الجمهـــوريـــة الجـزائـــرية الديمقراطيـة الشعبيـة
République Algérienne démocratique et Populaire
وزارة التعليـــم العـــالـي و البحـــث العلمـــي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed

كلية العلوم الاجتماعية
Faculté des Sciences Sociales
قسم علم الاجتماع و الانثروبولوجيا
Département de Sociologie & d'Anthropologie

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص: علم اجتماع التنظيم و العمل

الـــموسومة:

" تأثير ضغوط و حوادث العمل و الأمراض المهنية على أداء الموظفين "

دراسة سوسيولوجية بمؤسسة ميناء أرزيو EPA نموذجا"

من إعداد الطالبة:

راكب مروى أسماء

تاريخ المناقشة: 2025/05/29

أمام لجنة المناقشة المتكونة من:

الإسم و اللقب:	الصفة:	الرتبة العلمية:	مؤسسة الإنتماء:
د. بن شارف حسين	رئيسا	MCA	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
د. بن عاشور سالم	مشرفا و مقررا	MCB	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
د. بوجملين نوال	مناقشا	MCB	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

السنة الجامعية: 2024 / 2025

- **الملخص:**

مذكرة التخرج الخاصة بنا موسومة " تأثير ضغوط و حوادث العمل و الأمراض المهنية على أداء الموظفين بالمؤسسة الاقتصادية ميناء أرزيو EPA نموذجا ".

يعد تنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وسيلة فعالة لتحقيق ذلك. أنشأت ميناء أرزيو EPAهذا الإطار كأداة تهدف إلى دعم موظفيها في عملهم لتحقيق نتائج أفضل للسلامة والصحة في العمل.

يعني ذلك، أن الإدارة العامة للمنظمة والجودة والصحة والسلامة والبيئة والهيكل والإدارة والموظفين متضمنة في عملية الحفاظ على الصحة والسلامة وتحسين ظروف العمل.

تم تصميم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي اعتمدته مؤسسة ميناء أرزيو EPA وفقًا لمعيار ISO للصحة والسلامة في العمل رقم 45001 .2018 v يوفر هذا المعيار الذي اختارته ميناء أرزيو EPAإطارًا للتحكم في المتطلبات القانونية والتنظيمية ويسمح بالتوافق مع الجودة والمواصفات أنظمة الإدارة البيئية، مما يعزز بناء نظام إدارة عالمي متكامل. تنطبق أنظمة إدارة الصحة والسلامة الموضحة في دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا على جميع أنشطة ميناء أرزيو EPAوالمواقع والمقاولين من الباطن والعملاء والشركاء ومواقع البناء.

- **الكلمات المفتاحية:** ضغوط العمل – حوادث العمل – الأمراض المهنية – الأداء الوظيفي – السلامة المهنية – مؤسسة ميناء أرزيو EPA.

- **Abstract:**

Our graduation thesis is about "The impact of work stress and accidents and occupational diseases on the performance of employees in the economic institution of the port of Arzew EPA as a model".

Implementing an occupational health and safety management system is an effective way to achieve this. Port Arzew EPA has established this framework as a tool aimed at supporting its employees in their work to achieve better safety and health outcomes at work.

This means that the overall management of the organization, quality, health, safety, environment, structure, management and employees are involved in the process of maintaining health and safety and improving working conditions.

The occupational health and safety management system adopted by the Arzew Port Corporation EPA is designed in accordance with ISO Standard for Health and Safety at Work No. 45001 v 2018. This standard chosen by the Port of Arzew EPA provides a framework for controlling legal and regulatory requirements and allows compliance with quality and specifications of environmental management systems, promoting the building of an integrated global management system. The health and safety management systems described in this HSE Manual apply to all Arzew Port EPA activities, sites, subcontractors, customers, partners and construction sites.

- **Keywords:** Work stress – work accidents – occupational diseases – job performance – occupational safety – Arzew Port Corporation EPA.

الإهداء

إلى أستاذي الفاضل، صاحب الفضل بعد الله في توجيهي وإرشادي، والذي كان نِعم الداعم والمعلم والمُلهم... أقدّم لك كل الشكر والامتنان والتقدير على علمك وصبرك ومر افقتك لي في هذه الرحلة شكرا لك من اعماق قلبي

إلى أبي العزيز، يا من كنت السند الأول والداعم الأكبر، يا من زرعت في نفسي معنى الإصرار والعمل... إليك أهدي هذا الجهد المتواضع، عربون حب ووفاء لا يكفيك حقك هذه ثمرة من ثمار تعبك

وإلى أمي الحبيبة، صاحبة القلب الكبير والدعاء الذي لا ينقطع، يا من كنتِ الحضن الدافئ والملاذ الآمن في كل لحظات التعب... أهديكِ كل نجاحي، فأنتِ النور الذي لا يخبو أبدًا في حياتي

وإلى صديقتي الغالية، التي شاركتني اللحظات الحلوة والمُرة، وكانت لي أختًا وسندًا في كل المو اقف... شكرًا لوجودك الدائم بجانبي، ولروحك التي منحتني القوة في الأوقات الصعبة.

إليك أهدي جزءًا من هذا الإنجاز لأنكِ كنتِ جزءًا من الطريق

إلى كل من ساندني في هذه المسيرة، أقدم هذه المذكرة بكل امتنان، سائلةً الله أن يجعلها خطوة مباركة نحو مستقبل مشرق لكم جميعا اهدي هذه المذكرة راجية من الله ان اكون دائما عند حسن ظنكم

راكب مروى أسماء

الفهرس:	الصفحة
الملخص	
الإهداء	-أ-
قائمة المحتويات	1
المقدمة	3
الفصل الأول النظري: مدخل إلى تكوين الموارد البشرية	17
الفصل الثاني النظري: مدخل إلى حوادث العمل والأمراض المهنية	44
الفصل الثالث التحقيق الميداني: تأثير ضغوط حوادث العمل و الأمراض المهنية على أداء الموظفين بالمؤسسة الاقتصادية ميناء أرزيو EPA نموذجا	90
الخاتمة	114
قائمة المراجع	117
الملاحق	125

المقدمة:

مذكرة التخرج الخاصة بنا موسومة " تأثير ضغوط حوادث العمل و الأمراض المهنية على أداء الموظفين بالمؤسسة الاقتصادية ميناء أرزيو EPA نموذجا ".

1. إشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد، وهي تعمل من خلال وظائفها المتعددة إلى بلوغ أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة. ولبلوغها لهذه الأهداف، عليها بإعطاء نتائج ملموسة في مردودية إنتاجها، وإثبات قدرتها في معالجة مختلف المشكلات، منها: الاقتصادية، السياسية أو الاجتماعية.

كل مؤسسة اقتصادية مطالبة بتوفير بيئة مهنية آمنة، تشمل السلامة والصحة المهنية للحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري. لأن التشريعات والقوانين تعطي الحق للإنسان في الحصول على بيئة عمل آمنة. فحسب إحصائيات منظمة العمل الدولية، يفقد حوالي مليوني شخص حياتهم في بسبب حوادث وإصابات العمل. فأصحاب العمل يرجعونها، إلى قلة الانتباه والإهمال من طرف العاملين، أما العاملين، فيرجعونها إلى ظروف العمل المفروضة عليهم ونقص قواعد السلامة، إلا أن الدولة ترجعها، إلى عدم احترام القوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

كما أن لحوادث وإصابات العمل خسائر وأضرار فادحة مادية ومعنوية مباشرة وغير مباشرة قد تؤثر على الجميع من حوادث وإصابات العمل سواء كان الفرد المصاب أو زملاؤه في العمل أو المؤسسة، أو حتى عائلته التي هي أيضا تتضرر.

فالعامل قد يتعرض أثناء ممارسته لعمله لحوادث جسمية وقد تكون خطيرة أحياناً، كما قد تؤدي به إلى إصابته بعجز جزئي أو تام، بصفة مؤقتة أو دائمة، قد تمنعه من الذهاب إلى منصب عمله، وقد تؤدي به إلى وفاته، وتسمى هذه الحوادث بحوادث العمل، وهناك الحوادث التي تحصل في الطريق كأن يتعرض العامل إلى مخاطر عند تنقله من سكنه إلى عمله أو من مكان عمله إلى سكنه، وهي لا تقل خطورة عن الأولى.

إن وراء كل حادث، وكيف ما كان نوعه في أماكن العمل، يشير إلى وجود خلل ما أو نتيجة التفاعل الغير مناسب أو الإخفاق في الأداء من الفرد أو المعدات أو البيئة المحيطة.

فظاهرة حوادث العمل منتشرة في كافة المصانع الكبرى منها أو الصغيرة فهي تعتبر جزء أساسي في عملية التصنيع، إذ أنه لا يمكن تصور مصنع أو أي مؤسسة سواء كانت اقتصادية أو غيرها بدون تسجيل حادث للعمل، وهي من الظواهر السلبية التي تؤرق أصحاب المؤسسات والمصانع نظرا لما تحدثه من خسائر مادية تتمثل في تعطل الآلات وخسائر بشرية في إصابة المورد البشري الذي يعتبر أهم عنصر في العملية الإنتاجية.

كما أظهرت إحصائيات حوادث العمل العام الماضي سنة 2023، أنه تم تسجيل 1694 حادث عمل ومرض مهني، من بينها 150 مرض مهني و1544 حادث عمل ما بين الخطير و المميت، بالمؤسسة الاقتصادية "ميناء أرزيو EPA" والتي تعتبر من أكبر المؤسسات الصناعية بوهران.

فلاشك أن هذه النسبة من الإصابات والحوادث قد تشكل مشكلة كبيرة تواجه المسؤولين في المؤسسة الصناعية "ميناء أرزيو EPA"، كونها تحدث ضخامة من الآثار الناجمة عنها، سواء منها ما يصيب الفرد الذي حدثت له أو زملاءه في العمل أو الأشياء التي كانت تستعمل أثناء الحادث. فهذه الحوادث تكلف الصناعة والدولة خسائر ونفقات مادية ومعنوية لا حصر لها. ومن بين ما تحدثه من آثار سلبية: الوقت الضائع من جراء الحادثة، والوقت الذي تنفقه الإدارة في البحث والتحقيق، وما تتكبده من أموال لاستئجار عمال جدد وتدريبهم، وإصلاح ما تلف من الآلات والمواد، هذا إلى ما تسببه الحادثة من تعطيل بعض العمال في الميناء عن العمل، ومن الإساءة إلى سمعة الشركة أو الميناء مما قد يؤثر في توزيع المنتجات...

إلا أنه وفي الوقت الحالي، انخفضت قليلا نسبة الحوادث والإصابات في المؤسسة الاقتصادية "ميناء أرزيو EPA" كما تبين من خلال الإحصائيات السابقة؛ وفي ظل هذا التزايد الذي تشهده حوادث العمل إلا أنه يستوجب، التفكير في الطرق والأساليب القادرة على التقليل أو الحد من تفاقم هذه الظاهرة، فعلى المؤسسة تحديد أسباب هذه الحوادث المباشرة والغير مباشرة، لأن معرفة أسباب الحوادث هو العامل الفعال لنجاح أي برنامج للوقاية. فحسب "هنرش Wheinrichi" فإن 88% من الحوادث هي ناتجة عن حركات إنسانية خطيرة، فنظرية الأسباب المتعددة للحوادث تميز بين عاملين أساسيين في وقوع الحوادث والمتمثلين في سلوك العامل وذلك بموقفه الغير ملائم لوضعية العمل، ونقص المعارف وقلة التأهيل والتدريب، ويرى كل من "Vidal Gomel C & Samurcay R" أن الأفراد الأقل من 25 سنة تعرضوا إلى نسبة

25% من حوادث العمل في حين لا يمثلون سوى 12% من مجموع العمال وهذا راجع إلى عدم اكتسابهم الخبرة المهنية من جهة، ونقص وعدم ملائمة التكوينات المهنية من جهة أخرى، وهناك دراسة أخرى قام بها "Martin, 1975" تبين أنه حوالي 20% من حوادث العمل راجعة إلى أخطار كبيرة وأن 80% منها، راجعة إلى أخطار صغيرة، ناتجة أساسا من العمل اليدوي إضافة، ويستنتج "مارتان" أن معدل حوادث العمل يختلف حسب ساعات العمل في اليوم، فالحوادث تزداد في نهاية الفترة الصباحية وفي الفترة المسائية على حساب أوقات العمل الأخرى.

هذه الدراسات، قد بينت أن السبب الوحيد في وقوع هذه الحوادث، هو الفرد العامل، ونقص خبراته واكتساباتهم المهنية.

ومن بين الحلول المستعملة من أجل التقليل والحد من حوادث وإصابات العمل، اقترحت المؤسسة الاقتصادية "مؤسسة ميناء أرزيو EPA ..." إلى استخدام برامج تكوينية..... كوسيلة تساعد العامل على إعطاءه معرفة جديدة وتكوينا في الاختصاص أو المجال الذي يعمل به، ويسمح له على أداءه وإتقانه بكل أريحية، وعلى دراية تامة بكيفية أداء هذا العمل. فالتكوين يؤهل العامل أيضا على استعمال الآلات دون خوف من أنه قد يتعرض للإصابة، هذا ما قد يؤدي إلى التقليل من نسب إصابة وتعرض العمال لحوادث العمل.

فأصبح التكوين يؤكد بطريقة واضحة الأهداف الحقيقية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية "ميناء أرزيو EPA" إلى تحقيقها، كما هو وسيلة فعالة لتنمية مهارات الفرد الحالية، وإكسابه مهارات وسلوكات وطرق جديدة تساعده في تحسين أداءه في العمل، ومسلكا يسهل له الاستعمال الأمثل ويعطيه التقنيات الجديدة المطبقة يضمن به للمؤسسة والعمال عائدا في المستقبل، خاصة وأن هناك عوامل تفرض نفسها على المؤسسات كتنوع الوظائف والتقدم التكنولوجي، تغيير الهياكل التنظيمية وتبديل وظائف بوظائف أخرى. فالتكوين، أصبح وظيفة ذات أهمية كبيرة لدى مصالح الموارد البشرية، نظرا لتعقد القوانين المتعلقة بالصحة والأمن في العمل لجأت مختلف المؤسسات إلى تقديم حصص تكوينية للعمال بهدف الامتثال أكثر لهذه القوانين، عن طريق تنظيمها تمارين حول الأمن وحصص تكوينية بهدف الرفع من أهمية الصحة والأمن في العمل لدى العمال والتقليل من معدل حوادث العمل، والتحكم في طريقة العمل الآمنة،

والكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، ذلك أن أي جهل لهذه الأسباب أو نقص في التكوين حول الأخطار وطرق تجنبها، من المحتمل أن يؤدي إلى بروز مواقف وسلوكات تكون سببا في وقوع الحوادث.

فالوقاية بهدف الصحة والأمن في العمل؛ تتم عن طريق تدريب وتكوين العمال، انطلاقا من جمع مختلف المعلومات الضرورية لمعرفة مختلف الأضرار الموجودة في المؤسسة بغرض التخطيط لإجراءات التكوين، فهذه الإجراءات يجب أن تكون عناصر ضرورية ضمن البرنامج السنوي للمؤسسة، والمتعلق بالوقاية من حوادث العمل، فالإجراءات التي تتخذ في هذا الجانب تهدف إلى حماية العمال من مختلف الأخطار المهنية التي هم معرضون لها.

ففي دراسة قام بها مجموعة أساتذة جامعيين بجامعة تلمسان، أن التكوين يعتبر إستراتيجية أساسية بخصوص الموارد البشرية، لأنه يسمح بالاستجابة لعجز الأفراد فيما يخص "الكفاءات القاعدية" كذلك بتكييف مؤهلات خاصة بالعمال مع حاجاتهم قصيرة المدى وأخيرا، بتحضير الأجراء لتغييرات تكنولوجية معمقة. ولذا، تسعى المؤسسات عن طريق نشاطاتها المتعلقة بالتكوين إلى تطوير فعالية الإنتاج فضلا عن ذلك، تخلص معظم الدراسات التجريبية إلى إثر إيجابي ومدلول لتكوين متواصل حول التوجهات.

فالتكوين يعني، الولوج إلى الترقية وتقديم المؤهلات. كما يعتبر استثمارا بالنسبة للأجراء والذي ينبغي عليه أن يحصل على تأثير إيجابي على مستواهم الأجري.

وكما رأينا بأن التكوين، كونه أداة رئيسية لتطوير المؤسسة، فقد أصبح رهانا للمنافسة، ولكن، ومن أجل أن تتقدم المؤسسة بصورة أحسن، ينبغي عليه أن يكون في قمة الطموحات التي تحمل: السرعة، المرونة، الفعالية، المردودية.

وهذا ما دفع بالعديد من الباحثين للقيام بالعديد من الدراسات حول التكوين وحوادث العمل محاولين الوصول إلى فهمها من مختلف الجوانب وتقديم حلول ناجحة لها، منها دراستنا الحالية التي نحن بصدد القيام بها.

ولذا فسيكون التساؤل العام لهذه الإشكالية هو كالتالي:

- هل للتكوين دور في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية ؟

التساؤلات الثانوية:

- هل البرامج التكوينية تساهم في التقليل من حجم مخاطر حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية؟
- هل يؤدي التكوين قبل الخدمة إلى التحكم الجيد في بيئة العمل بالمؤسسة الاقتصادية ؟
- هل تؤدي الإجراءات الوقائية إلى التقلص من معدل حوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية؟

2. فرضية الدراسة:

ومن أجل معالجة الإشكالية المطروحة، تم صياغتنا لإجابات مؤقتة تعتبر كفرضيات لدراستنا، والتي سنقوم بإثباتها أو نفيها من خلال فصول الدراسة.

الفرضية الرئيسية:

- للتكوين دور في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية ميناء أرزيو EPA .

الفرضيات الثانوية:

- البرامج التكوينية تساهم في التقليل من حجم حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية.
- التكوين قبل الخدمة يؤدي إلى التحكم الجيد وبيئة العمل بالمؤسسة.
- تؤدي الإجراءات الوقائية إلى التقليص من معدل حوادث العمل بالمؤسسة.

3. تحديد مصطلحات الدراسة:

قبل المضي في فصول دراستنا، علينا بإعطاء المصطلحات الأساسية وتعريفها، والتي هي:

- **التكوين:**

هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.

ويعتبر التكوين كنشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات إزاء الصحة والأمن في العمل، بما يجعل المتكونين متحكمين في القيام بأعمالهم ومسؤولياتهم بكفاءة وقدرة إنتاجية عالية، كما يمكن

تعريفه بأنه الوسيلة العلمية والعملية التي تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته، وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن بين الأهداف التكوينية من ناحية، والنتائج التكوينية المحققة من ناحية أخرى.

- **العمال:**

هو من يساهم في عمل في مرفق عام تديره الدولة وتكون مساهمته عن طريق التعيين أساسا بالرغم من أنها ليست قاطعة ونهائية، يمكن بمقتضاها الحكم على عامل داخل هيكل إداري بأنه موظف أو غير موظف.

من ناحية القانون: هو كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

من الناحية الإدارية: هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة.

- **المؤسسة الاقتصادية:**

تعتبر الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.

علماء الاجتماع يعرفون المؤسسة على أنها عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفا، كما تعرف على أنها نسق اجتماعي، يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة، هي نظام اجتماعي تعاوني، تفاعلي، واعي، مفتوح، يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

- **الحادث:**

المقصود بالحادث هو ذلك الحدث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه. أي أنه حادث مشؤوم غير متوقع قد يتسبب في إصابة لشخص أو لغيره من الأشخاص أو الأشياء.

- **حادث عمل:**

ونقصد به الحادث الذي يصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه بأضرار. وتختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وآثارها من مهنة لأخرى، ومن موقف لآخر تبعا لظروف حدوثها والعوامل المختلفة المتشابكة التي ساهمت فيها وأدت إليها.

تعتبر حوادث العمل كل حادث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو جراء الظروف المتصلة به، نتيجة عوامل مادية وإنسانية، والتي تلحق إصابة بالعامل أو أضرار بالآلات والمعدات أو تلفا للمواد والمنتجات الأمر الذي يؤثر سلبا على جوانب العمل كلها.

4. **الدراسات السابقة:**

تعد عملية استعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية، فهي تؤدي الكثير من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية. إن الدراسات السابقة تزود الباحث بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية أو الاصطلاحية التي يحتاجها، حيث استفادت الباحثة من الأطر النظرية لهذه الدراسات ومن الأسباب والطرق المنهجية التي توصلت إليها مما أفاد في بلورة إطار نظري مناسب للدراسة الحالية.

- **دراسات اهتمت بموضوع حوادث العمل:**

دراسة "إلتون مايو" (Elton Mayo) و"فرتيز روثليسبيرغر" (Fritz Roethlisberger): قاما بها على عمال مصنع "هوثورن" (Hawthorne) التابع لشركة "ويسترن إلكتريك" (Westerb Electric)، وكانت تهدف إلى التركيز على الإستراتيجية الإدارية مع التركيز أيضا على الجوانب الاجتماعية والنفسية التي تؤثر على سلوك العاملين في المنظمات؛ وما إذا كان هناك تأثير على سلوك العمال وعلى زيادة كفاءة إنتاجيتهم علاقة ببيئة العمل مثل: تحسين جودة الإضاءة مثلا. فكانت النتائج إيجابية، إذ أن العمال كانوا أكثر استجابة للعوامل الاجتماعية، كعلاقتهم مع زملاءهم، ومقدار الاهتمام الذي يقدمه لهم المدير أو المسير أكثر من العوامل البيئية كتحسين الإضاءة...الخ. هذا ما يدل على أنه رغم أهمية الدوافع المالية لدى العمال، إلا أن القضايا الاجتماعية تعد من العوامل المهمة التي تؤثر في إنتاجية العمل[1].

[1] دراسات هاوثورون (Hawthorne Studies)، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 00: 17، من الموقع الإلكتروني:

https://www.meemapps.com/term/hawthorne-studies

دراسة "تيفين" (Tiffin): التي قام بها عن زياراته للمستشفى إثر الحوادث التي جرت بين (1938 و1939) لـ11 قسما يتكون من عمال في أحد مصانع الصلب. وكان الهدف من خلال هذه الدراسة، معرفة العلاقة بين حوادث سنتين متتاليتين للأقسام 11 كل على حدة، ومجموع الأقسام معا. أما النتائج، فتمثلت في أنه يوجد ميل عام بالنسبة لكل من الأقسام 11 نحو زيادة متوسط زيارات الأفراد عام 1939، كلما زاد عدد زياراتهم عام 1938. واتضح من هذه النتيجة، أن الفرد يميل إلى الاحتفاظ النسبي بموقفه من زملائه فيما يتعلق بزياراته للمستشفى بسبب الحوادث في عامين متتاليين، إلا أنه صعب تحديده على ما إذا كان احتفاظ الفرد النسبي بموقفه راجع إلى قابليته للحوادث والتي أدت إلى زيارة المستشفى، أم إلى استمرار وجود الأخطار التي تتعلق بعمله والذي استمر لمدة العامين. وبالتالي، كان عرضة أكثر للحوادث أو أقل، حسب درجة خطورة العمل لا حسب درجة قابليته الذاتية للحوادث[2].

دراسة "شاني وهنا" (Chaney and Hana): الهدف من دراسة الباحثان، هو العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث أثناءه. وفي بحث نشراه عام 1918 عن الأمن في صناعة الحديد والصلب، تبين أن معدل الحوادث اليومي للرجال انخفض من 77 في اليوم الأول من عملهم إلى 13 في متوسط الأيام الستة المتتالية. وبعد مرور 6 أشهر، انخفض المعدل اليومي إلى 0.2، أما بالنسبة للنساء فكانت (252، 33، 0.3). إذن يتضح هنا، أن أثر عامل الخبرة أكثر من أثر عامل السن لأن الفترة المدروسة لم تزد عن سنة فقط، فهي فترة زمنية لا تتيح لعامل السن أن يلعب دورا كبيرا، كما يمكن أن يحدث لو كانت الفترة 20 عاما (مثلا)[3].

دراسة "هشماوي حورية" بعنوان: "الحوادث المهنية داخل المؤسسات الجزائرية: الأسباب والنتائج، دراسة سوسيولوجية بمدينة معسكر": الهدف من هذه الدراسة، معرفة الأسباب المادية والمعنوية للحوادث المهنية داخل المؤسسة الصحية وانعكاساتها على الهيئة الطبية. وتم اعتماد المنهج التحليلي الوصفي والمنهج التفسيري لجمع المعطيات، كما استخدم الاستمارة والمقابلة على عينة تمثيلية لمجتمع

[2] فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مطبعة المجد، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979، ص39.

[3] نفس المرجع، ص58-59.

البحث الذي يحتوي على 92 عاملا بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بغريس ولاية معسكر. أما نتائج الدراسة، تمثلت في:

- تساهم بيئة العمل المادية داخل المؤسسة الصحية في وقوع الحوادث المهنية، وترجع للمخاطر الطبيعية: النشاط الطبي، البناء غير صحي، ضعف الإضاءة، ارتفاع درجة الحرارة، سوء التهوية، سوء الأرضية، وأيضا المخاطر البشرية: السرعة في أداء العمل والتعب، تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة؛
- يؤدي تجاوز أخلاقيات المهنة الطبية داخل المستشفى في وقوع الحوادث المهنية كضعف الكفاءة المهنية التي يترتب عنها ارتكاب الأخطاء المهنية؛
- تعتبر الضغوط المهنية سببا في وقوع الحوادث المهنية داخل المؤسسة الصحية والتي ترجع إلى عبء العمل وصراع الدور، وغموضه، وانعدام استقلالية الأطباء في اتخاذ القرارات الطبية، وسوء العلاقات بين الرؤساء الهيئة الطبية والأجر المنخفض والذي يؤدي به إلى عدم الرضا الوظيفي؛
- تؤدي نتائج الحوادث المهنية داخل المؤسسة الصحية إلى إصابات متفاوتة الخطورة والتي تؤدي إلى عجز جزئي وعجز كلي وكسور وجروح والوخز بالوسائل الطبية كالإبر، وتحمل المؤسسة أعباء مالية من نفقات العلاج والتأمين، وتكاليف الصيانة وإصلاح الوسائل التالفة، وضياع الوقت وتراجع الأداء والتأخير في تقديم الرعاية الصحية مما يشوه سمعتها[4].

- **دراسات اهتمت بموضوع التكوين:**

دراسة "عزوق شعيب وصيودة أسامة" بعنوان: دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics". الهدف من هذه الدراسة الكشف عن دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية. ولقد استعملا الباحثان المنهج الوصفي، أما العينة، فكانت عشوائية بسيطة، واستعملا الاستمارة كأداة من أجل جمع البيانات الميدانية. تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

[4] هشماوي حورية، الحوادث المهنية داخل المؤسسات الجزائرية: الأسباب والنتائج، دراسة سوسيولوجية بمدينة معسكر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، 2021-2022.

- إن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل.
- إن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريبي ونجاحه، وذلك من خلال توافق محتوى ومضمون البرنامج التدريبي مع متطلبات العمال. أن المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية[5].

دراسة "Claudia Osorio & Yves Clot, 2010" بعنوان: " **L'analyse collective des accidents du travail : Une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel**". الهدف من هذه الدراسة هو دراسة الحوادث المهنية في مستشفى عمومي بمدينة ري ودي جانيرو بالبرازيل، ولقد استعمل فيها أسلوب التحليل الجماعي للحوادث المهنية عن طريق إشراك العمال الذين سبق لهم التعرض للحوادث، والتي تمثل شكلا من أشكال التكوين لصالحهم، حيث دامت الدراسة ما بين (2003-2005)، كما تم تحليل 79 حادث عمل. أما نتائج الدراسة جاءت كالتالي:

- زيادة مشاركة العمال في النشاطات التي تهدف لإحداث تغييرات في طرق العمل وفي تحسين ظروف العمل المتعلقة بصحة العمال في القطاع الصحي.
- زيادة توافق وتفهم العامل لوظيفته نتيجة الحوارات والنقاشات التي أجريت وساهمت في ربطه أكثر مع وظيفته، زملائه، مسؤولي المصلحة التي ينتمي إليها بصفة عامة[6].

5. الهدف من الدراسة:

يهدف البحث التالي إلى:

1) قياس درجة الالتزام العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة.

2) استكشاف إدارة علاقات العمل داخل المؤسسة.

---

[5] عزوق شعيب، صيودة أسامة، دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، الجزائر، 2021-2022.

[6] Claudia Osorio, Yves Clot, (2010). L'analyse collective des accidents du travail : Une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel. Activités Journal. Vol 7. N°1. P28-41.

3) أما الهدف الرئيسي، هو التعرف على إدارة العلاقات العمل والالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية.

4) دراسة العلاقة بين إدارة علاقات العمل والالتزام التنظيمي في المؤسسة.

5) دراسة واقع الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية.

6) دراسة جميع أسباب الحوادث على حدة.

7) تبيان الأسباب الشخصية وأثرها في وقوع الحوادث.

8) التعرف على وسائل تداول ونقل المواد وتحديد قواعد وإرشادات السلامة لكل وسيلة.

9) وصف المخاطر الميكانيكية من خلال التعرف على الأجزاء الخطرة في الآلات، كذلك التعرف على أسباب الإصابات الميكانيكية، والتعرف على قواعد وتعليمات التشغيل والسلامة للآلات.

10) التعرف على أنواع الإصابات الكهربائية وأسبابها وكذلك وسائل الوقاية من المخاطر الكهربائية.

11) التعرف على الأضرار المختلفة للمواد الكيميائية وطرق دخولها للجسم وعوامل تأثيرها عليه.

12) تحديد قواعد السلامة في استعمال المواد الكيميائية والتعرف على الشروط اللازم توفرها في المختبر.

13) إبراز أهمية الاهتمام بالمورد البشري وانعكاس ذلك على الأداء من خلال الاهتمام بالتكوين.

14) تقديم المقترحات والتوصيات التي من شأنها أن تساعد في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية "ميناء أرزيو EPA".

