة بمنع الحوادث.

## 2-8 تنفيذ برامج السلامة المهنية:

بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط لبرامج السلامة المهنية يصبح جاهز التنفيذ بحيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها بالتنفيذ، حيث ان هناك جهات متعددة من خارج المنشأة وداخلها تتولى القيام بذلك ومنهم: (اميمة صقر المغني، 2006، ص32، 38)

1-وزير العمل: يكون مسؤول عن تنفيذ احكام قانون العمل كاملا.

2- مفتش العمل التابع لوزارة العمل: حيث يقوم بتنفيذ كافة الاحكام المتعلقة بالسلامة المهنية الواردة في قانون العمل، حيث ان الوزير يقوم بتشكيل هيئة تسمى هيئة التفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين المؤهلين أكاديميا ومهنيا لمتابعة تطبيق احكام القانون والانظمة الصادرة وبمقتضاه والصحة المهنية داخل المنشأة.

3-صاحب المؤسسة الصناعية او مديرها المسؤول عنها.

4-دور العامل في تنفيذ اجراءات السلامة والصحة المهنية.

## 3-8 تقييم برامج السلامة المهنية:

ان المرحلة الثالثة من مراحل برامج السلامة المهنية هي متابعة تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين ان هناك قصور في التنفيذ او إذا ما ظهرت اية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها وتلافيها خاصة وان التوعية والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية لا يكفیان بل يجب ان تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة (من داخل المنشأة

وخارجها) كل ذلك من اجل التأكد من تطبيق تعليمات وقواعد السلامة المهنية بشكل سليم. (اميمة صقر المغني، 2006، ص38)

ومنه يمكن الاشارة الى موضوع هام في ما يتعلق ببرامج السلامة المهنية الا وهو وضع البرامج من قبل الافراد العاملين على مختلف مستوياتهم ونوعياتهم، وتتم المشاركة في الحقيقة عن طريق ممثلين عن العاملين الذين غالبا ما يكونون نقابين ترشحهم النقابة للمساهمة مع ادارة المنظمة في وضع هذه البرامج لتحقيق الاهداف المنشودة. (الباحثة)

## 9- تشريعات وقوانين السلامة المهنية:

### 1-9 في العالم

في القانون الخامس رقم 12 من قانون العمل لسنة 2003م  
وينص من المادة 202 الى المادة 231 في 7 ابواب:

#### الباب الاول: تعريف ونطاق التطبيق

المادة 202: تعريف المنشأة والحوادث والاصابات والامراض المهنية.

المادة 203: تفيد بان احكام الكتاب الخامس تطبيق على جميع المنشآت أيا كانت نوعيتها سواء كانت برية او نهريية او بحرية ووسائل النقل المختلفة.

#### الباب الثاني: مواقع العمل والانشاءات والتراخيص.

المادة 204: نوضح الالزام بقانون البيئة بالنسبة للموقع.

المادة 205: تتحدث عن اللجنة العليا للتراخيص.

المادة 206: بخصوص تشكيل لجان التراخيص للمحافظات.

المادة 207: تشكيل لجان التراخيص بالمحليات.

#### الباب الثالث: تامين بيئة العمل.

المادة 208: الوقاية من المخاطر الفيزيائية.

المادة 209: الوقاية من المخاطر الميكانيكية.

المادة 210: الوقاية من المخاطر البيولوجية.

المادة 211: الوقاية من المخاطر الكيميائية.

المادة 212: الوقاية من المخاطر السلبية.

المادة 213: بخصوص اصدار قرار وزير القوى العاملة والهجرة يوضح الاشتراطات والاحتياطات ومستويات الامان بالمخاطر سالفه الذكر.

المادة 214: بخصوص اتخاذ الاشتراطات والاحتياجات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق.

المادة 215: بخصوص قيام المنشأة بتقييم وتحليل مخاطر الكوارث واعداد خطة الطوارئ.

**الباب الرابع: الخدمات الاجتماعية والصحية.**

المادة 216: الكشف الطبي الابتدائي وكشف القدرات.

المادة 217: تدريب العاملين وتوفير الوقاية الشخصية المناسبة لكل عامل.

المادة 218: إلزام العاملين باستعمال وسائل الوقاية والعناية بها للحفاظ على صحته ووقايته من الحوادث.

المادة 219: التفتيش الدوري اليومي كل وردية على المخاطر والتنسيق مع التأمين الصحي للفحص الطبي الدوري. (

المادة 220: تلتزم المنشأة بتوفير وسائل الاسعافات الاولية والعلاج اللازم للعاملين بالمجان.

المادة 221: توفير وسائل المواصلات العادية للعمال والعناية بهم في المناطق العمرانية البعيدة وتوفير الاغذية المناسبة والمساكن الملائمة.

المادة 222: تلتزم المنشأة بتوفير الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة للعاملين.

المادة 223: صندوق الخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية في كل وزارة.

**الباب الخامس: التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.**

المادة 224: اعداد جهاز متخصص متدرب ذو مؤهلات علمية للتفتيش على المنشآت وتزويدهم بأجهزة القياس.

المادة 225: يكون لأفراد جهاز التفتيش عن السلامة والصحة المهنية السلطة في اجراء الفحوصات الطبية المعملية واخذ عينات من المواد المتداولة في الصناعة والتي لها اضرار على سلامة وصحة العمال واستخدام المعدات والاجهزة وآلات التصوير لتحليل اسباب الحوادث والاطلاع على خطة الطوارئ في اغلاق المنشأة كلياً او جزئياً او ايقاف الة او أكثر في حالة وجود خطر يهدد سلامة المنشأة وصحة العمال.



المادة 226: مفتش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل له حق التفتيش على التراخيص.

الباب السادس: تنظيم اجهزة السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل بالمنشآت.

المادة 227: انشاء اجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل ولجان مختصة لبحث ظروف العمل واسباب الحوادث والاصابات والامراض المهنية والاحتياطات الكفيلة تجاهها.

المادة 228: تلتزم كل منشأة صناعية بعمل احصائية نصف سنوية عن الامراض والاصابات.

الباب السابع: اجهزة البحوث والدراسات والاجهزة الاستشارية.

المادة 229: يختص المركز القومي لدراسات الامن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجال السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل.

المادة 230: تشكيل المجلس الاستشاري الاعلى للسلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل.

المادة 231: تشكيل لجنة استشارية لسلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل.

@ قرار رقم 114 لسنة 2003م بشأن القواعد والاجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات في مجال السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل وتحليل الاحصائيات الخاصة بإصابات العمل والاختفاء المهنية ودراساتها من توصيات بمعرفة وزارة القوى العاملة.

@ قرار رقم 126 لسنة 2003م بشأن احصائيات ونماذج العمل والحوادث الجسمية والامراض المهنية والامراض العادية والمزمنة نتيجة اصابة العامل اثناء العمل او مرض مهني.

• حادث بالعمل: انفجارات او انهيارات او الحريق اثناء العمل او بسببه.

• حادث جسيم يؤدي الى الوفاة لعامل او لأكثر من عامل.

• الامراض المهنية والمعروفة والامراض المزمنة الصادرة من وزير الصحة

والسكان.

@ قرار رقم 134 لسنة 2003م لتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء اجهزة وظيفية ولجان

السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل والجهات التي تتولى التدريب والقواعد التي في هذا الشأن بناءً على المادة رقم 227 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003م.

مادة 1: تسري احكام هذا القرار على جميع مواقع العمل المختلفة والمنشآت بالدولة.

مادة 2: ينشأ بالمنشآت وفروعها جهاز وظيفي متخصص للسلامة والصحة المهنية يناسب حجمه مع مسؤوليات المنشأة ونوع النشاط وحجم العمالة.

مادة 3: يكون لجهاز السلامة والصحة المهنية تامين بيئته في سبيل اداء مهمته.

مادة 4: المنشآت التي بها اقل من 502 عامل يكون صاحب العمل او من يفوضه مسئول عن السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل.

مادة 5: تقوم لجان السلامة والصحة المهنية بتنظيم اعمالها للمنشأة التي يعمل بها 50 عامل او أكثر.

لجان السلامة والصحة المهنية بالمنشآت الخاصة لأحكام القرار رقم 134 لسنة 2003 من وزير القوى العاملة تشكل اللجان من الاتي:

صاحب العمل او من يفوضه والمدير المسئول رئيس

رؤساء اقسام العمل اعضاء

مؤول الدفاع المدني عضو

طبيب المنشأة ان وجد عضو

المسئول عن السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل عضو ومقرر.

\*\* عدد مساو للأعضاء بما فيهم الرئيس من العمال اختارهم مجلس ادارة المنظمة النقابية للمنشأة يمثلون مختلف اقسام العمل او عن طريق النقابة العامة المختصة في حالة عدم وجود لجنة نقابية.

\*\* وتختص اللجان بمناقشة وبحث ظروف العمل واسباب الحوادث والاصابات والامراض المهنية ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها والعمل على ازالة المخاطر والملوثات في بيئة العمل وخاصة المخاطر الفيزيائية والكيميائية والكهربائية والتأكد من القياسات والمعايير الامنة.

\*\* تطوير الاداء والخطط والبرامج للحفاظ على صحة وسلامة العاملين ووقايتهم من الامراض المهنية واصابات العمل والحوادث بأنواعها.

\*\*الاهتمام بخطة الطوارئ داخل وخارج المنشأة ومتابعة اعمال السلامة لتامين بيئة العمل بالمنشأة وتحليل وتقدير المخاطر الناجمة والمحتملة عن العمليات الانتاجية.

\*\* وجود الارشادات اللازمة ونظم التخزين والتداول بالطرق الصحية للسلامة والصحة المهنية.

) <http://hrdiscussion.com/hr96311.html#sthash.cJ6h5tRB.dquf>

17:05.03/03/2016

\*\* تجتمع لجنة السلامة مرة على الاقل كل شهر او خلال 48 ساعة لسبب وقوع حادث جسيم او ثبوت اصابة بأحد الامراض المهنية وذلك بناء على دعوة من رئيس اللجنة يحدد فيها موعد ومكان انعقادها ويرفق بها جدول الاعمال والمذكرات والبيانات وفي حالة غياب الرئيس يقوم بهذا العمل مقر اللجنة.

\*\* يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور اغلبية الاعضاء.

\*\* يقدم الاعضاء الاقتراحات لمقرر اللجنة قبل انعقادها بأسبوع على الاقل وعلى مقر اللجنة تدوين اعمال اللجنة في سجل خاص مرقم بمعرفة القوى العاملة المختصة.

**التدريب على اعمال السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل:**

\*\* تلتزم المنشأة بتدريب اخصائي وفني واعضاء اللجان للسلامة والصحة المهنية والمسؤولين عن الادارة والانتاج والمرافق بما فيهم الاطباء ويشمل ذلك التدريب الاساسي والمتقدم والنوعي والتخصصي.

@ قرار رقم 153 لسنة 2003 بشأن الكشف الطبي على العامل قبل الالتحاق بالعمل وكشف القدرات وذلك من المادة 216 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 وقرارات وزير الصحة والسكان وتعديلاته.

@ قرار رقم 180 لسنة 2003 في شان تنظيم الرعاية الطبية للعمل بناء على المادة 220 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 وبعد موافقة وزير الصحة والسكان بالقرار رقم 142 لسنة 1967.

@ قرار رقم 211 لسنة 2003م في شان حدود الامان والاشتراطات والاحتياجات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية والميكانيكية والكهربائية والسلبية وتامين بيئة العمل بناء على المادة رقم 213 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003.

**الباب الاول:**

**الفصل الاول:**

**تعريف واحتياطات واشتراطات عامة:**

- \*\* يقصد بهذا القرار كلا من المتفجرات-المواد الخطرة القابلة للاشتعال-كمية العتبية-منشأة المخاطر الكبرى-خطة الطوارئ-الخطر نتيجة التعرض لمادة سامة او حارقة او متفجرة.
- \*\* تحليل المخاطر (معرفة الاسباب وتحديد سبل الوقاية والعلاج للمخاطر).
- \*\* تحليل تمهيدي للمخاطر (تحدي المخاطر قبل التشغيل وتعديل التصميمات لمنع المخاطر المحتملة).
- \*\* ادارة الخطر (الاجراءات الادارية والفنية والهندسية التي تتخذ على اجراءات السلامة والتشغيل).

17:05.03/03/2016

**الفصل الثاني: بخصوص مواقع العمل والانشاءات:**

- مادة 1: على كل منشأة اتخاذ الاحتياطات والاشتراطات الاساسية توفير السلامة والصحة المهنية من حيث (موقع العمل، مقال الباطن، الرخص، اعمال الصناعة، تسريب الحركة وتنقل المعوقين).

**الفصل الثالث: الوقاية من الحريق:**

- مادة 2: على كل منشأة توفير اشتراطات واحتياجات الوقاية من الحريق بالتنسيق مع وزارة الداخلية.

**الفصل الرابع: خطة الطوارئ:**

- مادة 3: تلتزم كل منشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة واعداد خطة الطوارئ لحماية المنشأة والعاملين بها عند وقوع الكارثة.

**الفصل الخامس: السلامة والصحة في قطاع الزراعة:**

- مادة 4: اتخاذ التدابير والاحتياطات الخاصة بالسلامة في تامين بيئة العمل في قطاع الزراعة.

**الباب الثاني: تامين بيئة العمل:**

- مادة 3: تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر المختلفة وعلى الاخص المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية وغيرها.

## الفصل الاول:

للوفاية من المخاطر الفيزيائية على المنشأة اتخاذ احتياطات الوقاية منها على النحو التالي:  
اولا: الحرارة مادة 5.

يجب اتخاذ الاشتراطات والاحتياطات الواجب توافرها لتهيئة جو العمل والالتزام بالمستويات المأمونة لدرجات الحرارة التي يمكن العمل فيها دون حدوث ضرر للعاملين.  
ثانيا: البرودة مادة 6.

يجب اتباع الاشتراطات المناسبة لحماية العاملين من تأثير البرودة.

ثالثا: شدة الاضاءة مادة 7.

يجب توفر الاضاءة المناسبة الكافية لنوع العمل سواء صناعية او طبيعية.

رابعا: الضوضاء مادة 8.

يجب اتخاذ الاحتياطات الكفيلة لتقليل مستويات شدة الضوضاء ذات الخطورة على صحة العاملين.

خامسا: الاهتزازات مادة 9.

يجب اتباع الاحتياطات الكفيلة لمنع او تقليل تعرض العاملين للاهتزازات الميكانيكية.

سادسا: تنظيم العمل بالإشعاعات المؤينة والوقاية من اخطارها مادة 10.

إلزام المنشأة باتخاذ اجراءات الحماية منها.

سابعا: الوقاية من التأثيرات الضارة لأشعة الليزر مادة 11.

إلزام المنشأة باتخاذ المعايير المناسبة لحماية العاملين منها.

ثامنا: الاشعة غير مؤينة ومجالاته مادة 12.

اجراءات الحماية من المجالات الكهربائية الاستاتيكية.

تاسعا: التعرض للأشعة فوق البنفسجية مادة 13.

إلزام المنشأة بمراعاة الحدود المسموح بها للتعرض للأشعة فوق البنفسجية.