6. أهمية الدراسة:

نظرا للأهمية التي يكتسيها التكوين في المؤسسات، الذي يعتبر من بين أهم الوظائف التي تشمل عليها تسيير الموارد البشرية والتي تعتمد عليها هذه المؤسسات في تجاوز العديد من التحديات التي تفرضها بيئة العمل، جاءت هذه الدراسة لمعرفة التكوين الأمني في التخفيض من حوادث العمل، حيث تتمثل أهمية هذا البحث فيما يلي:

- البحث على الدور المهم الذي تكتسيه دراسة العلاقة بين التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل وانخفاض معدل حوادث العمل؛

- اعتبار التكوين وسيلة فعالة في مجال تطوير مهارات وكفاءات الموارد البشرية واكتسابهم مؤهلات تجنبهم الوقوع في حوادث العمل أثناء أداء مهامهم؛
- التعرف على مختلف الأخطار التي توفرها بيئة العمل التي يشتغل فيها العمال والتي يمكن أن ينجر منها عدة حوادث عمل؛
- التعرف كذلك على السياسة التكوينية التي تنتهجها مؤسسة ميناء أرزيو EPA في مجال الصحة والأمن في العمل وهل لعبت دورا في التخفيض من معدل الحوادث التي يتعرض لها العمال.

لكل بحث علمي أهداف يسعى إلى تحقيقها وهذا البحث يهدف إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على نوع التكوين الأمني لعمال مؤسسة ميناء أرزيو EPA لذي تنتهجه إدارة المؤسسة، وهل يؤدي فعلا دورا في التقليل من نسبة حوادث العمل لديهم.
- تصميم أداة قياس العلاقة القائمة بين نوع التكوين الأمني والتقليل من نسبة حوادث العمل.
- التحقق من مدى فعالية هذا التكوين، وذلك بالتطرق إلى مختلف جوانبه الإيجابية والسلبية، ومن ثمة محاولة تقديم بدائل للجوانب السلبية إن أمكن ذلك لجعل هذا التكوين أكثر فعالية.

7. أسباب اختار موضوع الدراسة:

لاشك أن أي عمل منهجي علمي لابد أن يكون مسبقا منطقيا بجملة من الدواعي والأهداف التي دفعت الباحث للاهتمام ودراسته. وقد تبلورت أساب اختياري لهذا الموضوع فيما يلي:

- الحاجة للبحث في مجال إدارة علاقات العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.
- اهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي في المنظمات.
- دراسة واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات.
- الرغبة في تقديم بعض المعلومات حول موضوع إدارة علاقات العمل.

يمكن حصر أهمية هذا البحث في النقاط التالية، مفهومين مهمين هما الالتزام التنظيمي وعلاقات العمل.

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أنها تعد من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة، قد تسهم هذه الدراسة في التوصل إلى فهم طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وإدارة علاقات العمل.

الوقوف عند إدارة علاقات العمل ومدى مساهمتها في الرفع من مستوى الالتزام التنظيمي.

- معرفة أسباب الحوادث المختلفة ومن ثم معرفة أبعاد وآثار تلك الحوادث وإيجاد الحذر المناسب للتعامل مع المخاطر المختلفة وإدراك مدى أهمية التقيد بقواعد التشغيل والسلامة.

الأسباب الذاتية:

- كلما كانت حالة العامل الصحية جيدة زادت قدرته على تحمل الظروف.

الأسباب النفسية:

- التأزم النفسي يزيد من معدل وقوع إصابات وحوادث العمل حيث يفقد الإنسان السيطرة على جهازه العصبي ليتشتت ذهنه ويفقد التركيز في ما يقوم به.

الأسباب المهنية:

- استعمال العدد اليدوية بطريقة خاطئة.
- استخدام المعدات في غير الأعمال المخصصة.
- نقل وتنزيل وتحميل البضائع بطرق غير صحيحة.
- عدم استخدام أدوات الوقاية الشخصية.
- عدم النظافة والترتيب في مكان العمل.
- الحديث والمزاح أثناء العمل.

أسباب أخرى:

- عدم اختيار العامل المناسب للعمل المناسب.
- عدم تعريف العامل بمخاطر الآلة.
- تحديد الراتب على أساس القطعة.
- إهمال العامل لتعليمات القواعد والسلامة.
- العمل الإضافي دون أخذ الراحة الكافية.

لقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع لأسباب عديدة أهمها:

- الرغبة الشخصية في تناول هذا الموضوع بحكم الفائدة التي يقدمها في مجال البحوث المتعلقة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية.

- التعرف على العلاقة القائمة بين حوادث العمل التي تقع لعمال مؤسسة ميناء أرزيو EPA ونوع التكوين الأمين الذي يتلقونه في التقليل من نسبة الحوادث التي يتعرضون لها.
- الأهمية التي تكتسبها دراسة حوادث العمل التي تتعرض لها موارد المؤسسات التي تعتبر من أكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات.
- الدور الذي يكتسبه التكوين في مجال تسيير الموارد البشرية الذي يعتبر من بين أهم وظائف تسيير الموارد البشرية الذي يسمح بتطوير كفاءات ومهارات الموارد البشرية وجعلها أكثر تكيفا في مختلف وضعيات العمل.

الفصل الأول النظري:

مدخل إلى تكوين الموارد البشرية

- **مقدمة الفصل الأول:**

التكوين هو إستراتيجية من الإستراتيجيات الرئيسية التي تعتمدها المؤسسات للبقاء والحفاظ على مواردها المادية والبشرية من التلف والإصابات والأمراض المهنية وحوادث العمل.

كما يمكن أن يكون التكوين أحسن استثمار إلى جانب العوامل الأخرى، التي تكون محل تأثير على المؤسسة سواء بالإيجاب أو بالسلب. ويمكن حصر هذا التكوين ومعرفة كل ما يتدخل فيه من خصائص وأنواع، وعوامل تجعله محل ثقة واهتمام إدارة الموارد البشرية في بناء استراتيجيات وخطوات جديدة؛ لتكون رهان المستقبل الاقتصادي لكل مؤسسة ناجحة.

لذا سيكون لنا حديث في التكوين، من خلال عدة نقاط. ستكون البداية من خلال، إعطاء نظرة تاريخية لبدايات التكوين وتطوره التاريخي، ثم إلى مختلف تعاريف التكوين، خصائص، مبادئ، أهمية، أهداف، فوائد وأنواع التكوين، وأيضا الجانب القانوني للتكوين، كما أننا سنلقي نظرة في أهمية التكوين للتقليل من حوادث العمل، وأهداف التكوين للوقاية من مخاطر هذه الحوادث.

1. التطور التاريخي للتكوين:

عرف التكوين تطور تاريخي كبير، فمن خلالها تم اكتسابه تقنيات وأساليب تكنولوجية حديثة. ومن أهم مراحله:

- **مرحلة ما قبل 1950:** تنقسم هذه المرحلة إلى فترتين، تتميز كل واحدة عن الأخرى بمميزاتها:

مرحلة التكوين بالمكان: تعرف بمرحلة الجماعات، امتدت إلى بداية القرن العشرين، ظهرت في البداية على شكل تكوين في المكان (Formation sur le tas) وهو نوع من أنواع التمرين، هذه الطريقة التي تقوم على اكتساب معارف، حيث كانت الوسيلة الوحيدة التي يتم من خلالها إثبات جدارة الموارد البشرية آنذاك، ففي فرنسا ابتداء من 1945 تم الشروع في إنشاء مجموعات لتدريس فروع خاصة في التجارة والصناعة التي حملت "اسم ملحق"، كان الهدف من ذلك ربط التكوين بميادين أخرى مثل القانون التجاري.

مرحلة التمهين الصناعي: امتدت فترة هذه المرحلة من بداية القرن العشرين إلى نهاية الخمسينات بعد الحرب العالمية الثانية، أين أصبح التكوين حقيقة واقعية بعد 1945، ثم انتقل البرنامج الأمريكي إلى نهاية 1950. ففي هذه الفترة أصبح الفرد يختار المهنة التي تناسبه وذلك لما يملك من المعارف التي تحصل عليها في المدرسة أو كتمرين قبل دخوله النهائي لسوق العمل أي ما يعرف بالتدريب (Apprentissage).

- **مرحلة ما بعد 1950:** تنقسم هذه المرحلة إلى ثلاثة فترات، تتميز كل واحدة عن الأخرى بمميزات:

مرحلة قانون لمس التكوين: تتميز سنوات الستينات بالتسارع في الاكتشافات التكنولوجية، فبمجرد بداية سنوات الستين تسبب هذا التسارع في مشاكل تمثلت في كيفية تكيف المؤسسات معه، لأن العمال لم يواكبوا هذا التسارع، فأصبح تكوين العمال بالنسبة للمؤسسات الطريقة الوحيدة لمواجهة التغيرات التكنولوجية، كانت مرحلة تفكير المتعاملين الاقتصاديين للدول المصنعة، ففي فرنسا مثلا رأت كل من النقابة والمستخدمين بمشاركة الحكومة أثناء القيام بالمفاوضات سنة 1968، ضرورة دراسة الوسائل التي تسمح في تحقيق تكوينا وتدريبا مهنيا حول التكنولوجيات الجديدة، أفرزت هذه المفاوضات قانون لمس التكوين وذلك في 16 جويلية 1971، أما في كندا ابتداء من سنة 1967 لاحظت الحكومة

الفيدرالية الحاجة إلى اليد العاملة الماهرة، فقررت إدماج التكوين في البرامج السنوية للمدارس والمؤسسات.

- **مرحلة التقنيات الجديدة في التكوين:** منذ سنوات السبعينات اتجه الاهتمام إلى تثمين ضرورة الحصول على التكوين في معظم المؤسسات، حيث أصبح العمال ذوي خبرة ومعرفة جيدة، وذلك في كل المهن المختلفة، فأضحى اللجوء إلى برنامج التكوين أمر ضروري، ظهرت في هذه المرحلة طرق مختلفة ومتطورة في التكوين من بينها وأحدثها التكوين بالبطاقة والتكوين الافتراضي على شبكة الانترنت.
- **مرحلة من 1980 إلى يومنا:** انطلاقا من سنوات الثمانينات ميدان العمل تعرض إلى عدة انقلابات، حيث كان هناك زيادة في طلب اليد العاملة مقارنة بالعرض مما خلق عدم التوازن، كما أصبحت نوعية المهارات وكفاءات الفرد تكتسي أهمية كبيرة وذلك من سنة لأخرى لمختلف الوظائف الموجودة، فأصبح للتكوين أهمية كبيرة في مجال التنظيم الخاصة في ظل التحولات التي ظهرت في سوق العمل وكذا زيادة التطورات التكنولوجية[1].

أما في وقتنا الحالي؛ فالمسئولين الاقتصاديين يرون في التكوين أمل لكل عامل من أجل تطوير كفاءاته بغرض التكيف مع التطور التكنولوجي، فالتكوين ليس مخصص فقط للإطارات والمهنيين ولكن لكل العمال.

فالتكوين لم يسمح فقط بمتابعة التطور الخاص بالمؤسسة ولكن يشتمل أيضا على التطور المتعلق بمختلف قطاعات النشاط، وهذا ما نراه اليوم، أن امتلاك اليد العاملة الكفأة المرنة أمر أولي قبل كل شيء، بالتركيز على نوعية التكوين القاعدي الذي بدوره يفتح المجال للتكوين المستمر للتكيف مع الحاجيات النوعية للمؤسسة والحاجيات التي ستظهر مستقبلا.

[1] شعلال مختار، مرجع سبق ذكره، ص24-25.

1. تعريف التكوين:

قبل التطرق إلى مختلف العناصر المتعلقة بالتكوين، سنقدم وبإيجاز بعض من تعريفات التكوين.

- **التعاريف العربية للتكوين:**

"البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعمال على كسب الفاعلية والكفاية في أعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات لما يناسب تحقيق أهداف المنشأة"[2].

"التكوين نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، لما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية"[3].

"عملية منظمة ومستمرة، مجورها الفرد في مجمله ، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محدد حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها و المجتمع الكبير"[4].

"التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل"[5].

يعد التكوين بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية التي أصبحت مطلبا حضاريا في عصرنا الحاضر والتنمية الاجتماعية تتطلب إعداد أفراد المجتمع إعداد للأخذ بأسباب التطور الحضاري

---

[2] عبد الرحمان عبد الباقي عمر: إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1975، ص 205.

[3] عبد الكريم درويش، ليلى تكلا، أصول الإدارة العامة، مطبعة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1976، ص594.

[4] علي محمد عبد الوهاب: للتدريب و التطوير، محفل علمي لفعالية الأفراد و المنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1981، ص 19.

[5] زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، الكويت، 1989، ص 255.

والتكوين هو الوسيلة التي تهيئ للفرد لأداء مهامه من المهام إدارية كانت أم فنية بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة جيدة في البناء العام للمجتمع الذي يعيش فيه هذا الفرد.

- ويعرفه كل من "هايسون ومايرز" في تعريفهما للتكوين بأنه: "عملية يراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة"[6].
- كما يعرفه أيضا، "العربي بلقاسم فرحات" على أنه: "مجموعة الأنشطة والوضعيات البيداغوجية الديداكتكية التي كون هدفها اكتساب أو تنمية معارف من أجل ممارسة مهمة أو أعمال...، وتشمل مجموع المعارف النظرية من مفاهيم ومبادئ ومهارات ومواقف، التي تجعل الشخص قادرا على ممارسة شغل أو مهنة أو وظيفة"[7].

- **التعاريف الأجنبية:**

- يعرفه "Vatier Raymand" في 1990: "بأنه مجموع العمليات القادرة على جعل الأفراد والجماعات تضمن بكفاءة إنجاز المهمات الحالية أو التي تستند إليهم في المستقبل وذلك من أجل السير الحسن للمنظمة"[8].
- كما يعرفه "Peretti. J. M.": "التكوين بمجموع العمليات، الوسائل، والمناهج المخططة التي يمكن من خلالها تحفيز المأجورين على تحسين معارفهم وسلوكاتهم، تصرفاتهم وكفاءاتهم اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الخاصة للتكيف مع محيطهم وإنجاز مهامهم الحالية والمستقبلية"[9].

---

[6] كمال طلطلي، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات مع دراسة حالة لمؤسسة وطنية في مركب السيارات الصناعية (CVI) بالرويبة، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص27.

[7] العربي فرحات بلقاسم، (2012)، تأهيل الموارد البشرية "قديما وحديثا"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، ص265.

[8] Raymand Vatier, 1990 : développement de l'Entreprise et Promotion des Hommes. Paris. France. Entreprise Moderne d'Edition. P :55.

[9] Peretti, J. M., 1994 : Ressources Humaines. Gestion du Personnel. Paris. France. Vuibert. P :40.

- ويعرفه "Cassio W." في 1995: "التكوين بأنه البرنامج المخطط والمصمم من أجل تحسين الأداء على مستوى الفرد والجماعة وعلى مستوى المؤسسة ككل، وذلك من خلال إحداث تغييرات قابلة للقياس في المعلومات والمهارات والاتجاهات والسلوك الاجتماعي للفرد"[10].
- ويعرفه "ديفيد David J. C." في 1995: "التكوين بأنه الأنشطة المخططة التي تهدف إلى اكتساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة"[11].
- يعرفه "Pierre. J": "مجموعة من الأنظمة أو الأجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال كي تسمح لهم بالتكليف مع التغيرات التنظيمية والتحولات الخاصة بتسيير الوظائف الناتجة عن التطورات التكنولوجية والاقتصادية، وكذلك لدعم تطورهم المهني"[12].
- يعرفه "كمار سيكولي"، هو: "مجموع العمليات والوسائل والطرق التي يستند عليها العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم ومواقفهم وكذا قدراتهم الذهنية الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة"[13].

من خلال مختلف التعاريف السابقة، نستنتج أن التكوين هو عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات معينة في السلوك، فنية وذهنية للاستجابة لاحتياجات محددة حالية ومستقبلية، يحتاجها الفرد في العمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها، والتي ينجم عنها تعديل إيجابي في اتجاهاته، من الناحية المهنية أو الوظيفية، هدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها العامل والحصول على المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الإيجابية للعمل، الأنماط السلوكية، المهارات الملائمة، العادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء.

---

[10] Waynef, C., 1995 : Management Human Resources. Me Graw Hill Ine. United States of America. P: 109.

[11] Cherrington, David. J., 1995 : The Management of Humans Resources. New Jersey. Englewood Cliffs. 4ème Edition. P:88.

[12] Citea, Pierre. J., 2000 : Gestion des Ressources Humaines. Paris. 3ème édition. ED. dalloz. P : 101.

[13] Sekiol Kamer, (2008). Gestion du personnel. 3ème édition. Paris. P92.

2. خصائص التكوين:

من خلال التعاريف السابقة للتكوين العربية والأجنبية منها، نرى بأن التكوين يتميز بمجموعة من الخصائص المتعددة والمختلفة، والتي سنعرضها كما يلي:

- **التكوين نشاط رئيسي مستمر:**

التكوين ليس أمرا كماليا تلجأ إليه المؤسسة أو تنصرف عنه باحتيارها، ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات، تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين الخصائص التي يجب توفرها في الفرد الذي سيشغلها. فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة، كما يستمر مع ارتقاء العامل إلى مركز أعلى والوقوف على أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه[14].

إن التكوين هو بمثابة أداة تقوم بتعديل السلوك الوظيفي، وتكسب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وتهيئته للترقية إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد. لذا فإن التكوين نشاط رئيسي مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة، بل هو نشاط للتطور الوظيفي للفرد.

- **التكوين نظام متكامل:**

النظرة إلى التكوين باعتباره نظاما متكاملا تفيد أنه كيان متكامل يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة النتائج التي يطمح الفرد والمؤسسة إلى تحقيقها، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي. ويمكن إيضاح أشكال التكامل في نظام التكوين كما يلي:

- **التكامل في مدخلات التكوين:** أي في المدخلات الأساسية التي يقوم عليها التكوين وهي (الأفراد، الوظائف، الخبرات والمعارف، أنماط السلوك المطلوب، القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع الإدارية والتنظيمية).

[14] الجميلي خيري خليل، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص94-95.

- **التكامل في الأنشطة التكوينية:** وهي الإجراءات الإدارية التي تقوم بها إدارة التكوين من أجل الأداء الأمثل للوظيفة التكوينية (تتمثل هذه الأنشطة في تحليل الأوضاع والأنماط الإدارية)، كذلك العمليات والإجراءات، تحديد الاحتياجات التكوينية، تصميم البرامج، إعداد المكونين والمعدات التكوينية، تنفيذ البرامج التكوينية، متابعة وتقييم النشاط التكويني وتقدير تكلفته والعائد منه.
- **التكامل في نتائج التكوين:** يهدف التكوين إلى تحقيق ثلاثة أنواع من النتائج ينبغي أن يتوفر بينها قدر كافي من التكامل والتوازن وهي النتائج الاقتصادية، النتائج السلوكية، والنتائج البشرية.

وهذه الأنواع الثلاثة لنتائج التكوين ينبغي لها أن تتكامل فلا يكون التركيز مثلا على مجرد إعداد أكبر عدد من المتكونين ذوي المهارة الوظيفية وإهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية وإغفال أهمية العوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

- **النظرة المستقبلية:**

إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح إليها، إيجاد سياسة تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق وبأقل التكاليف، وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية.

- **التكوين نشاط متغيرومتجدد:**

يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين قابل للتغيير من عاداته وسلوكاته وكذا في مهاراته ورغباته، والوظائف والأوضاع الاقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تتغير أيضا نظم وسياسات الشركات وتتعدل أهدافها واستراتيجياتها[15].

وبالتالي فإن المادة والأساليب العلمية يجب أن تأخذ بكل جديد في مجال العمل أو في المتغيرات البيئية التي تؤثر على المنظمة.

[15] السلمي علي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مصر، مكتبة غريب، دون سنة النشر، ص356-358.

- **الشمولية:**

التكوين لا يقتصر على فئة من العمال دون أخرى، بل توجه إلى العمال جميعهم صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد[16].

فالعامل أينما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة، فله دور فعال في استمرارية المؤسسة كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات الحاصلة.

- **التكوين كأداة إستراتيجية:**

يمثل التكوين بالنسبة لتسيير الوظائف عملية إستراتيجية متناسقة ولم يعد ينظر إليه تلك النظرة التي تلازم التكوين التقليدي، بل من واجب الإدارة أن تأخذ في الحسبان تطوير قدراتها البشرية في مشاريعها التنموية، سواء على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل وأن تتولى على ضوء المسؤوليات الأولى ما يلي:

- وضع التوجيهات الكبرى لسياسة التكوين؛
- وضع مخططات التكوين وتنفيذ وتنسيق وتوجيه مختلف العمليات المرتبطة بتكوين وتقييم هذه السياسة ومراجعتها؛
- وضع نظام للتشاور حول التكوين بين المسؤولية والموظفين؛

فالتكوين أداة إستراتيجية، أصبح يهتم في آن واحد بالمشاكل الحالية والمستقبلية، وفي هذا الصدد لابد أخذ بعين الاعتبار عند إعداد مخطط متعدد السنوات الأهداف المستقبلية للإدارة.

- **التكوين كعملية استثمارية:**

يعد التكوين وسيلة فعالة لتنمية مهارات الفرد الحالية، وإكسابه مهارات وسلوكات وطرق جديدة تساعده في تحسين أداء عمل، ومسلكا يسهل على المستخدمين الاستعمال الأمثل للتقنيات الجديدة المطبقة، فالاستثمار والعامل عائدا في المستقبل وذلك بالتحكم في الوظيفة والارتقاء بمستوى كفاءته وتطوير أداءه وتجنب الحوادث وبالتالي رفع الكفاءة والفعالية الكلية للمنظمة، خاصة وأن هناك عوامل تفرض نفسها على المؤسسات وتنوع الوظائف ومجابهة التقدم التكنولوجي وما يتبعه من تغيير الهياكل التنظيمية وتبديل وظائف بوظائف أخرى.

[16] أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، بيروت، دار النهضة العربية، 1981، ص183.

ويرى "Meigant. A., 1995" أنه يمكن قياس الاستثمار في التكوين باستثمار المال في مشروع ما، حيث يوجد أشخاص يملكون أموال طائلة غير أنهم لا يستغلونها في مشاريع مستقبلية والمؤكد أنه مع الوقت ستبدد الأموال دون الاستفادة منها[17].

يمكنا القول من خلال هذه الخصائص أن التكوين؛ يمثل عنصرا استثماريا الذي عن طريقه يمكن اكتساب الفرد كفاءات لمواجهة مختلف المخاطر المحيطة به في بيئة العمل، والتي منها: حوادث العمل.

3. مبادئ التكوين:

يرى "عبد الكريم درويش" في مجلته "نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح"، أن من المبادئ الهامة للتكوين التي يجب مراعاتها عند تخطيط البرنامج التكويني ما يلي:

1- **التكرار والمران:** التكرار يساعد عل تعلم أداء أي عمل، أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها وعلى شخصية المتعلم وعلى الطرق المستخدمة في التكوين.

2- **الإرشاد والتوجيه**: الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ودقته فالتكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدونه،فإرشاد المتعلم إلى الرق الصواب فيه اقتصاد للوقت والجهد، حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة، ثم يبذل بعد ذلك جهدا في إزالة العادات الحركية الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك العادات الصحيحة.

3- **الدافع والحافز**: كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها، مثل تحسين مستوى الأداء أو الترقية أو زيادة مستوى الدخل

كما تتوقف فاعلية برامج التكوين على وجود نظام سليم للحوافز لحث العاملين على الإقبال على التكوين بجدية ويرتبط بنظام التكوين نظام الثواب والعقاب وبالتالي فإن نجاح المتكون في البرنامج يؤدي إلى مكافأته أما تقصيره فيعرضه للعقاب المادي أو المعنوي.

4- الطريقة الكلية و الجزئية في التعلم:الطريقة الكلية هي التي تقضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم حفظها أو تعلمها

[17] شعلال مختار، مرجع سبق ذكره، ص29-30.

على مراحل متتالية، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه، أما إذا كان العمل بسيطا أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها، فمن المفيد أن يعطي مرة واحدة حتى تكون الصورة واضحة متكاملة[18].

أما "صلاح الشنواني"، فقد استخلص مبدأ هاما آخر، وهو:

5- مراعاة الفروق الفردية: إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على التدريب، ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج التدريب وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد[19].

4. أنواع التكوين:

من أنواع التكوين منها ما تتم حسب مرحلة التوظيف، ومنها ما تتم حسب نوعية الوظيفة. وعليه، فالتكوين ينقسم على حسب عدة مراحل، وهي:

- **التكوين حسب مرحلة التوظيف:**

توجيه وإعداد الموظف الجديد: يبدأ الإعداد حين ينتهي التعليم وكل برنامج فعال ومتكامل إقراره للإعداد، يفترض التنسيق بين هذين الأمرين، فالموظف لا يمكن اعتباره مؤهلا بطريقة كافية، إذا اكتفى بمجرد ما تقدمه له المؤسسات التربوية من التعليم العام أو المعاهد التي تتولى تدريبه بعد حصوله على وظيفة[20].

التكوين أثناء العمل: التكوين يشكل بطبيعته وأهدافه حلقة مكملة للإعداد، لابد من إجراءها لتأمين الكفاءة المهنية والعلمية عند الموظف، على ضوء التطورات الطارئة على وظيفته ومقتضياتها التي يطمح الوصول إليها وتحقيقها، عن طريق تكوين أثناء العمل هي تحقيق الفعالية اختصار مدة التمرين،

[18] عبد الكريم درويش: نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح، مجلة الإدارة العدد الرابع، القاهرة 01 أفريل 1972 ص 43.

[19] صلاح الشنواني : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية 1987، ص 153.

[20] الحلبي حسن، 1982، تدريب الموظف، بيروت، منشورات عويدات، ط2، ص40.

استبعاد العادات السلبية في العمل، رفع معنويات الموظف، وكذا توفير إمكانيات الترفيع أي تحسين قدرات الموظف[21].

- **بغرض تجديد المعرفة والمهارة:** حينما تتقادم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك وعلى سبيل المثال حينما تدخل المعلومات الحديثة وأنظمة الكمبيوتر في أعمال المشتريات والحسابات والجور، وحفظ المستندات، يحتاج شاغل هذه الأعمال إلى معارف ومهارات جديدة تمكنه من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.
- **التكوين بغرض النقل والترقية:** تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها وهذا الاختلاف يتطلب تكوين لسد هذه الثغرات في المهارات والمعارف ويمكن تصور نفس الأمر حينما تكون هناك رغبة للشركة في ترقية أحد عمال الإنتاج إلى وظيفة مشرف أي ترقية العامل من وظيفة فنية إلى وظيفة إدارية وهذا الفرق يبرز التحاق العامل ببرنامج تكويني عن المعارف والمهارات الجديدة[22].
- **التكوين لتهيئة المعاش:** في بعض المؤسسات الراقية يتم تهيئة العامل من كبار السن للخروج إلى المعاش وبدلا من أن يشعر الفرد فجأة أنه تم الاستغناء عنه بالخروج إلى المعاش، يتم تكوينه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستمتاع بالحياة، والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج إلى المعاش.

- **التكوين حسب نوع الوظائف:**

- **تكوين مهني:** يختص بالمهارات المهنية المطلوبة لعمل معين وتحويل العمال من عمال عاديين إلى عمال ذوي مهارات.
- **تكوين مهني وفني عالي:** يهتم بالتخصصات العالية وبالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين ويمكن الاستفادة منه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

---

[21] ماهر أحمد، 2003، إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الجامعية، ص69.

[22] المرجع نفسه، ص69.

- **تكوين تخصصي:** ويتضمن معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، وتشمل عادة الأعمال المحاسبية، المشتريات، المبيعات، الإنتاج، المعارف والمهارات.
- **تكوين للإشراف والإدارة:** يختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية، كما يتضمن تعليم المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية، الأدنى، الوسطى أو العليا، وهي معارف تشمل العمليات الإجارية من تخطيط، تنظيم، رقابة، اتخاذ قرارات توجيه، قيادة، تحفيز، إدارة جماعات العمل، التنسيق والاتصال[23].

- **التكوين حسب مكانه:**

- **التكوين داخل المؤسسة:** يعني تقديم المعلومات والإرشادات اللازمة للعامل للتحكم في الوظيفة والأعمال الجديدة ضمن الظروف والشروط الداخلية، الواقعية للمؤسسة، والتي هو معتاد عليها وسوف يؤدي فيها أيضا نشاطاته الجديدة بعد التكوين[24].
- **التكوين خارج المؤسسة:** تفضل بعض المؤسسات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التكويني خارج المؤسسة وذلك إذا كانت الخبرة والأدوات متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة، ويمكن الاستعانة بمؤسسات خاصة أو الالتحاق بالبرامج الحكومية.
- **شركات التكوين الخاصة:** على أي مؤسسة تسعى إلى التكوين الخارجي بواسطة مكاتب أو شركات تكوين خاصة أن تطمئن على جدية التكوين فيها، وأن تفحص سوق التكوين، وأن تقوم بتقييم مثل هذه المكاتب والشركات الخاصة.
- **البرامج الحكومية:** تقوم الدولة أحيانا بدعم برامج التكوين، وذلك من خلال برامج تتركز على رفع المهارات والمعارف في مجالات تهتم بها الدولة.
- **التكوين المرحلي:** ينقسم إلى ثلاثة أنواع:
- **التكوين الأولي:** يتم في المعاهد ومراكز التكوين وفي الجامعات أيضا، ويتمثل في تحسين مستوى الموظف وتوعيته، وإعداده لممارسة الوظيفة، وقد يتحقق الهدف على مراحل، إذ يشتمل مختلف

[23] عيساوي عبد الرحمان محمد، علم النفس الإنتاج، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص43.

[24] دادي ناصر عدون، 1996، اقتصاد المؤسسة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص287.

الأصناف أين يستدعي الأمر ضبط مناهج التكوين ومستويات التوظيف، أو الترشيح لذلك واختيار العناصر الكفة للتأطير مع تحديد المدة التي يجب أن يقضيها المتربص.

- **التكوين أثناء الخدمة:** يعتبر هذا التكوين مهنيا مستمرا، هدفه تعويض النقص المتعلق بالمجال النظري والتطبيقي للمهمة، لأنه أساس ودعامة التكوين المهني ومن خلال يمكن تكوين المتربص وتدريبه حتى يكون قادرا على أداء رسالته المهنية في المؤسسة علما بأن الرصيد الثقافي لأي موظف كان يعتبر زادا أساسيا تنعكس إيجابياته على التكوين المهني أو التكوين أثناء الخدمة، ويهدف هذا الأخير إلى إعداد الفرد مهنيا حتى يستطيع التكيف مع الوسط المهني الذي يعمل فيه، ويساعده هذا الإعداد على أداء واجبه ويجعله يرغب في البحث والتجديد.
- **التكوين الذاتي:** يتعلق بمبادرة المتكون إلى تكوين نفسه بنفسه، وهذه صفة مشتركة في جميع التعاريف لمفهوم التكوين الذاتي ومؤداه أن المتكون لا يتلقى تكوين داخل هيئة مكونة ولا من قبل مكون خاص، وعليه فالتكوين الذاتي هو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالاعتماد على نفسه ومحاربة الروتين الذي يتخبط فيه من أجل تجديد معلوماته وتحسين مستواه[25].