**الفصل الثاني: الوقاية من المخاطر الميكانيكية:****اولا: اعمال البناء والحفر والهدم.**

مادة 14: إلزام المنشأة بمراعاة معايير السلامة والصحة المهنية اثناء اعمال البناء والهدم والحفر بما يكفل حماية العاملين.

**ثانيا: السقالات.**

مادة 15: إلزام المنشأة بتوفير المواصفات الفنية عند اقامة وانشاء السقايل الثابتة والمعلقة.

**ثالثا: السقالات المعقلة.**

مادة 16: المنشأة بتوفير المواصفات الفنية عند اقامة وانشاء السقايل الثابتة والمعلقة.

**رابعا: الافاريز المحيطة بموقع العمل:**

مادة 17: تزويد كل افريز يرتفع عن الارض بما يزيد عن مترين بألواح خشبية متلاصقة ولا يقل عرضه عن 60 سم ومزود بسياج واقى لمنع الافراد ومزود بكابلات واحبال وسلاسل يمكن للعمال التعلق بها.

**خامسا: السلالم:**

مادة 18: يجب ان تجهز السلالم والمشايات المرتفعة او الاماكن المتشابهة باشتراطات فنية ويتوفر فيها احتياطات الوقاية والسلامة الامنة وان تحاط السلالم والفتحات بسياج من جميع الجوانب لمنع السقوط.

**سادسا: اعمال الهدم:**

مادة 19: يجب فحص عمليات الهدم بأساليب علمية وفنية قبل البدء في الهدم مع الالتزام بان يكون الهدم تحت اشراف فني متخصص مع رفع مخلفات الهدم اول بأول وسلامة انارة واتباع اساليب الهدم طبقا للمواصفات الفنية.

**سابعا: الحفر في الارض والانفاق:**

مادة 20: يجب اجراء عمليات الحفر طبقا للمواصفات الفنية وسند جوانب الحفر طبقا لنوع التربة وعمق الحفر ورفع ناتج الحفر بصفة مستمرة وانارة الموقع ليلا.

**ثامنا: اعمال المناجم والمحاجر.**

مادة 21: يجب الالتزام في اعمال المناجم والمحاجر بقرار وزير القوى العاملة رقم 30 لسنة 1992 وتوفير التهوية المناسبة والجيدة فب اماكن العمل.

**تاسعا: العمل على مستوى مرتفع بما في ذلك فوق الاسطح المختلفة.**

مادة 22: يحظر تشغيل العمال على أسطح مائلة او بدون حواجز لمنع السقوط بل يجب عمل اسوار حول أسطح العمل وتثبيت المعدات اللازمة للعمل بأحبال وتزويد العمل بأحزمة امان.

**عاشرا: الشدة والعبوات اللازمة للخرسانة:**

مادة 23: يجب ان تكون مثبتة وبنظام يسمح بمرور العمال وصب الخرسانة بدون حدوث اي اهتزازات تحت اشراف فني متخصص بما يضمن سلامة العمل والشدات.

**حادي عشر: اعمال الغوص والعمل تحت سطح الماء والملاحة.**

مادة 24، 25: يجب فحص وصيانة معدات الغوص قبل الاستعمال للتأكد من سلامتها وطبقا للاشتراطات الفنية وتزويد الموقع بالتشوينات والتعليمات التي يجب اتباعها والامنة في عمليات الغوص تحت الماء.

**ثاني عشر: استعمال المفرقات:**

مادة 26: يجب الالتزام بقرار وزير الداخلية رقم 733 لسنة 94 وقرار وزير الاسكان رقم 392 لسنة 1994 وعلى الاخص: (1) اشتراطات السلامة في منع حوادث الانفجار في العمليات الانشائية)

(2) اشتراطات السلامة في الحد من الانفجارات الناتجة عن تخزين وتداول المواد القابلة للاشتعال والانفجارات التي تعمل بالغاز الطبيعي والغازات البترولية).

(3) اشتراطات السلامة الخاصة لمنع الانفجارات في اوعية الضغط والمراجل البخارية).

**ثالث عشر: مخاطر الاجهزة والآلات:**

مادة 27: يجب ان تكون الآلات والاجهزة مزودة بوسائل الوقاية الذاتية وملائمة لطبيعة العمل ووضع لافتات ارشادية بجوار الآلات وان تحاط الاجزاء المتحركة منها بحواجز واقية مناسبة لحماية العاملين.

**رابع عشر: النقل والرفع وتداول المواد.**

مادة 28: يراعى في اعمال النقل ورفع الاشياء ان تترك مسافات مناسبة حول الماكينات والآلات وان تكون الممرات خالية من اي عوائق واخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من مخاطر السقوط والاشياء المتساقطة.

(<http://hrdiscussion.com/hr96311.html#sthash.cJ6h5tRB.dqf>)

17:05.03/03/2016

**خامس عشر: المصاعد وادوات الرفع والجر:**

مادة 29: يجب ان يراعى في الآلات وادوات الرفع الالتزام بما جاء بقانون رقم 78 لسنة 1975 والخاص بالمصاعد الكهربائية.

**سادس عشر: الاوناش والروافع:**

مادة 30: يجب ان تكون مكوناتها ووصلاتها وتثبيتها ودعامتها سليمة الصنع ميكانيكيا ومن مواد متينة وان قوة احتمال عالية مع مراعاة الاحمال وسلامة ادوات الفصل الأتوماتيكي لكل ونش ومراعاة الاصول الفنية في تشغيل الاوناش والروافع.

**سابع عشر: اعمال التخزين والتداول المخزني.**

مادة 31: يراعى في اعمال التخزين الالتزام بالأصول الفنية للمخازن حسب نوع وطبيعة كل مخزن والمواد المراد تخزينه ومدة التخزين.

**ثامن عشر: الوقاية من مخاطر الكهرباء الديناميكية.**

مادة 32: يجب اتمام الاحتياطات الوقاية من اخطار الضغط العالي بمراعاة الاشتراطات الفنية اللازمة هندسيا سواء في محطات توليد الكهرباء او المحولات الكهربائية او شبكات نقل القوى الكهربائية مع وضع تحذيرات من وجود مخاطر كهربائية واتباع الاصول الفنية في حالة اجراء عمليات الصيانة والاصلاح بها.

**الفصل الثالث: الوقاية من المخاطر البيولوجية:**

مادة 32: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل الوقاية العمال من خطر الاصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الاصابة بها.



**الفصل الرابع: الوقاية من المخاطر الكيميائية:**

مادة 34: تلتزم المنشأة بتوفير الوقاية من المواد الكيميائية.

مادة 35: لمفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بوزارة القوى العاملة واجهزتها الحق في الاطلاع على الاسماء التجارية والعلمية للمواد المركبات الكيميائية الخام والمستخدمة في الصناعة.

مادة 36: ضرورة اخبار العمال بالمخاطر التي تتجم عن استعمال المواد الكيميائية في عملهم بتعليمات مكتوبة او شفوية من اوراق السلامة الكيميائية.

مادة 37: على وكيل الوزارة المختص او من ينوب عنه ان يقرر اتخاذ بعض الاحتياطات التي تستدعيها طبيعة العمل في اية صناعة او عملية او منشأة.

(<http://hrdiscussion.com/hr96311.html#sthash.cJ6h5tRB.dqf>)

17:05.03/03/2016

**الفصل الخامس: المخاطر السلبية:**

مادة 38: وسائل الانقاذ تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير اجهزة ومعدات الاغاثة والانقاذ وذلك لاستخدامها في حالات الطوارئ والكوارث.

مادة 39: وسائل الاسعاف (على صاحب العمل توفير وسائل الاسعاف الطبية للعاملين في اماكن العمل بما يتناسب مع طبيعة العمل وعدد العاملين بها مع حفظها بصندوق يوضع في مكان ظاهر وامن وبحيث يكون في متناول جميع العاملين).

مادة 40: وسائل النظافة (تلتزم المنشأة بنظافة مكان العمل نظافة تامة خاصة خلاء الأرضيات من المخلفات والعوائق والمواد اللزجة التي تسبب التزحلق مع توفير كافة المرافق الصحية).

مادة 41: الترتيب والنظافة (يراعى ترتيب العنابر والاقسام والآلات والعمليات الإنتاجية ترتيبا سليما متسلسلا يكفل سير عمليات الانتاج دون تداخل او تضارب يؤثر على سير العمل ويتسبب في حوادث العمل او يساعد عليها).

مادة 42: مهمات الوقاية الشخصية (يجب توفير مهمات الوقاية الشخصية المناسبة لنوع المخاطر للعامل وتدريبه على استخدامها مع التزام المنشأة بإجراء الصيانة الدورية لها بحيث

تكون صالحة للاستخدام دائما وان تكون ملائمة للعامل ولا تعوق عن اداء عمله مع إلزام العامل باستخدامها والمحافظة عليها). See more at :

(<http://hrdiscussion.com/hr96311.html#sthash.cJ6h5tRB.dquf>)

17:05.03/03/2016

### 9-2 تشريعات وقوانين السلامة المهنية في الجزائر:

صدرت في الجزائر مجموعة من القوانين والاحكام في مجال الامن الصناعي وحوادث العمل نوجزها فيما يلي:

← قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالحوادث العمل والامراض المهنية (الجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة في 5 جويلية 1983).

← المرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين VIII.III.IV من قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية (الجريدة الرسمية رقم 7 المؤرخة في 14 فيفري 1984).

← قرار مؤرخ في 13 فيفري 1984 يحدد مدة الآجال القانونية للتصريح بالعتل المرضية لدى الهيئات الضمان الاجتماعي (الجريدة الرسمية رقم 07 المؤرخة في 14 فيفري 1984).

← القرار الوزاري رقم 96-19 بتاريخ 6 جويلية 1996 المعدل والمتمم بقانون 13-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية (الجريدة الرسمية رقم 42 بتاريخ 7 جويلية 1996).

← المرسوم رقم 97-424 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالوقاية في مجالي حوادث العمل والامراض المهنية، المعدل والمتمم (الجريدة الرسمية رقم 75 بتاريخ 12 نوفمبر 1997).

← قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 ماي 1996 يحدد قائمة الامراض المهنية التي  
يحتمل ان يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و 2 (الجريدة الرسمية رقم 16 بتاريخ  
23 مارس 1997). (العايب رايح، 2006، ص 178)

## 10- اهم الهيئات المخصصة بالسلامة المهنية:

### 10-1 الدولية:

#### أ- منظمة العمل الدولية:

وتتركز وظيفتها الاساسية:

- اعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
- جمع الدراسات الفنية والعمل على نشرها.
- تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدتها لخبراء الاجهزة والمعدات.
- تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية والنقابات في البلاد المختلفة.
- ادارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالسلامة والصحة المهنية.

#### ب- هيئة الصحة العالمية:

ويتركز نشاط هذه الهيئة البارز في مجال الصحة والسلامة المهنية بإصدار النشرات الهامة، واتخاذ القرارات التي يجب ان تعتبر في حكم التوصيات التي تسترشد بها معظم الدول. وتقوم هذه الهيئة بامتداد الدول المختلفة بما تحتاجه من معونات فنية، وتشمل البعثات، والخبراء، والمعدات، وذلك عن طريق نظام المعونة الذي تقدره هيئة الامم المتحدة.

#### ج- الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية:

وهي جمعية دولية للهيئات التي تدير نظم الضمان الاجتماعي والتعاونيات، ومقرها الاساسي في جنيف بسويسرا.

وتتلخص اهداف هذه الجمعية في:

- تحقيق التعاون الدولي.
- بذل اقصى جهد لنشر انظمة الضمان الاجتماعي، وتحقيق اهدافها الفنية والادارية.

- تنظم هذه الجمعية اجتماعات دورية لتبادل المعلومات. (خالد فتحي ماضي، 2009، ص106)
- تصدر نشرات نصف شهرية، تتضمن أحدث المعلومات في مجال الصحة والسلامة المهنية.

#### د- وكالة الطاقة الذرية:

- تعمل هذه الوكالة على توفير اسس الوقاية من مخاطر الاشعاعات الذرية.
- تتبع هذه الوكالة هيئة الامم المتحدة.
- هـ - الهيئات والمؤتمرات المهنية (طب، هندسة، علوم):
- تضع هذه الهيئات الاسس العلمية التي يجب ان تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية.
- تبحث هذه الهيئات في ظروف بيئة العمل الداخلية لمواقع العمل المؤثرة على المجتمع.
- تبحث ايضا في المخاطر الشائعة في مجالي: طب الصناعات، والصحة المهنية. (خالد فتحي ماضي، 2009، ص 109)

#### 10-2محليا:

من اجل وقاية العامل من الحوادث والامراض المهنية تم انشاء هيئات مختصة بالوقاية والصحة المهنية تابعة لوزارة العمل والتكوين المهني والبناء والاشغال العمومية وهي كما يلي:

#### 1-الهيئة الوطنية لطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات O.N.M.E.T:

هذه الهيئات لها فروع في الجزائر، قسنطينة، وهران، هدفها هو القيام بنشاط وقائي يتمثل في اجراء فحوص طبية على العمال واجبار المستخدمين وارشادهم الى طرق الوقاية والاحتياطات التي يجب توفيرها لأمن العمال.

## 2- الهيئة الوطنية للحماية من حوادث العمل التابعة للبناء والأشغال العمومية

### :O.P.R.B.A.T.I.B

ينحصر دورها في مراقبة شروط الامن، والتحقيق في الحوادث الخطيرة التي تقع في قطاع البناء والأشغال العمومية وتقوم بزيارات احتياطية وتفقدية لورشات البناء المنتشرة عبر التراب الوطني.

### 3-المعهد الوطني للنظافة والامن I.N.H.S:

يأخذ على عاتقه توفير الامن للعمال داخل المؤسسات وذلك بخلق روح الامن والاطمئنان للعمال ويقوم اعضاء هذا المعهد بالتعاون مع الهيئات الاخرى في الميدان في توعية الاطارات وذلك بتنظيم الملتقيات والندوات حول النظافة والامن في الصيانة.

### 4-المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة:

يقدم هذا المعهد تعليمات هامة للأمن الصناعي والوقاية من الحوادث العمل عن طريق المجالات والدوريات التي تبعثها الى كل المؤسسات.

### 5-وزارة الصناعة:

وما تقوم به من رقابة خاصة في الامن الصناعي التي تقوم بإصدار المجالات الخاصة بهذا الشأن وكذلك للفترات التدريبية التي تقوم بتعليم وارشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الوقاية من الاخطار الصناعية وتوفير الامن الصناعي، والتخفيض من حوادث العمل وذلك على شكل تربصات بالنسبة للعمال في المجال. (العايب راج، 2006، ص 179)

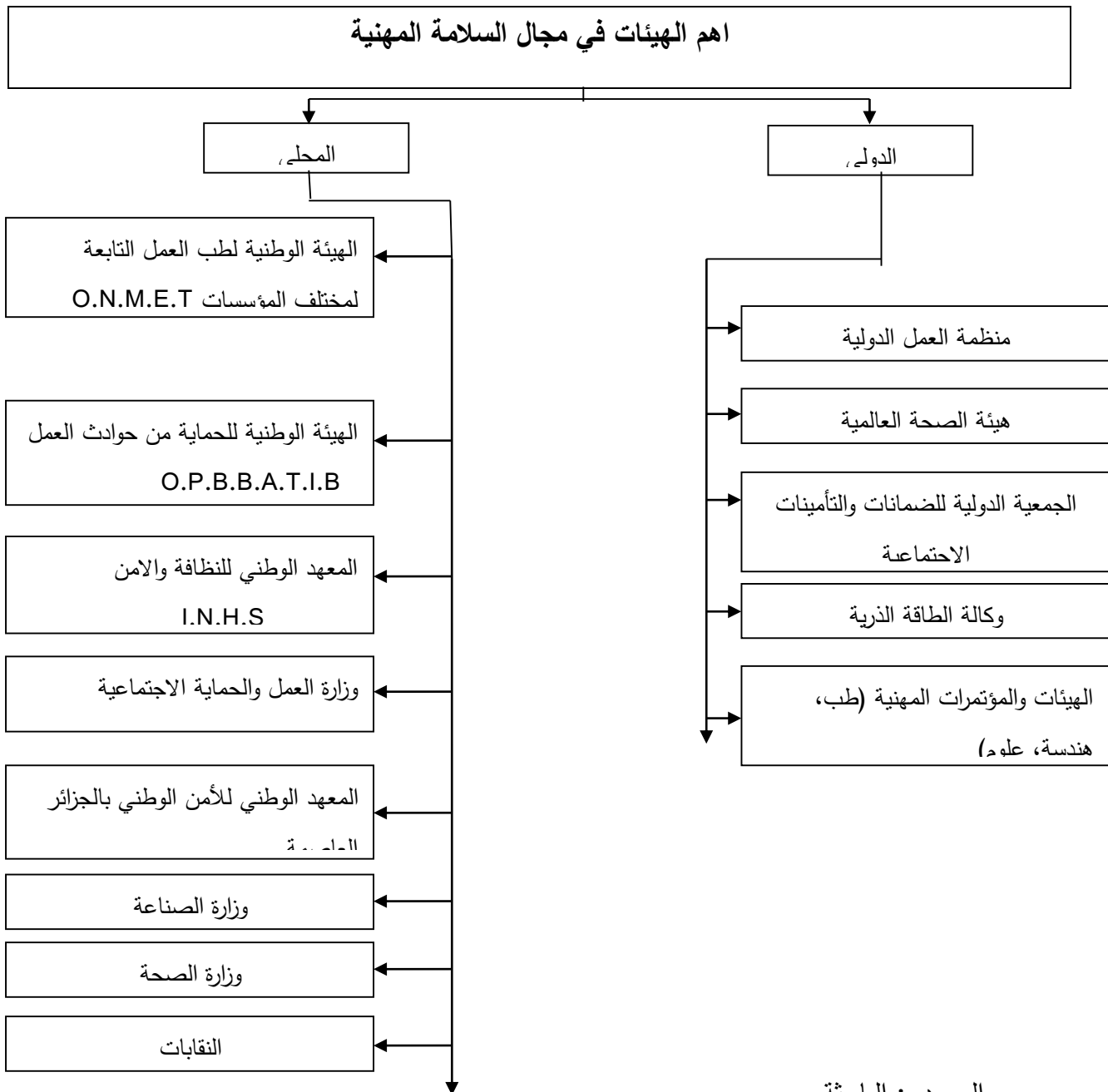
### 6-وزارة الصحة:

ومستقدمه من اسهامات عن طريق نشراتها الخاصة بالتوعية الصحية، لتفادي الوقوع في الحوادث المهنية، وقد شاركت في عدة مناسبات مع وزارة العمل في المؤتمرات التي نظمت لموضوع الامن الصناعي باعتبارها العنصر الحيوي الذي يسهر على التكفل بضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية ومتابعتهم صحيا.

7- النقابات:

ما تلعبه من دور في توعية العمال فيما يخص استعمال وسائل الامن بالنسبة لتقادي الاخطار المهنية في المؤسسات، وذلك بالاشتراك مع الجهات كوزارة الصحة ووزارة العمل ورجال الحماية المدنية ووزارة الاتصال والثقافة من خلال الندوات والافلام السينمائية الخاصة بالأمن الصناعي وذلك تحت اشراف الاتحادات العمالية. (رابح العايب، 2006، ص180)

شكل (2) يوضح اهم الهيئات في مجال السلامة المهنية



المصدر: الباحثة

**11- المخاطر المهنية:**

يرتبط اداء اية وظيفة او مهنة بمجموعة من المخاطر ذات العلاقات بطبيعة واجباتها ومسؤولياتها، ويمكن تصنيف هذه المخاطر الى صناعية تسببها مكونات المنظمة واخرى طبيعية تسببها البراكين والزلازل والحروب كما يمكن تصنيفها وفقا للعوامل المسببة لها الى ما يلي:

**11-1 مخاطر فيزيائية:**

كالتعرض للضوضاء او الاختناق او الحروق او الصدمات الكهربائية او الاشعاعات او الاهتزازات او العمل في اجواء ذات درجة حرارة عالية او في اجواء باردة او رطبة او قليلة التهوية.

**11-2 مخاطر كيميائية:**

تنتج هذه المخاطر عن استعمال المواد الكيميائية التي تدخل في الانتاج بحد ذاتها او عن تفاعلات هذه المواد الناتجة بشكل ابخرة او اترية او نفايات.

**11-3 مخاطر بيولوجية (حياتية):**

تنتج هذه المخاطر عن انتقال جراثيم او ميكروبات مختلفة بشكل فيروس او بكتيريا، او فطريات من الانسان او الحيوان او المواد الاولية التي يستخدمها في العمل.

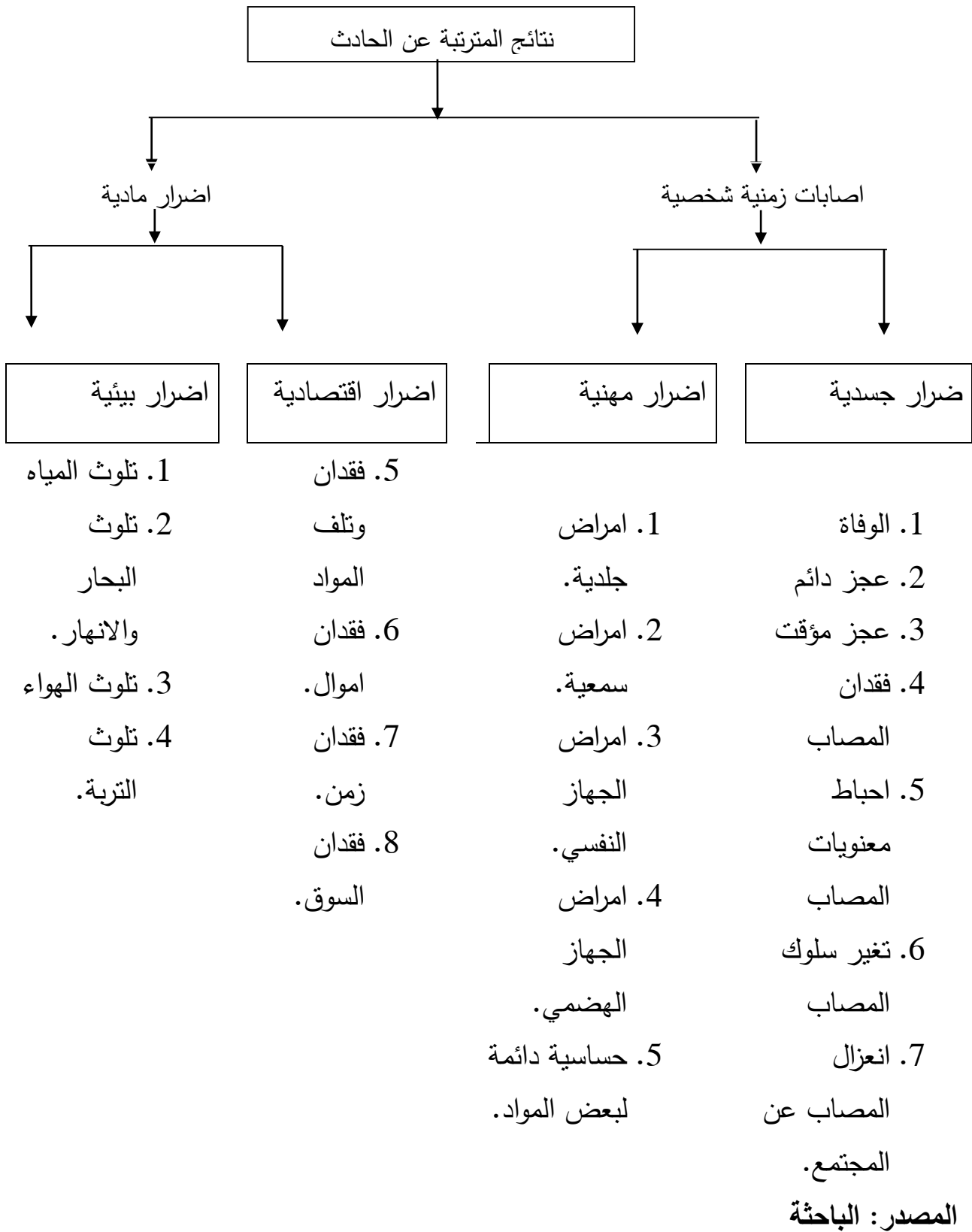
**11-4 مخاطر ميكانيكية:**

تنتج عن استخدام الات ومعدات عمل سليمة بصورة غير صحيحة او باستخدام الات او معدات غير سليمة او غير ملائمة، او بسبب عدم اتخاذ اجراءات السلامة والوقاية لبعض الآلات.

**11-5 مخاطر نفسية:**

تنتج عن عدم تهيئة العامل نفسيا او نهائيا لبيئة العمل وظروفه وعدم توافقه معها، مما ينعكس سلبيا على صحته. (نادر احمد ابو شيخة، 2010، ص487، ص488)

الشكل (3) النتائج المترتبة عن حوادث العمل.





## 12- الامراض المهنية:

تمثل الامراض المهنية المجال الرئيسي الاخر من المخاطر التي يتعرض لها العامل في مهنة ما اضافة الى المجال الاول وهو حوادث العمل، واذا كانت هذه الاخيرة تسبب اضرار مادية تصيب العامل وتعرض لها وسائل الانتاج الاخرى خلال العمل وتكون ماثلة للعيان ويمكن حصرها وتقصي اسبابها وتحديد المسؤول عنها فان الامر بالنسبة للأمراض المهنية ليس على هذا النحو للأسباب التالية:

- أ- تشابه او تداخل بعض الامراض.
  - ب- أثر استعدادات الفرد وظروف نشأته الاولى على الاصابة بالمرض المهني وصعوبة عزل الاثر عن الاسباب المؤدية للمرض المهني.
  - ج- طول الوقت الواقع بين بداية الاصابة بالمرض وظهور اعراضه، مما يجعل التمييز بين المرض الذي نشأ بسبب الوظيفة او المهنة وغيره من الامراض امر صعب.
- ← يحدث المرض المهني عندما تتعرض اجهزة الجسم لتأثير المواد المستخدمة في العمل التي قد تدخل الى الجسم عن طريق التنفس او عن طريق الفم او الجلد، او التي تحدث بسبب تعرض الجسم لظروف بيئة العمل مثل: الحرارة والبرودة والاشعاعات، الاضاءة والضوضاء.
- ← ان المرض المهني لا يحدث فجأة كما هو الحال في اصابة العمل فقد يلزم ان يتعرض العامل في عمله للمواد والظروف المؤثرة عدة سنوات قبل ان تظهر عليه اعراض المرض المهني، وهو لا يصيب عاملا واحدا بعينه بل يصيب اي عامل ما دام انه يتعرض للمواد وظروف العمل نفسها.
- ← انه من الممكن منع حدوث الامراض المهنية اذ طبق العمال الطرق السليمة في العمل واستعملوا معدات الوقاية استعمالا صحيحا، ولكن في حالة اصابة العمل فان هذه الاجراءات قد لا تمنع وقوع حادث، ويجب التمييز بين المرض المهني والمرض العادي، فالأول يكون بسبب العمل واثائه في حين قد يحدث الاخر اثناء العمل ولكن ليس بسببه.
- (عمر وصفي عقيلي، 2012، ص348، ص351)

جدول (01) يوضح اهم الامراض المهنية:

م	امراض المهنة	الاعمال المسببة لهذا المرض
1	التسمم بالرصاص ومضاعفاته	اي عمل يستدعي استعمال او تداول الرصاص، او مركباته او المواد المحتوية عليه. وكذلك اي عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة الرصاص او مركباته، وتشمل ذلك: - تداول الخامات المحتوية على الرصاص. - صهر وصب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة) في سبائك للصناعة - تحضير واستعمال ميناء الخزف المحتوية على رصاص التلميع بواسطة برادة الرصاص او المساحيق المحتوية على الرصاص. - استخدام الرصاص ومركباته في الطباعة وتصليح الخزانات الرصاصية والطلاء رشا يمانع الرصاص وصنع الحوامض واملاح الرصاص ومباشرتها وتحضير واستعمال البويات...الخ.
2	التسمم بالزئبق ومضاعفاته	اي عمل يستدعي استعمال او تداول الزئبق او مركباته او المواد المحتوية عليه. وكذلك اي عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة الزئبق او مركباته او المواد المحتوية عليه، ويشمل ذلك: - العمل في صناعة مركبات الزئبق وصناعة الات المعامل والمقاييس الزئبقية وعمليات التذهيب واستخراج الذهب وصناعة المفرقات الزئبقية...الخ.
3	التسمم بالزرنيخ ومضاعفاته.	اي عمل يستدعي استعمال الزرنيخ او مركباته او مستحضراته او المواد المحتوية عليه. وكذلك اي عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة الزرنيخ او مركباته او المواد المحتوية عليه، ويشمل ذلك: - العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ او مركباته وكذا العمل في انتاج او صناعة الزرنيخ او مركباته. - صنع واستعمال العقاقير المبيدة للحشرات والمحتوية الزرنيخ او مركباته. - صنع واستعمال الاصباغ المحتوية على مركبات الزرنيخ. - استعمال الزرنيخ في اعداد ودباغة الجلود. - استعمال الزرنيخ في صناعة البلور...الخ.

4	التسمم بالانتيمون ومضاعفاته.	اي عمل يستدعي استعمال او تداول الانتيمون او مركباته او المواد المحتوية عليه. وكذلك اي عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة الانتيمون او مركباته او المواد المحتوية عليه.
5	التسمم بالفسفور او مضاعفاته.	اي عمل يستدعي استعمال الفسفور او مركباته او مستحضراته او المواد المحتوية عليه. وكذلك اي عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة الفسفور او مركباته او المواد المحتوية عليه.
6	التسمم بالبنزول او ميثيل البنزول او مركباته الاميدية او الازوتية او مشتقاته ومضاعفات ذلك التسمم.	كل عمل يستدعي استعمال او تداول وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرتها او غبارها.
7	التسمم بالمنجنيز ومضاعفاته.	كل عمل يستدعي استعمال او تداول المنجنيز او مركباته او المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة المنجنيز او مركباته او المواد المحتوية عليه. ويشمل ذلك: العمل في استخراج او تحضير المنجنيز او مركباته وطحنها وتعبئتها...الخ.
8	التسمم بالكبريت ومضاعفاته.	كل عمل يستدعي استعمال او تداول الكبريت او مركباته او المواد المحتوية عليه وكذا كل عمل يستدعي التعرض لغبار او ابخرة الكبريت او مركباته او المواد المحتوية عليه.
9	التأثير بالكروم وما ينشا عنه من قرح ومضاعفات.	كل عمل يستدعي تحضير او تولد او استعمال او تداول الكروم او حمض الكروميك، او كرومات او بيكرومات الصوديوم او البوتاسيوم او الزنك او اي مادة تحتوي عليها.
10	التأثير النيكل وما ينشا عنه من قرح ومضاعفات.	كل عمل يستدعي تحضير او تولد او استعمال او تداول النيكل او اي مادة تحتوي على النيكل او مركباته ويشمل ذلك التعرض لغبار كربونيل النيكل.
11	التسمم بأول اكسيد الكربون وما ينشا عنه من مضاعفات.	كل عمل يستدعي التعرض لأول اكسيد الكربون ويشمل ذلك عمليات تحضيره او استعماله او تولده كما يحدث في الجراحات وقمائن الطوب والجير والمناجم وحالات الحرائق...الخ.