5. أهمية التكوين:

تتجلى أهمية التكوين في النقاط التالية:

- **زيادة الإنتاج:** إن اكتساب الفرد للمهارات من خلال التكوين تنعكس على حجم الإنتاج وجودته بالإضافة إلى التزايد المستمر للجوانب الفنية للوظائف والأعمال، في الوقت الحاضر تدعو الحاجة إلى التكوين المنظم حتى يتوفر لدى الفرد على الأقل الحد الأدنى الملائم لهذه الأعمال.
- **رفع معنويات الفرد:** بمعنى أن التكوين يكسب القدر المناسب من المهارات التي تؤدي به إلى زيادة ثقة الفرد بنفسه أو يحقق نوع من الاستقرار النفسي[26].

[25] أورسلان رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب، ط2، البليدة، الجزائر، 2000، ص280-282.

[26] شعلال مختار، مرجع بق ذكره، ص32-33.

- **تخفيض حوادث العمل:** يساعد تكوين العمال على أداء الأعمال بشكل سليم وبدون أخطار التي يمكن أن تؤدي إلى حوادث عمل، وهذا بدوره يقدم للمؤسسة فوائد كثيرة كتقليص من النفقات التي تدفع على التعويض عن الحوادث.
- **تخفيض معدلات الدوران في العمل:** يؤدي التكوين دورا هاما في تخفيض حالات ترك العمل والتأخر والغياب وتخفيض المنازعات بين العمال[27].

6. أهداف التكوين:

بما أن التكوين يعتبر أهم عنصر لضمان تحقيق أعلى درجات كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات وتنميتهم من ناحية معارفهم وقدراتهم من الناحية النفسية والاجتماعية، فهو يتميز بأهداف يسعى إلى تحقيقها داخل المنظمة، سنلخصها كالآتي:

- خلق شعور الانتماء لدى العاملين اتجاه مؤسساتهم وتشجيعهم على الإدراك الأفضل لبيئة العمل المنتمون إليها؛
- الحفاظ على المستوى المطلوب من القدرات والمكتسبات لتطوير المنظمة؛
- المساهمة في تطوير الوقاية والحماية للعاملين في الإدماج بسهولة في مؤسسات جديدة؛
- تكييف العمال لمهام محددة بدقة وكذا في تغيير المناصب أو الوظائف؛
- ضمان التلاؤم بين قدرات ومعارف ومكتسبات العمال؛
- إعطاء الإمكانية للعمال في اكتساب ثقافة عامة والحفاظ عليها وإتقانها؛
- مساعدة القيادة في ضمان التوافق في الموارد البشرية بغرض الاستجابة للأهداف الحالية لكل مصلحة في المنظمة؛
- السماح لمديرية المنظمة بتحديد العاملين المؤهلين للترقية؛
- المساعدة على الاندماج الأحسن للفرد في المكان والوقت الملائم؛
- المساهمة في إعداد برنامج التنمية وسياسة اكتساب الموارد البشرية؛
- تحسين مكانة العمال عن طريق الترقية؛

[27] سليمان خليل فارس، 2000، إدارة الموارد البشرية، سوريا، منشورات جامعة دمشق، ص186.

- دعم الفعالية لمختلف مستويات العاملين عن طريق الاستعمال الأفضل للآلات والعتاد وكذا تخفيض الحوادث في العمل؛
- إنشاء أفضل سلوك في العمل وتشجيع المواقف الإيجابية التي تسمح بتخفيض التكاليف والضياع الذي يلحق بالإنتاج، وكذا تحسين نوعية وكمية الإنتاج؛
- التكيف مع متطلبات المحيط الذي هو في تغيير مستمر؛
- تطوير قدرات التحكم لدى المكونين، وتنمية قدراتهم الذكائية؛
- تقدير الذات عند كل عامل؛
- السماح بتحويل العمال الذين فقدوا وظائفهم إلى وظائف أخرى تتطلب كفاءات مختلفة.
- تحسين التعبير اللفظي للعاملين وكذا تجنيبهم عند تقديم لبحوث مهنية؛
- تشجيع العلاقات بين الأفراد العاملين وتحليل الوضعيات التنظيمية[28]؛

يمكن حصر الأهداف أيضا فيما يلي:

- من خلال التكوين يتم توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكات التي تنجم عنها المخاطر؛
- الحد من السلوكات التي تعيق الفرد وتحد من نجاح برنامج الأمن الصناعي والأساليب الوقائية؛
- الرفع من مستوى أداء الأفراد ونمو الوعي لديهم؛
- اكتساب معلومة جديدة كفيلة بعزوف الفرد عن بعض السلوكات السلبية[29].

ما نستنتجه من خلال هذه الأهداف، أن تكوين الأفراد، هو تجديد وتحديث المعلومات والقدرات والمكتسبات بما يتوافق مع التغيرات التي تحدث، وهذا ما ينتج عندهم مواكبة التطورات التكنولوجية ويساعدهم على التأقلم مع مناصب عملهم وتحقيق مردود إنتاجي جيد.

[28] شعلال مختار، مرجع سبق ذكره، ص33-34.

[29] بكراوي عبد العالي، بوحفص مباركي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، الجزائر، 2018، ص269.

7. فوائد التكوين:

تتمثل فوائد التكوين، في النقاط المختصرة التالية:

- **الرفع من مردودية الإنتاج:** إن زيادة وصقل المهارات لدى العمال سيؤدي إلى تحسين أدائهم وبالتالي الزيادة في إنتاجهم، ومنه يستمر النمو والتطور في المنشأة وتحقق أهدافها.
- **إعداد عمال مؤهلين داخل المنظمة:** التكوين هو الوسيلة لإعداد وتهيئة طبقة من العاملين المؤهلين لتوليهم المهام الأعلى في المستقبل بدلا من الاعتماد على المصادر خارج المنظمة وفي غالب الأحيان تكون لا تفي باحتياجات المؤسسة.
- **تخفيض في تكاليف الإنتاج عن طريق التكوين:** يمكن تخفيض النفقات بزيادة المهارات والكفاءات في العمل ويؤدي ذلك إلى التقليل من نسبة الأخطار والإصابات، "إن التكوين يساعد على انتعاش اقتصاد المؤسسة وتنميته"، مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج.
- **ضمان استمرارية المؤسسة:** "إن التكوين يعمل على الاستمرار داخل المنشأة، فالأفراد المدربون يضمنون الاستمرار في التشغيل بكفاءة والإنتاج المستمر".
- مساعدة العاملين في التعرف على الأهداف التنظيمية.
- تقوية العلاقة بين المسؤولين والعمال والتقليل من الإشراف والرقابة.
- مساعدة العمال في التغلب على حالات القلق والتوتر والاغتراب والصداع داخل المؤسسة.
- تحسين الاتصالات بين العمال وتقوية تماسكهم داخل المؤسسة وحتى تصبح بذلك المؤسسة مجال ملائم للعمل.
- تقليل من أخطار العمل، وتخفيض نسب حوادث العمل، وكذا بمساعدة العمال على الإنجاز والثقة بالنفس.
- تزويد العمال بالمعلومات التي تعمل على تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات[30].

[30] مؤيد سعيد السالم، حرشوش الصالح، 1991، إدارة الموارد البشرية، بغداد، ديوان العلوم للطباعة، مطبعة الاقتصاد، ص101.

خلاصة القول، أن التكوين نشاط مستمر ومتجدد فهو لا ينتهي مادام الأفراد يزاولون وظائفهم ومهامهم، وهو متجدد لأنه يقابل احتياجات محددة لدى الأفراد والإدارات وهذه الاحتياجات تتغير وتتجدد باستمرار مع مرور الزمن.

إن التكوين يؤكد بطريقة واضحة الفائدة الحقيقية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، لأن التكوين يسمح بالتغلب على عدم التكيف الذي يستطيع أن يشمل المبتدئين خلال المراحل الأولى للتحصيل المعارف الصحيحة، والارتباط بالتجربة العادية أو التطور ذو النوعية اليدوية الخاصة والأكثر تعقيدا[31].

8. معوقات التكوين:

بما أن التكوين يتميز بالأهمية ولديه أهداف يتعرض للعديد من المشكلات والعراقيل التي تعيقه وتمنعه من تحقيق أهدافه، تتمثل في:

- عدم دراية ومعرفة بعض المسؤولين لأهمية التكوين؛
- عدم كفاءة القائمين على هذه المصالح حيث يقومون بأعمال روتينية وإدارية تتماشى مع فهمهم لمهمة مسؤول التكوين؛
- اعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى، وبذلك تقل أهمية الدور المنوط به؛
- هناك اعتقاد من العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله وهذا يوضح افتقار العاملين إلى الفهم السليم بأهمية التكوين ومدى منفعته لهم وللمنظمات التابعين لها مما يؤدي بهم إلى النظر إلى التكوين بأنه تقليل من قدرتهم ومكانتهم؛
- عدم وضوح أهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساسا لنجاح الدورة، ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقويم العلمي ولا يكون ممكنا؛
- افتقاد الدورة التكوينية للأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني[32].

---

[31] شعلال مختار، مرجع سبق ذكره، ص37-38.

[32] الدرس الخامس، مراحل ومعوقات التكوين، اطلع عليه يوم: 2024/01/11، على الساعة: 51: 20، من الموقع الالكتروني:

9. الجانب القانوني للتكوين:

في القانون الجزائري، هناك مرسوم تنفيذي يتعلق بتكوين الأفراد العاملين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم رقم 96/92 الصادر في: 03 مارس 1996".

- المادة 01: يحدد هذا المرسوم الشروط المتعلقة بأعمال التكوين المتخصص
- التحضيري للالتحاق بالوظائف العمومية، وكذا تحسين مستوى الموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية.
- المادة 13: تقرر برامج دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، كما يأتي من قبل السلطة المكلفة بالوظيف العمومي للالتحاق بالأسلاك والرتب المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومة.
- المادة 14: يمكن القيام بأعمال تكوين الموظفين أو تحسين مستواهم أو تجديد معلوماتهم حسب الأسلاك والرتب وفق الدورات التالية:
- دورات قصيرة المدى، إذا كانت المدة ستة (06) أشهر؛
- دورات متوسطة المدى، إذا كانت المدة تفوق ستة (06) أشهر وتساوي سنة (01)؛
- دورات طويلة المدى، إذا كانت المدة تفوق سنة (01) وتساوي ثلاث (03) سنوات أو تقل عنها[33].

11. الاحتياجات التكوينية في المؤسسة:

تحتاج المنظمة لمواجهة التحديات التي تواجهها، أو للرفع من قدرات العمال على إنجاز عملهم بشكل ملائم إلى الاحتياجات التكوينية، وهي تعبر عن الأفراد المطلوب تكوينهم، والذين يسجلون قصورا في أدائهم.

وهي تعتبر مجموعة المتغيرات أو الإضافة المطلوب إحداثها في معرفة العاملين أو مهارتهم أو اتجاهاتهم أو سلوكهم، وذلك للتغلب على المشاكل التي تعترض بسير العمل أو الإنتاج، أو تعرقل السياسة العامة للمنظمة.

وهناك من يحدد الحاجة التكوينية على أنه إخفاق فرض أو مجموعة من الأفراد في تحقيق الأهداف المشهودة من تقديم خدمة أو منتج بالكفاءة والفاعلية المطلوبة[34].

---

https://elearn.univ-tlemcen.dz

[33] موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص282.

يمثل تحديد الاحتياجات التكوينية العنصر الرئيسي والهيكلي في صناعة التكوين حيث تقوم عليه جميع دعائم العملية التكوينية وتنمية الموارد البشرية في المنظمة، إذ أن أي خلل بهذا الهيكل سيطيح بجميع الجهود التي تبذلها المنظمة من أجل الارتقاء بمستوى مهارات وكفاءة العاملين بها، إذ من الصعب تحديد الأشخاص الذين يشملهم التكوين وأهداف التكوين ومحتوى البرنامج والأسلوب الذي يمكن أن يقدم به التكوين بدون التحديد الدقيق والموضوع للاحتياجات التكوينية، وترجع عملية التحديد هذه في الأساس إلى الحاجة إلى علاج مشكلة العمل من خلال التكوين، كما أنه توجد مشكلات أخرى قد لا يفيد فيها التكوين وهو ما قد يظهره التحليل التنظيمي للمنظمة والذي يسبق عادة تحليل الاحتياجات التكوينية هو الأداء الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير وتنمية أداء الأفراد من خلال العملية التكوينية وبلوغ الأهداف المسطرة من خلال المنظمة.

"واحتياجات التكوين تعرف بذلك الفرق بين الوضعية الحالية والوضعية المرجو الوصول إليها، أي الفجوة بين الوضعيتين"، وحتى نستطيع الارتقاء بمكانة التكوين في المنظمة لابد أن نأخذ في الحسبان المجال المكاني للتكوين (مكان التكوين) والفوائد المرجو تحقيقها، وطبيعة الفجوة التي يغطيها التكوين، والمجال الزمني لمردود التكوين[35].

فالحاجة للتكوين تظهر من خلال ثلاث (03) مستويات هامة (تحديد المنظمة، تحديد المهام، تحديد احتياجات الموظفين).

- **تحديد المنظمة:** يتطلب فحصا وتشخيصا لجميع العوامل التنظيمية كثقافة المنظمة ورسالتها وهيكلها التنظيمي إذ أن كل عامل من هذه العوامل يساعد في تحديد الحاجات التنظيمية، أي يحدد ويضمن الحاجة إلى التكوين في كل مجال من نشاطات المنظمة، "والتكوين ليس هدفا في حد ذاته، بقدر ما هو وسيلة لزيادة فاعلية الأداء التنظيمي، لذلك فإن نقطة البدء في تقدير احتياجات التكوين تتمثل في دراسة مؤشرات الأداء التنظيمي، والتي يمكن حصرها في كفاءة الإنجاز أي المعدلات الإنتاجية، الربحية،

---

[34] سعاد عباسي، أمين مخفوظي، إستراتيجية العملية التكوينية وتأثيرها على تطوير وتنمية الكفاءات، دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد 01، العدد 02، المدية، الجزائر، ص07.

[35] الصديق بخوش، الإدارة الإستراتيجية للتكوين، تم الطلاع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 00: 20، من الموقع الالكتروني:

https://islamfin.yoo7.com/t1393-topic

تكلفة المواد"، وبدراسة هذه المؤشرات من حيث اتجاهها وعلاقتها ببعضها البعض وعلاقتها بأهداف المؤسسة يمكن استخلاص استنتاجات عن مدى الاحتياج إلى تنمية الأداء الوظيفي.

- **تحديد المهام:** إن الهدف الرئيسي لعمليات تحليل وتوصيف الوظائف هو تصحيح الأخطاء التي طرأت على الواجبات والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة للوظائف الموجودة في المنظمة وهذا التصحيح سوف يحقق مطلبين يخدمان مصلحة كل من المنظمة والموظف وهذا المطلبان هما:
  - وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؛
  - الدفع على قدر العمل؛
- **تحديد احتياجات الموظفين:** ونحاول هنا أن نقيس أداء الفرد في وظيفته وتحديد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه، وينصب التحليل هنا على العامل وليس على الوظيفة. ونستخدم في هذا المدخل أسلوب الملاحظة أو المقابلة أو تقارير تقييم الأداء، أو توزيع قوائم رصد الاحتياجات التدريبية على عدد الأفراد[36].

12. البرنامج التكويني:

لقد تطرقنا في العنصر السابق إلى، تحديد الاحتياجات التكوينية والتي تمثلت في: المنظمة والمهام أي الوظائف التي يقوم بها العمال، وأيضا تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى جهد ومعرفة واكتساب جديد لتحقيق النتائج المراد تحقيقها داخل المؤسسة.

وإن هذه الاحتياجات، تتطلب إعداد برنامج تكويني، الهدف منه يختلف على حسب:

- اكتساب معلومات جديدة، عن طريق تزويد الموظفين بمعارف جديدة مطابقة للتطورات الحديثة التي يعرفها سوق الإنتاج، ومن أجل أن يقدموا أعمالهم بدقة في مستوى من الكفاءة العالية.
- اكتساب خبرات ومهارات جديدة، عن طريق استعمال التكنولوجيا الحديثة حيز التشغيل.
- ترقية سلوكيات وشخصيات الموظفين، وتكون عن طريق، تزويدهم بالمعرفة والمهارة.

فهذا البرنامج التكويني يتميز بمبادئ أساسية، وهي:

---

[36] الاحتياجات التكوينية (التدريبية)، منتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، اطلع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 30: 21، من الموقع الالكتروني:

https://hrdiscussion.com/hr58116.html

- التركيز عل المكون أكثر من التركيز على المتكون؛
- مراعاة الفروق الفردية بين الأفراد المتكونين؛
- الجمع بين الناحية النظرية والناحية العلمية التطبيقية؛
- إبراز المهارات؛
- تعزيز الاتجاهات والقيم الإيجابية؛
- مراعاة الدقة والموضوعية والحداثة؛
- الالتزام بفلسفة وأهداف وتوجهات البرنامج التكويني؛
- تناسب مستوى المتكونين الذين سيشاركون في البرنامج التكويني؛
- وضوح وترابط الأفكار والمفاهيم.

كما يتم تنفيذ البرنامج التكويني عن طريق الخطوات الثلاثة الآتية:

- **اختيار المكونين:**

إن البرنامج التكويني يتم تنفيذه عن طريق مكونين مؤهلين يتميزون بمهارات مختلفة، كمهارة: التفاعل، الاتصال، الإنصات، الملاحظة، الإقناع، وأيضا مهارة: استخدام لغة الجسم واستخدام الوسائل المساعدة؛ لأنهم يقومون بوضع معدل سرعة العملية التكوينية ويقدمون التوجيه والمساعدة للمتكونين، ويقومون بتوفير الخبر في مادة التكوين. كما أنهم يلعبون دورا في تقويم نظم التكوين أثناء مرحلة تحقيق صلاحية تصميم هذا البرنامج، ولذا فإن جودة البرنامج التكويني تعتمد على كفاءة هؤلاء المكونين.

- **اختيار وتحديد المتكونين:**

إن الأفراد المتكونين هم العنصر الأكثر استفادة من نشاط التكوين بالمؤسسة أو خارجها، يمكن أن يكونوا موظفين جدد أو قدامى في الخدمة في مختلف المستويات الإدارية. وتتمثل عملية اختيار المتكون على حسب:

- حاجات المتكون الفعلية لحضور البرنامج التكويني؛
- رغبة واستعداد المتكون لحضور الدورة التكوينية؛
- التجانس النسبي بين المتكونين في البرنامج التكويني؛

- المؤهلات العلمية؛
- مدة الخبرة في العمل؛
- المستوى الإداري للمتكونين؛
- مراعاة عدم تعطيل العمل خلال حضور المتكون للدورة التكوينية؛
- المشكلات والصعوبات التي تواجه المتكونين وواقع عملهم؛
- عدد المشاركين في الدورة التكوينية.

- **ميزانية التكوين:**

ميزانية التكوين تتم عن طريق حساب التكاليف وتقييم المردودية في نطاق واسع، وتتوقف على تعاون أطراف المؤسسة المتمثلين في: مكونين، رؤساء العمل، إطارات[37]، ...الخ.

13. التكوين للتقليل من حوادث العمل:

يلعب التكوين دورا أساسيا في زيادة فعالية المؤسسة من خلال تعيين مهارات وقدرات الموظفين التي تساعدهم على تحسين أدائهم ومواكبة المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى المحيط الداخلي للمؤسسة أو على الصعيد الخارجي لها.

حيث أصبح تكوين الموظفين ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها من طرف المؤسسة إذا أرادت تحسين نوعية خدماتها والارتقاء بها إلى مستوى يضمن لها المنافسة والاستمرار والتطور وحتى تتمكن المؤسسة من بلوغ هذه المكانة لابد أن تتابع باستمرار مستوى أداء موظفيها، ومن تحديد الاحتياجات التكوينية لهم ومن ثم تخطيط وتصميم البرامج المناسبة والملائمة حسب الأهداف المسطرة والمراد تحقيقها قصد تنفيذها وتقييمها ومتابعتها.

وتمثل حوادث العمل وإصاباتها مشكلة أساسية في وقتنا الراهن، حيث تزداد أهمية هذه الحوادث بازدياد النهضة الصناعية في مجتمعات دول العالم، ولذلك يلزم دراسة أسباب وقوع الحوادث ونتائجها ووضع الأساليب الوقائية للحماية من حوادث العمل، فالحادثة تمثل مشكلة اقتصادية، اجتماعية، نفسية

[37] لعطوي سيد علي، معصيم أسامة، دور التكوين في الرفع من فعالية وأداء الموظفين، دراسة حالة شركة سونطراك فرع "SOTRAZ" نموذجا، مذكر مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران 2، 2021/2020، ص39-41.

وصحية، كما أن انخفاض معدل الحوادث مرتبط بتكوين الأفراد على بعض الأساليب الجديدة من مهارات وخبرات ومعارف جديدة.

فالتكوين يستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المكون يقع عبء تغيير سلوك العامل، من خلال القيام بالسلوك الآمن والسليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث، حيث تهدف المؤسسات اليوم من وراء تكوين مواردها البشرية إلى الوصول لتحقيق تغيير إيجابي في سلوك العاملين وإكسابهم المرونة اللازمة، بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل، إضافة إلى سعيها لتطوير مستويات أدائهم بما يسمح من التخفيض من معدلات حوادث العمل. ويحقق نشاط التكوين أهدافه إذا تم تصميمه وإعداد له بشكل علمي يقوم على التحديد الدقيق للاحتياجات التكوينية لكل من الأفراد والمؤسسة والسهر على متابعة البرنامج التكويني والقيام بتقييم نتائجه.

فكل الأنشطة داخل المؤسسة يتم القيام بها وتحقيقها بواسطة الأفراد، وعليه فإن دراستنا تمحورت دور التكوين في التقليل من حوادث العمل بما له من أهمية بالغة في مساعدة الأفراد على تجنب الحوادث التي يتعرضون لها أثناء أداء مهامهم[38].

كما تبرز أهمية التكوين باعتباره أهم السبل للنمو المهني والحصول على المزيد من الخيارات الثقافية والسلوكية وكل ما من شأنه رفع مستوى أداء الموظفين في المؤسسة الاقتصادية ومن ثم المساهمة الفعالة في تحسين نوعية الخدمات المقدمة لكل الأطراف التي لها علاقة مباشرة بهذه المؤسسة، وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

- **بالنسبة للمؤسسة:**
- زيادة الإنتاجية من خلال تطوير المهارات المكتسبة في عملية الإنتاج وتطوير المستوى التنظيمي في المؤسسة؛
- يساعد في بعث روح انتماء المؤسسة وربط العاملين بأهداف المؤسسة؛
- يساعد على خلق توجهات إيجابية داخلية وخارجية بالنسبة للمؤسسة؛
- يعمل على تطوير أساليب القيادة والإشراف وترشيد القرارات الإدارية؛

[38] لادي بديعة، مرجع سبق ذكره، ص143.

- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة؛
- تحسين السمعة وتوثيق العلاقات مع المتعاملين من الجمهور؛
- الحفاظ على المعدات والأجهزة وحسن أدائها والتعامل معها، العطل والإتلاف.
- **بالنسبة للعاملين:**
- يساعد في تحسين فهمهم واستعابهم لأدوارهم في المؤسسة؛
- ينمي الدافعية للأداء لديهم عن طريق خلق روح المبادرة والابتكار؛
- يساعد في تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد؛
- العمل على تطوير إمكانية قبول الأفراد للتكيف مع المتغيرات الحاصلة وعدم مقاومتها؛
- يحسن أداء الفرد، ويعكس ذلك في زيادة نوعية الخدمات المقدمة بأقل جهد، وفي أقصر وقت؛
- زيادة الفهم للقوانين، النظم واللوائح المنظمة للعمل والعلاقات؛
- يساعد في اتخاذ القرارات الأفضل، كما يزيد من قابلية حل المشاكل التي تواجه الأفراد في بيئة العمل[39].

كما قلنا في السابق، وظيفة التكوين، تتضمن عملية تغيير سلوك العاملين بإكسابهم مهارات وقدرات ومعارف التي تخدم مصالح المنظمة. فيمكن حصر أهدافه للوقاية من مخاطر الحوادث، فيما يلي:

- من خلاله يتم توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكات التي تنجم عنها المخاطر؛
- الحد من السلوكات التي تعيق الفرد وتحد من نجاح برنامج الأمن الصناعي والأساليب الوقائية؛
- الرفع من مستوى أداء الأفراد ونمو الوعي لديهم؛
- اكتساب معلومة جديدة كفيلة بعزوف الفرد عن بعض السلوكات السلبية[40].

[39] لادي بديعة، مرجع سبق ذكره، ص143.

[40] بكراوي عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص269.

- **خاتمة الفصل الأول:**

ما يمكننا استخلاصه من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل؛ إن التكوين في المؤسسة من أهم مقومات بناءها وضرورة أساسية لبناء كفاءة الأفراد وتطوير قدراتهم. فالتكوين يفيد الفرد من ناحية ويفيد المؤسسة أكثر من ناحية أخرى.

وعليه، فيتوجب الاهتمام الكبير بالتكوين وضرورة وجود متخصصين للقيام به. لأن إغفال عملية تكوين العاملين قد يكون أكثر المسببات لتحقيق الأهداف الموجودة، منها: زيادة الإنتاجية، رفع معنويات الأفراد، تخفيض حوادث العمل ويتم هذا سواء قبل الخدمة أو أثناء الخدمة ومنه تعتمد المؤسسات الجزائرية اليوم على هذه الطريقة التي أصبحت تحظى بأهمية كبيرة مقارنة مع السنوات السابقة إذا نلاحظ تفطن بعض المسؤولين إلى مدى أهمية العنصر البشري المدرب والمؤهل في العملية الإنتاجية، وبالتالي تقول أن المؤسسة التي تملك أكثر الكفاءات والأطر المؤهلة هي التي تعرف مستوى إنتاجي كبير أو كفاية إنتاجية، وهذا دون الاستغناء عن التطورات التكنولوجية ونذكر منها الآلات الحديثة، والوسائل الإنتاجية الحديثة.

إذ لاشك، أن النجاح في تحقيق أهداف التكوين يعود على المنظمة بالفائدة، فتضمن اتفاق سلوك الأفراد مع الاتجاهات السليمة المؤدية إلى ارتفاع مستويات الأداء لذلك فإن الهدف الأساسي الذي يسعى إليه إدارة الأفراد أن يؤدي التكوين إلى زيادة الفعالية للأداء التنظيمي بشرط أن تكتمل كافة مراحل خطة التنمية الإدارية في المؤسسة وأن يتوفر المناخ المناسب الذي يساعد الفرد المتكون على نقل خبراته المكتسبة من التكوين إلى الممارسة العملية حيث ينقل كل معارفه وخبراته إلى مستوى المؤسسة من أجل رفع المستوى الإنتاجي أو مردودية المؤسسة خاصة إذا ما أخذ بعين الاعتبار النظام الاقتصادي السائد اليوم من خلال الإصلاحات الاقتصادية التي تعرفها الجزائر اليوم وهذا في ظل حرية التنافس وجودة المنتوجات وأداء الأفراد.

وهذا ما تسعى إليه، المؤسسة الاقتصادية "ميناء أرزيو EPA"، فهي تسعى جاهدة إلى رفع الإنتاجية وأداء الأفراد بأساليب الأداء الجديد.

الفصل الثاني النظري:
مدخل إلى حوادث العمل والأمراض المهنية

- **مقدمة الفصل الثاني:**

حادث العمل، هو، التوقف عن النظام الطبيعي لسير عمل ما. ينتج عن طريق خلل في نظام سير العمل؛ ولإيقاف هذا الحادث علينا بإصلاح الخلل.

ومن الطبيعي، أن يحدث هذا الحادث من دون أن نكون على دراية بحصوله، أما إذا وقع لسبب يمكن توقعه، فيمكننا إيقافه وتفاديه عن طريق إحكام الرقابة على أجهزة العمل.

كما أن حوادث العمل، تعتبر ظاهرة اجتماعية ومشكلة تنظيمية ملازمة لمختلف المنظمات العمالية، وباختلاف طبيعة نشاطاتها. ونظرا لازدياد نسبة العمال فيها وتزايد استخدامات التكنولوجية الحديثة والثورة الرقمية وما صاحبها من تغيرات وتعقيدات ومخاطر مهددة للموارد البشرية في مواقع العمل؛ نتج عنها ظروف بيئة غير آمنة تهدد سلامتهم وصحتهم المهنية.

وعليه، سيكون حديثنا في هذا الفصل على حوادث العمل من حيث: إعطاء تعريفات لحوادث العمل، ومفاهيم مختلفة لمفردات الحوادث، وأيضا رؤية موجزة فيما يخص أوجه التشابه والاختلاف لهذه المفردات، عوامل وأسباب حوادث العمل، تصنيف وأشكال وعناصر ومراحل حوادث العمل، النتائج السلبية والإيجابية جراء حدوث حوادث العمل، طرق قياسها ونظرياتها، الآثار الناجمة عن الحوادث، المخاطر التي يتعرض لها العامل وكيفية التصريح بحادث العمل، وما هي أهم التعويضات، الإجراءات والاستراتيجيات الوقائية من حوادث العمل. كما سنتطرق أيضا إلى إيجاد وسائل تقلل من حوادث العمل وكيفية الوقاية منها عن طريق تكوين العمال.

1. تعريف حوادث العمل:

تعريفها لغة: حادث العمل هو كل حدث غير متوقع وغير مخطط يقع أثناء العمل أو بسببه أو الذهاب والإياب منه نتيجة أسباب إنسانية أو مادية، قد ينتج عنها إصابة للإنسان أو ضرر في الممتلكات.

أما **التعريف الاصطلاحي**، فلقد تعددت تعاريف الحوادث المهنية على حسب كل فرد معني بالأمر، وباختلاف التوجهات النظرية والزوايا والجوانب كلا حسب تخصصه (اجتماعيا، نفسانيا، قانونيا، ...).

لذا فيما يلي، سنعرض البعض منها:

-تعريف "حنفي عبد الغفار، 1991": "تعتبر حوادث العمل في ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو نتيجة سلوكات إنسانية غير آمنة".