12	التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عنه من مضاعفات.	كل عمل يستدعي تحضير او استعمال او تداول السيانور او مركباته وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة او رذاذ الحامض او مركباته او اتريتها او المواد المحتوية عليه.
13	التسمم بالكلور او الفلور او البروم او مركباتها ومضاعفاتها.	كل عمل يستدعي تحضير او استعمال او تداول الكلور او الفلور او البروم او مركباتها وكذا كل عمل يستدعي التعرض لتلك المواد او ابخرتها او غبارها.
14	التسمم البترول او غازاته او مشتقاته ومضاعفاته.	كل عمل يستدعي تداول او استعمال البترول او غازاته او مشتقاته وكذا كل عمل يستدعي التعرض لتلك المواد صلبة كانت او سائلة او غبارها.
15	التسمم بالكلوروفورم ورابع كلوريد الكربون	كل عمل يستدعي تحضير او استعمال او تداول الكلوروفورم او رابع كلوريد الكربون وكذا كل عمل يستدعي التعرض لأبخرتها او الابخرة المحتوية عليها.
16	التسمم برابع كلوريد الايثيلين وثالث كلوريد الايثيلين والمشتقات الهالوجينية الاخرى للمركبات الهيدروكربونية من المجموعة الاليفاتية.	اي عمل يستدعي استعمال او تداول هذه المواد او التعرض لأبخرتها او الابخرة المحتوية عليها.
17	سرطان الجلد الاولي والتهابات وتقرحات الجلد والعين المزمنة نتيجة التأثير بالمواد المخرشة.	اي عمل يستدعي استعمال او تداول او التعرض لأية مادة مهيجة صلبة او سائلة او غازية تحدث اذى مزمن على الجلد او العين كالفطران او الزفت او البتومين او الزيوت المعدنية او الفلور وكذلك اعمال الطلي بالكهرباء.
18	تسمم البريليوم.	اي عمل يستدعي استعمال او تداول او التعرض للبريليوم او مركباتها او ابخرتها او غبارها او المواد المحتوية عليه.
19	تسمم السيلينيوم	اي عمل يستدعي استعمال او تداول او التعرض للسيلينيوم او مركباتها او ابخرتها او غبارها او المواد المحتوية عليه.
20	التسمم بالكادميوم	اي عمل يستدعي التعرض لأبخرة او غبار الكاديوم، ويشمل ذلك: - اعمال الخلائط المعدنية. - الاصباغ. - المفاعلات الذرية - دخان الكادميوم الساخن.

	<p>- اعمال التغليف الواقي به ...الخ.</p>	
21	<p>التسمم بالبلاطين</p> <p>اي عمل يستدعي التعرض للبلاطين ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- العمليات الكيميائية الوسيطة.</li> <li>- العمل في مصافي البترول.</li> <li>- صناعة الاحماض الكبريتية والازوتية.</li> <li>- صناعة الخلائط...الخ.</li> </ul>	
22	<p>تسمم الفاناديوم</p> <p>اي عمل يستدعي التعرض لهذا العنصر او مركباته ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الصناعة الكيميائية والبترو كيميائية.</li> <li>- صناعة الخلائط الفولاذية.</li> <li>- اعمال الطلاء والتصوير...الخ.</li> </ul>	
23	<p>التسمم بالاوزون</p> <p>اي عمل يستدعي التعرض لغاز الاوزون ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- صناعة الورق والزيوت.</li> <li>- الطيران على ارتفاع يتجاوز 10 كم.</li> <li>- العمل قرب الاشعة البنفسجية.</li> <li>- اعمال التعقيم بالأوزون...الخ.</li> </ul>	
24	<p>الامراض والاعراض الباثولوجية التي تنشأ عن الراديوم او المواد ذات النشاط الاشعاعي او الاشعة اكس.</p> <p>اي عمل يستدعي التعرض للراديوم او اية مادة ذات نشاط اشعاعي او اشعة اكس، ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- اجراء بحوث او عمليات قياس تتعلق بالمواد ذات النشاط الاشعاعي وبأشعة اكس في المختبرات وغيرها.</li> <li>- الاعمال التي تجعل المباشرين لها عرضة لمفعول الاشعاع في المراكز الطبية وغيرها.</li> </ul>	
25	<p>الامراض الرئوية المزمنة الناتجة عن التعرض للغبار.</p> <p>اي عمل يستدعي التعرض لغبار حديد التولد لمادة السليكا او المواد التي تحتوي على مادة السليكا بنسبة 5%، وكذلك أي عمل يستدعي التعرض لغبار الاسبستون وغبار القطن وغبار الكتان وبودرة التلك لدرجة ينشأ عنها هذه الامراض.</p> <p>ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- العمل في المناجم والمحاجر.</li> <li>- تلميع المعادن بالرمل.</li> <li>- صنع ومباشرة العقاقير السحجية والمساحديق المستعملة للتنظيف.</li> <li>- صنع الزجاج والخزف.</li> <li>- صنع الاسمنت والجير والجبس باستثناء استعمال هذه المواد في البناء.</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- صناعة المسنات الحجرية.</li> <li>- نحت الصخور وصقلها.</li> <li>- اشغال التدويب التي تجعل صاحبها عرضة لغبار الرمل وإخراج القطعة من قالب وإزالة الرمل.</li> <li>- اشغال التسطيح او الصقل بواسطة محبس الرمل.</li> <li>- عمال التهيئة في المغازل القطن.</li> <li>- الاعمال التي يتعرض فيها لاستنشاق الاغبرة الناجمة عن تخزين وطحن الحبوب الغذائية (قمح-شعير...الخ)</li> <li>- اعمال التربية الطيور...الخ.</li> </ul>	
<p>الاعمال التي يتعرض فيها العامل لاستنشاق الغازات المهيجة (الغازات الكبريتية، الكلورين، اكاسيد الازوت...الخ) ويشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- عمليات التعدين.</li> <li>- العمل في المختبرات التي تتعامل مع هذه المواد.</li> <li>- الصناعات الكيميائية...الخ.</li> </ul>	<p>26 امراض الجهاز التنفسي الناتجة عن التعرض للغازات والابخرة المهيجة.</p>
<p>كل عمل يستدعي التعرض المفاجئ او العمل تحت ضغط جوي مرتفع او التخلخل المفاجئ في الضغط الجوي او العمل تحت ضغط جوي منخفض لمدة طويلة.</p>	<p>27 الاعراض والامراض الناتجة عن التعرض لتغيرات الضغط الجوي.</p>
<p>كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض او تداول رممها او أجزاء منها ومنتجاتها الخام او مخلفاتها. يشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التعامل مع الجلود والحوافر والقرون والشعر والصوف.</li> <li>- العمل في شحن وتفريغ البضائع المحتوية على منتجات الحيوانات الخام ومخلفاتها.</li> </ul>	<p>28 الجمرة الخبيثة</p>
<p>كل عمل يستدعي الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض كالخيول وتداول رممها او أجزاء منها.</p>	<p>29 السقاوة</p>
<p>العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج والتشخيص التي تعرض بحكم المهنة للتماس مع هذا المرض.</p>	<p>30 مرض الدرن (السل)</p>
<p>والمعامل ومراكز الأبحاث المختصة بهذه النوعية من الامراض.</p>	<p>31 الحميات والمعديّة الأخرى.</p>
<p>كل عمل يستدعي التعرض للهرمونات او مشتقاتها.</p>	<p>32 الأعراض والامراض التي تنشأ عن الهرمونات ومشتقاتها.</p>
<p>العمل في الصناعات او الاعمال في الأماكن التي يتعرض فيها العمال لتأثير الضوضاء التي تزيد فيها شدة الصوت عن 85</p>	<p>33 تأثر الجهاز اسمعي.</p>

	ديسبيل.	
34	مرض البريمات اليرقاني النزفي.	الأسمك او المياہ القذرة
35	مرض الانكلوستوما	العمل في الانفاق والمجاري والمناجم.
36	الكزاز	العمل في الانفاق والمجاري والتعامل مع روث الحيوانات...الخ.
37	الآفات العظيمة والمفصلية المهنية والالتهاب المزمن للأوتار واغمادها واغشيتها واربطة المفاصل.	جميع الاعمال التي تستعمل فيها المطارق الهوائية او الأدوات المماثلة ذات الارتجاجات منخفضة التوتر وكذا الاعمال التي تتطلب حركة بنمط واحد مثل: عمال الالة الكاتبة، ضاربي البيانو والكمان، عمال صياغة الذهب...الخ.
38	التسمم بالتبغ	اعمال صناعة التبغ بمراحلها المختلفة من فرزہ وتنقيته وتعبئته وتخميره وصنع منتجاته.
39	دوالي الساقين	الاعمال التي تستدعي الوقوف المديد على ان لا تقل مدة العمل في المهنة المذكورة عن خمس سنوات، ويشمل ذلك: عمال الطباعة، الحملين، عمال الآلات التي تستدعي الوقوف المديد، أطباء الاسنان والعاملين في اقسام العمليات من أطباء وممرضين، موزعي البريد، عمال المطاعم والفنادق والحلاقين...الخ.
40	التهاب باطن الشريان الساد	العمل في وسط شديد البرودة مثل عمال البرادات والأماكن المستتعية الباردة...الخ.
41	الامراض التي تتجم عن الأمواج القصيرة جدا.	أي عمل يستدعي التعرض لهذه الموجات مثل: - اعمال ذات علاقة بالراديو والرادار. - بعض عمليات المعالجة الطبية. - عمال الاقران الغذائية. - بعض عمليات التجفيف...الخ.
42	امراض الجلد والعيون التي تتجم عن الحرارة والضوء والاشعاعات المختلفة.	أي عمل يستدعي التعرض لأي من الاشعاعات المختلفة في المجالات الصناعية والطبية وغيرها ويشمل ذلك: أ. الاشعة فوق البنفسجية مثل: - مابيح التنغستن-ابخرة المصابيح الزئبقية اشعة الليزر. - المعادن المسخنة فوق (3000) درجة مئوية. - استعمالات الاشعة فوق البنفسجية في الطب والصناعة والطباعة...الخ. ب. الاشعة الليزر مثل:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استعمالاتها العسكرية والطبية.</li> <li>- استعمالاتها في اعمال البناء والحفر والاتصالات واعمال التتقيب...الخ.</li> <li>ج. الاشعة تحت الحمراء مثل:</li> <li>- عمليات صهر المعادن-عمال الافران</li> <li>- اشعة الليزر-عمال صهر الزجاج.</li> <li>- العمل على الأجهزة الالكترونية.</li> <li>- التعرض المديد للشمس.</li> </ul>	
43	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عمال المسالخ.</li> <li>- عمال التربية الابقار والاغنام والتعامل مع منتجاتها وفضلاتها.</li> </ul>	الحمى المالطية ومضاعفاتها.

المصدر: (الإدارة العامة لتحليل والدراسات، السلامة المهنية، اليمن)

### جدول (02) يوضح المواد المسببة للسرطان المهني:

م	المادة المسببة	نوع المرض	الاعمال المسببة لهذا المرض
1	الأمينيت	سرطان الرئة ورم الطبقة المتوسطة (ميزوتليوما)	العمل في مناجم الامينيت عمليات طحن الامينيت ونسجه. صناعة الاسمنت الاميني و عملية التغليف به.
2	النيكل المكرر بكاربونيل النيكل	سرطان القصبات والرئة	عمليات السباكة والخلائط والشواء للنيكل اعمال التحليل الكهربائي.
3	كرومات سداسي التكافؤ	سرطان القصبات والرئة	عمليات انتاج الكروم وتصنيعه والطلاء به واستعمالاته، العمل في الاستلين والانيلين، صناعة البطاريات، صناعة الزجاج والخزف والسجاد البلاستيكي.
4	زيت الايزوبروبيل	سرطان الجيوب الانفية	العمل في صناعة واستعمال زيت الايزوبروبيل.
5	البنزين (البتترول)	سرطان الدم للكريات البيضاء او الحمراء	صناعة البترول، العمل في صناعة المتفجرات، صناعة الاسمنت المطاطي، العمل في صناعة واستعمال الاصبغة والدهانات، صناعة الأحذية، اعمال التقطير.
6	الزرنينخ	سرطان الجلد سرطان الرئة	العمل في مناجم استخراج الزرنينخ، عمليات السباكة والدباغة وصناعة مبيدات الحشرات، صناعة مصففات الشعر، العمليات الكيميائية صناعة الخمر، العمل في



	تكرير النفط.			
7	الاشعاعات المثوية (X)	سرطان والعظام والرئة والدم	استعمالات هذه الاشعاعات في الزراعة والطب التشخيصي والعلاجي وفي مجالات العمل المختلفة.	
8	الكاديوم	سرطان البروستات	التعرض لأبخرة وغبار الكاديوم، اعمال الخلائط المعدنية، المدخرات القلوية، الاصبغة، المفاعلات الذرية، دخان الكاديوم المسخن، اعمال التغليف الواقي به.	
9	الشحوم المائية المتعددة الحلقات بتريرين برانزاسين	سرطان والخصية والرئة	العمليات التي يتعرض للتماس مع هذه المواد	
10	بيتا فتييل امين بتريرين كلورتريرين	سرطان والجهاز البولي.	العمل في صناعة مواد الصباغة واستعمالاتها. - صناعة المطاط (المضاغط) - العمل في صناعة الاقمشة. - صناعة الدهانات.	

المصدر: (الإدارة العامة لتحليل والدراسات، السلامة المهنية، اليمن)

### 13- الإجراءات الوقائية:

#### 1-13 الطرق التقنية الفنية بمكان العمل.

- 1- ادخال التسبير الالي والتقنية الحديثة في الصناعة وابعاد الانسان عن كل الاعمال ذات المخاطر الصحية.
- 2- شفت وسحب كل النواتج الإضافية الثانوية مثل الابخرة والغازات والغبار والدخان.
- 3- الحفاظ المستمر على الآلات والماكات وكل الأجهزة العاملة واتباع أسلوب الصيانة الدورية الروتينية.
- 4- عزل كل العمليات للصيانة ذات المخاطر والتي ينتج عنها مواد ضارة وسامة.
- 5- مراعاة الأمور الفنية والعملية عند تصميم المصانع والاخذ في الاعتبار كل العوامل المؤثرة في مكان العمل مثل التهوية الكافية والاضاءة ودرجة الحرارة المقبولة والضغط المعتدل وقلة الضجيج وغيرها.
- 6- مراعاة النظافة والنظام والترتيب في مكان العمل.

7-توعية وتعريف العاملين بكل الوسائل وطرق الوقاية والحماية الشخصية واطلاعهم على كل المخاطر المتوقعة اثناء العمل عن طريق دورات التدريب والتوعية وملصقات ونشرات حول السلامة والأمان.

8-منع تناول الطعام والتدخين في مكان العمل وتوفير أماكن للراحة والترريح وتناول الشاي والقهوة.

9-المراقبة المستمرة اثناء ساعات العمل ومعاينة المخالفين والتأكد على ضرورة استعمال كل الأدوات والمعدات للوقاية والحماية.

### 13-2 الطرق الفنية بمكان العمل.

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

2-عمل الدورات التدريبية حول السلامة الشخصية والأمان في بداية التشغيل التعريف العامل بمخاطر العمل وكيفية التغلب عليها وتجنب حدوثها وكذلك اثناء العمل وعند ادخال الآلات والتقنية الجديدة.

3-استعمال كل المعدات والأدوات المعدة للوقاية والحماية مثل القفازات والاحذية والخوذات والكمادات وحافظات الصوت والملابس الواقية والنظارات غيرها (مفتاح عبد السلام الشويهي، 2008، ص 113، ص 114)

### 14- أدوات الحماية وملابس العمل:

تحمي ملابس العمل (ثوب العمل او القامجو، المرابيل، الصداري، الاحزمة الواقية للجسم والأطراف من المخاطر التي يتعرض لها العمل والنشاط المهني، وتشمل هذه المخاطر كل المؤثرات الميكانيكية والالية والحرارية (برودة وحرارة عالية رطوبة وبلل ورياح غبار غازات ابخرة ساخنة اشعاع تيار كهربائي واحماض).

كذلك الشحوم والزيوت ومؤثرات وناقلات العدوى في المستشفيات والمختبرات وغيرها وتتناسب مواد صنع هذه الملابس مع طبيعة العمل والمخاطر التي قد تنجم عنه، فمنها ما هو مصنوع من الجلد من المطاط او من مواد خاصة والتي تقدم الحماية المطلوبة من مخاطر معينة.(عبد العزيز بن محمد الجبري،2010،ص34)

**تصنيف الملابس حسب نوعية الحماية والمخاطر الى:**

- 1- ملابس الحماية من الحرارة.
- 2- ملابس الحماية من البرودة والتلوج.
- 3- ملابس الحماية منم الكيماويات.
- 4- ملابس الحماية من الاجسام الساقطة.
- 5- ملابس الحماية من الاجسام المتطايرة.
- 6- ملابس الحماية من الغازات والابخرة والغبار.
- 7- ملابس الحماية من السوائل.
- 8- ملابس الحماية من الاشعاعات المؤينة.
- 9- ملابس الحماية من العدوى (ناقلات الامراض والميكروبات)
- 10- ملابس العمل العامة لظروف العمل المعتادة.

**14-1 أدوات حماية الرأس:**

يتعرض رأس العامل للعديد من الإصابات الناتجة من اصطدام رأس بموانع واجسام صلبة او سقوط الاجسام على الرأس او عند التعرض لدرجة حرارة عالية وغيرها من الإصابات المتعددة ومن هنا وجب حماية الرأس بأدوات خاصة معدة حسب القياسات والدراسات العلمية وتسمى خوذاث حماية الرأس ويلزم العاملون باستعمالها.

تصنيف الخوذات حسب مادة الصنع ومجال الاستعمال الى أنواع:

- 1- خوذاث واقية من السوائل والمواد الكيميائية.
- 2- خوذاث واقية من سقوط المواد الصلبة مصنعة من الصلب والالمنيوم او البلاستيك.
- 3- خوذاث واقية من الشمس.
- 4- خوذاث واقية من الغبار والابخرة. (مفتاح عبد السلام الشويهي، 2008، ص116)

**14-2 أدوات حماية العيون:**

يمكن لعيون العاملين في الصناعة ان تتعرض للخطر عن طريق تطاير الاتربة والمواد السامة سائلة وصلبة او غازية الى العين او تعرضها للإشعاعات وللضوء الوهاج الساخن اثناء عملية اللحام، والصهر، صناعة الزجاج والخزف وغيرها، ولهذا وجب حماية

العيون واتخاذ كل التدابير الوقائية الشخصية باستعمال أدوات الحماية الخاصة للعيون والوجه والراس.

توجد نظرات خاصة معدة علميا وعمليا لحماية العيون وتقسم حسب نوعية الحماية الى:

1- نظارات الحماية من الشعاع والنور الوهاج مثل: اللحام والصهر والافران الساخنة.

2- نظارات الحماية من الغازات.

3- نظارات الحماية من الرمال والغبار.

4- نظارات الحماية من اشعة الشمس.

5- نظارات الحماية من السوائل.

### 14-3 أدوات حماية حاسة السمع.

تقوم هذه الأدوات بتخفيض إثر الضجيج والضوضاء والاصوات العالية على السمع بحيث لا يؤدي الى الضرر.

تقاس شدة الضجيج والضوضاء بمقياس ديسيبل (د.ب) "decibel" تلزم جهة العمل بتوفير أدوات حماية السمع عندما تكون شدة الضجيج أكثر من " 85 د.ب «يلزم العاملون باستعمال أدوات حماية السمع إذا تعدت شدة الضجيج " 90 د.ب «وذلك لتجنب المخاطر الصحية المتوقعة وفي حالة وجود ضجيج اعلى من «130 د.ب «تكون المخاطر الحية المتوقعة أكثر وأعنف ويلزم العاملون الثياب الكاملة لحماية كل الجسم من مخاطر وتأثيرات الضجيج.

تقسم أدوات حماية الاذن حسب نوعية ومدّة التعرض للضجيج الى:

- خافضات الصوت التي توضع في فتحة الاذن وهي تشبه حبة الزيتون متوسطة الحجم مصنوعة من قطن صناعي سهل التشكيل.
- خافضات صوت بلاستيكية وهي قطع مشكلة حسب التشكيلية الخارجية للأذن وتغلق القناة السمعية. (نفس المرجع، 2008، ص117)

- أدوات الحماية الخارجية للأذن: تضم الأذن من الخارج وتؤدي الى تخفيض شدة الضجيج والضوضاء الى مستوى غير مضر بحاسة السمع.
- خوذات الحماية من الضجيج، هذه الخوذات تغطي الأذنين وجزء من الراس وهو ما يؤدي الى تخفيض نقل الصوت عن طريق العظم.
- ثوب الحماية من الضجيج: ثياب تغطي وتحمي كل الجسم تستعمل في أماكن العمل ذات شدة ضجيج وضوضاء تصل الى 130 (د.ب) او أكثر في هذه الأماكن ذات الضجيج العالي (أكثر من 130 د.ب) يعاني العديد من العاملين من اعراض مرضية جسدية ونفسية عامة، مثل الشعور بالقيء وفقدان حاسة التوازن، والصداع والصمم التدريجي والسريع أحيانا لهذا يلزم العاملون اللباس الواقي من الضجيج لكل الجسم.

#### 14-4 أدوات حماية اليد.

تتعرض ايدي العاملين في الصناعة الى العديد من المخاطر عند التعامل مع الآلات مكشوفة ودرجة حرارة عالية، ومواد كيميائية مثل الاحماض والمواد السامة والعضوية والاملاح، كذلك الاعمال الكهربائية والتعامل مع الاشعاعات مثل: اقسام الاشعة بالمستشفيات والصناعات والطاقة الذرية والنووية يلزم العاملون باستعمال قفازات خاصة معدة علميا وعمليا عند التعرض لكل المخاطر المبينة مثل:

- 1- استعمال القفازات الواقية عند التعامل مع الآلات مكشوفة وأجهزة متحركة.
- 2- استعمال قفازات واقية من الحرارة عند التعامل مع درجة الحرارة عالية او منخفضة.
- 3- استعمال قفازات من البلاستيك الخاص عند التعامل من المواد الكيميائية بمختلف أنواعها.
- 4- استعمال القفازات الخاصة من الكاوتشوك الثقيل العازلة للكهرباء عند التعامل مع اشغال الكهربائية.
- 5- استعمال القفازات المبطنة بالرصاص المقاومة للإشعاعات المؤذية او الفوق البنفسجية. (نفس المرجع ص118)

6- استعمال القفازات المعقمة عند التعامل مع الميكروبات وناقلات الامراض مثل:

المختبرات الطبية او الاعمال الطبيعية العلاجية او التشخيصية.

#### 14-5 أدوات حماية القدم.

تتعرض القدم في الصناعة الى العديد من المخاطر كسقوط الاجسام على القدم او الدهس على الاجسام الحادة والمواد الحارقة او هرس القدم في حالة سير عربات او اجسام متدحرجة عليها.

يلزم العاملون بحماية اقدمهم وذلك باستعمال احذية مناسبة ومعدة خصيصا حسب الشروط والمعطيات العلمية لتحمل كل أعباء وصدمات العمل.

تصنع احذية العمل من الجلد او المطاط او البلاستيك مطعمة بمعدن حماية ومواد عازلة وحافظة للحرارة وذلك حسب ظروف ومتطلبات الحركة والتعرض اثناء الشغل ونوعية العمل يجب توفر كل الشروط الصحية والعلمية في الحذاء مثل:

1- مريح للقدم.

2- مضاد للانزلاق.

3- عازل للكهرباء.

4- عازل للحرارة والرطوبة.

5- خفيف الوزن.

6- سهل الاستعمال. (نفس المرجع، ص119)

### خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بعرض اهم المواضيع للسلامة المهنية حيث اخذت الصحة والسلامة المهنية مكانا بارزا حيث يستوجب مراعاتها باهتمام في التصنيع والمصانع بل وكل مجالات الحياة حيث حاولنا من خلال هذا الفصل إعطاء مفهوم شامل عن مواضيع السلامة المهنية ومدى أهميتها وأهدافها في الحياة المهنية للعامل.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع:

### الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد
- 1 الدراسة الاستطلاعية
- 2 حدود الدراسة
- 3 منهج الدراسة
- 4 مجتمع وعينة الدراسة
- 5 أداة جمع البيانات للدراسة
- 6 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
- 7 الأساليب الاحصائية المستخدمة
- خلاصة الفصل



**تمهيد:**

بعدما تم تقديم الإطار النظري للدراسة في الفصول السابقة فإننا من خلال هذا الفصل سنقوم بعرض الإجراءات المنهجية للدراسة حيث تتمكن الباحثة بالإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من مدى صحتها لذا سنوضح الإجراءات المتبعة التي سنتناول من خلالها كيفية معالجة الإشكالية وما هي الأدوات المستخدمة لجمع المعلومات وطريقة تطبيقها.

**1- الدراسة الاستطلاعية:**

تضم الدراسة الاستطلاعية التعرف على مجتمع البحث وعلى الميدان الذي ستجرى فيه الدراسة، بالإضافة إلى معاينة قابلية تطبيق الرسائل والأدوات التي سنستعملها الباحثة في الدراسة وتحديد منهج البحث والعينة التي ستجرى عليها الدراسة.

أما فيما يخص دراستنا الحالية فإنه تم استطلاع الميدان في الفترة الممتدة بين 2016/02/15 إلى غاية 2016/04/03 ومن خلالها تم تتبع كافة الإجراءات القانونية والإدارية لزيارة مصنع إنتاج الملح حيث تم إجراء مقابلة مع رئيس وحدة الوقاية والأمن الصناعي، قصد التعريف بالموضوع وأسباب القيام به بغرض الحصول على الموافقة على تصريح الدراسة الميدانية حيث تم بعدها الحصول على الموافقة وأخذ كل المعلومات الضرورية لتسهيل الدراسة الميدانية، وبالتالي كانت الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة في إجراء هذه الدراسة.

**2- حدود الدراسة:**

**1-2- الحدود المكانية:** طبقت الدراسة بالمؤسسة الوطنية لإنتاج الملح (ايناسال) ENASEL بولاية الوادي حيث أسست سنة 1974 تعتبر ايناسال شركة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأسمال اجتماعي 504.000.00 وهي أكبر منتج وموزع جزائري للملح، قدرته الإنتاجية بحوالي 100.000 طن سنويا وتقدر مساحتها حوالي 400.000م من الأملاح.

**2-2- الحدود الزمنية:** تمت هذه الدراسة في فترة امتدت من 2016/04/03 إلى غاية 2016/04/14.

**3- منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي في إجراء الدراسة لكونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة. حيث يعرفه مروان عبد المجيد إبراهيم «التي هي إجراء يهدف إلى اكتشاف الوقائع ووصف الظواهر وصفا دقيقا وتحديد خصائصها تحديدا كينيا أو كمييا وهي تقوم بالكشف عن الحالة السابقة للظواهر وكيف وصلت إلى صورتها الحالية وتحاول التنبؤ بما ستكون عليه في المستقبل فهي ستهتم بماضي الظواهر وحاضرها ومستقبلها» (مروان عبد المجيد ابراهيم، 2000، ص126). ويعرف أيضا عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها (محمد عبيدات وآخرون. 1999. ص: 46).

#### 4- مجتمع وعينة الدراسة:

**مجتمع الدراسة:** هم العمال في مصنع إنتاج الملح بولاية الوادي البالغ عددهم 84 عامل. **عينة الدراسة:** تختلف العينة وطريقة تحديدها، باختلاف المعلومات المراد جمعها، وأهداف العمل الميداني المنجز، وعليه فإنه من الضروري قبل تصميم العينة يجب تحديد مجتمع الدراسة وهذا ما قمنا به من قبل ثم اختبار العينة بإحدى الطرق المنهجية المتفق.

#### 4-1- خصائص عينة الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على تناول بعض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، وتتمثل في (الجنس، السن، الخبرة) ويمكن توضيح هذه الخصائص فيما يلي:

#### جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	20	67 %
أنثى	10	33 %
المجموع	30	100 %

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول أن الغالبية العظمى من أفراد الدراسة هم الذكور بنسبة (67 %) مقابل الإناث تقدر بـ (33 %).

#### جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب السن:

السن	العدد	النسبة
أقل من 20 سنة	3	10 %
من 20 إلى 40 سنة	15	50 %
من 40 إلى 60 سنة	12	40 %
المجموع	30	100 %

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول أن الغالبية العظمى من أفراد الدراسة هم من العمال الذي يتراوح سنهم ما بين 20 إلى 40 سنة بنسبة 50 %. ثم يأتي العمال الذي يتراوح عمرهم ما بين 40 إلى 60 سنة بنسبة 40 % ثم يليهم الأقل من 20 سنة بنسبة 10 %.

#### جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	10	33 %
بين 5 - 10	11	36 %
أكثر من 10 سنوات	9	31 %
المجموع	30	100 %

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من العمال الذين لهم الأقدمية من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (36%) مقابل (33 %) للعمال الذين هم أقل من 5 سنوات و (31 %) لمن لهم أقدمية أكثر من 10 سنوات.