- تعريف "محمد فالح صالح، 2004": "حوادث العمل هو كل ما يصيب عناصر الإنتاج وتؤدي إلى خسارة تلحق بها، وقد كون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة الظروف الخارجية للعمل التي ليس بالإمكان السيطرة عليها أو تفاديها".

-تعريف السعيد السالم مؤيد، 2009": "هو حدث مفاجئ يقع أثناء العمل مما يسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة والمكائن المستخدمة أو بسبب فرض نفسه لسوء أداءه ولسوء استعماله".

-تعريف "مصطفى أحمد، 2010": "الحدث هو أمر غير مرغوب فيه وغير متوقع يؤدي إلى عرقلة النشاط وأشكاله لكن ليس بالضرورة بسبب الأضرار والخسائر والإصابات".

-تعريف "مصطفى أحمد أبو عمرو، 2010": "أمر مفاجئ، وهو أيضا أمر عارض، يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه. وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها"[1].

موسى – حنان علي: دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة في التقليل من الحوادث المهنية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 49، 2018، ص: 226.

حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1991، ص440.

محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان، 2004، ص186.

السعيد السالم مؤيد، إدارة الموارد البشرية، دار الإرشاد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص167.

مصطفى أحمد أبو عمرو، إدارة الموارد البشرية: اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، ط1، 2010، ص125.

نفس المرجع، ص25

-تعريف "قاموس اللغة الإنجليزية" : "لفظ (Accident)، يشير إلى كل حدث يقع دون نية مسبقة أو توقع، خاصة إن كانت له خصائص أو نتائج غير مستحبة".

-تعريف "ثلايجية منال، 2019": "حوادث العمل هي: أي حدث طارئ مفاجئ وغير متوقع أو غير مخطط له يقع خلال العمل أو بسببه ما يتصل به، ويشمل ذلك أي تعرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد أو غير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى إلحاق الضرر بالمنشأة ووسائل الإنتاج".

-تعريف "عبدج الإله ابن كيران، 2014": "تعتبر حادثة شغل: كل حادثة، كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر، للمستفيد من أحكام هذا القانون، سواء كان أجيرا أو يعمل بأية صفة تبعية كانت وفي أي محل كان إما لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين، وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به، ولو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت ظروف الشغل قد تسببت في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها إلا إذا أثبت المشغل أو مؤمنه طبقا للقواعد العامة للقانون أن مرض المصاب كان سببا مباشرا في وقوع الحادثة. ويقصد بالضرر في مفهوم هذا القانون كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم، للمستفيد من أحكامه.

-أما من الناحية القانونية، نجد أن المشرع الجزائري تناول موضوع الحوادث المهنية في نصوص الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 والمتعلق بتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، والقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في نص المادة 06، على أنه: "يعتبر حادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار العمل". كما نصت المادة 09 من نفس القانون على أنه: "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو مدته وإما في وقت

منجل جمال الطاهر، (2017)، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص232.

ثلايجية منال، (2019)، أخطار وآثار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد صديق بن يحي، المجلد 2، العدد 2، جيجل، الجزائر، ص121-136. 123.

عبد الإله ابن كيران، حوادث الشغل والأمراض المهنية، وزارة العدل، مديرية التشريع، المملكة المغربية، 2014، ص04.

بعيد عن ظرف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس".

فمن خلال نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 الذي تم تطرقنا إليه سابقا؛ يمكننا استخلاص الشروط الواجب توافرها في الحادث المهني المتمثلة في: فجائية الحادث، وخارجيته، جسمانية الضرر اللاحق بالعامل، وجود علاقة العمل من خلال الارتباط العضوي بالعمل بتبعية قانونية واقتصادية وفنية، وأن يحصل الحادث أثناء العمل.

-ومن الناحية النفسانية، نجد "عزوز نور الدين، 2020" الذي يتحدث في المجلة السوسيولوجية عن حادث عمل بأنه: "كل حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل، يحدث نتيجة لسوء استعداد العامل نفسيا للعمل، أو نتيجة اضطراب نفسي أو سوء تكييف يعاني منه العامل في إحدى جوانب شخصيته، سواء كان هذا الإحساس ناتجا عن المؤشر الداخلي، بحيث يفقد العامل توازنه أو مؤشر خارجي يعيق توافقه. وبالتالي هو كل إصابة تترك أثر سلبي على كلا من العامل والمؤسسة معا أو أحدهما وتنتج عن تضافر عوامل نفسية واجتماعية وعوامل مادية".

-وتعرفه "زويتي سارة، 2017"، على أنه نوع من أنواع السلوك الإنسحابي.

إن ما نستنتجه من التعاريف النفسانية، أنه يوجد عاملان أساسيان لوقوع الحادث، هما: عدم القصد، وعدم التوقع.

فوقوع الحادثة، قد تولد في نفسية العامل الخوف والاضطراب، وهذا ما يؤدي إلى ظهور نتائج سلبية متمثلة في وقوع أضرار مادية ومعنوية تتفاوت خطورتها من جروح وكسور إلى عاهات وعجز كلي ووفاة عند بعض الحالات.

مولود ديدان، المدونة الاجتماعية، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2008، ص101-102.

عزوز نور الدين، جدلية العلاقة بين الثقافة وحوادث العمل في المؤسسة الجزائرية، مجلة سوسيولوجيا، جامعة زيان عاشور، المجلد 3، العدد 3، الجلفة، الجزائر، 2020، ص33.

زويتي سارة، ساسي هادف جبير، حوادث العمل ودور الأرغونوميا في تفادي الوقوع بها، مجلة التكامل، جامعة باجي مختار، العدد 2، عنابة، الجزائر، 2017، ص91.

-أما عند علماء الاجتماع، فهم ينظرون إلى حادث العمل، أنه يقع نتيجة الأسباب الإنسانية والتصرفات غير المأمونة وغير المتوقعة لدى العمال، ما يترتب عنها: أضرار جسمية، وأضرار نفسية. لذا يتطلب على المنظمة التي وقعت بها الحوادث، القيام بعمليات التحقيق والمتابعة وإعداد التقارير.

-فنجد كلا من "بلول أحمد وبورقدة صغير" يصرحان في مجلة للدراسات النفسية والاجتماعية، بأن: "كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وكذلك خلال قيام العامل بعمله سواء بدخوله إليه أو خروجه منه، أو كل إصابة تحدث نتيجة عمل فرد، سواء كان أجيرا أو عمال في أي مكان لحساب رئيس واحد، أو عدة رؤساء في المؤسسة.

-تعريف "عبد الرحمن لعيسوي، 2003": "هو كل سلوك خاطئ حتى وإن لم يؤدي إلى خسائر ذلك لأن السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فإنه يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية".

-تعريف "بوحفص مباركي، 2000": "هو حدث ناتج عن خطأ سلوكي غير مقصود، هذا الخطأ الذي تترتب عنه نتائج معتبرة، تتطلب تقريرا عنها.

بوحفص مباركي، (2000)، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، ص200.

كما قلنا سابقا، لقد اختلفت مفاهيم وتعاريف حوادث العمل، باختلاف الآراء والتخصصات؛ وما يمكننا إعطاءه كتعريف لحادث عمل، أنه غير مخطط له وغير مقصود وينتج عنه أضرار تصيب العامل بإصابات شديدة أو بسيطة، فتؤدي إلى توقفه عن العمل لمدة محددة، وقد تؤدي بتلف المعدات والأجهزة والآلات، تؤدي بظهور خسائر مادية وبشرية.

2. تعريف مفردات حادث العمل:

لقد قامت "منظمة العمل الدولية" في عام 2017، بإعداد دليل فني يتحدث عن كيفية تدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، وفيه قاموا بإعطاء تعاريف لبعض مفردات حوادث العمل، مثل:

-الحادث (Accident): حدث مفاجئ غير مخطط له أثناء العمل وبسببه وغير متوقع وغير مرغوب فيه ينتج عنه: خسارة بشرية (إصابة وأحيانا وفاة)، وخسارة مادية (تلف في المعدات والأجهزة).

بلول أحمد، بورقدة صغير، استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، المجلد 5، العدد 17، الجلفة، الجزائر، 2020، ص25.

عبد الرحمن العيسوي، علم النفس الصناعي، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، ط1، 2003، ص71.

-الحادث (Accident): وهو الحدث الغير مرغوب فيه والغير مخطط له – والذي يتسبب في حدوث ضرر للشخص أو تلف في الممتلكات. بعد الانتهاء من التحقيق في هذه الحوادث – يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة للتصحيح لمنع تكرارها.

-الحدث (Incident): هو حدث غير مرغوب فيه وغير مخطط له من الممكن أن يسبب خسارة أو لا يسبب.

-الحادث الوشيك (Near Miss): هو الحدث الغير مرغوب فيه وغير مخطط له كان أن يسب خسارة بسبب اختلاف بعض الظروف.

-الحادث الجسيم (HIPO Accident):

مثل: الحوادث التي تؤدي إلى وفاة أحد العاملين أو أكثر بالمنشأة؛ الحوادث التي يكون نسبة العجز المستديم (35%) فأكثر؛ الحوادث التي تؤدي إلى إصابة أكثر من عامل في نفس مكان العمل في وقت واحد ومدة علاجهم أكثر من يوم واحد؛ حوادث الحريق والانفجار والانهيار التي توقف العمل بالمنشأة أو أحد أقسامها الإنتاجية لمدة وردية واحدة.

-إصابة العمل (Work Injury): هي الإصابة بأحد الأمراض المهنية أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

-المرض المهني (Occupational Disease): هو الذي ينشأ خلال العمل وبسبب العمل وينسب لعامل خاص في صناعة ما وله من المخاطر ما يميزه عن باقي الأمراض التي تصيب الإنسان.

-إصابة الإجهاد والإرهاق (Fatigue): تعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق من العمل إصابة عمل متى كان سن المصاب أقل من الستين – مع توافر الشروط الآتية:

- أن يكون الإجهاد والإرهاق ناتجا عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي سواء بذل المجهود وقت العمل أو في غيره.
- أن يكون المجهود الإضافي عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي.

- أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد والإرهاق من العمل والحالة المرضية.
- أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد والإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية.
- أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق مظاهر مرضية حادة.
- أن ينتج عن الإجهاد والإرهاق في العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض الآتية: نزيف في المخ أو انسداد في شرايين المخ، انسداد في الشرايين التاجية.
- ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة.

3. أوجه التشابه والاختلاف لمفاهيم حوادث العمل:

هناك تشابه واختلاف بين مفهوم الحوادث المهنية والعديد من المفاهيم الأخرى المشابهة؛ هذا ما أوضحته "هشماوي حورية"، في أطروحتها لنيل شهادة الدكتوراه تحت عنوان "الحوادث المهنية داخل المؤسسات الجزائرية"، والتي قامت باستخلاص الأسباب والنتائج عن طريق دراسة سوسيولوجية قامت بها بمدينة معسكر. وعليه سنستعرض في الجدول الموالي، أوجه تشابه وأوجه اختلاف المفاهيم المشابهة لحوادث العمل:

المفاهيم	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الحادث المهني	هو واقعة مفاجئة غير مخطط لها تقع أثناء العمل وبسببه	حدث مادي يسبب إصابة جسدية يسهل ملاحظتها
الإصابة	هي إحدى نتائج الحوادث المهنية	وهي إصابة داخلية نفسية وخارجية
المرض المهني	هي حادثة تنشأ بسبب المهنة وتكثر الإصابة بها للمشتغلين بها	أعراضه ونتائجه لا تظهر مباشرة بل بمرور الوقت

منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية (دليل المتدرب- المستوى التخصصي)، الطبعة الأولى باللغة العربية، وزارة القوى العاملة، القاهرة، 2017، ص10-51.

هشماوي حورية، مرجع سبق ذكره، ص40.

الأزمة	هي حدث مادي وتغيير مفاجئ وخلل طبيعي وتؤدي لانقطاع العمل جزئيا أو كليا	هي تهديد وموقف خارج السيطرة، وتتميز بالتعقيد والتشابك والسرعة في تتابع الأحداث ونتائجها
الكارثة	حدث مأساوي مفاجئ يقع للمجتمع تؤدي لتدمير وخسائر فادحة	أكثر شمولا من الحادث يترتب عنها اهتمام إعلامي يصعب توقعها
المشكلة	تشكل مرحلة من مراحل الأزمة، وهي عائق يحول بين الفرد وتحقيق أهدافه، وهي العجز في الحصول على النتائج الموقعة	هي تعارض في النتائج، هي اتجاه أحاديا تبدأ بالمشكلة وتنتهي بالتفكير
التخريب الانتقامي	هي حادث يعلمه الشخص القائم به	يختلف عن الحادث من خلال القصد (مدبر)

4. عوامل حوادث العمل:

هناك ثلاثة (03) عوامل رئيسية ترتبط بحوادث العمل، وهي: شخصية، تنظيمية وفنية. سنقوم بتعريف كل عامل وفيما يتمثل.

1) عوامل شخصية:

هي عوامل ترتبط بالفرد نفسه، حيث تكون طبيعة الفرد وخصائصه وسلوكياته الشخصية السبب الرئيسي في حوادث أو إصابات العمل. ومن بين هذه العوامل، فمن جهة، نجد أن علماء السلوك يتفقون على أنه توجد فروق فردية بين الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث، حيث قد تزداد عدد الإصابات والحوادث التي يتعرض لها فرد معين خلال فترة زمنية معينة، بينما لا يقع لزملائه أية حوادث، كما أن حوادث العمل قد تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد في بيئة العمل. هذا ويطلق على تعرض الفرد

للحوادث بنسبة أكبر من زملائه الذين يعملون معه ويقومون بنفس العمل قابلية الحوادث (Accident Proneness). فيختلف الأفراد في درجة تعرضهم للحوادث بنفس نسبة تمايزهم في الاستعدادات والخصائص النفسية والسلوكية الأخرى.

ومن جهة أخرى، يرى البعض الآخر، أن الأفراد ذوي الخبرات العملية الأكبر أقل عرضة للحوادث من الأفراد الأقل خبرة، كما تؤثر الصحة البدنية للفرد على قابلية الفرد للحوادث. فالفرد السليم جسمانيا وقوي البنية يتعرض لنسبة حوادث أقل من الأشخاص الضعفاء والذين يعانون من مشكلات في التغذية ومشكلات صحية أخرى، حيث يتعرض الأفراد الذين يعانون من أمراض باطنية أو صدرية أو قلبية لنسبة من الحوادث تفوق الآخرين.

وفيما قيل سابقا، إن الجوانب والسمات الخاصة بالشخصية والسلوك الإنساني، لها تأثير فعال في زيادة أو نقص تعرض الفرد للحوادث، مثل: حالات الانفعال والتوتر والميول والاتجاهات، وحالات التشاؤم والتفاؤل. وأنه أي خلل في الجوانب السلوكية والنفسية للأفراد يؤدي إلى زيادة تعرض الفرد إلى الحوادث والإصابات والأخطاء التي تؤدي إلى الموت. وتتمثل هذه العوامل، في:

- الإهمال في إتباع التعليمات واللوائح والمنشورات.
- انخفاض حجم وجودة نظم التدريب خاصة للعاملين الجدد أو المهام الجديدة.
- السرعة في أداء العمل خاصة إذا كان نظم العمل بالقطعة هو السائد.
- عندما يعمل الموظف أو العامل في أوقات غير مناسبة له مثل أوقات المحن والأوقات الصعبة واستحواذ المشكلات الشخصية والعائلية على تفكيره خاصة المالية.
- الافتقار إلى الراحة وزيادة درجات التعب والإجهاد.
- الملل الوظيفي الناتج عن الروتين وعدم التجديد والابتكار.
- تسرب الأمراض الاجتماعية السيئة داخل بيئة العمل مثل الإدمان والمخدرات والسرقة والغش والتملق وغيرها.

2) عوامل تنظيمية:

إن التنظيم ليس هدفا في حد ذاته، لكنه يمكن أن يكون أداة لتحقيق الأهداف التنظيمية، وإن أي تنظيم لا يركن إلى تحقيق أهداف العاملين فيه فإنه سيؤدي إلى الفشل السريع، لأن أهداف العاملين في المؤسسة أو المنظمة يجب أن تكون كجزء رئيسي من الأهداف العامة.

وكثيرا ما يكون البناء التنظيمي هو السبب الرئيسي في زيادة حالات الصراعات والضغوط التنظيمية وما يتسبب عن ذلك من حوادث وإصابات ووفاة في كثير من الأحيان. لذا تعتبر العوامل التنظيمية من العوامل الرئيسية المسببة لحوادث العمل والإصابات بنسب متزايدة. ومن بين هذه العوامل التنظيمية، نجدها في:

- الإهمال واللامبالاة في عملية الاختيار والتعيين.
- عدم تحقيق العدالة التنظيمية في نظم وسياسات الأجور والمكافآت والنقل والترقية.
- غموض الدور والمهام التي يؤديها الأفراد.
- اختلال الهيكل التنظيمي وعدم وضوح العلاقات التنظيمية.
- الافتقار إلى الأمان الوظيفي خاصة في ظل إتباع سياسات التشغيل المؤقت.
- تضارب الأوامر الإدارية الصادرة عن رئيس واحد أو عدة رؤساء.
- عدم وجود سياسات تنظيمية فعالة للتطوير والتنمية المهنية والإدارية.
- الافتقار إلى سياسات ونظم فعالة للاقتراحات والتظلمات والشكاوى.

3) عوامل فنية:

تتمثل في عدم إتباع السياسات الرشيدة في اختيار موقع المشروع وتصميمه وعدم الاختيار الجيد والسليم للآلات والمعدات وغيرها، فنجد أن هذا النوع ينقسم إلى:

- العوامل الفنية المرتبطة بموقع ومباني المنظمة وتتمثل في:
- عدم اختيار الموقع المناسب لإنشاء المصنع سواء من حيث المكان أو المساحة الملائمة.

مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبرت (مكتب مصر) للنشر، القاهرة، مصر، 1438هـ-2016م، ص21-23.

مجدي عبد الله شرارة، مرجع سبق ذكره، ص23-25.

- عدم إتباع المواصفات الهندسية في تأسيس وبناء وارتفاعات وأطوال المصانع وعنابرها المختلفة.
- سوء عملية التقسيم الداخلي لمساحات المصنع والعنابر والمخازن مما يؤدي إلى ارتطام الأشخاص والآلات والمعدات معا.
- سوء عملية وضع الترتيب الأساسي للآلات والمعدات على أرضية المصنع.
- عدم إتباع نظم سليمة للإضاءة والتهوية والرطوبة الملائمة لطبيعة العمل.
- سوء عملية تخزين المواد الملتهبة والمتفجرات والغازات القابلة للانفجار، بحيث تكون مصدرا خصبا للحرائق والحوادث والوفاة.
- والعوامل الفنية المرتبطة بالآلات والمعدات، والتي تتمثل في:
- إهمال عمليات الصيانة والإصلاح في الوقت المناسب.
- ضيق مكان الآلات والمعدات بما يؤدي إلى صعوبة حركة العامل وما يترتب على ذلك من حوادث وإصابات.
- عدم ملائمة درجة الآلية المستخدمة لكفاءة وخبرة وقدرة العامل.
- عدم إحاطة الأجزاء المتحركة في الآلة كالمحاور والسيور بحواجز تمنع اقتراب العمال منها.
- عدم وجود أجهزة ونظم إنذار متقدمة وقاية للعاملين من الأخطار المحتملة.

5. شروط حوادث العمل:

لكي نعتبر الحادث حادث عمل، يتوجب توفر فيه الشروط الآتية:

- **شرط فجائية الحادث**: أي حدث في فترة وجيزة بداية ونهاية وإلا كان غير فجائي؛
- **لابد من وقع ضرر**: يكون هذا الضرر في جسد العامل، على أن يصاب المؤمن له اجتماعيا سواء جسماني أو في الحواس أو يتعلق حتى بجمال المعني؛
- **أن يكون خارجي**: أي لا علاقة لجسمه به ليس له علاقة بالتكوين البيولوجي للإنسان كأن تكون مثلا ضربة شمس، أو سقوط شيء على العامل؛

مجدي عبد الله شرارة، مرجع سبق ذكره، ص27.

- **أن يكون عاملا**: علاقة العمل قائمة أي يحدث الحادث في إطار علاقة العامل (لا يشترط أن يكون العقد مكتوب).

لابد من توفر هذه الشروط عند حدوث الحادث ليطلق عليه أنه حادث عمل، ومنه سيستفيد الفرد المصاب بتعويضات.

6. أسباب حوادث العمل:

في ملتقى دولي أقيم بالجزائر، تحدثت مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية عن موضوع حوادث العمل، من حيث أسبابها، وتم تقسيم هذه الأسباب إلى قسمين رئيسيين، يتكون الأول من العوامل البيئية والتنظيمية والثاني من العوامل الإنسانية التي ترجع إلى الفرد نفسه كالنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملاءمته للعمل الذي يقوم به أو عدم توافر الدوافع النفسية لديه.

- **أولا: العوامل البيئية والتنظيمية:**

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

- **السرعة في القيام بالعمل:**

تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل الحوادث، لسببين أساسيين:

- **أولهما:** عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وتختلف باختلاف طبيعة العمل فإذا كان مصدر الخطر في العمل ناتجا عن العملية الإنتاجية نفسها وليس له صلة بالظروف المحيطة بالعمل، فإن السرعة تزيد من فرص التعرض للخطر إذ أن كل وحدة منتجة تحمل معها فرصة تعرض العامل للحوادث والإصابة أما بالنسبة للأنواع الأخرى من الأعمال والتي يكون مصدر الخطر ناتجا عن محيط العمل فلا يكون هناك علاقة بين سرعة الانجاز ومعدل إصابات العمل.

- **وثانيهما:** عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث إن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه. فإن السرعة المتزايدة لا

كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 21سا، من الموقع الإلكتروني:
https://m.facebook.com/03-بوسعادة-والتمهين-المهني-التكوين-مركز

تعطى الفرصة لتوقع وتجنب الحوادث التي تؤدي إلى إصابته لذلك نجد أن الأفراد الذين يقودون سياراتهم بسرعة كبيرة يتسببون في الحوادث أكثر نمن الذين يقودون ببطء.

- **الحرارة:**

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

- **الإضاءة:**

يتطلب للعامل إضاءة كافية في المكان الذي يقوم فيه بعمله، لأنه عندما يعمل في مكان ليس به إضاءة كافية يزيد معدل الحوادث والإصابات. وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضا أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية.

- **ثانيا: العوامل الإنسانية للحوادث:**

تسبب آلات العمل ومعداته وظروف العمل وبيئته نسبة من الحوادث وإصابات العمل ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الأفراد أنفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة. ويتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى تعدد إصابات العمل كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى أي أنه قد تعدد إصابات الفرد في فترة معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه أي حادث كما دلت البحوث على أن معظم الحوادث تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد وبذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل والإصابات باستبعاد مثل هؤلاء الأفراد. ويطلق على تعرض الفرد

للحوادث بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل (قابلية الحوادث) أو الاستهداف أي أن الفرد يكون عرضة للحوادث أكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي وتكوينه النفسي، بسبب أن طبيعة بعض الأفراد وخصائصهم تتسبب في وقوعهم في الحوادث وإصابتهم أكثر من غيرهم، ويختلف الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات والخصائص الإنسانية الأخرى. كما يمكننا استخلاص أسباب حوادث العمل، من خلال دراستنا الميدانية داخل مؤسسة ميناء أرزيو EPA حيث يتبين لنا أن مسببات حوادث وإصابات العمل، تتمثل لدى العمال الذين يعملون في:

- **الاستكشاف:** يتعرضون لعدة أنواع من المخاطر، مثل: العوامل البحرية كالحرارة والبرودة والرياح، والضغوط الناجمة عن التنقل لمسافات طويلة في المناطق القاسية والابتعاد عن المعسكر الخدمي الرئيسي، وأيضا احتمالية الإصابة بأمراض الجهاز التنفسي.
- **الحفر والإنتاج:** يتعرضون أيضا للعديد من المخاطر، مثل: السقوط من الأعلى، التعرض للضوضاء العالية، الإصابات الناتجة عن نقل وتركيب الأنابيب مثلا. كما نجد مخاطر أخرى عديدة، كالاهتزاز عند تشغيل المحركات، الانزلاق والالتهابات الجلدية التي تحدث عند التعرض للنفط الخام، وأيضا تنجم الأمراض المهنية جراء المواد الموجودة في النفط والغاز الطبيعي، كالكبريت والهيدروجين.
- **مخاطر الحرائق والانفجارات:** لأن عمال قطاع النفط يتعرضون للإصابات أثناء احتمالية حدوث حرائق أو انفجارات، لأن هذا القطاع تتعدد فيه العمليات ونوعية المواد المنتجة والمصنعة.

7. تصنيف حوادث العمل:

بعدما تطرقنا سابقا إلى إيضاح أسباب وعوامل حوادث العمل، يمكننا تصنيفها حسب:

- **نوع العمل:**

ينبغي بيان نوع العمل الذي تقع فيه الحوادث والإصابات للأسباب السابقة، كما أنه من المفيد معرفة درجة خطورة الوظيفة ووجوده الأنشطة المختلفة حيث لا يمكن القول أن معدل الحوادث والإصابات في مصنع معين عال إلا إذا قورن بالمصانع الأخرى المشابهة ولذلك ينبغي أن تبين سجلات الإصابات قائمة

رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل: أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص554-555.

بالأعمال المختلفة وتصنيف الحوادث الناتجة في كل عمل حتى يمكن المقارنة بين الأنواع المختلفة من الأنشطة والأعمال لبيان ما تزيد فيها الحوادث غيرها.

- **وقت حدوث الإصابة:**

يجب تسجيل الوقت الذي تقع فيه الحادثة حتى يمكن تحديد أوقات وفترات العمل التي تتعدد فيها الإصابات والحوادث عن غيرها أن ظروف العمل تتغير من ساعة إلى أخرى كما قد تتغير في الفترة الصباحية عن الفترة المسائية وينبغي دراسة علاقة هذه التغيرات بتعدد الحوادث حتى يمكن تصحيح الظروف التي تؤدي إلى كثرتها فالتعب مثلا يتغير حسب طول الفترة التي يقضيها العامل في عمل مستمر وكذلك حسب طول الفترة التي يقضيها مستيقظا في حالة العمل الليلي.

- **درجة خطورة الإصابات وشدتها:**

هناك حوادث صغيرة والتي يسهل علاجها وحوادث شديدة التي تؤدي إلى العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لفترة طويلة أو الوفاة. إن بعض المنشآت لا تسجل الحوادث الصغيرة حتى تظهر زيادة كبيرة في معدل إصابات العمل، ولكن الواقع أن ذلك يفقد السجلات قيمتها ولا يساعد على أدائها لوظيفتها، ولقد بينت الدراسة التي تمت في أحد عشر قسما من أقسام مصانع الصلب أن تعدد الحوادث التي تسبب فقد الوقت نتيجة لحاجة العامل إلى العلاج والانقطاع عن العمل وتلك التي تكفي فيها الإسعافات الأولية يختلف من قسم لآخر. هناك أقساما تحدث فيها الحوادث الكبيرة أكثر من غيرها ويعني ذلك زيادة عدد الحوادث الصغيرة فيها أيضا، إذ بينت الدراسة أن أحد الأقسام كان ترتيبه الأول في الحوادث الكبيرة بينما كان ترتيبه السابع في الحوادث الصغيرة، ويمكن إعداد البيانات بالطريقة التي تعطى وزنا أكبر للإصابات الشديدة، وذلك باحتساب الوقت الضائع نتيجة للإصابات في كل وظيفة، وبذلك يمكن من خلال السجلات إعطاء البيانات المطلوبة للتمييز بين الإصابات على أساس العجز الدائم أو العجز المؤقت والحوادث المؤدية إلى الوفاة وتلك التي تؤدي إلى ضياع الوقت وتلك التي تكفى فيها الإسعافات الأولية.

- **الأسباب المباشرة للحادث:**

ينبغي بيان السبب المباشر للحادث إذا أمكن الحصول على بيانات من الأفراد الذين شاهدون، مثل:

- عدم الاستعانة بمعدات الوقاية التي تقررها المنشأة.

- عطب الآلة المستخدمة في العمل.
- بيان ما إذا كان الفرد قد أصيب أثناء قيامه بالعمل فعلا.
- مدى مسؤولية فرد في التسبب في إصابة أخرى.
- تقدير مدى إهمال الفرد المصاب أو المتسبب في الحادث أو جهله بطريقة استخدام الآلة أو مرضه أو غلب النوم عليه.

تضع المؤسسات الصناعية قواعد ولوائح للأمن الصناعي تبين الطرق التي ينبغي أن يتبعها العاملون عند استخدامهم للآلات والسلوك المحظور عليهم لتجنب حوادث وإصابات العمل، ويراعى معظم العاملين هذه القواعد لاعتقادهم بضرورتها لآمنهم وأمن زملائهم وعلى المشرفين أن يبنوا لمرؤوسيهم لماذا يجب إتباع هذه القواعد والمخاطر التي تنشأ عند تجاهلها كما يجب على المشرف الإصرار على ضرورة إتباعها وتوقيع الجزاء على من يخالفها ومن الطبيعي أنه يفضل الأسلوب التعليمي لإقناع العاملين بضرورة إجراءات الأمن ولكن توجد دائما أقلية تتجاهل هذه القواعد ومن الواجب توقيع الجزاءات عليهم كما ينبغي مراجعة القواعد المختلفة للأمن الصناعي والتحقق من أن كل قاعدة تتوافر فيها الشروط الآتية:

- أن يكون هناك حاجة حقيقية لإجراءات الأمن وأن يستوعب العاملون هذه الحاجة، فالقاعدة التي لا يكون هناك حاجة حقيقية لها ولا يدرك العاملون ضرورتها يكون من الصعب التزامها بها.
- أن تتمشى القواعد والإجراءات مع المتغيرات في الظروف وحذف القواعد التي وضعت منذ فترة لتواجه الظروف وقت وضعها ولكن الظروف الخطرة التي كانت سائدة عند وضع قاعدة تكون قد تم تصحيحها، ويجب استبعاد اللافتات التي زالت أسباب وجودها مثل التي كتب عليها: (ممنوع المرور من هذا الباب) والتي وضعت في فترة إجراء إصلاحات بالمبنى بعد انتهاء الإصلاح.
- ألا يتطلب الالتزام بإجراءات الأمن الصناعي مشقة أو مضايقة غير عادية مما يجعل من غير الممكن إنسانيا الالتزام بها كمنع استخدام ممر إذا كان ذلك يؤدي إلى سير العامل 10 دقائق إضافية، ويجب بذل كل الجهود بجعل الالتزام بإجراءات الأمن الصناعي سهلا ومريحا للعاملين.