عليها فإن عينة بحثنا من نوع العينة العشوائية وتعرف «هي حصر كامل لعناصر التي يتكون منها مجتمع الدراسة ومعرفتها ليتم لاحقا الاختيار بين تلك العناصر» (أحمد عياد، 2005، ص111) وكان عدد العينة 30 عاملا من مختلف الرواتب والمصالح اختيرا بطرية عشوائية حتى نضمن لجميع أفراد العينة فرصا متساوية للتمثيل.

مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	
84 عاملا	30 عاملا	
% 100	% 36	النسبة

### 5- أداة الدراسة:

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على مدى مساهمة البيئة التنظيمية بمحدداتها الداخلية والداخلية والخارجية على السلامة المهنية مؤسسة إنتاج الملح ومدى توفر إجراءات وأدوات السلامة المهنية لتحقيق هذا الهدف فقد استخدمت في الدراسة الميدانية على الاستبيان لجمع البيانات ويعرف الاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة تكتب على استمارة يقوم المفحوص بالإجابة عنها بوضع إشارة أو ملئ الفراغات المخصصة لذلك فعن بركات حمزة حسن (2008) يتفق ثيودرسون (1979) مع فكرة الاستبيان يقوم المبحوث بتعبئته بنفسه فنكون بصدد استخدام شبكة المقابلة في حالة المقابلة، أو شبكة الملاحظة في حالة الملاحظة (بوحفص، 2011، ص192).

**الجزء الأول:** يختص ببعض البيانات الأولية الشخصية لأفراد العينة واقتصرت على: الجنس، السن، الخبرة.

**الجزء الثاني:** محور البيئة التنظيمية.

**الجزء الثالث:** محور السلامة المهنية.

قسمت عباراته كالتالي: جدول رقم (6) توزيع البنود على محاور الاستبيان :

المحاور	الأبعاد	رقم العبارات
البيئة التنظيمية	البيئة الداخلية	9 8 7 6 5 4 3 2 1
	البيئة الخارجية	18 17 16 15 14 13 12 11 10
السلامة المهنية	الأمراض المهنية	24 23 22 21 20 19
	حوادث العمل	30 29 28 27 26 25
	توفر إجراءات أدوات السلامة المهنية	36 35 34 33 32 31

المصدر: من إعداد الباحثة

جدول (7) يوضح درجات الاستبيان:

قدرت درجات الاستبيان كما يلي:

الدرجة	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماما
5	4	3	2	1	

المصدر: من إعداد الباحثة

## 6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

**الصندوق:** يقصد بصندوق الاختبار أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه ولحساب صدق الأداة المستخدمة لجمع البيانات في هذه الدراسة اعتمدنا على نوع واحد من الصندوق (بشير معمرية، 2007، ص130).

وهي إحدى الطرق الأكثر شيوعا واستخداما، حيث تم عرض الاستبيان على أربعة أساتذة مختصين في قسم العلوم الاجتماعية لتأكيد من صدقها الظاهري وقد تم استخدام صندوق الاستمارة وفق معادلة لاوشي صدق الاستبيان للمحور الأول (السلامة المهنية هو 0.85 وهي نسبة مرتفعة تعد قابلة للتطبيق وصدق الاستبيان للمحور الثاني البيئة التنظيمية وهو 0.72 وهي نسبة مرتفعة تعد قابلة للتطبيق تعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة (أنظر الملحق رقم (2)).

ومن خلال ملاحظات الأساتذة التي تفيد في تطوير الاستمارة كأداة بحث جاءت الملاحظات التالية:

- إعادة صياغة عدد من المفردات لتكون أكثر دقة.
- إعادة صياغة العبارات لكي تحمل معنى واحد بالنسبة للمفحوصين وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة وبذلك أصبحت الاستمارة صادقة تقيس ما وضعت لقياسه.

**الثبات:** إن الثبات الذي يقابله في اللغة الفرنسية "Fiabilite" هو «الحصول على نسبة اتفاق عالية في النتائج بين التطبيق الأول لأدوات وطرق القياس المستخدمة والنتائج بعد إعادة تطبيقها» (أحمد بن مرسل، 2003، ص 113-114)

ومن أجل ذلك وللتأكد من ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة خاصة في جانبها الميداني تم استخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق test-Retest وكان عدد الأيام الفاصلة بين الاختبار الأول والثاني 15 يوم كما حسب الثبات من خلال تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية عشوائية في الدراسات الميدانية تكونت من 10 وفق معامل الثبات نصف الاستبيان والتجزئة النصفية لعبارات الاستبيان إلى عبارات فردية وأخرى زوجية وتحصلنا على النسبة التالية:

← معامل ثبات نصف الاستبيان: 0.81.

← معامل التصحيح لسبيرمان براون 0.84.

وعليه الاستبيان دال ثابت عند مستوى دلالة 0.01.

معامل الثبات =
$B(a.a) = \frac{2 * R}{1 + R}$
حيث R معامل الارتباط.

## 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ الاستمارة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

**التعريف بأسلوب التحليل الإحصائي SPSS:**

يعتبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package

Forsocail من البرامج المهمة في تحليل بيانات البحوث العلمية في مختلف مجالات العلوم

الاجتماعية ويمكن الحصول على نسبة تجريبية من موقع البرنامج [www.spess.com](http://www.spess.com) تستخدم لفترة محددة وفقا لقوانين حماية الملكية الفكرية. كما أنه يباع عبر الانترنت (بركات، 2007، ص07) .

وفي هذه الدراسة تم من خلاله حساب ما يلي:

- معادلة لاوتشي لحساب صدق المحكمين.
- معادلة سبيرمان براون لتصحيح الاستبيان.
- الانحراف المعياري لمعرفة مقدار التشتت والانحراف في استجابات المفحوصين.
- المتوسط الحسابي والنسب المئوية لاستجابات المفحوصين.
- التكرارات لاستجابات المفحوصين.

### خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة بدأ من الدراسة الاستطلاعية وحدود الدراسة ومنهج وعينة الدراسة وأداة جمع الدراسة والخصائص السيكومترية لأداة الدراسة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة تطبيقا لبرنامج الإحصائية لمعالجة نتائج الدراسة والتي سيتم عرضها ومناقشتها في الفصل الموالي.

# الفصل الخامس:

## عرض وتحليل النتائج

- تمهيد

1- عرض نتائج الدراسة

2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

3- نتائج الدراسة



**تمهيد:**

من خلال هذا الفصل سيتم تفسير نتائج الدراسة الميدانية المطبقة في مؤسسة إنتاج الملح المغير- ولاية الوادي- لمعرفة مساهمة المحددات البيئية التنظيمية الداعمة لسلامة المهنة انطلاقاً من تحليل بيانات الدراسة التي تم استفاؤها من خلال أداة الدراسة وشرح نتائج اختبار التساؤلات البحثية مع توضيح اتفاقها واختلافها مع نتائج الدراسات السابقة ومختلف الخلفيات النظرية.

**1- عرض النتائج حسب تساؤلات الدراسة:**

للإجابة عن أسئلة الدراسة فيما يتعلق باستبيان الدراسة ثم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذا النسبة المئوية والتكرارات لاستجابات كل فرد من أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبيان بمحوريه: السلامة المهنية والبيئة التنظيمية وللحكم عن دعم محددات البيئة التنظيمية لسلامة المهنة:

مرتفع: إذا كان متوسط درجة أفراد العينة في العبارة بين [67، 3-5].

متوسط: إذا كان متوسط درجة أفراد العينة في العبارة بين [34، 2-66، 3].

ضعيف: إذا كان متوسط درجة أفراد العينة في العبارة بين [1، 2-33].

**1-1 عرض نتائج التساؤل الأول:**

ما هي محددات البيئة التنظيمية الداخلية لسلامة المهنة والجدول (1) يوضح استجابات أفراد العينة على بعد البيئة الداخلية بحسب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة.

الجدول رقم (8) توزيع عبارات البيئة الداخلية بحسب قيم المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة:

البيد	رقم العبارة	اتفق تماما		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		اتفق تماما		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
		ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت			
البيئة الداخلية	1	7	23.3	7	23.3	4	13.3	8	26.7	4	13.3	3.17	1.41	متوسط
	2	9	30	8	26.7	3	10	6	20	4	13.3	3.40	1.45	متوسط
	3	12	40	6	20	4	13.3	5	16.7	3	10	3.63	1.42	متوسط
	4	10	33.3	8	26.7	1	3.3	9	30	2	6.7	3.50	1.40	متوسط
	5	6	20	9	30	2	6.7	10	33.3	3	10	3.17	1.36	متوسط
	6	4	13.3	7	23.3	7	23.3	7	23.3	5	16.7	2.93	1.31	متوسط
	7	8	26.7	2	6.7	1	3.3	12	40	7	23.3	2.73	1.57	متوسط
	8	8	26.7	3	10	4	13.3	30	9	30	20	2.93	1.53	متوسط
	9	7	23.3	10	3	6.7	2	6.7	10	33.3	8	26.7	2.70	1.55
المتوسط الكلي												3.12		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

1. نلاحظ من المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد مجتمع العينة في هذا الجدول أعلى المتوسطات الحسابية التي يتراوح ما بين [3.17 ، 3.63] حصلت عليه العبارات التالية (تتوفر لدى منظمتك أجهزة السلامة المهنية ، تهدف منظمتك في تحقيق أهدافها ومن بينها السلامة المهنية، تعتبر التنظيم الغير الرسمي في منظمتك مهم جدا ويساعد في تحقيق السلامة المهنية) والتي تتعلق بأرقام العبارات التالية ( 1، 2، 3، 4، 5). ويتبين من الجدول رقم (1) أيضا أن العبارات رقم (6، 7، 8، 9) حصلت على متوسطات حسابية متوسطة تتراوح ما بين [2.70، 2.93] وهذه العبارات تتعلق بل يستطيع المدير يفرض السلطة والمسؤولية داخل المنظمة والتأثير على العاملين، تساهم إدارة منظمتك في رسم الخطط، توجد في منظمتك تكنولوجيا جديدة وتقنيات حديثة من أجل الحفاظ على سلامة العالمين، يعتبر هيكل منظمتك يساهم في تطوير إجراءات السلامة المهنية. ويتضح من الجدول رقم (1) أن بعد البيئة الداخلية قد حصل علة متوسط حسابي عالي حيث بلغ (3، 12).

## 1-2 عرض نتائج التساؤل الثاني:

ما هي محددات البيئة الخارجية الداعمة لسلامة المهنة؟

جدول رقم (9) يوضح توزيع عبارات البيئة الخارجية بحسب ومتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة.

ما هي محددات البيئة التنظيمية الخارجية الداعمة لسلامة المهنة و الجدول رقم (9) يوضح استجابات أفراد العينة على بعد البيئة الخارجية بحسب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة:

### الجدول رقم (09): بعد البيئة الخارجية بحسب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة

البيد	رقم العبارة	اتفق تماما		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		اتفق تماما		الانحراف المعياري	المستوى
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
البيئة الخارجية	10	6	20	4	13.3	8	26.7	5	16.7	7	23.3	1.51	متوسط
	11	4	13.3	9	30	8	26.7	3	10	6	20	1.30	متوسط
	12	8	26.7	6	20	6	16.7	5	16.5	5	16.5	1.31	متوسط
	13	2	6.7	9	30	8	26.7	5	16.7	6	20	1.57	متوسط
	14	4	13.3	5	16.7	5	16.7	7	23.3	9	30	1.40	متوسط
	15	8	26.7	7	23.3	7	23.3	3	10.0	5	16.7	1.43	مرتفع
	16	1	3.3	6	13.3	4	13.3	7	26.7	8	26.7	1.54	متوسط
	17	7	23.3	5	16.7	6	20	5	16.7	7	23.3	9.02	مرتفع
	18	3	10	3	13.3	4	16.7	5	90	27	10	1.44	متوسط
المتوسط الكلي												3.81	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من المتوسط الحسابية والانحرافات المعيارية "لإجابات أفراد مجتمع العينة في هذا الجدول أنه أعلى متوسط حسابي حصلت عليه العبارتين (15 و 17) والتي تعتبر عن (يؤثر عنصر السوق في المنظمة من خلال حجم الطلب على المنتج، توجد قوانين وتشريعات التي توجب المنظمات بتوفير ظروف وشروط السلامة المهنية داخل المنظمة) والذي يقدر بـ

(3.77) و(4.88) أن العبارة رقم (17) متوسط حسابي مرتفع، أما العبارات رقم (10)، (11)، (12)، (13)، (14)، (16)، (18) أخذت متوسطات حسابية متوسطة تتراوح ما بين (2.47) و(3.00) والمتعلقة بـ (تعتبر القرارات التي تصدرها الحكومة لها تأثير على المنظمة، تعد القيم الحضارية والثقافية عامل في التأثير على المنظمة، تمثل وفرة المال عامل يشجع المنظمة على تحقيق أهدافها، تعكس البطالة على أداء العاملين، تحتاج المنظمات إلى مواد خام لعمليات الإنتاج، يعد المورد البشري موردا هام في المنظمة، تقوم النقابات والاتحادات العمالية بدورها بتوفير متطلبات وشروط وظروف عمل آمنة.

ويتضح من الجدول رقم (02) أن بعد البيئة الخارجية قد حصل على متوسط حسابي عالي قدره (3.81).

### 3-1 عرض نتائج التساؤل الثالث: ما هي إجراءات وأدوات السلامة المهنية في البيئة

التنظيمية؟

#### جدول رقم (10) : جدول توزيع عبارات السلامة المهنية بأبعادها بحسب قيم

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة:

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا اتفق تماما		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		اتفق تماما		رقم العبارة	البعد
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
متوسط	1.26	3.10	13.3	4	26.7	8	3.3	1	50	15	6.7	2	19	
متوسط	1.35	2.57	20	6	46.7	14	3.3	1	16.7	5	13.3	4	20	الأمراض المهنية
متوسط	1.53	3.07	20	6	33.3	10	3.3	1	20	6	23.3	7	21	
متوسط	1.41	2.83	10	3	33.3	10	13.3	4	16.7	5	26.7	8	22	
متوسط	1.24	2.60	6.7	2	23.3	7	13.3	4	36.7	11	20	6	23	
ضعيف	1.05	2.00	3.3	1	6.7	2	13.3	4	40	12	36.7	11	24	
2.96			المتوسط الكلي											
متوسط	1.61	3.00	30	9	13.3	4	6.7	2	26.7	8	23.3	3	25	
متوسط	1.59	2.87	16.5	5	33.3	10	3.3	1	13.3	4	33.3	10	26	حوادث العمل
متوسط	1.61	2.87	23.3	7	16.7	5	16.7	5	10	3	33.3	10	27	
متوسط	1.30	3.47	20	6	46.7	14	3.3	1	20	6	10	3	28	
متوسط	1.21	3.03	6.7	2	40	12	16.7	5	23.3	7	13.3	4	29	
متوسط	1.29	3.37	20	6	36.7	11	13.3	4	20	6	10	3	30	
3.58			المتوسط الكلي											
متوسط	1.61	2.87	16.5	5	1	1	10	3	26.7	8	13.3	4	31	توفر

متوسط	1.22	3.02	6.7	6	16.5	5	6.7	2	13.3	4	16.7	5	32	أجهزة وأدوات السلامة المهنية
متوسط	1.38	2.57	6.7	2	10	3	16.5	5	13.3	4	30	9	33	
متوسط	1.24	2.60	20	6	13.3	4	10	3	3.3	1	13.3	4	34	
متوسط	1.55	3.06	3.3	1	16.5	5	23.3	7	3.3	1	16.7	5	35	
متوسط	1.26	3.10	3.3	1	6.7	2	3.3	1	3.3	1	20	6	36	
2.87			المتوسط الكلي											

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

والجدول يوضح استجابات أفراد العينة على محور السلامة المهنية بحسب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوضيح المستوى لإجابات أفراد الدراسة بحيث نلاحظ أن بعد الأمراض المهنية تحصلت على عباراته على متوسطات حسابية متوسطة والتي ما بين [2.60 و 3.10] والتي كانت عباراته كالتالي: [وضعك الصحي لا بأس به داخل عملك، تعرضت لمرض مهني أثر ذلك على أدائك في العمل، أخذت عطلة مرضية بسبب مرض مهني، بيئة عملك غير مريحة أدت غلى إصابتك بمرض مهني، مرضك المهني خطيرا جدا] أما العبارة رقم (6) وهي (يؤدي المرض المهني إلى توقف الكثير من زملائك عن العمل) تحصلت

على متوسط حسابي ضعيف قدره (2.00). نجد أن بعد الأمراض المهنية تحصل على متوسط حسابي قدره (2.69).