- خفض قواعد الأمن الصناعي إلى الحد الأدنى إذ أن كثيرا من المنشآت تطبع كتيبات تفصيلية لمواجهة كل الاحتمالات وتتضمن المهم من القواعد وغير المهم مما لا يمكن الفرد من التركيز على القواعد التي يمكن الاستغناء عنها.

مما ذكرناه سابقا، فإن الحوادث تصنف أنها حادث عمل لكل حادث تسبب في ضرر جسمي ناجم عن سبب مفاجئ، خارج وحدث في إطار العلاقة بالعمل.

ويعتبر أيضا حادث العمل، كل حادث وقع أثناء:

- بعثة ذات طبيعة استثنائية أو دائمة، تتم خارج المؤسسة وفقا لتعليمات صاحب العمل؛
- أو أثناء ممارسة التفويضات السياسية أو الانتخابية، أو كجزء من منظمة جماعية؛
- وأثناء الدورات الدراسية التي يتم أخذها بانتظام خارج ساعات العمل.

8. أشكال حوادث العمل:

تختلف وتتنوع أشكال حوادث العمل كما يلي:

- **اصطدام العامل بأجسام ثابتة:** إن اصطدام العامل ببعض المعدات والآلات والأعمدة في المصنع وهذا أثناء التنقل والتحرك من مكان إلى آخر؛ يؤدي إلى إصابات عمل مثل الكسور والكدمات.
- **اصطدام العامل بأجسام متحركة أو حرة الحركة:** تنجم عن الأجسام المتحركة والمصانع مثل: الماكينات والآلات أو أجزاء منها كمعدات النقل والمحركات والأجسام المرنة في الحركة.
- **الانحشار بين الآلات:** أثناء سقوط العامل أو انزلاقه لسبب ضيق المكان أو عدم ترتيبه إلى الانحشار بين الآلات والمعدات؛ يؤدي إلى إصابة جسمه أو أجزاء منه، أين تصبح هذه الإصابة خطيرة، إذا كانت هذه الآلات من التي تعتمد على الحركة الدورانية كالمضخات، السيور النقالة، وآلات المطابع.
- **الاصطدام أثناء الحركة:** أثناء تعذر في رؤية الآلات والمعدات المحيطة بالعامل وعدم توقع وجودها أو حركتها أو توقفها المفاجئ، فإن العامل أحيانا يتعرض للاصطدام بها أثناء السير والتنقل بين الآلات خاصة الآلات التي تحتاج إلى المراقبة المستمرة.

رمضان عمومن، حمزة معمري، نفس المرجع السابق، ص559-560.

- **السقوط على نفس المستوى:** إن وجود المعدات والأسلاك والأدوات الملقاة على نفس المستوى الموجود فيه العامل يؤدي إلى تعثره وانزلاقه بسبب الشحوم الموجودة على الأرضية، ويكون هذا الشكل من الحوادث في الأماكن الضيقة والأماكن التي يكون فيها تكديس الآلات، فيسبب للعامل كسور وجروح ورضوض أو كدمات، وقد تصبح إصابته خطيرة عندما يكون السقوط على مستوى الأجسام الحادة أو المسنة.
- **السقوط من وإلى مستويات مختلفة:** أثناء سقوط العامل من أماكن مرتفعة في عمله يؤدي إلى وفاته أحيانا، أو إصابته بإصابات خطيرة. ومن أسباب هذا السقوط عدم تسوية السلالم أو عدم تسوية الطوابق خاصة التي تتخذ شكل رأسي، وهو من أشهر الحوادث التي يتعرض لها العامل من هذا النحو.
- **إصابات الجهد الذاتي:** يكون فيها العامل سبب الحوادث والإصابات وهذا لعدم التزامه بالقواعد السليمة والتعليمات الموجب إتباعها في نقل المواد المستخدمة وحمله لآلات الثقيلة أو تحميل نفسه أثقال لا يستطيع احتمالها، مما يؤدي إلى الإجهاد والتعرض إلى السقوط أو الإصابة بألم الظهر أو التواء المفاصل، وتختلف نوعية أو درجة الإصابة المتعرض لها حسب المجهود البدني أو العقلي الذي يبذله العامل.

قد تحدث هذه الأنواع المختلفة لحوادث العمل، جراء الحالة النفسية للعامل، فكما قلنا سابقا في إحدى التعاريف النفسانية؛ قد يحدث الحادث نتيجة لسوء استعداد العامل نفسيا للعمل، أو نتيجة اضطراب نفسي أو سوء تكييف يعاني منه العامل في إحدى جوانب شخصيته، فيفقد توازنه أو مؤشر خارجي يعيق توافقه. فيؤدي به إلى حدوث مثل تلك الحوادث.

9. عناصر حوادث العمل:

- **الإصابة البدنية أو الجسدية:**

هي كل مساس بجسم الإنسان، كالجروح، الكسور، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا، ويستوي أن يكون عضويا أو نفسيا بغض النظر عن عمقه أو سطحه فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته أو شرفه

عزوق شعيب، صيودة أسامة، مرجع سبق ذكره، ص58-59.

أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان، دون أن تسبب له خسارة مالية. إن إصابة العامل بضرر معنوي، أو مالي لا يعطي للحادث صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما إما بتكييف الحادث إلى حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي.

- **الضرر:**

عندما يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل، إن وفاة العامل إثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل، إن ضربة الشمس فعل خارجي فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا، بل قد يكون معنويا، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفزع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر، والأهم أن يكون الفعل الخارجي ماديا أو معنويا، فقد يكون انهيارا أو انفجارا، كما قد يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية.

- **صفة المفاجأة:**

هنا، يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان، وهذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل أما إذا لم نتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته، فإن الحادث ألا يعد حادث عمل والفعل المفاجئ يمكن أن يكون إيجابيا، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بآلة حادة، كما يمكن أن يكون سلبيا، فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء، مما يؤدي إلى وقوع الحادث ويلاحظ بأن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار

سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د، تخصص علم الاجتماع إدارة وعمل، شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضرة، بسكرة، الجزائر، 2017-2018، ص50.

المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثر يجب أن يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة للانتباه، أي أن تكون قد تمت في فترة زمنية محددة، فتبدأ أو تنتهي في فترة وجيزة لتعتبر حادثة، حتى ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن.

- **صفة العنف:**

ذهبت بعض التشريعات، إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف، واعتبرته من العناصر المهمة، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحا أمكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث والمرض سهلا وصفة العنف من شأنها أن تنفي عن الحادث البطء والتدرج فيها، ويرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف ألا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن تصيب الآلة عين العامل، أو تقطع ذراعه، بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف توجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف، مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي المفاجئ.

- **العلاقة السببية:**

وهو إثبات العالقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث، أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف وانطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل، بمكان العمل وزمانه، أما فيما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل، فإنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون 00/83، التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه، ويتضح لنا من خلال نص المادة 16 كذلك من نفس القانون، مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة للضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه، لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه، ويكون خاضعا فيه لسلطة وصاحب العمل، أما إذا نظرنا إلى مدى ارتباط العمل بزمانه، فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل، هو أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل، أي اشتراط الرابطة الزمنية والسببية معا، وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من الحماية القانونية.

10. آثار حوادث العمل:

- **الآثار الاقتصادية:**

تتسبب الحوادث الصناعية في العديد من الخسائر المالية وإهدار الكثير من الوقت، ففي فترة الثمانينات في القرن الماضي في بعض الدول الصناعية، بلغ متوسط التكاليف الشاملة للإصابات والأمراض المهنية ما يعادل 4% من الناتج القومي الكلي، هذا علاوة على التكاليف غير الظاهرة والتي تتمثل فيما يلي:

- تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.
- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل انتقالهم إلى مكان الحادث حبا في اطلاع عما حدث، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب.
- تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين.
- التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل استبدالها، أو إصلاحها وصيانتها كما تتحمل المؤسسة تكاليف غير مباشرة، تتمثل في تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للمشرفين عند مساعدتهم للفرد المصاب، أو لتحري أسباب الحادث ورفع التقارير والتوقف للوقتي الذي تحدث فيه الإصابة، كذلك تعطل عامل جديد محل العامل الذي انقطع عن العمل.
- تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة: وتشمل: تكلفة مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث، تكلفة إحلال عامل محل الإعراب المصاب، وتكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات.

وفيما يلي تكاليف الوقاية من الحوادث، وهي:

- **تكاليف التصميم:** مثل التصميمات لوسائل بعض الآلات.
- **تكاليف الشغل:** مثل تكاليف لجان السالمة والصحة المهنية من رواتب وتدريب.
- **تكاليف التخطيط:** وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط اقتصاديا بالحوادث ارتباط وثيقا باقتصاديات الوقاية.

سلامة أمينة، مرجع سبق ذكره، ص51.

- **الآثار الاجتماعية:**

- هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.
- تعتبر حوادث العمل النتاج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية.
- يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.
- تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة.

وهناك آثار متعلقة بالعامل (المتسبب بحوادث العمل)، وآثار متعلقة بالمؤسسة الصناعية (المكان الذي وقعت به حوادث العمل)،

- **الآثار المتعلقة بالعامل:**

تترك الحوادث آثارا سلبية على العامل حسب خطورتها، وحسب نوعها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة، كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والملتهبة وسريعة الاشتعال أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة، مما ينتج عنه إصابة العامل، كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت، إلى مرض خبيث سرعان ما يقضي على جسم المصاب، وغير ذلك من الحوادث التي تسبب في فقدان أحد الأعضاء، أو شلل نصفي أو كلي فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كليا، أو تفرض عليه ملازمة الفراش، كما قد تكون عاهة جزئية، كفقدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق، نظرا لما تتطلبه طبيعة العمل كما قد يؤدي تغيير العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل، نظرا لاختلاف الأجر، فقد يقل مقارنة، مما قد يكون عليه سابقا قبل وقوع

سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2009، ص417-418.
سلامة أمينة، مرع سبق ذكره، ص50.

الحادث، كذلك نظرة المجتمع للعامل الذي أصيب بحادث نضرة شفقة إحسان، ونظرة دونية التي لا يقبلها أي عامل، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث وحيث يصبح العامل منعزلا، منطويا، يشعر دوما بالنقص مقارنة بزملائه.

- **الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:**

لحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار وتفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال، وتتطور نتيجة فقدانهم لإحساس الأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أمانا، سواء داخل المؤسسة ذاتها، أو البحث عن أعمال في مؤسسات توفر ظروف آمنة أفضل وأحسن، إذ تعتبر ارتفاع نسبة الحوادث من مؤشرات عدم الاستقرار المهني، فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، ولهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، كالألبسة، الأقنعة، مع تخصيص قسم الأمن الصناعي ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه وصحته.

كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضا العمال المدربون وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل، وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئيا أم كليا، هذا في الحالات البسيطة، أما في الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة أو عاهات مستديمة، فإن المؤسسة يلزمها وقت كافي لإعداد عمال آخرين وتدريبهم، وخلال هذه الفترة تتعطل العملية الإنتاجية، فتصبح وتيرتها بطيئة، بالإضافة إلى كل هذا الميزانية التي تخصصها المؤسسة لسد نفقان حوادث العمل للمصابين، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات وأماكن العمل والنفقات الخاصة بتكوين وتدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي:

سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص417-418.

- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب.
- الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية، إذ تكثر الأخطاء وتبطئ العمليات.
- الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين.
- النفقات التي تصرف لتدريب العمال البديل وفرق إنتاجيته.
- قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة وما يترتب عليها من آثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق.

11. نظريات الحوادث:

تعددت النظريات التي تفسر كيفية وقوع الحادث وأسبابه، سنذكرها كالآتي:

- **نظرية السبب الوحيد (Single Factor Theory):**

هذه النظرية نشأت من الفرض القائل بأن الحادث يحدث نتيجة لسبب واحد فقط ولذلك إذا تعرفت على هذا السبب وتمت إزالته فإن هذا الحادث لن يتكرر.

- **نظرية الطاقة (Energy Theory):**

افترض "William Haddon" أن الحوادث غالبا ما تحدث أثناء أو عند انتقال الطاقة وكلما زاد معدل الطاقة المنطلقة كلما زادت قوة التدمير ولكن يجب ملاحظة أن هذا المبدأ في تحديد المخاطر نطاقه محدود جدا وصغير ويشبه إلى حد كبير نظرية العامل الوحيد "Single Factor" وحيث أن هناك عوامل أخرى غير انبعاث الطاقة تساهم في الحوادث.

- **نظرية الدومينو (Domino Effect):**

نظرية منسوبة إلى "W. F. Heinrich" وتقول أن الأحداث التي تؤدي إلى الإصابة تشبه خمسة قطع من الدومينو تقف خلف بعضها وجاهزة لكي تصدم بعضها البعض بالتتابع، وهي:

المباشرة:

سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص417-418.

منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص60-61.

- **تصرفات غير آمنة:** عدم ارتداء مهمات الوقاية، اختيار معدة غير سليمة، عدم القدرة على التأمين، المزاج، عمل تحت تأثير مخدر.
- **ظروف غير آمنة:** معدات بها خلل، سوء نظافة وترتيب الموقع، ضوضاء، إضاءة، تهوية سيئة.

الغير مباشرة (الظاهرية):

عدم القدرة على التعامل مع موقف غير معتاد، عدم وجود تعليمات، عدم الفهم، عدم تحديد المسؤوليات، عبء أعمال على العامل، طباع شخصية.

الجذرية (إخفاق النظام الإداري):

طرق العمل، التدريب، الصيانة، تعارض الأهداف، اختلاف اللغة وصعوبة الاتصال، شراء معدات غير مناسبة، معدة تعدت العمر الافتراضي.

- **نظرية العوامل المتعددة (Multiple Factor Theory):**

هذه النظرية تقول أن الحادث يحدث عندما يتحدد عدد من العوامل التي تعمل معا لتسبب الحادث وهذه النظرية مقبولة في عديد من الأوساط في مجال السلامة والصحة المهنية.

- **النظرية تطلب الإجابة على عدة أسئلة لوضع الحلول مثل:**

كان من الضروري لهذا الشخص أن يسير في هذه المنطقة أم أن هناك طريقا آخر أكثر أمانا؛

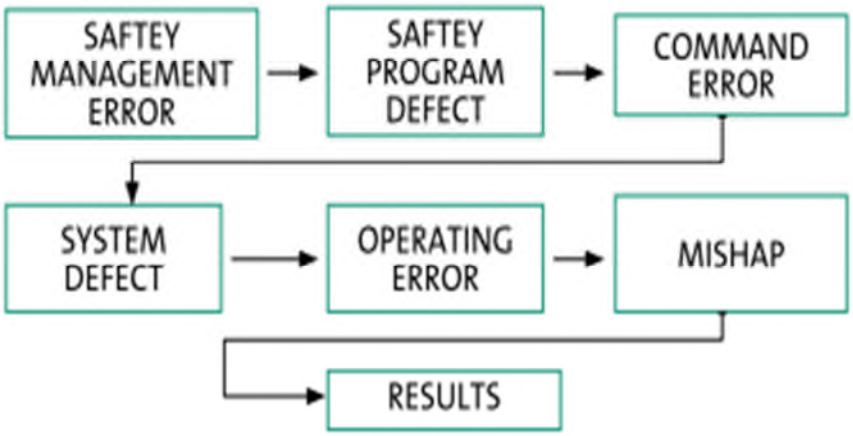
إذا لم يكن الشخص مسرعا وفي عجلة من أمره هل كان من الممكن أن يكون أكثر حرصا لمن يحيط به ويتجنب قطعة الخشب؛

إذا كانت المنطقة مضاءة جيدا هل كان من الممكن رؤية وتفادي قطعة الخشب؛

هل كان من الممكن إزالة قطعة الخشب أساسا.

- **النظرية الحديثة (Modern Causation Mode):**

سوف نتعرف عليها من خلال المخطط الموالي:



(منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص60-61)

12. طرق قياس حوادث العمل:

يتم قياس حوادث العمل بطرق حسابية، لأن الإصابات والحوادث أصبحت لها تعابير ومؤشرات كمية وإحصائية، نجد أن منظمة العمل الدولية قد ساهمت بقسط كبير في بلورتها وإلزام الدول والمنظمات العامة والخاصة بوجوب تطبيقها ونشر نتائجها. وفيما يلي طريقة حساب معدل الإصابة وكذا حساب شدة حوادث العمل وتكرارها:

- **قياس معدل وقوع الإصابة:** ويحسب على النحو التالي:

$$\frac{\text{عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

ويمكن حساب عدد ساعات العمل المتاحة لمدة سنة مثلا كما يلي:

عزوق شعيب، صيودة أسامة، مرجع سبق ذكره، ص62-63.

عدد العمال × ساعات العمل الأسبوعية × عدد ساعات العمل في السنة

- **قياس شدة حوادث العمل:** وتقيس حجم الأضرار وجسامتها وتحسب كما يلي:

$$\frac{\text{عدد الأيام المفقودة} \times 1000}{\text{أيام العمل} \times \text{عدد العاملين}}$$

- **قياس تكرارحوادث العمل:** ويستخدم هذا المعدل من أجل معدل معرفة تكرار وقوع وحدوث كل حادثة، وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل منها على حدة، ويتم حساب معدل تكرار الحوادث وفقا ما يلي:

$$\frac{\text{عدد مرات حوادث} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

ويمكن حساب معدل دوران العمل وفقا للمعادلة التالية:

$$\frac{\text{معدل الانفصال + معدل الانضمام}}{2}$$

معادل الانفصال:

$$\frac{\text{العمال الذين انفصلوا عن العمل لفترة معينة}}{\text{متوسط عدد العمال في نفس الفترة}}$$

معادل الانضمام:

$$\frac{\text{عدد العمال المنظمين الى العمل في فترة معين}}{\text{عدد العاملين في نفس الفترة}}$$

13. نتائج حوادث العمل:

تنجم جراء الحوادث، نتائج سلبية قد تؤثر بالفرد والمنظمة والبيئة؛ وعلى المسيرين والمنظمين استخلاص المظاهر الإيجابية لمعرفة أسباب هذه الحوادث، وتفاديها مستقبلا.

أ. النتائج السلبية:

- إصابات مختلفة الشدة قد تصل إلى الوفاة؛
- أمراض؛
- تلف للآلات والممتلكات؛
- تلف البيئة؛
- تكلفة التقاضي؛
- فقد الإنتاجية؛
- فقد المعنويات؛
- فقد السمعة.

ب. المظاهر الإيجابية:

- الدراسة التحليلية للحادث لتحديد الأسباب الجذرية لمنع التكرار؛
- نشر الدروس المستفادة على مستوى الصناعات المماثلة لمنع التكرار فيها؛
- تطوير برامج السلامة؛
- تحديث الإجراءات؛

- تعديل تصميم المعدات؛
- اهتمام الإدارة بدراسة أسباب الحادث واتخاذ الإجراءات التصحيحة يجدد الثقة ويرفع المعنويات لدى العاملين.

14. الجانب القانوني لحوادث العمل:

القانون 13/83 هو أب القوانين فيما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية حيث تمم وعدل بالأمر 19/96، وكذا المرسوم التنفيذي 28/84 الذي عدل وتمم بعض العناوين من هذا القانون، وأخيرا المرسوم التنفيذي 424/97 الذي حدد بعض الشروط التطبيقية من هذا القانون... وهنا نفتح قوس هذا القانون يتضمن الحادث المهني الذي عرفته المادة 6 ويتضمن كذلك المرض المهني الذي لم يعرف بنص قانوني بالرغم من هذه التعديلات حيث اكتفت المادة 63 بقولها تعتبر كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر تأهيل مهني خاص.. (عيب يحسب على المشرع الجزائري في هذه النقطة من جهة ومن جهة أخرى القائمة المحدود التي لم تحين بعد وتحوي على 84 مرض كلها قديمة ويصعب على الطبيب تكييفها إن صح التعبير وهناك كذلك الحادث المزدوج وله إجراءات أخرى.

وكما تم تطرقنا من قبل في تعريف حادث العمل قانونيا، فلقد عرفه القانون 13/83، على أنه: "كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل".

15. الإجراءات المتخذة بعد حادث العمل:

لقد قامت "منظمة العمل الدولية" بإعداد إجراءات التي يتم اتخاذها مباشرة بعد وقوع حادث العمل، وتتلخص هذه الإجراءات في النقاط التالية:

- تطبيق خطة الطوارئ، إبلاغ مدير الموقع ومدير السلامة والصحة المهنية واستدعاء فريق الإسعافات الأولية والإسعاف وأي جهات أخرى قد يتطلب الأمر وجودها؛
- إجراء الإسعاف الأولي والعناية للمصابين ونقلهم إلى المستشفى لو تطلب الأمر؛
- تأمين المكان لمنع وقوع أي حوادث أخرى في نفس المكان؛

منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص52.

كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 21سا، من الموقع الإلكتروني: https://m.facebook.com/03-بوسعادة-والتمهين-المهني-التكوين-مركز

- عمل كردون حول المكان لحفظ المشهد وجميع الدلائل لإجراء التحقيق؛
- التقاط صور للمشهد وتحديد الشهود لاستدعائهم على وجه السرعة كلما كان من الممكن؛
- إبلاغ عائلة أو أقارب للمصاب.

كما أن هناك إجراءات يتوجب اتخاذها على المدى، هي:

- استكمال تقرير التحقيق النهائي موضحا الأسباب المباشرة والجذرية للحادث وأي مخالفات للقانون أو لسياسة الشركة؛
- مقابلة الشهود وتسجيل شهادتهم داخل تقرير التحقيق؛
- مراجعة الوثائق المتعلقة مثل تقييم المخاطر وسجلات تدريب العاملين وطرق العمل الآمنة والعمل على التحديث إن احتاج الأمر؛
- تجهيز ما تحتاجه شركة التأمين لصرف التعويضات؛
- نشر الدروس المستفادة من الحادث بين جميع العاملين بالشركة.

16. 2مراحل التحقيق في حوادث العمل:

التحقيق في أسباب الحوادث لابد أن يبدأ بسرعة بعد الحادث بقدر المستطاع، لأن تأخيره قد يعطي فرصة ويسمح بحدوث تغيير بالدلائل. إذ لابد أيضا من اختيار المحققين على المستوى المطلوب (على الأفراد المعنيين بالتحقيق، امتلاك الخبرة الفنية أو الدراية الكاملة بالتحقيق في الخسائر).

ويتم التحويل في الحوادث عن طريق (تحليل الإصابات – تحليل الحدث – تحليل النظام).

- **مؤهلات المحقق (Investigator Competency):** معرفة فنية، ملم بالوظيفة، ماهر في التواصل، الرغبة في المعرفة.
- **فريق التحقيق (Investigation Tream):** المدير مشرف المنطقة، عامل يعمل بنفس المكان، مدير السلامة، عضو من إدارة أخرى.
- **أدوات التحقيق (Investigation Tools):** تواجد أدوات التحقيق اللازمة يسرع من التحقيق ويساعد على اكتشاف الدليل والذي يمكن أن يضيع في المراحل الأولى من التحقيق.

[2] منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص64.

- **العوامل الهامة للتحقيق في الحوادث (Accidents Analysis):** هي: البيئة، المعدة، العامل، الشركة، طرق العمل.
- **تحليل الحوادث عن طريق:** أمن مسرح الحادث بجمع المعلومات، جمع الحقائق عن ما حدث، توضيح تتابع الأحداث عن طريق تحليل الحقائق، تحديد الأسباب المباشرة والسطحية والجذرية، تحديد التوصيات بإصلاح الخلل في نظام العمل وتطبيق الحلول، ثم كتابة تقرير الحادث.

يتم التحقيق بعد الحادث مباشرة ولمعرفة أسباب وقوعه، كما يتم فيه التصريح عن الحادث، هذا ما سنتحدث عنه في العنوان الموالي.

17. التصريح بحوادث العمل:

يتعين على المصاب بحادثة شغل أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم أن يخبر بها المشغل أو أحد مأموريه أو أن يعمل على إخباره بها في اليوم الذي طرأت فيه الحادثة أو في ظرف الثمانية والأربعين ساعة على أبعد تقدير. ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة.

ويتعين على المشغل، فور إخباره بالحادثة، أن يسلم المصاب بالحادثة أو لذوي حقوقه أو من يمثلهم شهادة تتضمن، على الخصوص، اسمي المشغل والمصاب بالحادثة وعنوانها ونوع الحادثة وتاريخ وقوعها واسم المقاولة المؤمنة ورقم بوليصة التأمين ورقم تسجيل المصاب بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ويحدد نموذج هذه الشهادة بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل **(سنقوم بإرفاق هذا النموذج ضمن الوثائق المرفقة)**.

يرفق التصريح بالحادثة:

- بنظير من الشهادة الطبية الأولية المنصوص عليها في المادة 19 أدناه؛
- عند الاقتضاء، بمحضر الضابطة القضائية أو وصل معاينة الحادثة في حالة وقوعها أثناء مسافة الذهاب أو الإياب، ما لم تحل دون ذلك أسباب مشروعة.

عبد الإله ابن كيران، حوادث الشغل والأمراض المهنية، وزارة العدل، مديرية التشريع، المملكة المغربية، 2014، ص08.

منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص53-54.

عبد الإله ابن كيران، مرجع سبق ذكره، ص07.

ما يمكننا القول، أنه عند وقوع حادث العمل، فيجب علينا التصريح به مباشرة بعد الحادث من قبل:

- الضحية أو من يمثله، إلى صاحب العمل في غضون 24 ساعة، إلا في حالات القوة القاهرة، أيام عدم العمل، لا تسحب؛
- صاحب العمل، ابتداء من تاريخ إعلامه بالحادث، إلى وكالة الضمان الاجتماعي في غضون 48 ساعة، وأيام عدم العمل لا تحسب؛
- منظمة الضمان الاجتماعي، إلى مفتش العمل في المؤسسة أو إلى المسؤول الذي يمارس الصلاحيات بموجب تشريع خاص.

كما يتوجب، تعيين الأضرار التي وقعت جراء هذا الحادث، وتدوينها ضمن شهادتين:

- الشهادة الأولية في الفحص الطبي الأول بعد وقوع الحادث؛ فإنه يجب أن يصف حالة الضحية وربما يشير إلى المدة المحتملة للإعاقة المؤقتة، فإنه يشير أيضا إلى النتائج التي يمكن أن تكون ذات أهمية لتحديد الصدمة أو الأصل المرضي للأضرار؛
- شهادة الشفاء، إذا لم يكن هناك إعاقة دائمة أو شهادة العجز، إذا كان هناك عجز دائم.

18. التعويض في حادث العمل:

بعد الإجراءات التي تتم ومراحل التحقيق والتصريح بحادث العمل، يتم إعطاء المصاب بتعويضات، وهم المستفيدون من حادث العمل أو المرض المهني، كما تم ذكره في المادة 3 من القانون 13/83، وهي حوادث الإنقاذ وحوادث النفع العام: حتى ولو لم يكن المنقذ مؤمن له اجتماعيا وأصيب، فيستفيد من التعويضات، لأنه قدم خدمة إنسانية أخلاقية تتعدى كل ارتباط عضوي أو زمني أو مكاني.

لذا، فإن كل عامل مؤمن له اجتماعيا أي مصرح به لدى مصالح الضمان الاجتماعي وكذا العمال المشبهين بالأجراء مثل الذين يزاولون عملهم بالمنزل (الفنانون، البحارة، ...) فذكرتهم المادة 03 من القانون 11/83 بالإضافة إلى فئة لم تذكرهم المادة 03 مثل (الطلبة، اليتامى، التلاميذ)، وأيضا الفئة التي يقدمون خدمة إلى مصالح الضمان الاجتماعي بدون مقابل لم ينص المشرع الجزائري، فمنهم هذه الفئة بالنسبة للحادث

كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 22: 30، من الموقع الإلكتروني: https://m.facebook.com/03-بوسعادة-والتمهين-المهني-التكوين-مركز

الناتج عن قيام بمهمة خارج المؤسسة، والذي نصت عليه المادة 07، يعتبر أيضا كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم...الخ.

أما الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة أو التظاهرات الانتخابية الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل، فيستفيد أصحابها من التعويض.

19. إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل:

هناك إستراتيجيات تطبق للوقاية من حوادث العمل، والتي ستؤدي حتما إلى انخفاض نسبة الحوادث.

تتمثل هذه الاستراتيجيات الرئيسية في:

- **إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:**

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

- **إستراتيجية تصميم بيئة العمل:**

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

- **إستراتيجية الجو التنظيمي:**

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

- **إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:**

كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 45: 22، من الموقع الإلكتروني: https://m.facebook.com/03-بوسعادة-والتمهين-المهني-التكوين-مركز

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

- **إستراتيجية الحوافز:**

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

20. وسائل الوقاية والتقليل من حوادث العمل:

للتقليل من حوادث العمل ومنع حدوثها، هناك طرق كفيلة تمنع وتلافي الحوادث وإصابات العمل، باستخدام الخبرة الهندسية والخبرة السيكولوجية. وكمثال عن الخبرة الهندسية، نجد أن المهندس إلى يقوم بتغيير طريقة عمل الآلات الخطرة التي تسبب تلك الحوادث ويقوم بتصميم وسائل أمن تساعد على حمايته أثناء استخدامه لتلك الآلات والفحص الدائم للآلات بغرض إدخال تغييرات في تكوينها ووظائفها لتحسينها أو الحد من خطورتها وتصميم مناضد العمل والمبنى الذي يعمل فيه العمال بطريقة تقلل من احتمالات سقوطهم أو انزلاقهم أو إصابتهم بالصدمات الكهربية وتلك الوسائل الأكثر انتشارا في الوقت الحاضر للإقلال من الحوادث.

دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص61-62.

أما العلاج السيكولوجي، فيختص بتقييم وعلاج العوامل الإنسانية التي تسبب الحوادث مثل: تدريب العمال على استخدام النظم التي تمنع وقوعهم في الحوادث وتضمن سلامتهم ومعرفتهم بمواطن الخطر لتجنبها وكذلك تكوين الاتجاهات المناسبة نحو المنشأة ونظمها للتعاون في تلافي الحوادث والإقلال من تعب العامل والاختيار السليم للأفراد ووضعهم في الأعمال المناسبة وكلها نواحي سيكولوجية تقلل من عدد الحوادث وهي مشكلة سيكولوجية لذلك فإنه من الواضح عدم إمكان فصل المشكلات السيكولوجية عن الميكانيكية لمنع الحوادث.