- كذلك نجد في البعد المتعلق بحوادث العمل حصل على متوسطات حسابية متوسطة قدرت ما بين [2.87 و 3.47] والتي عباراته رقم (25، 26، 27، 28، 29، 30) تقوم المؤسسة بإسعافات المصابين عند وقوع حادث عمل، وقع عمل حادث عمل لك، توجد حوادث في العمل تؤدي إلى توقف عن العمل وسبب حادث العمل هو إهمال من طرف العامل، تعتمد المؤسسة إجراءات للتقليل من حوادث العمل إن وقفت وتحليل أسبابها حصل بعد حوادث العمل على متوسط حسابي قدره 3.58 وهو مرتفع.

أما بعد توفر أجهزة وأدوات السلامة المهنية وحصلت عباراته على متوسطات حسابية متوسطة وأرقام عباراته (31، 32، 33، 34، 35، 36) وهي (تجهيزات المؤسسة متوفرة من (إضاءة، تهوية، حرارة، ضوضاء/ من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف، قفاز، خوذة، نظارات، كامامة، أحذية، فناع للوجه/ أنظمة الإنذار مناسبة لتوعية المؤسسة وبأبعاد كافية وأماكن مناسبة/ يوجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية/ يوجد مخارج للطوارئ بأبعاد كافية، يوجد صيانة دورية لطفايات الحريق من قبل المختصين)، تحصل بعد توفر أجهزة وأدوات السلامة المهنية على متوسط حسابي قدره (2.87).

## 2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

2-1 مناقشة نتائج التساؤل الأول: من خلال عرض نتائج التساؤل الأول التي تنص:

ما هي محددات البيئة الداخلية الداعمة لسلامة المهني حيث أن:

← أغلبية أفراد عينة الدراسة كانت استجاباتهم أن محددات البيئة الداخلية الداعمة لسلامة المهنية هي الخطط والاستراتيجيات المنظمة التي تهدف إلى تحقيق أهدافها ودور الاتصال الفعال بين العاملين والتنظيمات الغير رسمية تساهم بشكل كبير في الحفاظ على السلامة المهنية حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين [3.17، 3.63] كذلك نجد هناك محددات أخرى الدور الذي يقوم به القائد أو مدير المنظمة ذلك بالتأثير على العمال بتوعيتهم حول إجراءات السلامة المهنية.

ونلاحظ أيضا توفر التكنولوجيا الحديثة والمتطورة والتقنيات الجديدة من تطوير أدوات وأجهزة السلامة المهنية كذلك نجد أيضا الهيكل التنظيمي المنظم والمرتب يحافظ على سلامة العاملين حيث حصلت على متوسطات حسابية متوسطة قدرت ما بين [2.70، 2.93] ومما سبق نستدل على أن محددات البيئة الداخلية من القيادة والهيكل التنظيمي والاتصال الفعال، والتنظيمات الغير الرسمية والتكنولوجية الحديثة وخطط واستراتيجيات المنظمة كلها تدعم لسلامة المهنية وهذا ما يتفق مع دراسة (محمد عبد الله العلي الزهراني 2013) أن الخصائص المهمة جدا التي تحدد البيئة الداخلية لإدارات شؤون الموظفين هي الالتزام بالتسلسل الوظيفي وتوافر التقنيات المساعدة لسلامة أثناء العمل.

2-2 مناقشة نتائج التساؤل الثاني: من خلال عرض نتائج التساؤل الثاني التي تنص:

ما هي محددات البيئة الخارجية الداعمة لسلامة المهنية حيث أن:

الأغلبية القصوى لأفراد عينة الدراسة كانت استجاباتهم أن محددات البيئة الخارجية الداعمة لسلامة المهنية هي تلك القوانين والتشريعات التي تضعها الحكومات للمنظمات للحفاظ على سلامة العاملين داخل مكان العمل ونجد كذلك عنصر السوق يؤثر بشكل كبير على العمال داخل المنظمة فكلما زاد حجم الإنتاج عند المنظمة وعندما يزيد الإنتاج زيد الورديات الليلية ذات الساعات الطويلة وساعات العمل الإضافي مما قد يسبب خطر على سلامة العمل.

فقد أخذت متوسطات حسابية مرتفعة ما بين [3.77 / 4.88] أيضا نجد محددات خارجية مثل: القرارات التي تصدرها الحكومة المنظمات لسلامة العاملين ودور النقابات والاتحادات العمالية بتوفير متطلبا وشروط وظروف عمل آمنة ونجد كذلك القيم التنظيمية حيث نجد أن القيم الحضارية والثقافية عامل يؤثر على أداء العاملين داخل المنظمة كل هذه المحددات الخارجية تحصلت على متوسطات حسابية ما بين [2.47 / 3.00] ومما سبق نستدل على أن محددات البيئة الخارجية أخذت نسبة متوسط حسابي أكبر من محددات البيئة الداخلية ومنه نرى أن البيئة الخارجية تدعم لسلامة المهنة أكثر من البيئة الداخلية وهذا ما يتفق مع دراسة أميمة صقر المعني والتي تقوم أن: والتي تقول أن:

هناك جهات خارجية كالقوانين والتشريعات تساهم الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية.

## 2-3 مناقشة نتائج التساؤل الثالث: من خلال عرض نتائج التساؤل الثالث الذي

ينص: ما هي أجهزة وإجراءات السلامة المهنية في البيئة التنظيمية.

أغلبية أفراد عينة الدراسة كانت استجاباتهم أن إجراءات المنظمة نحو الأمراض المهنية وحوادث العمل داخل مكان العمل كانت نسبته متوسطة مما يدل على أن المنظمة لها معدلات عالية لحوادث العمل والأمراض المهنية حيث أخذت متوسطات حسابية كالتالي: المتوسط الحسابي للأمراض المهنية 2.69، حوادث العمل 3.58 ومعدل حوادث العمل أكثر من معدل الأمراض المهنية وهذا دليل على أن المنظمة لا تتخذ الإجراءات والتدابير الوقائية للحد من الأخطار المهنية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

أما بالنسبة لتوفر أجهزة وأدوات السلامة فبعد متوسطها الحسابي مرتفع والذي يقدر بـ 2.87 فالمنظمة إذن تتوفر على معدات وأجهزة السلامة المهنية من معطف وقفازات ونظارات، وأحذية وأقنعة لحماية الوجه ولوحات إعلانية وتحذيرية لتوعية العاملين وأنظمة الإنذار ومخارج للطوارئ وطفائيات الحريق..... الخ، كلها تعتبر أجهزة تحافظ على سلامة العاملين.

وهذا ما يتفق مع دراسة "علي موسى حنان 2006" والتي تؤكد أن ارتفاع الأمراض المهنية يؤدي انخفاض الكفاءة الإنتاجية.

### 3- نتائج الدراسة:

بعد تحليل ومناقشة البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أوضحت النتائج الدور الذي تلعبه محددات البيئة التنظيمية في دعم وتوفير السلامة المهنية.
- اتضح من خلال النتائج بأن البيئة الداخلية من المدير وقنوات الاتصال والهيكل التنظيمي تساهم في الحفاظ على السلامة المهنية ودعمها.
- بينت النتائج أن هناك جهات خارجية مثل النقابات والحكومة والقوانين والتشريعات تحافظ على السلامة المهنية.
- أوضحت نتائج الدراسة أن المؤسسات الصناعية تتوفر لديها أدوات وأجهزة السلامة المهنية كما هو موضح في الملحق رقم (5,6,10) .
- أظهرت نتائج الدراسة أن معدلات حوادث العمل والأمراض المهنية مرتفعة في مؤسسة إنتاج الملح.
- توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث العمل والتي تفيد إلى التعرف على أسباب حوادث العمل وتحليلها.
- وفي الاخير توصلنا ان المحددات الخارجية تدعم اكثر للسلامة المهنية من المحددات الداخلية.



## المقترحات:

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في هذا الفصل سيتم تقديم عدد من التوصيات التي تهدف إلى زيادة الاهتمام لموضوع السلامة المهنية ومن أهم هذه المقترحات التي توصلت لها الدراسة هي:

- تطوير الأنظمة واللوائح والقوانين التي تزيد من فعالية إجراءات السلامة المهنية وتعمل على التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- الاهتمام بالدراسات المحلية عند القيام بعمليات تطوير اللوائح والأنظمة الخاصة بالسلامة المهنية لأن مثل هذه الدراسات ستساعد في إلقاء الضوء على الوضع الحقيقي الذي تعيشه المؤسسات الصناعية وبالتالي المساهمة في وضع اللوائح والأنظمة التي تتناسب مع متطلبات العصر والذي بدورها ستساهم في خفض من معدلات الحوادث والإصابات.
- التأكيد على أهمية توعية وتدريب العمال بما يضمن لهم الحماية اللازمة من مخاطر العمل ووضع وتنفيذ برامج التدريب المستمر بهدف تطوير خبراتهم العلمية ومهاراتهم التقنية وتنمية الوعي الصحي لديهم.
- التأكيد على التزام الإدارة العليا بالاهتمام بصفة شخصية بأنشطة الأمان على أساس روتيني مع إعطاء مسؤولي الأمان المكانة العالية في المؤسسة.
- تشجيع المؤتمرات والندوات العلمية والأكاديمية حول موضوع السلامة المهنية بحيث يتم تعزيز النقاش الفكري والتفاعل العلمي في هذا المجال.
- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول موضوع السلامة المهنية من أجل الوصول إلى نتائج أكثر عمقا تساعد في تطوير المنشآت بشكل أفضل.

# قائمة المراجع

## المراجع باللغة العربية:

- 1- أحمد بن مرسل (2003): مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 2- أحمد عياد (2005): مدخل لمنهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، ط1، بن كنون الجزائر.
- 3- الإدارة العامة لتحليل الدراسات (2003): المركز الوطني للمعلومات، اليمن.
- 4- أمل البكري، ريتا حمارنة، زين بدران (2009): الصحة والسلامة العامة، دار الفكر، ط1، الأردن.
- 5- أميمة صقر المغني (2006): واقع إجراءات الامن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- 6- بركات محمد (2007): التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS، قسم الاقتصاد والاحصاء التطبيقي، الجامعة الإسلامية.
- 7- بشرى عبد العزيز العبيدي (2013): دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (36)، معهد الإدارة التقني.
- 8- بشير معمري (2007): القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين في علم النفس والتربية، منشورات الجبر للنشر والتوزيع، ط2 الجزائر.
- 9- بوحفص عبد الكريم (2011): أسس ومناهج الحث في علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 10- حسين حريم (2013): إدارة الموارد البشرية، دار الحامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن.
- 11- خالد فتحي ماضي (2011): السلامة المهنية العامة، دار الكنوز المعرفية، ط1، الأردن.
- 12- زكريا طاحون (2006): السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس بعادين.

- 13- العايب رابح (2006): مدخل الى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للنشر والطباعة، جامعة منتوري قسنطينة، عين مليلة.
- 14- عبد العزيز محمد الجبري (2010): معايير السلامة الوقائية ودورها في الحد من حوادث الحريق في الأبراج السكنية العالية، درجة الماجستير في العلوم الشرطية تخصص القيادة الأمنية، جامعة نايف.
- 15- عبود (2009): الصحة والسلامة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد إدارة الاعمال، جامعة دمشق.
- 16- علاء الدين عبد الغني (2011): إدارة المنظمات، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 17- علي موسى حنان (2006): الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية بمركب شلغوم العيد، رسالة ماجستير، جامع منتوري قسنطينة.
- 18- عمر وصفي عقيلي (2012): تكنولوجيا الموارد البشرية الحديثة، الاستراتيجيات الاقتصادية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- 19- عيد عريج، كاسر المنصور، حنا نصر الله (2010): إدارة المنظمات الخاصة، دار زهران للنشر والتوزيع جامعة الزيتونة، ط1، عمان، الأردن.
- 20- فاروق عب فلين، السيد محمد عبد المجيد (2005): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 21- محمد عبد الله العلي الزهراني (2013): البيئة الداخلية وعلاقتها بضغط العمل بإرادات شؤون الموظفين، رسالة الماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، جامعة نايف.
- 22- محمد عبيدات، محمد أبو نصار، مقلة مبيض (1999): منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان.
- 23- محمد يوسف القاصي (2015): السلوك التنظيمي، الأكاديميون لنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.

- 24- محمود سلمان العميان (2005): السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط3، عمان، الأردن.
- 25- محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي (2006): أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير بإدارة الاعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة.
- 26- مروان عبد المجيد إبراهيم (2000): أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، ط1، عمان الأردن.
- 27- معن يحيى الحمداني (2009): الامن والسلامة الصناعية الاسعافات الأولية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- 28- مفتاح عبد السلام الشويهدى (2008): الصحة والسلامة المهنية، منشورات جامعة 7 أكتوبر، ط1، بنغازي ليبيا.
- 29- مهندس ثابت علي أحمد طه، مهندسة نجوى إيليا (2012): نظم السلامة والصحة المهنية في المشروعات الصغيرة، العدد (36)، المركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية، جامعة أسيوط.
- 30- مؤيد يوسف نعمة الساعدي، اريج سعيد خليل العاني (2003): دور المحددات التنظيمية وأثرها في توجيه المنظمة نحو العمل بأخلاقيات الإدارة، رسالة الماجستير.
- 31- نادر أحمد أبو شيخة (2010): إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات علمية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
- 32- وسيم إسماعيل الهايل، علاء محمد حسن العايش (يونيو 2012): تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين، المجلد العشرون العدد (2)، الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.

المراجع باللغة الأجنبية

[http://hosdiscussion.com/hr96311.htm#sthash.cj6h5tbb.](http://hosdiscussion.com/hr96311.htm#sthash.cj6h5tbb) -33

[dqf](#)

## الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة تبين أن البيئة التنظيمية لها أهمية كبيرة في المنظمة فنحن نتكلم عن مفهوم واسع تجاوز مفهوم التنظيم نفسه، فالمنظمة تعيش ضمن نظام شامل وهي فيه نظام فرعي وهذا النظام الشامل الذي يمثل البيئة الخارجية من قوانين ونقابات وتشريعات والظروف الثقافية والاقتصادية والبيئة الداخلية من مدير والهيكل التنظيمي والاتصال.