ومن بين وسائل منع الحوادث هي كالتالي:

- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث؛
- تناسب تصميم الآلات لمراعاة الخصائص الإنسانية؛
- اختيار الألوان التي تعطي معنى معين، أي التوحيد في الألوان؛
- تصميم الأدوات والآلات يؤدي إلى عدم اضطراب العامل؛
- اتفاق المطلوب مع نماذج السلوك العادية؛
- استخدام الوسائل والمعدات الشخصية للوقاية؛
- تحسين ظروف وبيئة العمل.

فيما يلي، جدول يمثل إعداد برنامج للوقاية والتقليل من حوادث العمل، يتضمن العديد من الوسائل الوقائية التي لها دور في نجاح هذا البرنامج.

وسائل الوقاية	الهدف المنتظر	المعايير الموصى بها
تنظيم الصحة والأمن في العمل	التكفل بميدان الصحة والأمن في العمل	- تبنى سياسة عامة للوقاية - وضع ميكانيزمات لتسيير الوقاية - تقسيم المسؤوليات بين مختلف

رمضان عمومن، حمزة معمري، مرجع سبق ذكره، ص561-564.

شعلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة (Net-Com)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية والأورطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص112-115.

		العناصر - وضع لجنة للصحة والأمن في العمل - تقييم النتائج فيما يخص الوقاية - إعداد مشروع تدخل
الصيانة الوقائية	تجنب التعطبات التقنية التي تمثل المصادر الممكنة للخطر	- تجديد طرق تركيب الأجهزة المستعملة - استخدام الملصقات التقنية للصيانة الوقائية - تحديد نظام تقسيم النشاطات - وضع سجل الصيانة الوقائية
مراقبة نوعية المحيط	مراقبة محيط العمل من كل ما يمكن له أن يؤثر عليه سلبا	- وضع قائمة للمواد المعدية والخطيرة المتواجدة في محيط العمل - وضع قائمة مراكز العمل التي تراقب - وضع سجل للمراقبة
التفتيش	- اكتشاف مختلف المخاطر المحتملة الوقوع والحفاظ على ظروف العمل الآمنة - اكتشاف بسرعة الأضرار التي تلحق بصحة العامل	- القيام بتفتيش عام لأماكن العمل - مراقبة التجهيزات، الأنساق - استخدام قوائم ودليل تقني للتفتيش - إنشاء تقارير للتفتيش - العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل
طرق العمل الآمنة	وضع طرق وتقنيات للعمل بطريقة أمنية	- إعداد طرق العمل الآمنة - مراقبة وتحليل المهام

		⇦ تزويد مختلف الوظائف والمهام بالطرق والتقنيات العمل الآمنة ⇦ العمل بالتعاون مع العمل ولجنة الصحة والأمن في العمل
التشريع حول الصحة والأمن في العمل	تحديد متطلبات الصحة والأمن في العمل بأخذ بعين الاعتبار خصائص المؤسسة	⇦ وضع قائمة التشريع الذي يجب أن تحترمه المؤسسة ⇦ إعداد قوانين داخلية من طرف المديرية العامة ⇦ التعريف بالتشريع المطبق في المؤسسة ومختلف القوانين الداخلية للأمن والعمل على احترامها ⇦ تقديم معلومات حول القوانين المعمول بها فيما يخص الصحة والأمن في العمل لكل الأشخاص الذين يدخلون المؤسسة
تجهيزات الوقاية	حماية العمال من الأخطار التي لا يمكن إزالتها من مصدرها أو التي لا يمكن مراقبتها	⇦ اختيار تجهيزات الوقاية ⇦ تسيير تجهيزات الوقاية ⇦ الحصول على بطاقة المعلومات حول تجهيزات الوقاية وشرحها للعمال ⇦ العمل بالتعاون مع اللجنة
الإعلام حول الصحة والأمن في العمل	تقديم للعمال مختلف المعلومات المتعلقة بمحيط العمل	⇦ وضع وسائل الإعلام حول الصحة والأمن كجداول الإعلانات، اجتماعات دورية لحديث عن الوقاية في العمل

		✍ نشر المعلومات الرسمية في المؤسسة والمتعلقة بالصحة والأمن من حيث القانون أو التشريع ✍ تسهيل على العمال الحصول على الوثائق الخاصة بالصحة والأمن في العمل ✍ توقيع الميكانيزمات الضرورية لتزويد الأشخاص الذين يدخلون المؤسسة بمعلومات حول الصحة والأمن في العمل ✍ العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل
التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل	السماح للعمال في اكتساب معارف ومهارات في مجال الصحة والأمن في العمل، وذلك سلوكات واتجاهات أمنية	✍ تكوين وتدريب العمال على تنفيذ مهامهم بطريقة أمنية ✍ إجراء التكوين الضروري في مجال الوقاية ✍ تقديم للعمال التكوين المنصوص عليه في التشريع ✍ وضع برنامج فعال للتكوين في مجال الصحة والأمن في العمل ✍ العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل
التحري والتحليل في مجال الحوادث	تعديل الوضعيات التي تثير الحوادث وإجراء الوقاية للوضعيات المشابهة	✍ تحديد نوع الوضعيات المقصودة ✍ تبني طريقة تحري وتحليل في مجال الحوادث

		⇦ وضع سجل للحوادث ⇦ كتابة في السجل كل الأخطار التي يمكن لها أن تسبب حوادث ⇦ جمع إحصائيات حول الحوادث وتحليلها ⇦ وضع الميكانيزمات التي يجب إتباعها ⇦ العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل
إجراءات الاستعجال	تخفيض من نتائج حادثة يمكن أن تزيد من تأثيرها	⇦ تعيين مسؤولي الصحة والأمن في العمل وتحديد الطريقة التي تتبع في الحالات العاجلة ⇦ وضع معايير للوقاية والتصدي لمختلف الحوادث ⇦ تبني مخطط الاستعجالات ⇦ توقع الإجراءات المناسبة للوضعيات العاجلة ⇦ تقييم إجراءات الاستعجال

كما نلاحظ، أنه يوجد العديد من الوسائل والطرق للتقليل من حوادث العمل، ومن بينها "التكوين"، إذ يسمح التكوين بإعطاء واكتساب العمال مهارات ومعارف في مجال الصحة والأمن المهني، ما سيؤدي إلى احتمالية التقليل من نسبة الحوادث. وبما أن "التكوين" هو موضوع دراستنا، سيكون لنا الحديث مطولا في الفصل اللاحق.

21. آثاروإجراءات التقليل من حوادث العمل:

تعتبر حوادث العمل من بين أكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات نظرا لما تخلفه من آثار وتبعيات سلبية تؤثر على مواردها البشرية والمادية التي تعتبر الركيزة الأساسية لتطور أي مؤسسة، فكما قلنا سابقا أن هذه الآثار تؤثر في المؤسسات وتجعلها غير قادرة على مواكبة التقدم، فتتدنى سمعتها ومكانتها وترتفع نسبة التكاليف التي تنجر عن هذه الحوادث، كالتعويضات التي تدفع للعمال جراء الحوادث إلى غيرها من التكاليف. ومن بين هذه الآثار والإجراءات، سنوجزها كالآتي:

- **آثاروإجراءات التقليل من حوادث العمل:** تلقي حوادث العمل بظلها على أكثر من جانب، وتظهر آثارها السلبية من خلال:

- **البعد الاقتصادي:** ويتجلى هذا البعد من خلال التكلفة التي تتحملها المؤسسة من أجل تغطية:
- علاج الحوادث وإصابات العمل؛
- رواتب وأجور المصابين خلال فترة علاجهم؛
- تعويضات العجز الدائم والوفيات؛
- خسارة إنتاجية وقت العمل الضائع بسبب الحوادث؛
- خسارة قوة العمل يجب تعويضها.
- **البعد الاجتماعي:** تؤثر الحوادث المهنية والآثار الصحية الناتجة عنها: كالإعاقات، الأمراض المزمنة والوفيات بشكل عميق وسلبي على الحياة الاجتماعية والأسرية، إذ تلقي أعباء ثقيلة على المجتمع سواء كانت نفسية أو اقتصادية.
- **البعد النفسي:** تؤثر الزيادة في معدلات الحوادث المهنية على الحالة المعنوية لفريق العمل داخل المؤسسة نتيجة لما تعكسه بيئة العمل الخطرة من مخاوف وتوترات تؤثر على صحة العمال النفسية والبدنية.
- **البعد القانوني والنقابي:** يحتل موضوع السلامة في بيئة العمل النقطة الثانية على لائحة اهتمامات النقابات العمالية بعد ملف الأجور، حيث أصبحت اليوم تضغط بشدة أكثر من أي وقت مضى

من أجل تحسين بيئة العمل، وتعزز موقفها هذا بمختلف القوانين والتشريعات التي تشدد على السلامة في العمل.

- **إجراءات تقليل الإصابات من حوادث العمل:** إن تقليل الإصابات والحوادث والحد منها يتطلب اللجوء إلى الإجراءات الآتية:

- الدقة في تحديد مواصفات ومؤهلات العاملين؛
- التأكد من كون بيئة العامل آمنة وصحية؛
- الرقابة المشددة؛
- رصد حالة السلامة؛
- تحديد الجهة المسؤولة عن وضع وإدارة البرنامج؛
- خفض الأعمال غير الآمنة من خلال الملصقات؛
- خفض الإجراءات والأفعال غير الآمنة خلال التدريب؛
- فحص معدات الأمان والسلامة؛
- التحكم في عبء وضغط العمل؛
- اختبارات مصداقية الموظف.

22. إحصائيات حوادث العمل في الجزائر:

أكد "مطاري جمال" مدير الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، أنه تم تسجيل 1694 حادث عمل ومرض مهني سنة 2023، من بينها 150 مرض مهني و1544 حادث عمل ما بين خطير ومميت. وأضاف من خلال تصريح له في الملتقى الجهوي حول الوقاية من السرطانات المهنية، أن عدد المؤمنين اجتماعيا والمصابين بأمراض مهنية والمصرح بهم لدى الصندوق خلال 5 سنوات بلغ 1727 حالة، من بينها 45 حالة سرطان مهني.

لادي بديعة، دور التكوين في التقليل من حوادث العمل – دراسة ميدانية بمؤسسة الربيع لبناء وتصليح السفن بشرشال، دفاتر البحوث العلمية، المجلد 9، العدد 2، المركز الجامعي مرسلي عبد الله، تيبازة، الجزائر، 2021، ص144-154.

كما كشف "مطاري"، أنه خلال الفترة الممتدة من جانفي إلى سبتمبر 2023، سجل الصندوق 2148 خرجة ميدانية على المستوى الوطني إلى مختلف الشركات والمؤسسات و1420 مهمة مراقبة مدى احترام التدابير الوقائية داخل المؤسسات.

ويشير إلى أن الصندوق يقوم بوقفات تحسيسية للعمال في المؤسسات، المراقبة والتحقيقات بعدما يكون هناك حادث مميت أو مرض مهني. مضيفا أن الإشكال المطروح أن أطباء العمل يصرحون بنقص في التصريحات حول الأمراض المهنية خاصة السرطانات المهنية.

وكشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "فيصل بن طالب"، يوم السبت 29 أفريل 2023 بالجزائر العاصمة، أن المعطيات الإحصائية أثبتت أن عدد حوادث العمل في الجزائر انخفض بنسبة تقارب 10 بالمائة خلال الخمس سنوات الماضية. وعند إشرافه رفقة وزير الصحة، "عبد الحق سايحي"، لإحياء اليوم العالمي للصحة والسلامة المصادف لـ28 أبريل من كل سنة، أوضح أن المعطيات الإحصائية الاجتماعية للعمال الأجراء تشير إلى أن عدد حوادث العمل انتقل من 47.555 سنة 2018 إلى 42.946 حادث سنة 2022، أي بنسبة انخفاض قارب 10 بالمائة.

وبخصوص الأمراض المهنية، أكد السيد "بن طالب" أن الحالات المصرح بها سنويا انخفضت من 410 سنة 2018 إلى 216 حالة سنة 2022، أي انخفاض قدر بـ47 بالمائة.

وأشار الوزير إلى أن المعطيات الإحصائية فيما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية "تعكس مدى الوعي والالتزام بإجراءات السلامة والصحة في العمل والجهود التي بذلت لخفض وتيرة الحوادث المهنية المسجلة"؛ وأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء شرع في تطوير نظام معلوماتي حديث لمتابعة حوادث العمل والأمراض المهنية وإعداد تقارير دورية، مبرزا أن ذلك يعد "انعكاسا للجهود الوطنية المتواصلة في نشر الوعي بأهمية تطبيق إجراءات وشروط السلامة والصحة في العمل". وأكد أيضا، أن الوقاية من الأخطار المهنية تعد "شرطا أساسيا لحماية العمال وتنمية كفاءتهم وأدائهم".

أمينة داودي، مقال بعنوان "مطاري: تسجيل 1694 حادث عمل ومرض مهني سنة 2023"، تم الاطلاع عليه يوم: 2023/11/20، على الساعة: 30: 10، من الموقع الالكتروني:

https://www.ennaharonline.com

من جهة أخرى، أشار السيد "بن طالب" إلى أن القطاع "يحرص في كل عام على تنظيم هذا اللقاء إيمانا منه بحق العامل في ممارسة عمله بصحة وأمان وسعيا لتعزيز ونشر ثقافة السلامة والصحة المهنية وتأكيدا على أهمية توفير بيئة عمل صحبة وسليمة للعمال في جميع قطاعات النشاط"، مذكرا أنه تم عقد العديد من ورشات التكوين والأيام التوعوية من قبل الهيئات المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية. وأمام التطور التكنولوجي والتغيرات في أنماط الإنتاج والعمل وأثارها على بيئة العمل، أضحى من الضروري على الفاعلين في عالم الشغل، "تطوير أساليب عملهم وتنظيم أطر الوقاية من الأخطار المهنية في إطار حوار اجتماعي بناء لمنع وقوع حوادث عمل أو أمراض مهنية".

كما أبرز وزير الصحة "الأهمية البالغة" التي توليها الدولة للصحة والسلامة في مجال العمل، مؤكدا أن قطاعه يعمل بالتنسيق مع قطاع العمل لتمكين العامل من أداء مهامه في ظروف مهنية حسنة وبيئة مناسبة.

من جهته، أشار الأمين العام بالنيابة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، "حمو طواهرية"، إلى الجهود المبذولة في مجال ضمان الصحة والسلامة في العمل، مؤكدا على أهمية توسيع الدورات التكوينية والنشاطات التوعوية في هذا المجال.

23. الوقاية من حوادث العمل عن طريق تكوين العمال:

كوسيلة للوقاية يتم تكوين العمال بهدف الصحة والأمن في العمل. فإن مسؤولية إعداد برنامج التكوين في إطار الوقاية يتم من طرف لجنة الصحة والأمن، وفي حالة عدم وجود أية لجنة فمسؤولية هذا البرنامج يقع على عاتق مسؤول العمل، ومضمون هذا التكوين يمس بصفة عامة اختيار وتعيين العمال للمهام، والتدريب المستمر على المهام الجديدة وأثناء تأدية الوظائف، وإعطاءهم المعلومات الملائمة والعامة التي لها علاقة بالوقاية، والذي يدعم جانب التكوين لاسيما في حالة وجود برنامج متعلق بالأخطار المرتبطة بالعمل، فهو يهدف إلى:

مقال بعنوان " انخفاض حوادث العمل في الجزائر بنسبة تقارب 10 بالمائة خلال الخمس سنوات الماضية"، اطلع عليه يوم: 2023/12/22، على الساعة: 00: 17، من الموقع الالكتروني:

https://www.aps.dz/ar/societe/142970-10

- جمع مختلف المعلومات الضرورية لمعرفة وضعية الوقاية في المؤسسة بغرض التخطيط لإجراءات الوقائية الأخرى.
- تقديم أكبر عدد ممكن من المعلومات للعمال بهدف تنبيههم بالأخطار الموجودة في محيط العمل.

تهدف الوقاية أيضا، إلى تعليم وتوعية العمال حول خطورة الأخطار المهنية التي هم معرضون لها واحترام إجراءات الصحة والأمن في العمل.

ولقد بينت الإحصائيات أن، أغلب الحوادث التي تقع، تمس العمال الذين ليس لهم تأهيل مهني عالي، أي أغلبهم أميين، هذا ما يبين أهمية وأولوية التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل، الذي يجب أن يكون الاشتغال الأكبر لمسؤولي المؤسسات.

فإجراءات التكوين، تكوّن عناصر ضرورية ضمن البرنامج السنوي للمؤسسة والمتعلق بالوقاية من الأخطار المهنية، والإجراءات التي تتخذ في هذا الجانب تهدف إلى حماية العمال من مختلف الأخطار المهنية التي هم معرضون لها، فهنا الأمر يتعلق بتكوين العمال حول الإجراءات الوقائية والاحتياطية التي يجب أن يتخذوها لضمان أمنهم وأمن الأفراد الآخرين في نفس مكان العمل والمحيط المتعلق به.

- **خاتمة الفصل الثاني:**

إن مشكلة حوادث العمل من بين المشكلات الخطيرة التي تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والأطراف المعنية الاهتمام بها، وبذل المزيد من الجهود مع اشتراك وتوعية العمال لاتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها.

لأن التحكم في مسببات الحوادث يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجته مستقبلا.

وعليه، فمن أجل الوقاية والتقليل من حوادث العمل، وبهدف الصحة والأمن في العمل، يتوجب على المنظمة أو لجنة الإدارة المسئولة اتخاذ برنامج تكوين العمال، من أجل وقايتهم وضمان سلامتهم وأمنهم.

هذا ما سنتحدث عليه في الفصل الموالي.

الفصل الثالث التحقيق الميداني:
تأثير ضغوط حوادث العمل والأمراض المهنية على أداء الموظفين بالمؤسسة الاقتصادية ميناء أرزيو EPA نموذجا

- **مقدمة الفصل الثالث:**

هذا الفصل المنهجي عبارة عن عصارة التحقيق الميداني لمذكرة التخرج الخاصة بنا و الموسومة " تأثير ضغوط و حوادث العمل و الأمراض المهنية على أداء الموظفين بالمؤسسة الاقتصادية ميناء أرزيو EPA نموذجا "،

تتمتع الموارد و القدرات البشرية في الجزائر بالحماية القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية الكاملة من المخاطر المهنية التي تتمخض عن علاقة العمل أو كانت نتيجة لأسباب أخرى يتعرض لها العمال أثناء حياتهم المهنية.

إن تأمين العمال و ضمان سلامتهم من جميع أشكال المخاطر الصناعية و التكنولوجية و حوادث العمل و الأمراض المهنية أثناء العمليات الصناعية و النشاطات المهنية المكملة لها، المنصوص عليها في تشريع العمل الجزائري، تضمن شعور الموارد البشرية بالتقدير و الانتماء المهني و الرقابة الوظيفية، مما يحثهم أكثر على العمل بقدر مقبول أو كبير من الموضوعية و الالتزام الأخلاقي بالقيم المهنية.

يأمر و يلزم قانون العمل الجزائري مختلف هيئات العمل الوطنية باستحداث مصلحة أو خلية للطب الوقائي المهني أو ما يعرف بطب العمل la médecine du travail، للتنبؤ و احتواء و تسيير الأمراض المهنية بشقيها الجسدي و النفسي، التي تنتج عن مسببات محددة يتم كشفها من خلال المعاينة الميدانية في بيئة العمل الداخلية و ما يؤثر عليها خارجيا.

المبحث الأول: تقديم مؤسسـة ميناء أرزيــو EPA:

إن إنشاء ميناء ارزيو يعود إلى العصر الروماني أين كانت تسميته ب " بورتسماقنوس " وكان لهذا المرسى ميزات استثنائية ، اذ يسمح له موقعه الاستراتيجي بان يصب في سهول كل من "سيق وهابرا " لقد شهد ميناء ارزيو أعمال مختلفة فيما يخص عملية توسعه وتطويره ، حيث أصبح مع انطلاق الوحدات البيتروكيمياوية ميناء مختص في المتاجر بمجال المحروقات .



هذا الميناء، الذي بني مؤخراً (19751978)، يشكل جزءاً أساسياً من سلسلة النقل البحري التي تنتهجها شركة .G.N.L تم تحميل الميناء لأول مرة من قبل G.N.L في عام 1978. ويضمن هذا الميناء بالإضافة إلى نشاطه الغازي، إزالة منتجات أخرى مثل النفط الخام والكثافةG.P.L والأمونيا السائلة.

وقد احتل هذان الموانئ المرتبة الأولى في الموانئ الوطنية على مدى السنوات العديدة

الماضية على نطاق الموانئ الكبيرة في منطقة البحر الأبيض المتوسط مما يشكل ربطا أساسيا في سلسلة النـ

قل البري والبحري للمحروقات.

يوفر الميناءان اللذان تم اختيارهما لموقعهما قدرات إنتاجية مهمة للغاية بالنظر إلى المرافق التي تم إنشاؤه .وأسندت إدارة هذين الميناءين في عام 1982 إلى شركة ميناء أرزيو (المرسوم رقم 82288)المؤرخ 14 آب/أغسطس 1982 الذي أنشئ بموجبه شركة ميناء أرزيو.

أنشئت في 14 آب/أغسطس 1982 بموجب المرسوم رقم 82288 في شكل شركة اشتراكية ذات طابع اقتصادي. وقد تحولت مؤسسة ميناء أرزيو المسماة "E.P.A" منذ 25 كانون الأول/ديسمبر 1989 الى المؤسسة الاقتصادية العامة. وقد حدد رأسمالها بمبلغ 150 مليون دينار جزائر ي بموجب قرار مجلس

التخطيط الوطني رقم 053 المؤرخ 21 آذار/مارس 1989 ، وهو حاليا 15.8مليار دينار مملوكة بالكامل للمساهم الوحيد، Group Services portuaireتسمى« SERPORT/Spa »

الشركة مسؤولة عن إدارة وتشغيل وتطوير ميناءين (2) أرزيو وبطيوة، هذه الموانئ هي المنفذ الرئيسي للمحروقات المصدرة على امتداد 22 كم غرب خليج أرزيو، وهذه الموانئ هي نقطة الخروج الرئيسية صدرت من الجزائر. وقد تم التصديق عليها منذ عام 2004 وفقا لما يلي:

- القواعد الدولية المتعلقة بالملاحة البحرية
- مدونة نظام الموانئ الأمنية الدولية "I.S.P.S."

كما يحتل ميناء ارزيو الصدارة بين الموانئ الجزائرية من حيث حمولة السفن الإجمالية والمقدرة ب 62560458 طن ويقوم بتصدير أكثر من 60 % من المحروقات الوطنية ويساهم بقدر كبير في تمويل الخزينة العامة للدولة.

وتتمتع ميناءا أرزيو وبطيوة، اللذان يتمتعان بموقع مثالي، بقدرات إنتاجية هامة جدا يفضلها وجود مرافق عاملة ومتكيفة مع حركة المرور التي تتولى زمامهالعدة سنوات، كانت الموانئ الوطنية الرائدة بنسبة 52٪ من إجمالي حركة النفط والغاز الوطنية. تم اعتماد الشركة منذ 25 يونيو 2014 وفقًا لمعيار iso9001 » « version 2008 لنظام إدارة الجودة «SMQ» الذي تم تغييره إلى معيار iso9001version » « 2015/2018 »

الإطار القانوني لمؤسسة ميناء أرزيو:

في سنة 1974 وعلى أثر المرسوم رقم 74/71 والمؤرخ في 16نوفمبر1974 تم فصل مؤسسة ميناء أرزيو بعدما كانت تابعة لمؤسسة ميناء وهران لتصير مؤسسة وطنية مستقلة ذات خدمات خاصة.

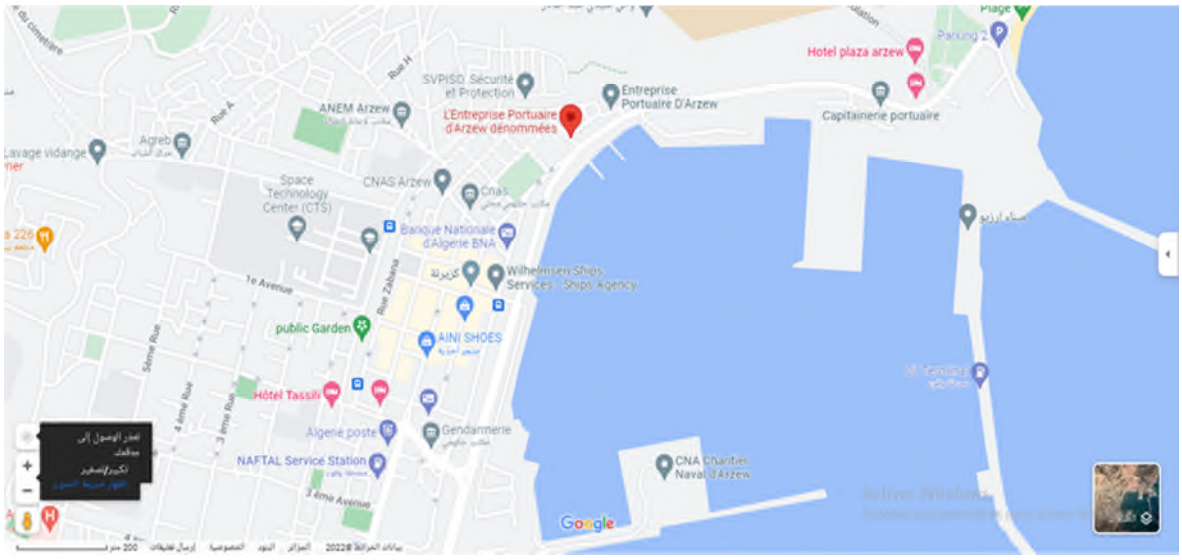
شركة ميناء في أرزيو:

العنوان : أرزيو B.P n° 46 ، شارع العربي التبسي

الهاتف: 12 03 41

الفاكس+213(0) 41792400

البريدالالكتروني: direction.generale@arzewports.com



تتوفر مؤسسة ميناء ارزيو على منشئات تساهم بقدر كبير في دفع النشاط وهي مبنية كالاتي:

المنشات	ميناء ارزيو	ميناء بطيوة
عدد المراكز	08 مراكز	10 مراكزو9 تحت التشغيل
مجموع طول المراكز	1730 متر طولي	4520مترطولي
عمق الماء(الأقصى والأدنى)	14.90متر/ 9.20 متر	23 متر/13.50متر
قدرة الاستقبال	تختلف باختلاف المراكز	تختلف باختلاف المراكز
المسطح المائي المحمي	153 هكتار	192.5 هكتار
الممر المائي للسفن	300متر	الممر الغربي 400م الممر الشرقي 400م
مساحة التفريغ	24متر	36 هكتار

يحتوي كل ميناء على تجهيزات ومنشآت تسهل من تأدية مهامه كما هو الحال بالنسبة لميناء أرزيو .

حيث يتوفـــر على:

. عمق الماء 20 متر

. ميناء التجارة يظم الميناء ثلاثة أرصفة أو مراطم :

سطوح ترابية وأرصفة منشاة البحر كرصيف عائم به8 مراكز.

. الرصيف02: هو مرطم صيد و عمق الماء 4و50 متر.

الرصيف03: عدد المراكز هي 5و عمق الماء 4,30متر /7,40متر و المجموع الخطي للمركز هو 560متر طولي

.

الرصيف04: مختص في حركة او نشاط الاسمنت غير معبئة و يضم مركز واحد مجهز بتركيبة ل(5)مخازن للاسمنت .

قدرات استقبـال الميـنـاء:

منشئات متخصصة .

- حوض لسحب السفن و الصيانة.

مخصص لتصليح و صيانة وتنظيف وترميم السفن مثلا: زوارق الربط وزوارق الرس وكذلك مركبات الصغيرة طوله هو 1,20م وطاقة استعاب قدره 30طن

.ميزان الكتروني:هو عبارة عن وسيلة لوزن الشاحنات المحملة و قدرة وزنه القصوى 50طن

.مستودع التخزين: هناك 05مخازن الاسمنت قدرته الوحدوية للتخزين 1800طن

. محطة التخلص من البقايا: هي عبارة عن محطة من اجل التخلص من البقايا الموجودة على مستوى خزانات السفن بعد التفريغ بقدرة ذات 6000متر مكعب

تجهيزات مينـائية:

.تجهيزات استقبال البضائع:

*القاطرات :يوجد (08)قاطرات ذات قدرة جذب من 20طن إلى 44طن .

*إرشاد السفن:يوجد(05)سفن إرشاد

*زوارق الربط:يوجد (07)زوارق للربط

*الشحن والتفريغ:(32)عربة رافعة ذات قدرة من3الى28طن

*الآلات الرافعة :لها قدرة على حمل السلع واحدة ذات 90طن و أخرى ذات 40طن و جرار ذو قدرة 26 طن.

1 – مديريات البناء :

يضم التنظيم الإداري لميناء ارزيو (07) مديريات كل واحد معهود لها بمهام خاصة ، مما ينتج تكامل وظيفي وثيق فيما بينها وهذا لتمكين الميناء من تلبية طلبات عملائه على أحسن وجه وهي كآلاتي :

1.1 **المديريـة العامـة :**

* هذه المؤسسة تقوم بالأنشطة التالية :

مكلفة بتنشيط المديريات المحركة للمؤسسة .

تعيين الأهداف وتحديد الاتجاهات الأخرى .

تقوم بممارسة الرقابة على مجموع نشاطات المؤسسة .

تسهر على تطبيق المخططات التنمية للميناء والمتعلقة بعملية التوسيع والتحسين .

تعمل على إدارة جميع مصالح المؤسسة وتشرف هذه المديرية على ستة (06) فرعية وهي :

1 2 **مديرية الموارد البشرية والتكوين ، والوسائل العامة :**

تتكلف بعملية التنبؤ ، والترقب ، حيث تقوم بتنظيم ، وتسيير ومراقبة كل النشاطات المتعلقة بتسيير العمال ،و الأشخاص المتعلقة بتسيير العمال والأشخاص المكونين ، والوسائل والشؤون الاجتماعية والتكوين .

13 **مديرية الدراسات والتخطيط :**

أسندت لها مهمة وظيفة إعداد وتحضير المخططات وتطويرها وتعد الدراسات التكنواقتصادية في إطار مخطط لتطوير المؤسسة كما تقوم بجمع وتحليل إحصاءات نشاط الميناء

14 **مديريـة الماليـة والمحاسبـة :**

تقوم بتسيير العمليات والمحاسبة ، تعد الخطوط العريضة لسياسة المؤسسة في مادة التسيير المالي للميزانية ، كما تقوم بتنظيم الميزانية التقديرية السنوية للنفقات والإيرادات تضمن استغلال مختلف النشاطات وتراقب بصفة عامة كيفية تنفيذ الميزانية .

15 مديريـة الصيانـة والأشغـال

وظيفتها الأساسية تتمثل في القيام بأشغال الصيانة ، الإصلاح ، تجديد الهياكل العليا للميناء ، إعداد برامج الصيانة ، إصلاح وتهيئة البنية التحتية بالتعاون مع وزارة الأشغال العمومية.

16 مديريـــة الأشغـــال:

مكلفة بتسيير العمليات المرتبطة بعبور السلع(نقل بضائع والإيداع)، في الحدود المينائية كما تقوم بتنظيم ومراقبة كل النشاطات المتعلقة بالاستغلال التجاري للمؤسسة ، وكذلك تسيير المنشاة المختصة والمهيأة لاستعمال في مجال الصيد.

17 مديريـــة القيـــادة

إن جميع النشاطات المتعلقة بالملاحة عند إرساء السفن داخل الحدود الإقليمية للميناء وتطبيق الأنظمة عن طريق الأمن والشرطة كلها تدخل ضمن مهام المديرية بالإضافة إلى ذلك فإنها تشرف على وسائل وتقنيات إدخال السفن إلى الميناء ، ومن ذلك إشرافها على عمليات الإرشاد والقطر وعمليات الإرساء ومن تم القيام بالتجديد والإصلاحات الميكانيكية والكهربائية وحصولها على شهادات صالحة للملاحة من طرف الهيئات المتخصصة .

على مستوى كل مديرية من مديريات ميناء أرزيو نجد عمال ومستخدمين بمستويات مختلفة أين تعد مسؤولية الإدارة إلى إطارات ذات المستوى جامعي غالبا ما تكون حاملة لشهادة الليسانس في الاقتصاد أو الحقوق، أما الفئة المنفذة فلها مستويات مختلفة تتأرجح بين الابتدائي ، والمتوسطي ، والثانوي .

المصدر :مرجع داخلي للمؤسسة (مصلحة مديرية الاستغلال) .

شهد نشاط مؤسسة ميناء ارزيو تطورا كبيرا مقارنة مع بدايته التي كانت تنحصر فقط في تصدير الحلفاء والخمور والذي كان مرتبطا هو الآخر مباشرة بمصلح المستعمر الفرنسي في تمويل الاقتصاد الوطني من خلال مواردنا المحلية ، ولكن مع ظهور الذهب الأسود تغير مؤشر نشاطه تغيرا جذريا وصار أهم رقعة وطنية تتم فيها عمليات شحن البترول نحو الحدود الوطنية والدولية ، بالإضافة إلى عملية الاستيراد .

من خلال ما يبرزه الجدول أدناه ، ندرك ان المؤسسة لا تركز اهتمامها على الاستيراد ، لأنه لا يشكل ما يقارب 2 من نشاطها الإجمالي ، ويظهر ذلك جليا من خلال نوعية المواد المستوردة ، أما التصدير فهو منحصر في المحروقات ويشكل نسبة 99 من صادراتها .

جدول (01) يمثل أهم ما يتم استيراده وتصديره :

الاستيراد خارج المحروقات	تصدير المحـــروقات
خشب ، أسمدة صناعية ، مواد معدنية ، مواد البناء ، اموترات ، منتجات معدنية ، ملح غير معبأ ، مواد فلاحية ، صفقات خاصة ، التجهيزات ، الحاويات ، الاسمنت .	البترول الخام ، بترول مكثف ، غاز طبيعي مميع ، غاز بروبان المميع ، منتجات مصفاة ، بقايا معدنية ، ومواد أخرى (ميتا نول ن امونياك ..... الخ) .

مما يظهر من الجدول الثاني أن أهم المناطق الجغرافية التي يتعامل معها الميناء هي أوروبا الغربية مثل : فرنسا ، اسبانيا ، ايطاليا ، بلجيكا ، وكذلك دول أمريكا الشمالية (الو .م. ا و كندا) وأمريكا الجنوبية بالإضافة للبلدان الاسياوية مثل : اليابان ، وسنغافورة في حين انها تكاد تنعدم من الدول العربية أكان المغرب العربي أو دول الخليج ولا حتى دول المشرق الأوسط وكذلك الدول الإفريقية .

جدول (02) : **يمثل التوزيع الجغرافي لنشاط الميناء .**

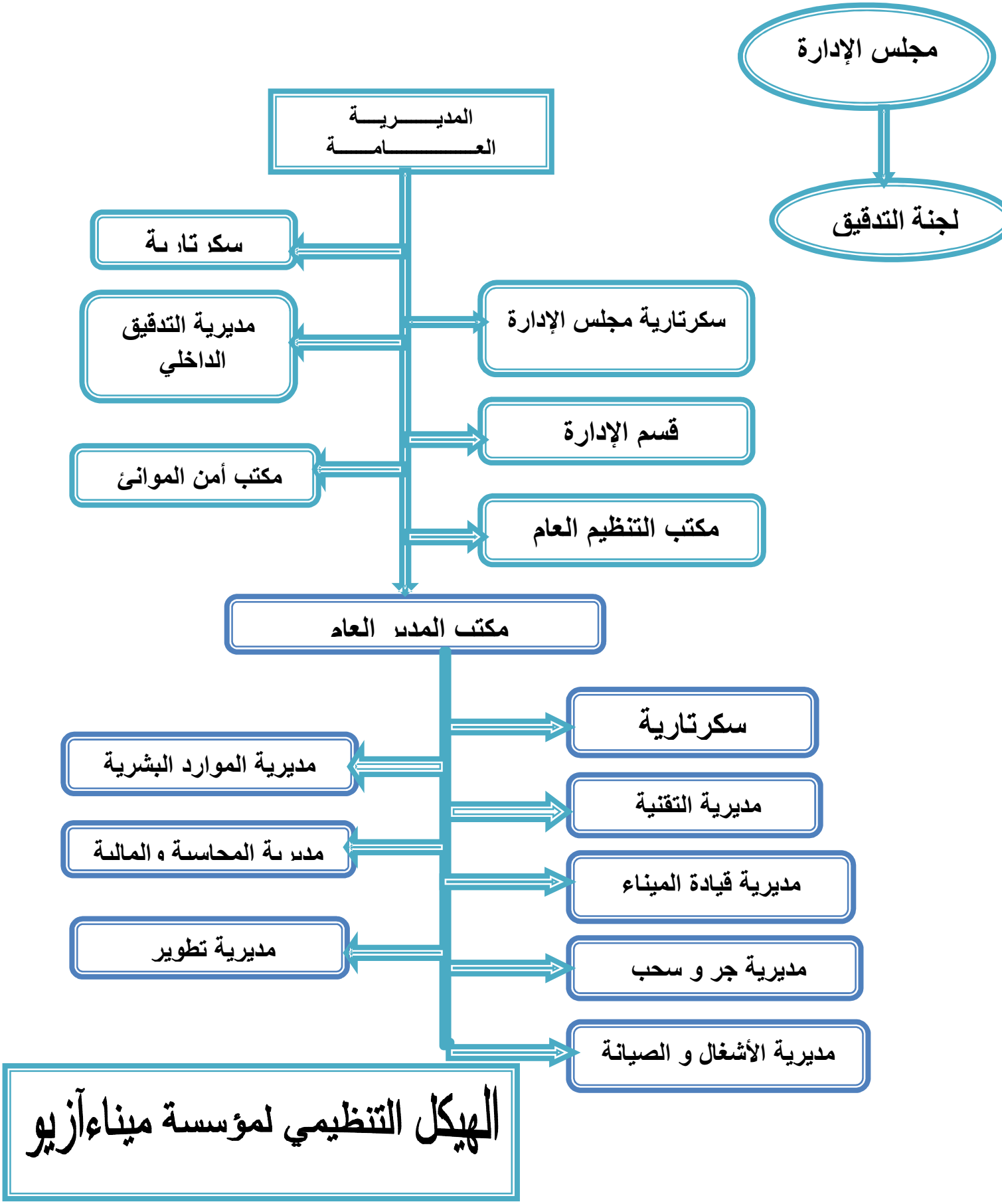
دول المصـــدرة	دول المستـــوردة
كرواتيا ، اسبانيا ، رومانيا ، بلجيكا ،ايطاليا ، فرنسا ، برتغال ، اليونان ، اليابان ، سنغافورة ، ألمانيا ، المغرب ، هولندا ، أوكرانيا .	فرنسا ، ايطاليا ، كندا ، بريطانيا بلجيكا ، الو.م.ا تركيا ى، اسبانيا ، كرواتيا ، الجزائر (الجزائر العاصمة ، مستغانم ، سكيكدة ، وهران) برازيل .

تقوم مؤسسة ميناء ارزيو بتسييرمينائين :

ميناء ارزيو وبطيوة : وهما يشكلان البوابة الرئيسية لتصدير المحروقات الجزائرية ، وقد تم اختيارهما لما يوفرانه من قدرات إنتاجية جد هامة ولتواجد المنشات في عين المكان و هذه الأخيرة مكنتها من تأدية عدة مهام و هي :

1. استغلال العتاد والمنشات المينائية .
2. تنفيذ أعمال الصيانة و التهيئة ، التجديد ، البنايات الفوقية المينائية .
3. عمليات إيداع البضائع والشحن والتفريغ .
4. عمليات إرشاد السفن والقطر وعمليات ربط وفك السفن .
5. ممارسة الضبط والأمن المينائي داخل الحدود العامة للميناء

*هذه المهام مطابقة للمهام المنصوص عليها في القانون البحري والتي على الميناء التقيد بها .



الهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناءآزيو

المبحث الثاني: شرح سياسة السلامة المهنية بمؤسسة ميناء أرزيو EPA:

يعمل قسم الوقاية على وضع وسائل الوقائية للسلامة المهنية بالمؤسسة آخذا بعين الاعتبار ما يلي:

1. التحقق من المعدات والتفتيش التقني والتنظيمي عليها.
2. دراسة وتحليل المخاطر المحتملة.
3. إدارة المخاطر وحوادث في العمل.
4. المشاركة في دراسة المنشآت الجديدة و اختيار المعدات.
5. المشاركة في دراسة أي تعديلات على المنشآت القائمة.
6. إعداد ونشر تعليمات وإجراءات السلامة.

على الرغم من جميع الاحتياطات، لا يمكن للمجمع الهروب من بعض الأضرار العشوائية مثل : حريق، انفجار، حادث في مكان العمل. لمكافحة الخطر، التي يعتبر مشكلة مكلفة للغاية بالنسبة للمؤسسة، فإن المجمع لديه أفضل الموارد البشرية والمادية للتدخل في الوقت المناسب و تأمين السلامة المهنية.

تسمح الاستجابة الوقائية بما يلي:

1. التصدي للحوادث أثناء ممارسة العمل.
2. مراقبة وصيانة معدات ومعدات السلامة
3. إجراء التحقيقات في أعقاب الحوادث
4. إعداد إحصاءات شهرية ونصف سنوية وسنوية واستخدامها وإعداد التقارير
5. تطوير ومتابعة إجراءات الصحة والسلامة ومراقبة الامتثال لها وتطبيقها من قبل الموظفين
6. تقييم وتحديد درجة ومسارات التعرض للأخطار ومصادر التعرض المحتملة .
7. تطوير برامج تكوينية في السلامة المهنية.
8. الاحتفاظ بسجلات تنظيمية يتم فيها تسجيل جميع العمليات اللازمة لصيانة المعدات وتكرار التدخلات.
9. مراقبة وإدارة مختلف منتجات الإطفاء والغازات الصناعية (النيتروجين ، وثاني أكسيد الكربون ، ومركزات الرغوة ، والمسحوق ، إلخ).

✓ **تحليل سياسة المخاطر المهنية بمؤسسة ميناء أرزيو EPA:**

تعد حماية الموظفين من المخاطر في مكان العمل أمرًا ضروريًا في جميع أنشطة ميناء أرزيو EPA. يمكن أن يحدث الخطر في أي وقت وفي أي مكان عمل، حتى لو لم يكن متوقعا عادة، وتكون التداعيات على الضحايا وأسرهم خطيرة في بعض الأحيان، وكذلك التداعيات على الأعمال التجارية. لهذا السبب، وبموجب القانون 07/88، يتعين على ميناء أرزيو EPA "اتخاذ التدابير المنصوص عليها في التشريع لمنع وقمع المخاطر في مكان العمل". و يخطط للخطوات التي يجب تنفيذها باستخدام هذا الدليل وغيره من الممارسات وأدوات العمل التي تضعها المؤسسة والتأكد من تحديثها وتحديثها بمجرد الضرورة.

الهدف من لوائح الوقاية من المخاطر هو التأكد من أن أصحاب العمل يتخذون التدابير المناسبة لمنع المخاطر في مكان العمل والحد منها، والتأكد من حماية الموظفين من المخاطر في مكان العمل وأنهم يطلبون المساعدة إذا كانوا ضحايا.

مؤسسة ميناء أرزيو **EPA**يدرك تمامًا الآثار السلبية المتعددة المحتملة على الموظف الذي يقع ضحية لحادث في مكان عمله، بما في ذلك الإصابات والغضب والاكتئاب والشعور بالذنب والقلق والإجهاد اللاحق للصدمة.

ظاهرتان تثيران المخاطر، في عالم العمل "الإهمال والجهل" مستبعدتان ولا تطاق من ثقافة متعددة التخصصات، تمتلكها مؤسسة ميناء أرزيو EPA وتفترض أن الكفاءة والدراية حقيقتان لا يمكن فصلهما لإتقان مثل هذه المهمة المعقدة وتسليط الضوء على الحماية على صحة وسلامة موظفيها.

تُترجم السياسة ذات الصلة إلى تكامل حقيقي لمتطلبات الصحة والسلامة في جميع وظائف مؤسسة ميناء أرزيو EPA (الشراء والدراسات والإنتاج والتسليم).

سياسة إدارة المخاطر لمؤسسة ميناء أرزيو EPA لا تطغى عليها مراقبة التكاليف وأهداف الإنتاج.

يتم تحديد وتطبيق سياسات المؤسسة (الجودة والبيئة وإدارة الإنتاج والإدارة المالية والصحة والسلامة وما إلى ذلك) بطريقة لا يتعرض فيها الموظفون لقيود معادية.

تقوم ميناء أرزيو EPA بتطوير مهاراتها من خلال تنفيذ أنشطة تكوينية تتكيف مع نشاط الموظفين وحجم المؤسسة. وقد يؤدي ذلك إلى وجود موظفين متخصصين في الصحة والسلامة المهنية وموظفين مدربين تكويناً خاصاً على أنشطة معينة. ويمكن تخطيط وتنظيم الاعتراف بهذه المهارات والمؤهلات.

تهتم المؤسسة أيضًا بالمخاطر الجديدة التي تم تسليط الضوء عليها في مجال نشاطها وتضمن تنفيذ موارد المعلومات لتحسين معرفتها بالصحة والسلامة المهنية.

في جميع الحالات، يجب تخطيط التكوين الملائم للاحتياجات المحددة للمؤسسة وتجديده وتحديثه كلما كان ذلك ضروريًا.

في بعض المجالات قد يكون من الضروري استخدام المهارات الخارجية.

يجب تفضيل الأساليب متعددة التخصصات (الفنية والبشرية والتنظيمية) على المستوى العالمي للمؤسسة وعلى مستوى الدراسة التفصيلية لمحطات العمل. تقع إدارة الصحة والسلامة المهنية على مفترق طرق العديد من التخصصات التي يعد تنفيذها ضروريًا لتسليط الضوء على المخاطر وإيجاد الحلول. يعد التوفيق بين الأهداف والقيود التي تقدمها مختلف الجهات الفاعلة في المؤسسة والمقاولين من الباطن أمرًا معقدًا ويتطلب دائمًا عملاً استشاريًا كبيرًا. يجب أن يكون تقييم المخاطر ذو الصلة في قلب البحث عن التحسين المستمر للصحة والسلامة، ويبدأ هذا التقييم من واقع أنشطة العمل، وتصور المشغلين لها، ويستند إلى المعرفة المتاحة في مرحلة ما. وهذه خطوة أساسية يجب أن تكون موضوع تحليل متناقض يشمل جميع الأشخاص المعنيين، سواء كانوا معنيين بشكل مباشر أم لا.

وقد يكون الاستعانة بخبراء من خارج المؤسسة، في مواضيع محددة، ضرورياً، لكن استنتاجاتهم وحدها لا يمكن أن تلزم المؤسسة، التي يجب أن تحافظ على سيطرتها على برنامجها الوقائي.

سيتم أخذ الصحة والسلامة في العمل بعين الاعتبار عند تصميم أو تجهيز أماكن العمل أو مواقع البناء. وعلى وجه الخصوص، سيتم دمجها في أساليب العمل والعمليات.

ويجب أن نتذكر أيضًا أن فعالية الوقاية في الاستخدام تعتمد على تكامل الأمان من تصميم المنتجات والخدمات. وهذا يعني أن مؤسسة ميناء أرزيو EPA لها دور تلعبه في تحسين سلامة استخدام منتجاتها بنفسها ومن قبل المؤسسات العميلة.

غالبًا ما يكون تحسين ظروف العمل مصحوبًا بمكاسب في الإنتاجية أو الجودة أو عدد أقل من الأعطال أو عمليات صيانة أسهل. سيتم إيلاء اهتمام خاص لتدخلات الصيانة والصيانة اللاحقة من أجل تسهيل العمل الآمن للمشاركين.

1) تحليل حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال العودة إلى الأسباب الرئيسية:

يأخذ هذا التحليل معناه الكامل فقط بهدف اعتماد تدابير تصحيحية ووقائية تهدف إلى تحسين أوضاع العمل ومعالجة الأسباب الهيكلية التي تولد عواقب على صحة الموظفين وسلامتهم. يعد رصد تنفيذ هذه التدابير عنصرًا مهمًا في نجاح نظام إدارة المخاطر الاحترافي.

نحن نتقن فقط ما نقيسه. إن تنفيذ أدوات القياس من ناحية للعوامل المؤثرة على الصحة والسلامة في العمل ومن ناحية أخرى للنتائج التي تم الحصول عليها من حيث الحوادث والأمراض المهنية وظروف العمل هو في الأساس إدارة جيدة للمخاطر.

يمكن أن يشمل المجال المغطى أيضًا دراسة تصور الموظف أو التدخلات التي تقوم بها بيئة العمل.

عند مواجهة حادث عمل أو مرض مهني، يمكن أن يكون هناك إغراء كبير للاقتصار على البحث عن الأسباب والأسباب المباشرة والملموسة بشكل مباشر. وسيحاول النهج الأكثر ثراءً العودة إلى الأسباب بشكل أكبر من أجل مضاعفة آثار التدابير الوقائية المعتمدة.

ويجب ألا يتعلق هذا التحليل بالحوادث التي تقع في مكان العمل وأثناء رحلات العمل من المنزل وأثناء رحلات العمل فحسب، بل أيضًا بالحوادث أو الحوادث القريبة. كما لا ينبغي انتظار حدوث مرض مهني لدراسة مستويات التعرض للانبعاثات الخطرة.

2) تحسين سياسة إدارة المخاطر وتطوير القيم الأساسية للمؤسسة:

يجب أن يكون تقييم سياسة إدارة المخاطر فرصة للتشكيك في استراتيجيات عمل المؤسسة فيما يتعلق بالصحة والسلامة في العمل ومدى اتساقها مع القيم الأساسية وممارسات الوقاية الجيدة.

يتيح تقييم السياسة إمكانية التشكيك في الاختلالات المرتبطة بالتصميم والتنظيم العام للنظام، أي التشكيك في أهمية استراتيجيات العمل. تتعلم المنظمة من اكتشاف أخطائها وتتحسن مؤسستها.

ولكن ربما تكون أيضًا وقبل كل شيء فرصة للتشكيك في القيم الأساسية للمؤسسة التي أدت إلى هذه الاستراتيجيات. إنه شكل أكثر تقدمًا من أشكال التعلم يتضمن تغيير الطريقة التي تتعلم بها. يتعلق الأمر بتعلم كيفية التعلم.

من الطبيعي أن يظل الهدف الأساسي للإدارة في ميناء أرزيو EPA هو الحفاظ على سلامة الإنسان وصحته ونزاهته.

لضمان السلامة في محطات العمل، فإن موظفي QHSE عازمون على اتخاذ جميع التدابير التي أثبتت الخبرة أنها ضرورية، والتي يسمح تطبيقها بأحدث التقنيات والتي تتكيف مع الظروف الخاصة بالمؤسسة.

ليكون له تأثير إيجابي على عقلية جميع الموظفين فيما يتعلق بالسلامة في العمل، يسعى موظفو الجودة والصحة والسلامة والبيئة إلى:

تم تصميم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي اعتمدته مؤسسة ميناء أرزيو EPA وفقًا لمعيار ISO للصحة والسلامة في العمل رقم 45001 2018 v. يوفر هذا المعيار الذي اختارته ميناء أرزيو EPA إطارًا للتحكم في المتطلبات القانونية والتنظيمية ويسمح بالتوافق مع الجودة والمواصفات أنظمة الإدارة البيئية، مما يعزز بناء نظام إدارة عالمي متكامل. تنطبق أنظمة إدارة الصحة والسلامة الموضحة في دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا على جميع أنشطة ميناء أرزيو EPA والمواقع والمقاولين من الباطن والعملاء والشركاء ومواقع البناء.

الغرض من دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا هو وصف الأحكام العامة التي اتخذتها مؤسسة ميناء أرزيو EPA للحصول على سلامة أنشطة ومعدات الإنتاج الخاصة بالمؤسسة وضمانها وتحسينها بشكل دائم، بما يتوافق مع المتطلبات القانونية والتنظيمية وكذلك المعيار 45001 ومبادئ المواصفة القياسية ISO 14001.

وهو يحدد التنظيم والدور والمسؤوليات ضمن أنشطة المؤسسة، وبالمثل، فإنه يحدد الأهداف المستهدفة التي يتعين تحقيقها فيما يتعلق بالصحة والسلامة والبيئة والتي ستسمح لمؤسسة ميناء أرزيو EPA بالعمل في سوق الموانىء مع الحفاظ على مبادئ الاهتمام التي تساهم في الحماية الصارمة للمؤسسة. صحة وسلامة موظفيها وضمان الإدارة ذات الصلة في بيئة محمية.

لذلك، تشكل هذه الوثيقة أداة إدارية لأنظمة الصحة والسلامة المهنية وفقًا لمتطلبات المواصفة القياسية ISO 9001-2015.

تتم كتابة الدليل المشترك والتحقق منه وتحديثه من قبل مدير الجودة والصحة والسلامة والبيئة ويتم اعتماده من قبل الإدارة العامة.

يتم تحديد التعديلات والتحديثات بناءً على التطورات، سواء كانت متزامنة أم لا، اعتمادًا على المنظمات والأهداف وامتدادات مجالات تطبيق هذا الدليل إلى أنشطة أخرى و/أو إلى مواقع أخرى غير تلك التي ينطبق عليها.

تتبع التحديثات نفس القواعد المحددة لإنشائها. تؤدي المراجعات المتعاقبة إلى الانتقال إلى المؤشر الأعلى.

يتم بعد ذلك توزيع الدليل المشترك المعدل بشكل طبيعي من قبل مدير الجودة والصحة والسلامة والبيئة مع الفهرس الجديد، وفقًا لأحكام إجراءات مراقبة المستندات والبيانات.

الدليل المشترك قيد التوزيع الخاضع للرقابة.

يمكن إعطاء نسخ غير مرقمة تحمل علامة "الانتشار غير المتحكم فيه" للعملاء أو المقاولين من الباطن أو الموظفين.

يتم ضمان أرشفة النسخة الأصلية لكل نسخة من الدليل المشترك من قبل مدير الجودة والصحة والسلامة والبيئة ويتم الاحتفاظ بالنسخ الأصلية منتهية الصلاحية لمدة 3 سنوات.

يصف الدليل الترتيبات التي اتخذتها المؤسسة لإنشاء ونشر ومراقبة والتحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة في العمل والبيئة. يتم تنفيذ هذا النظام وفقًا لمعيار ISO 4500 إصدار 2018 كما يأخذ في الاعتبار التوصيات الرئيسية لمعيار ISO 14001 إصدار 2015 – انظر الشكل 1.

يتم إنتاج الدليل من قبل مدير الجودة والصحة والسلامة والبيئة وبالتعاون مع جميع زملائه. وهي مصادق عليها ومؤرخة وموقعة من المدير العام.

جميع أنشطة المؤسسة يغطيها النظام وتتأثر بالتنفيذ والتحسين المستمر.

مؤسسة ميناء أرزيو EPA لديها واجب وواجب تنظيم السلامة والصحة في العمل.

يوفر تنفيذ نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وسيلة فعالة للقيام بذلك. صممت ميناء أرزيو EPA هذه المبادئ التوجيهية كأداة تهدف إلى مساعدة موظفيها في ممارساتهم للحصول على التحسين المستمر في النتائج فيما يتعلق بالسلامة والصحة في العمل.

ينبغي أن تساعد هذه المبادئ التوجيهية في حماية الموارد البشرية من المخاطر والقضاء على الإصابات وتدهور الصحة والأمراض والحوادث المتعلقة بالعمل.

1. العمل على إنشاء إطار مهني لأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، ويفضل أن يكون مدعومًا بالقوانين واللوائح الوطنية؛
2. المساعدة في تطوير آليات تطوعية تهدف إلى تعزيز الامتثال للوائح والمعايير المعمول بها بهدف التحسين المستمر للكفاءة في مجال السلامة والصحة المهنية؛
3. المساعدة في تطوير مبادئ توجيهية محددة لأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية لتلبية الاحتياجات الحقيقية للمتطلبات بشكل مناسب بناءً على حجمها وطبيعة العمليات.
4. تشجيع جميع أصحاب المصلحة في العملية، ولا سيما المديرين وموظفي الإدارة والموارد البشرية وممثليهم، على تطبيق المبادئ والأساليب المناسبة لإدارة السلامة والصحة المهنية مما يتيح التحسين المستمر للكفاءة فيما يتعلق بالسلامة والصحة في العمل - الموضح في الشكل 2؛

يسترشد نهج ميناء أرزيو EPA للوقاية من المخاطر المهنية بالقيم الأساسية. ويستند أيضًا إلى أساليب مجربة ومصمم على أساس الممارسات الجيدة. ويتطلب تطويرها وتنفيذها التصرف بشكل منهجي.

إن الوقاية من المخاطر المهنية في ميناء أرزيو EPA هي جميع التدابير التي يجب تنفيذها للحفاظ على صحة وسلامة الموظفين، وتحسين ظروف العمل وتعزيز الرفاهية في العمل. إنه جزء من منطق المسؤولية الاجتماعية للشركات.

لتحمل هذه المسؤولية (الالتزام تجاه ميناء أرزيو EPA)، من الأفضل معرفة المبادئ الأساسية التي تحكم تنظيم الوقاية. لماذا ؟ لأنه يتعلق بالتنبؤ والتوقع من أجل الحد من العواقب الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية لحوادث العمل والأمراض المهنية.

اعتمادا على طبيعة النشاط وتنظيم الأعمال، يمكن أن يكون هذا النهج معقدا. ولكن يمكن للمؤسسة الاعتماد على الأساليب والأدوات التي أثبتت جدواها.

تجعل ميناء أرزيو EPA من الوقاية من المخاطر المهنية قضية رئيسية بالنسبة للمؤسسة. فهو يتطلب في المقام الأول الالتزام والإرادة القوية داخل المؤسسة نفسها.المؤسسة. الجميع على مستواهم معنيون بشكل مباشر. ويسترشد هذا النهج بما يلي:

1. المبادئ العامة للوقاية مسترشدة بالتشريع الجاري به العمل،
2. الممارسات الجيدة،
3. القيم الأساسية (احترام الموظفين والشفافية والحوار الاجتماعي).

ندرك المؤسسة أن "التكوين يعني التأهيل" وهذا هو السبب في أن الاهتمامات الأساسية لسياسة الصحة والسلامة والبيئة تعتمد على الوقاية المتكاملة

بالتالي، فمن المناسب تنظيم عنصر الصحة والسلامة المهنية على أفضل وجه ممكن لدعم تكوين وتكامل الموظفين الجدد بشكل أفضل. وبدون عنصر الصحة والسلامة المهنية هذا، لا يمكن تحقيق هدف حقيقي.

لقد أصبح الترحيب بالموظفين الجدد في المؤسسة اليوم قضية رئيسية؛ فهو يعتبر أحد جوانب مهمة هيكل ميناء أرزيو QHSE EPA.

كما تأخذ الاعتبار الشخص باعتباره القيمة الأساسية للمؤسسة. وهذا يعني أن الإدارة العامة للمؤسسة وهيكل الجودة والصحة والسلامة والبيئة والإدارة والموظفين يشاركون في العملية التي تهدف إلى الحفاظ على الصحة والسلامة وتحسين ظروف العمل. وهذا يعني أيضًا أن أساليب الإدارة المستخدمة متوافقة مع أخلاقيات التغيير التي تحترم الشخص، مع تسليط الضوء على استراتيجية تكوين محددة ذات صلة تستجيب في نفس الوقت لأية قيود قد تنشأ.

المشرفون مسؤولون عن تسجيل تكوين موظفيهم. أيام السلامة إلزامية. يتم تحديد المواضيع والتكرار من خلال هيكل الجودة والصحة والسلامة والبيئة وفقًا للمخاطر المحددة في مكان العمل. سيتم أخذ طلبات تعليمات السلامة التي يعبر عنها الموظفون بعين الاعتبار.

تدرك ميناء أرزيو EPA أن قبول الموظفين هو شرط أساسي في مجال الصحة والسلامة في العمل. وترتكز هذه العضوية على الثقة في فريق الإدارة، وهي الثقة نفسها المشروطة بالشفافية في تسيير الأعمال.

التواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية هو عمل الجميع. يجب أن يكون الجميع على علم بالسياسة والأهداف التي تتبناها المؤسسة، والدور الذي يلعبونه في النظام والتقدم المحرز. يجب على الجميع إدراك مشاركة الإدارة والإدارة من خلال سياسة اتصال نشطة ومستدامة.

ستكون سياسة الاتصال أكثر مصداقية إذا كانت مبنية على نتائج واضحة وملموسة بشكل مباشر من قبل الموظفين. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تؤدي الإجراءات الأولى التي يتم تنفيذها إلى الحد من المخاطر التي تعتبر كبيرة.