والتنظيمات الغير رسمية والتكنولوجيا تمثل قوة دافعة ومحركة لتوحد الطاقات والإمكانات نحو تحقيق أهداف المنظمة وفي العصر الحالي أصبحت البيئة التنظيمية المساعدة والمساندة للابتكار والتطوير إذ تقود المنظمة إلى عالم التميز.

ومن خلال نتائج الدراسة تبين أن البيئة التنظيمية تساهم بدرجة كبيرة في توفير السلامة المهنية داخل المؤسسات الصناعية وهو أحد الأهداف الأساسية التي تسعى إليها المنظمة فالبيئة التنظيمية بمحدداتها الداخلية والخارجية تلعب دورا كبيرا في تحقيق السلامة المهنية فهي القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه حيث يمكن القول أن البيئة التنظيمية تدعم السلامة المهنية بشكل كبير.

وفي الأخير يمكن القول أن هذه الدراسة يمكن أن تكون مرحلة تمهيدية لبحوث مستقبلية تكثر استفاضة في علم النفس عمل وتنظيم.

الملاحق



## الملحق رقم 01: قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الصفة	الاسم واللقب	الرقم
جامعة محمد خيضر شتمة-بسكرة	أستاذ محاضر أ	إسماعيل رابحي	01
جامعة محمد خيضر شتمة-بسكرة	أستاذ محاضر ب	مونية شرفية	02
جامعة محمد خيضر شتمة-بسكرة	أستاذ محاضر ب	محمد بن خلفه	03
جامعة محمد خيضر شتمة-بسكرة	أستاذ محاضر ب	حسينة طاع الله	04

الملحق رقم 02: استمارة الأولوية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



نضع بين ايديكم في اطار انجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم هذه الاستمارة التي تمثل احدى أدوات البحث لاستكمال الحصول على البيانات الهامة، في إطار هذه الدراسة وهي بعنوان: محددات البيئة التنظيمية الداعمة لسلامة المهنية.  
دراسة ميدانية مطبقة على العمال مصنع الحلويات ببسكرة تتضمن هذه الاستمارة على محورين بحيث يتضمن المحور الأول: بعد البيئة التنظيمية والمحور الثاني: بعد السلامة المهنية .

تحت اشراف الأستاذ:

جوادي يوسف.

إعداد الطالبة:

العلمي مهاية.

المحور 01: البيئة التنظيمية.

نرجو منكم وضع علامة (\*) أمام كل عبارة تعبر عن مدى موافقتك عليها.

تعديل العبارات	لا يقيس	يقيس	العبارات		
			01	تتوفر لدى منظمتك معدات وأجهزة تساهم في الحفاظ على سلامة العاملين داخل المنظمة.	البيئة الداخلية.
			02	تتوفر منظمتك طرق وأساليب عمل مناسبة للمساهمة على سلامة العاملين.	
			03	توجد في منظمتك قنوات اتصال فعالة بين العاملين تساعد في توضيح إجراءات السلامة المهنية.	
			04	تهدف منظمتك في تحقيق أهدافها ومن بينها السلامة المهنية.	
			05	يعتبر التنظيم الغير الرسمي في منظمتك مهم جدا ويساعد في تحقيق السلامة المهنية.	
			06	يستطيع المدير يفرض السلطة والمسؤولية داخل المنظمة والتأثير على العاملين.	
			07	تساهم إدارة منظمتك في رسم الخطط وأهدافها المنظمة.	
			08	توجد في المنظمة تكنولوجيا جديدة وتقنيات حديثة من اجل الحفاظ على سلامة العاملين.	
			09	تعتبر هيكل منظمتك يساهم في تطوير إجراءات السلامة المهنية.	
			10	تعتبر القرارات التي تصدرها الحكومة لها تأثير على المنظمة.	البيئة الخارجية.
			11	تعد القيم الحضارية والثقافية عامل في التأثير على المنظمة.	
			12	تمثل وفرة المال عامل يشجع المنظمة على تحقيق أهدافها.	
			13	تعكس الظروف الاقتصادية مثل: نسبة البطالة على أداء العاملين في المنظمة.	

			14	تحتاج المنظمات الة مواد خام لعمليات الإنتاج.
			15	يؤثر عنصر السوق في المنظمة من خلال حجم الطلب على المنتج.
			16	يعد المورد البشري موردا هاما في المنظمة.
			17	توجد قوانين وتشريعات التي توجب المنظمات بتوفير ظروف وشروط السلامة المهنية داخل المنظمة.
			18	تقوم النقابات والاتحادات العمالية بدورها بتوفير متطلبات وشروط وظروف عمل آمنة.

المحور 02: السلامة المهنية.

نرجو منكم وضع علامة (x) أمام كل عبارة تعبر عن مدى موافقتك عليها.

العبارات	يقيس	لا يقيس	تعديل الملاحظات
19			وضعك الصحي لا بأس به داخل عملك.
20			تعرضت لمرض مهني أثر ذلك على أدائك في العمل.
21			أخذت عطلة مرضية بسبب مرض مهني.
22			بيئة عملك غير مريحة أدت الى اصابتك بمرض.
23			مرضك المهني خطير جدا.
24			أدى مرضك المهني الى توقف الكثير من زملائك عن العمل.
25			تقوم المؤسسة بإسعافات المصابين عند وقوع حادث عمل
26			وقع(ت) لك حادث.
27			توجد حوادث في العمل تؤدي الى توقف عن العمل.
28			سبب حادث العمل هو اهمال من طرف العامل.
29			تعتمد المؤسسة إجراءات للتقليل من حوادث العمل.
30			تسجيل حوادث العمل ان وقعت وتحليل أسبابها.

			31	توفر أجهزة وأدوات السلامة المهنية.
			32	تجهيزات المؤسسة من (اضاءة، تهوية، حرارة)، تعتبر مناسبة.
			33	من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (قفاز، خوذة، نظارات، كامامة، قناع وجه).
			34	أنظمة الإنذار مناسبة لتوعية المؤسسة وبأبعاد كافية وأماكن مناسبة.
			35	يوجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية.
			36	يوجد مخارج للطوارئ بالمؤسسة بأبعاد كافية.
				يوجد صيانة دورية لطفايات الحريق من قبل مختصين.

اشكركم على حسن تعاونكم ولمساهمتمكم الفعالة في نجاح دراستنا.

#### التساؤل الرئيسي:

كيف تساهم محددات البيئة التنظيمية في دعم السلامة المهنية؟

#### التساؤلات الفرعية:

- كيف تدعم البيئة التنظيمية الداخلية لسلامة المهنية.
  - كيف تدعم البيئة التنظيمية الخارجية للسلامة المهنية.
- ماهي أجهزة وأدوات السلامة المهنية في البيئة الداخلية والبيئة الخارجية.

الملحق رقم 03: استمارة في صورتها النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



في إطار انجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم نضع بين ايديكم هذه الاستمارة التي تمثل احدى أدوات البحث لاستكمال الحصول على بيانات الهامة. في إطار هذه الدراسة وهي بعنوان: محددات البيئة التنظيمية الداعمة لسلامة المهنة.

دراسة ميدانية مطبقة على العمال مصنع الحلويات ببسكرة، تتضمن هذه الاستمارة على محورين بحيث يتضمن المحور الأول: بعد السلامة المهنية والمحور الثاني: بعد البيئة التنظيمية.

البيانات الشخصية:

الجنس:

ذكر

أنثى

الخبرة:

السن:

الموسم الدراسي: 2015/2016

نرجو منكم وضع علامة (x) أمام كل عبارة تعبر عن مدى موافقتك عليها.

لا اتفق تماما	لا اتفق	غير متأكد	اتفق تماما	العبارات
				1- تتوفر لدى منظمتك معدات أجهزة تساهم في الحفاظ على سلامة العاملين داخل المنظمة.
				2- تتوفر منظمتك طرق وأساليب عمل مناسبة للمساهمة على سلامة العاملين.
				3- توجد في منظمتك قنوات اتصال فعالة بين العاملين تساعد في توضيح إجراءات
				4- تهدف منظمتك في تحقيق أهدافها ومن بينها السلامة المهنية.
				5- يعتبر التنظيم الغير الرسمي في منظمتك مهم جدا ويساعد في تحقيق السلامة المهنية.
				6- يستطيع المدير بفرض السلطة والمسؤولية داخل المنظمة والتأثير على العاملين.
				7- تساهم إدارة منظمتك في رسم الخطط واهداف المنظمة.
				8- توجد في منظمتك تكنولوجيا جديدة وتقنيات حديثة من اجل الحفاظ على سلامة العاملين.
				9- يعتبر هيكل منظمتك يساهم في تطوير إجراءات السلامة المهنية.
				10- تعتبر القرارات التي تصدرها الحكومة لها تأثير على المنظمة.
				11- تعد القيم الحضارية والثقافية عامل في التأثير على المنظمة.
				12- تمثل وفرة المال عامل يشجع المنظمة على تحقيق أهدافها.
				13- تعكس الظروف الاقتصادية مثل تسريح العمال على أداء العاملين في المنظمة.
				14- تحتاج المنظمات الى مواد خام لعمليات الإنتاج.
				15- يؤثر عنصر السوق في المنظمة من خلال حجم الطلب على المنتج.
				16- يعد المورد البشري موردا هاما في المنظمة.
				17- توجد قوانين وتشريعات التي توجب المنظمات بتوفير ظروف وشروط السلامة المهنية داخل المنظمة.
				18- تقوم النقابات والاتحادات العمالية بدورها بتوفير متطلبات وشرط وظروف عمل آمنة.

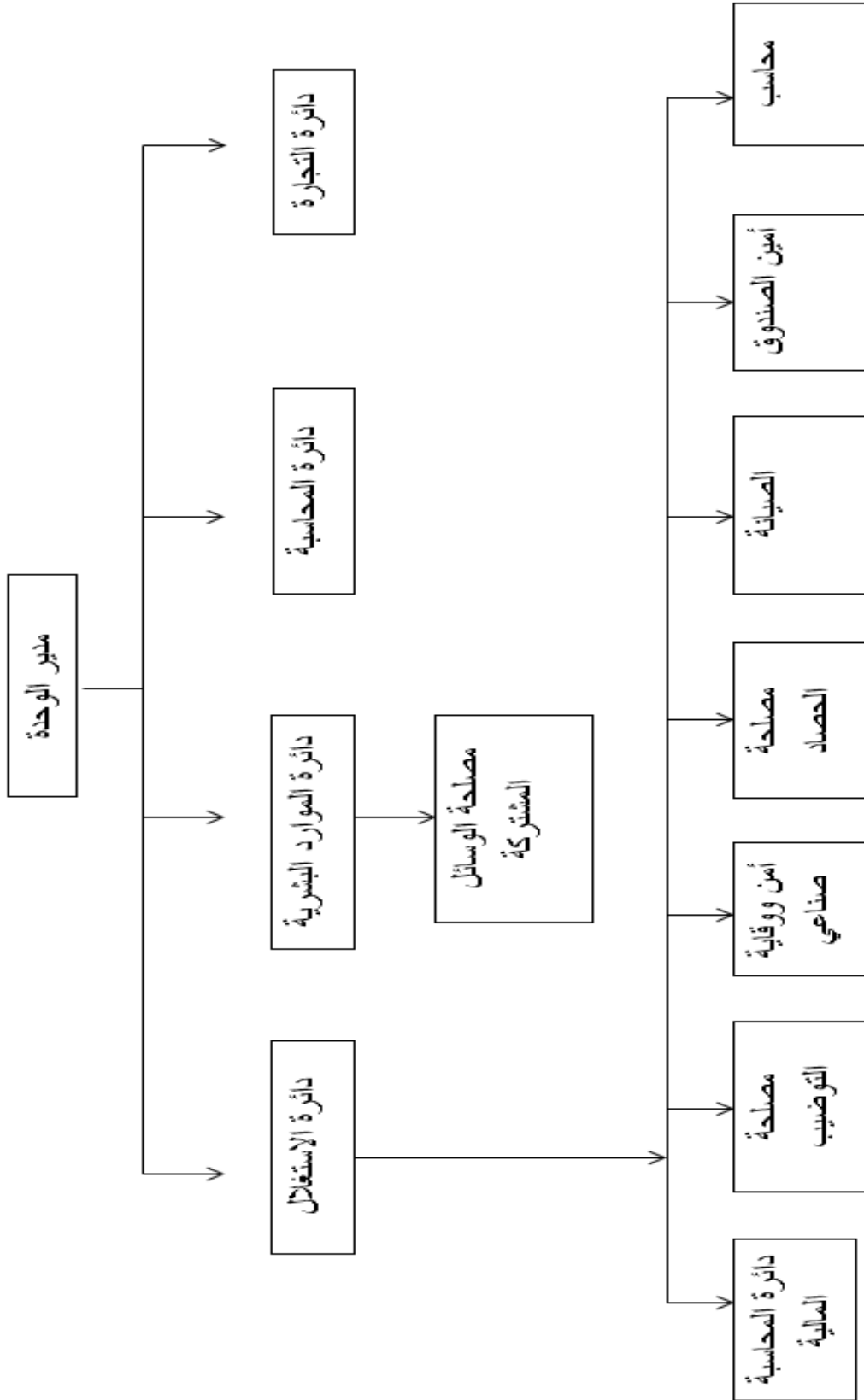
## الملاحق

نرجو منكم وضع علامة (x) أمام كل عبارة تعبر عن مدى موافقتك عليها.

العبارات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
19- وضعك الصحي لا بأس به داخل عملك.					
20- تعرضت لمرض مهني أثر على أدائي في العمل.					
21- أخذت عطلة مرضية بسبب مرض مهني.					
22- بيئة عملك غير مريحة أدت الى اصابتك بمرض مهني.					
23- مرضك المهني خطير جدا.					
24- أدى المرض المهني الى توقف الكثير من زملائك عن العمل.					
25- تقوم المؤسسة بإسعافات المصابين عند وقوع حادث عمل.					
26- وقعت لك حادث عمل.					
27- توجد حوادث في العمل تؤدي الى توقف عن العمل.					
28- سبب حادث العمل هم اهمال من طرف العامل.					
29- تعتمد المؤسسة إجراءات للتقليل من حوادث العمل.					
30- تقوم المؤسسة بتسجيل الحوادث.					
31- تجهيزات المؤسسة من (اضاءة، تهوية، حرارة، ضوضاء)					
32- من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف، قفاز، خوذة، نظارات، كامامة، احذية، قناع الوجه).					
33- أنظمة الإنذار مناسبة لتوعية المؤسسة وبأبعاد كافية وأماكن مناسبة.					
34- يوجد ملصقات ولوحات تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية.					
35- يوجد مخارج للطوارئ بالمؤسسة بأبعاد كافية.					
36- يوجد صيانة دورية لطفايات الحريق من قبل مختصين.					



الملحق رقم 04: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: رئيس مصلحة الموارد البشرية

الملحق رقم 05: أدوات حماية اليدين



الملحق رقم 06: أدوات حماية القدمين



الملحق رقم 07: أدوات حماية الوجه



الملحق رقم 08: أدوات حماية السمع



الملحق رقم 09: أدوات حماية الرأس



الملحق رقم 10: أدوات حماية الجسم