تعمل الوقاية من المخاطر في مكان العمل على إظهار التزام ميناء أرزيو EPA تجاه الموظفين في عزمها على توفير مكان عمل خالٍ من المخاطر وتقديم المساعدة عندما يكون الموظف ضحية لحادث في مكان عمله. تصف الوقاية مسؤوليات أصحاب المصلحة في مكان العمل في إنشاء مكان عمل خالٍ من المخاطر. يمثل التزام ميناء أرزيو EPA خطوة مهمة في الوقاية من المخاطر في مكان العمل، وفي دمج الوقاية من المخاطر في ثقافة المؤسسة.

تم تضمين إجراء في السياسة لمساعدة الموظفين الذين وقعوا ضحايا لحادث في محطة عملهم. يصف هذا الإجراء المساعدة المتاحة للضحايا ويتضمن أرقام هواتف للاتصال بها في حالة الطوارئ. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تنص السياسة على التزام الموظف بإبلاغ مديره بأي فعل أو حادث غير مرغوب فيه كان ضحية أو شاهدًا عليه.

المبحث الثالث: تفريغ المقابلات:

تفريغ المعطيات الاجتماعية لمجتمع البحث:

مجتمع الدراسة يحتل الفئة العمرية ما بين 26 سنة و49 سنة هو مجتمع ذكوري تقريبا نفسره بالإصلاحات الهيكلية للمؤسسة و طبيعة المهام و المهارات المطلوبة حين التوظيف، كما أن المؤسسة لم تقصي النوع الاجتماعي النسوي بل وظفتها تدريجيا حسب الاحتياجات.

معظمهم متزوجين، هذا يدل على الاستقرار المهني والاجتماعي بحيث هم حاليا يبحثون عن الزيادة في الأجور وملكية السكن الخاص وتكوين آخر، كما أقر الجميع بقيمة العائلة بأنها كل شيء وقبل كل شيء ،فأغلب الموارد البشرية لا يملكون سيارات فاخرة ،لباسهم عادي ويعيش معظمهم في شقق مما يثبت هذا مصداقية ما أجمعوا عليه أن نمط عيشهم متوسط.

لاحظنا بأن أجر كل مورد بشري بالمؤسسة مرتبط بالأقدمية و المهارة، كما نجد أن أغلب المكلفين بالدراسات أجابوا بأن الراتب الذي يتقاضونه لا يكفي خاصة مع ارتفاع القدرة المعيشية ،وأنهم يستحقون أكثر وأغلبهم يريد الذهاب إلى مؤسسات أخرى لتحسين وضعياتهم المهنية.

كما وجدنا أن مجتمع البحث لهم مسار مهني قبل الإلتحاق بالمؤسسة ،فمعظمهم عملوا في مؤسسات خاصة و عمومية بعقود محددة المدّة و منهم من عانى من البطالة لسنة و أكثر قبل دخولهم المؤسسة، التحقوا بالمؤسسة على أساس المسابقة المهنية، خضعوا لتكوينات جعلتهم متخصصين في مجالات متعددة.

يقوم المكلفين بالدراسات بأعمال متعددة كل حسب تخصصه وأحيانا تفرض عليهم أعمال خارج مجال التخصص من قبل المسؤول عنهم مثلا المبحوث رقم 15 من قسم النقل البحري الذي قال بأن " أنا لا أقوم بوظيفتي كما ينبغي ، أعمالي يقدمونها للتقني . وأنا عملي أقوم بالنقل البحري ومن المفروض عملي قبل التقني " ... أنا أحس بأني لا أعمل " وهذا ما يدل على عدم وجود تخصص في الوظائف حسب الشهادة المحصل عليها من الجامعة، كما أن بعض التخصصات المهنية بالمؤسسة مهملة ويركزون على الجانب التقني أكثر .

يقوم المكلفين بالدراسات بأعمال روتينية يومية كإنجاز تقارير الشراء ودفاتر الشروط، و متابعة الأعمال، إلاّ أن بعض الأعمال تتطلب منهم إتقان شروط تقنية و معرفة شاملة بالتخصص و كل المهارات الشخصية كالحذر والرزانة والصبر، فكل المبحوثين يبذلون مجهودات ذهنية أكثر حسب طبيعة التخصص الوظيفي.

لاحظنا وجود طموحات مهنية تمثلت في الترقية و الحصول على تكوينات خارج المؤسسة و زيادة الراتب ،الحراك المهني لمناصب القيادة بالمؤسسة.

بالإضافة إلى الطموحات الاجتماعية كتحسين المستوى المعيشي و الحصول على سكن خاص قريب من المؤسسة.

منهم من له طموح مغادرة المؤسسة بحثا عن مناخ ملائم للعمل وإمكانيات تكنولوجية ومادية متطورة لتثمين المورد البشري.

لاحظنا أن مجتمع البحث غير مرتاحين في عملهم لوجود ضغوطات العمل ، يشعرون بالخوف إذ ينظر المكلفين بالدراسات للثقة على أنها ضرورية ولا تكون مجرد كلام فقط ، فالبعض قالوا بأنهم: " اكتسبوا الثقة بالأقدمية والعمل في قسم واحد ".

تفريغ المقابلات حول المخاطر المهنية:

لاحظنا من خلال المقابلات أنهم لم يتعرضوا لمخاطر مهنية لأنهم لم يكتشفوا بعد مجالات الخطر في عملهم، ما عدا تلك التي لها علاقة بأمن المعلومات الرقمية أو المهام المتعلقة بالصيانة و استغلال المنشآت.

لاحظنا أنهم يشعرون بالأمن الوظيفي و الاستقرار في العمل مهما كان المستوى السوسيو مهني الهرمي في المؤسسة، لإتباعهم سياسات المنع التي تتبعها المؤسسة.

لاحظنا من خلال الاضطلاع على تقارير حوادث العمل للمؤسسة، وجود تحسيس و وعي بأسباب المخاطر المهنية، فهم يربطونها بالوسائل الأمنية و بحجم العمل و اتباع سياسة المؤسسة الوقائية و تفكيك عبء العمل إلى أهداف تنظيمية فردية.

كما أن مؤسسة ميناء أرزيو EPA تضع صحة موظفيها على رأس أهدافها، بدليل أنها تنظم فحوصات طبية إما سنوية أو دورية لمطابقة السياسة الوطنية للصحة المهنية، باستخدام وسائل التدخل الوقائي خلال المهام الميدانية، لتكون قادرة على حماية مواردها البشرية من المخاطر التي تهددهم.

لاحظنا أن أكثرهم أقدمية يتعرضون للإجهاد و الإرهاق البدني و النفسي بسبب ضغط العمل المصاحب للتحولات التكنولوجية و كيف تؤثر في الطلب على العمل و استقراره، لذا يتدخل التكوين و الممارسة كحل لرفع المعنويات المهنية و لتقييم ومنع المخاطر المهنية قدر الإمكان.

تعدد المخاطر المهنية سواء في وظائف النقل البحري أو هندسة شبكات الاتصال أو حماية البيانات أو المهام الميدانية و الانتاج و التي تحدث أثناء العمل أو خلال الأمر بمهمة و تكرارها تدفعهم للشعور بالتخوف و عدم القدرة على إتقان عملهم، مما يؤثر سلبا على صحتهم النفسية، بالعكس فإن تحسين ظروف العمل يزيد من رضاهم الوظيفي و انتمائهم للمؤسسة و دافعيتهم نحو العمل.

معظم المخاطر المهنية بمؤسسة ترتبط بطبيعة المهام الوظيفية و الأهداف التنظيمية و نقص الخبرة و عدم احترام التشريع الوقائي للمؤسسة للوقاية من المخاطر المهنية أو نتيجة لفقدان التركيز بفعل ضغط العمل و الضغط النفسي الناتج عن المحيط الخارجي للمؤسسة.

تعمل المؤسسة على تصميم مهارات وقائية لمنع المخاطر المهنية في محيط العمل الداخلي بربطها بالتكوين المتخصص و الكشف المبكر عن الأمراض المهنية قبل و أثناء و بعد الالتحاق بالمؤسسة.

تعتبر الغيرية المهنية l'altérité professionnelle أو شبكة علاقات العمل بمؤسسة من العوامل المحركة نحو الوقاية الاستباقية من المخاطر المهنية، فالشرف المهني l'honneur au travail و تقدير الجهد la reconnaissance au travail الذي يبذله أبسط مورد بشري بمؤسسة و الانصاف l'équité في التكليف بالمهام و المسؤوليات و التحفيز المادي و المعنوي مثلا، يرفع من المعنويات النفسية لمختلف الفاعلين المهنيين بالمؤسسة و يخلق فيهم مشاعر التضامن المهني و الانسجام و الضمير المهني الجمعي.

يعد تنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وسيلة فعالة لتحقيق ذلك. أنشأت ميناء أرزيو EPAهذا الإطار كأداة تهدف إلى دعم موظفيها في عملهم لتحقيق نتائج أفضل للسلامة والصحة في العمل.

كما يعتبر الكفاءات هي القيمة الرئيسية للمنظمة.

يعني ذلك، أن الإدارة العامة للمنظمة والجودة والصحة والسلامة والبيئة والهيكل والإدارة والموظفين متضمنة في عملية الحفاظ على الصحة والسلامة وتحسين ظروف العمل.

عليه، نطرح نتائج الدراسة وفق الفرضيات كالتالي:

1) لم يتعرضوا لمخاطر مهنية لأنهم لم يكتشفوا بعد مجالات الخطر في عملهم، ما عدا تلك التي لها علاقة بأمن المعلومات الرقمية أو المهام المتعلقة بالصيانة و استغلال المنشآت.
2) يشعرون بالأمن الوظيفي و الاستقرار في العمل مهما كان المستوى السوسيو مهني الهرمي في المؤسسة، لإتباعهم سياسات المنع التي تتبعها المؤسسة.
3) هناك تحسيس و وعي بأسباب المخاطر المهنية، فهم يربطونها بالوسائل الأمنية و بحجم العمل و اتباع سياسة المؤسسة الوقائية و تفكيك عبء العمل إلى أهداف تنظيمية فردية.
4) أكثرهم أقدمية يتعرضون للإجهاد و الإرهاق البدني و النفسي بسبب ضغط العمل المصاحب للتحولات التكنولوجية و كيف تؤثر في الطلب على العمل و استقراره، لذا يتدخل التكوين و الممارسة كحل لرفع المعنويات المهنية و لتقييم ومنع المخاطر المهنية قدر الإمكان.
5) لهم مسار مهني قبل الإلتحاق بالمؤسسة ،فمعظمهم عملوا في مؤسسات خاصة و عمومية بعقود محددة المدّة و منهم من عانى من البطالة لسنة و أكثر قبل دخولهم المؤسسة، التحقوا بالمؤسسة على أساس المسابقة المهنية، خضعوا لتكوينات جعلتهم متخصصين في مجالات متعددة.
6) تعدد المخاطر المهنية سواء في وظائف النقل البحري أو هندسة شبكات الاتصال أو حماية البيانات أو المهام الميدانية و الانتاج و التي تحدث أثناء العمل أو خلال الأمر بمهمة و تكرارها تدفعهم للشعور بالتخوف و عدم القدرة على إتقان عملهم، مما يؤثر سلبا على صحتهم النفسية، بالعكس فإن تحسين ظروف العمل يزيد من رضاهم الوظيفي و انتمائهم للمؤسسة و دافعيتهم نحو العمل.
7) تعتبر الغيرية المهنية l'altérité professionnelle أو شبكة علاقات العمل بمؤسسة من العوامل المحركة نحو الوقاية الاستباقية من المخاطر المهنية، فالشرف المهني l'honneur au travail و تقدير الجهد la reconnaissance au travail الذي يبذله أبسط مورد بشري بمؤسسة و الانصاف l'équité في التكليف بالمهام و المسؤوليات و التحفيز المادي و المعنوي مثلا، يرفع من المعنويات النفسية لمختلف الفاعلين المهنيين بالمؤسسة و يخلق فيهم مشاعر التضامن المهني و الانسجام و الضمير المهني الجمعي.

- **خاتمة الفصل الثالث:**

تم تصميم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي اعتمدته مؤسسة ميناء أرزيو EPAوفقًا لمعيار ISO للصحة والسلامة في العمل رقم 45001 .2018 v يوفر هذا المعيار الذي اختارته ميناء أرزيو EPAإطارًا للتحكم في المتطلبات القانونية والتنظيمية ويسمح بالتوافق مع الجودة والمواصفات أنظمة الإدارة البيئية، مما يعزز بناء نظام إدارة عالمي متكامل. تنطبق أنظمة إدارة الصحة والسلامة الموضحة في دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا على جميع أنشطة ميناء أرزيو EPAوالمواقع والمقاولين من الباطن والعملاء والشركاء ومواقع البناء.

الغرض من دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا هو وصف الأحكام العامة التي اتخذتها مؤسسة ميناء أرزيو EPAللحصول على سلامة أنشطة ومعدات الإنتاج الخاصة بالمؤسسة وضمانها وتحسينها بشكل دائم، بما يتوافق مع المتطلبات القانونية والتنظيمية وكذلك المعيار 45001 ومبادئ المواصفة القياسية ISO 14001.

كما يحدد التنظيم والدور والمسؤوليات ضمن أنشطة المؤسسة، وبالمثل، فإنه يحدد الأهداف المستهدفة التي يتعين تحقيقها فيما يتعلق بالصحة والسلامة والبيئة والتي ستسمح لمؤسسة ميناء أرزيو EPAبالعمل في سوق الموانئ مع الحفاظ على مبادئ الاهتمام التي تساهم في الحماية الصارمة للمؤسسة. صحة وسلامة موظفيها في ظل بيئة عمل وقائية.

الخاتمة:

يعد تنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وسيلة فعالة لتحقيق ذلك. أنشأت ميناء أرزيو EPAهذا الإطار كأداة تهدف إلى دعم موظفيها في عملهم لتحقيق نتائج أفضل للسلامة والصحة في العمل.

كما يعتبر الكفاءات هي القيمة الرئيسية للمنظمة.

يعني ذلك، أن الإدارة العامة للمنظمة والجودة والصحة والسلامة والبيئة والهيكل والإدارة والموظفين متضمنة في عملية الحفاظ على الصحة والسلامة وتحسين ظروف العمل.

عليه، نطرح نتائج الدراسة وفق الفرضيات كالتالي:

1) لم يتعرضوا لمخاطر مهنية لأنهم لم يكتشفوا بعد مجالات الخطر في عملهم، ما عدا تلك التي لها علاقة بأمن المعلومات الرقمية أو المهام المتعلقة بالصيانة و استغلال المنشآت.
2) يشعرون بالأمن الوظيفي و الاستقرار في العمل مهما كان المستوى السوسيو مهني الهرمي في المؤسسة، لإتباعهم سياسات المنع التي تتبعها المؤسسة.
3) هناك تحسيس و وعي بأسباب المخاطر المهنية، فهم يربطونها بالوسائل الأمنية و بحجم العمل و اتباع سياسة المؤسسة الوقائية و تفكيك عبء العمل إلى أهداف تنظيمية فردية.
4) أكثرهم أقدمية يتعرضون للإجهاد و الإرهاق البدني و النفسي بسبب ضغط العمل المصاحب للتحولات التكنولوجية و كيف تؤثر في الطلب على العمل و استقراره، لذا يتدخل التكوين و الممارسة كحل لرفع المعنويات المهنية و لتقييم ومنع المخاطر المهنية قدر الإمكان.
5) لهم مسار مهني قبل الإلتحاق بالمؤسسة ،فمعظمهم عملوا في مؤسسات خاصة و عمومية بعقود محددة المدّة و منهم من عانى من البطالة لسنة و أكثر قبل دخولهم المؤسسة، التحقوا بالمؤسسة على أساس المسابقة المهنية، خضعوا لتكوينات جعلتهم متخصصين في مجالات متعددة.
6) تعدد المخاطر المهنية سواء في وظائف النقل البحري أو هندسة شبكات الاتصال أو حماية البيانات أو المهام الميدانية و الانتاج و التي تحدث أثناء العمل أو خلال الأمر بمهمة و تكرارها تدفعهم للشعور بالتخوف و عدم القدرة على إتقان عملهم، مما يؤثر سلبا على صحتهم النفسية، بالعكس فإن تحسين ظروف العمل يزيد من رضاهم الوظيفي و انتمائهم للمؤسسة و دافعيتهم نحو العمل.
7) تعتبر الغيرية المهنية l'altérité professionnelle أو شبكة علاقات العمل بمؤسسة من العوامل المحركة نحو الوقاية الاستباقية من المخاطر المهنية، فالشرف المهني l'honneur au travail و تقدير

الجهد la reconnaissance au travail الذي يبذله أبسط مورد بشري بمؤسسة و الانصاف l'équité في التكليف بالمهام و المسؤوليات و التحفيز المادي و المعنوي مثلا، يرفع من المعنويات النفسية لمختلف الفاعلين المهنيين بالمؤسسة و يخلق فيهم مشاعر التضامن المهني و الانسجام و الضمير المهني الجمعي.

تم تصميم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي اعتمدته مؤسسة ميناء أرزيو EPAوفقًا لمعيار ISO للصحة والسلامة في العمل رقم 45001 .2018 ν يوفر هذا المعيار الذي اختارته ميناء أرزيو EPAإطارًا للتحكم في المتطلبات القانونية والتنظيمية ويسمح بالتوافق مع الجودة والمواصفات أنظمة الإدارة البيئية، مما يعزز بناء نظام إدارة عالمي متكامل. تنطبق أنظمة إدارة الصحة والسلامة الموضحة في دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا على جميع أنشطة ميناء أرزيو EPAوالمواقع والمقاولين من الباطن والعملاء والشركاء ومواقع البناء.

الغرض من دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا هو وصف الأحكام العامة التي اتخذتها مؤسسة ميناء أرزيو EPAللحصول على سلامة أنشطة ومعدات الإنتاج الخاصة بالمؤسسة وضمانها وتحسينها بشكل دائم، بما يتوافق مع المتطلبات القانونية والتنظيمية وكذلك المعيار 45001 ومبادئ المواصفة القياسية ISO 14001.

كما يحدد التنظيم والدور والمسؤوليات ضمن أنشطة المؤسسة، وبالمثل، فإنه يحدد الأهداف المستهدفة التي يتعين تحقيقها فيما يتعلق بالصحة والسلامة والبيئة والتي ستسمح لمؤسسة ميناء أرزيو EPAبالعمل في سوق التصنيع مع الحفاظ على مبادئ الاهتمام التي تساهم في الحماية الصارمة للمؤسسة. صحة وسلامة موظفيها في ظل بيئة عمل وقائية.

قائمة المراجع:

1) دراسات هاوثورون (Hawthorne Studies)، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 00: 17، من الموقع الإلكتروني:https://www.meemapps.com/term/hawthorne-studies

2) فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مطبعة المجد، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979، ص39.

3) هشماوي حورية، الحوادث المهنية داخل المؤسسات الجزائرية: الأسباب والنتائج، دراسة سوسيولوجية بمدينة معسكر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، 2021-2022.

4) عزوق شعيب، صيودة أسامة، دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، الجزائر، 2021-2022.

5) [1] Claudia Osorio, Yves Clot, (2010). L'analyse collective des accidents du travail : Une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel. Activités Journal. Vol 7. N°1. P28-41.

6) موسى – حنان علي: **دورإدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة في التقليل من الحوادث المهنية**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 49، 2018، ص: 226.

7) حنفي عبد الغفار، (1991)، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ص440.

8) محمد فالح صالح، (2004)، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان، ص186.

9) السعيد السالم مؤيد، (2009)، إدارة الموارد البشرية، دار الإرشاد للنشر والتوزيع، الأردن، ص167.

10) مصطفى أحمد أبو عمرو، (2010)، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، ط1، 2010، ص25

11) منجل جمال الطاهر، (2017)، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص232.

12) ثلايجية منال، (2019)، أخطار وآثار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد صديق بن يحي، المجلد 2، العدد 2، جيجل، الجزائر، ص121-136. 123.

13) عبد الإله ابن كيران، حوادث الشغل والأمراض المهنية، وزارة العدل، مديرية التشريع، المملكة المغربية، 2014، ص04.

14) مولود ديدان، (2008)، المدونة الاجتماعية، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، ص101-102.

15) عزوز نور الدين، (2020)، جدلية العلاقة بين الثقافة وحوادث العمل في المؤسسة الجزائرية، مجلة سوسيولوجيا، جامعة زيان عاشور، المجلد 3، العدد 3، الجلفة، الجزائر، ص33.

16) زويتي سارة، ساسي هادف جبير، (2017)، حوادث العمل ودور الأرغونوميا في تفادي الوقوع بها، مجلة التكامل، جامعة باجي مختار، العدد 2، عنابة، الجزائر، ص91.

17) بلول أحمد، بورقدة صغير، (2020)، استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، المجلد 5، العدد 17، الجلفة، الجزائر، ص25.

18) عبد الرحمن العيسوي، (2003)، علم النفس الصناعي، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، ط1، ص71.

19) منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية (دليل المتدرب-المستوى التخصصي)، الطبعة الأولى باللغة العربية، وزارة القوى العاملة، القاهرة، 2017، ص10-51.

20) مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبرت (مكتب مصر) للنشر، القاهرة، مصر، 1438هـ-2016م، ص21-23.

21) كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 21سا، من الموقع الإلكتروني:

22) https://m.facebook.com/مركز-التكوين-المهني-والتمهين-بوسعادة-03

23) رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل: أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص554-555.

24) سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د، تخصص علم الاجتماع إدارة وعمل، شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضرة، بسكرة، الجزائر، 2017-2018، ص50.

25) سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2009، ص417-418.

26) دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص61-62.

27) شعلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة (Net-Com)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية والأورطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص112-115.

28) لادي بديعة، دور التكوين في التقليل من حوادث العمل – دراسة ميدانية بمؤسسة الربيع لبناء وتصليح السفن بشرشال، دفاتر البحوث العلمية، المجلد 9، العدد 2، المركز الجامعي مرسلي عبد الله، تيبازة، الجزائر، 2021، ص144-154.

29) أمينة داودي، مقال بعنوان "مطاري: تسجيل 1694 حادث عمل ومرض مهني سنة 2023"، تم الاطلاع عليه يوم: 2023/11/20، على الساعة: 30: 10، من الموقع الالكتروني:

30) **https://www.ennaharonline.com**

31) مقال بعنوان " انخفاض حوادث العمل في الجزائر بنسبة تقارب 10 بالمائة خلال الخمس سنوات الماضية"، اطلع عليه يوم: 2023/12/22، على الساعة: 00: 17، من الموقع الالكتروني:

32) **https://www.aps.dz/ar/societe/142970-10**

33) عبد الرحمان عبد الباقي عمر: إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1975، ص 205.

34) عبد الكريم درويش، ليلى تكلا، أصول الإدارة العامة، مطبعة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1976، ص594.

35) علي محمد عبد الوهاب: للتدريب و التطوير، محفل علمي لفعالية الأفراد و المنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1981، ص 19.

36) زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، الكويت، 1989، ص 255.

37) كمال طلطلي، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات مع دراسة حالة لمؤسسة وطنية في مركب السيارات الصناعية (CVI) بالرويبة، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص27.

38) العربي فرحات بلقاسم، (2012)، تأهيل الموارد البشرية "قديما وحديثا"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، ص265.

39) Raymand Vatier, 1990 : développement de l'Entreprise et Promotion des Hommes. Paris. France. Entreprise Moderne d'Edition. P :55.

40) Peretti, J. M., 1994 : Ressources Humaines. Gestion du Personnel. Paris. France. Vuibert. P :40.

41) [1] Cherrington, David. J., 1995 : The Management of Humans Resources. New Jersey. Englewood Cliffs. 4ème Edition. P:88.

42) [1] Citea, Pierre. J., 2000 : Gestion des Ressources Humaines. Paris. 3ème édition. ED. dalloz. P : 101.

43) [1] Sekiol Kamer, (2008). Gestion du personnel. 3ème édition. Paris. P92.

44) الجميلي خيري خليل، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص94-95.

45) السلمي علي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مصر، مكتبة غريب، دون سنة النشر، ص356-358.

46) أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، بيروت، دار النهضة العربية، 1981، ص183.

47) عبد الكريم درويش: نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح، مجلة الإدارة العدد الرابع، القاهرة 01 أفريل 1972 ص 43.

48) صلاح الشنواني : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية 1987، ص 153.

49) الحلبي حسن، 1982، تدريب الموظف، بيروت، منشورات عويدات، ط2، ص40.

50) ماهر أحمد، 2003، إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الجامعية، ص69.

51) عيساوي عبد الرحمان محمد، علم النفس الإنتاج، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص43.

52) دادي ناصر عدون، 1996، اقتصاد المؤسسة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص287.

53) أورسلان رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب، ط2، البليدة، الجزائر، 2000، ص280-282.

54) سليمان خليل فارس، 2000، إدارة الموارد البشرية، سوريا، منشورات جامعة دمشق، ص186.

55) بكراوي عبد العالي، بوحفص مباركي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، الجزائر، 2018، ص269.

56) مؤيد سعيد السالم، حرشوش الصالح، 1991، إدارة الموارد البشرية، بغداد، ديوان العلوم للطباعة، مطبعة الاقتصاد، ص101.

57) الدرس الخامس، مراحل ومعوقات التكوين، اطلع عليه يوم: 2024/01/11، على الساعة: 51: 20، من الموقع الالكتروني:

58) https://elearn.univ-tlemcen.dz

59) موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص282.

60) سعاد عباسي، أمين مخفوظي، إستراتيجية العملية التكوينية وتأثيرها على تطوير وتنمية الكفاءات، دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد 01، العدد 02، المدية، الجزائر، ص07.

61) [1] الصديق بخوش، الإدارة الإستراتيجية للتكوين، تم الطلاع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 00: 20، من الموقع الالكتروني:

62) https://islamfin.yoo7.com/t1393-topic

63) الاحتياجات التكوينية (التدريبية)، منتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، اطلع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 30: 21، من الموقع الالكتروني:

64) https://hrdiscussion.com/hr58116.html

65) لعطوي سيد علي، معصيم أسامة، دور التكوين في الرفع من فعالية وأداء الموظفين، دراسة حالة شركة ميناء أرزيو EPA "SOTRAZ" نموذجا، مذكر مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران 2، 2021/2020، ص39-41.

66) عمر صخري، مبادئ الاقتصاد الجزئي الوحدوي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر العاصمة، الجزائر، 1986، ص18.

67) أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص75.

68) بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من البطالة بمنطقة بشار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية والتسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010-2011، 15.

69) محمد رفيق طيب، مدخل للتسيير، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1995، ص116-132.

70) خروبي يمينة، ديب هاجر، حوادث العمل وثقافة السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ميناء أرزيو EPA نموذجا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع علم وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا، جامعة وهران محمد بن أحمد، 2021-2022، ص54-57.

71) المديرية العامة، الحصيلة السنوية 2020، جنان المليك، حيدرة، الجزائر، ص12-13.

72) ربحي، مصطفى عليان جمع البيانات والمعلومات الأغراض البحث العلمي 1 عمان : دار صفاء ، 2009، ص 32.33.

73) جودت عزت عطوي أساليب البحث العلمي مفاهيمه أدواته طرقه الإحصائية 124 الأردن دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007 ص121

74) سلاطنية، بلقاسم وحسان الجيلالي أسس البحث العلمي 2 الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية 2009،ص 67.

75) محمد، عبد العال النعيمي وآخرون طرق ومناهج البحث العلمي 16 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع 2007، من 182

76) أحمد عارف صاف و محمود الوادي منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية المفاهيم والأدوات، ط 1. عمان : دار صفاء2011 ص 277

77) نقلا عن سلاطنية بلقاسم و حسان الجيلالي - مرجع سابق ، من 104

78) العامر، قنديلجي ،البحث العلمي وإستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية: أسسه، أساليه، مفاهيمه، أدواته ،ط 2. الأردن دار المسيرة 2010، من174

79) "لمياء مرتاض- نفوسي، ديناميكية البحث في العلوم الإنسانية. الجزائر، دار هومة، 2015 ،ص.43

الملاحق:

دليل المقابلة النصف موجهة

المقابلة رقم ..... مكان إجراء المقابلة : مؤسسة ميناء أرزيو EPA

في يوم : ...../...../..... الإطار: .....

مدة المقابلة : .....

البيانات الاجتماعية:

1) السن؟
2) النوع الاجتماعي؟
3) المستوى التعليمي؟
4) الحالة المدنية؟
5) المسمى الوظيفي؟
6) الخبرة المهنية؟

المحور الأول: تحليل مخرجات العملية التكوينية:

7) كيف يتم تصميم العمليات التكوينية؟
8) كيف يتم تقييم العمليات التكوينية؟
9) أنت كإطار في المؤسسة بما تدعم عملية التكوين بمؤسستك؟
10) هل تقدم برامج تكوينية للموظفين حال إلتحاقهم بالوظيفة؟ وهل ذلك بالضرورة؟
11) لماذا هو من الضروري والواجب تكوين الموظف؟ أذكر الأسباب؟
12) فيما تتمثل هده البرامج التكوينية التي تقدمونها للموظفين؟
13) وهل هده البرامج التكوينية حسنت وعادت بفاعليتها على الإنتاجية في المؤسسة؟
14) حسب رأيك هل لعملية التكوين دور وأهمية داخل المؤسسة؟ إشرح ذلك؟
15) إن كان لها أهمية فهل لها دور في التقليل من نسب الحوادث المهنية؟
16) من هي الأطراف المتدخلة في تكوين الموظفين داخل المؤسسة؟

المحور الثاني: تحليل المخرجات الخاصة بالحوادث المهنية؟

17) ما المقصود بالحوادث المهنية من منظورك؟
18) حدد القسم أو الأقسام الذي يسجل حوادث بدرجة أكبر؟ لماذا؟
19) حسب رأيك هل هنالك أسباب وراء هذه الحوادث؟ أذكرها
20) كم بلغت إحصائيات هده الحوادث لسنة 2024؟
21) كيف تتعاملون مع العمال الدين تعرضوا للحوادث المهنية؟
22) هل تتوفر المؤسسة على مسالك خاصة لحالات الطوارئ؟
23) ما هي الاستراتيجيات المحددة التي تضعونها للحد من هذه الحوادث؟
24) هل هنالك تكوين حول كيفية التعامل مع المعدات الملتهبة و القابلة للإلتهاب؟ أذكرها ؟
25) ماذا تقترح كأساليب وقائية للتقليل من حوادث العمل؟
26) في نظرك هل للبرامج التكوينية دخل للحد من هده الأخيرة؟ كيف؟