



جامعة وهران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم

تخصص: الهندسة البشرية وتصميم العمل

مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل

- دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الأغواط -

تحت إشراف:

من إعداد الطالب:

أ.د. مباركي بوحفص

موسى نرذاري

لجنة المناقشة:

- | | | | |
|----------------|----------------------|--------------|-----------------|
| - فاصلة الهادي | - أستاذ محاضر - أ | رئيسا | (جامعة وهران 2) |
| - مباركي بوحفص | أستاذ التعليم العالي | مشرفا ومقررا | (جامعة وهران 2) |
| - منصورى مصطفى | أستاذ محاضر - أ | مناقشا | (جامعة وهران 2) |
| - منصور هامل | أستاذ محاضر - أ | مناقشا | (جامعة وهران 2) |

السنة الجامعية 2016/2015

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن أهمية التكوين في مجال السلامة المهنية و أساليب التوعية و الوقاية في الحد من حوادث العمل ، لدى عمال مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بالأغواط ، إضافة الى التعرف على مستوى هذين المتغيرين لديهم وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة تعزي الى المؤهل الدراسي، السن ، الأقدمية في العمل الحالي . ومن أجل تحقيق ذلك قمنا بدراسة ميدانية على عينة قدرها (66) عاملا من عمال مديرية التوزيع سونلغاز بولاية الأغواط دون الفروع الأخرى مستخدمين فيها المنهج الوصفي والاستبيان كأداة قياس المتغيرات .

وتم تحليل النتائج الدراسة في شقها الارتباطي بواسطة معامل الارتباط ألفا كرونباخ وفي شقها الفارقي بواسطة تحليل التباين الأحادي وجاءت نتائج الدراسة على النحو التالي :

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة تعزي لمتغيرات خصائص أفراد عينة الدراسة (المؤهل الدراسي، السن، الأقدمية في العمل الحالي).
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية تعزي لمتغير (المؤهل الدراسي) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية تعزي لمتغيرات (السن ، الأقدمية في العمل الحالي) .

ومن خلال مناقشة النتائج السالفة الذكر تبين أن عامل المؤهل الدراسي و السن و الأقدمية في العمل الحالي ، ليس لها تأثير على التكوين في مجال السلامة المهنية ، و كذلك عامل السن و الأقدمية في العمل الحالي ليس له تأثير على أساليب التوعية والوقاية ، بينما عامل المؤهل الدراسي فله تأثير على أساليب التوعية والوقاية .

Abstract :

The aims of this study is to detection the contribution of formation in safety work and sensibilisation and prevention to reduce the accidents in work. We implicating a questionnaire to a simple (66) worker in distribution direction (Sonelgaz/ Laghouat). The results contrast non-significant difference between formation in safety work attributing to personal characteristics (Age, instruction level and ancienty). Also, the results shows non-significant difference between sensibilisation and prevention styles in safety work, but there is a significant difference in the relation attributed to instruction level.

The results shows that the personal characteristic haven't effect to formation in safety work. Also, the instruction level have effect to sensibilisation and prevention.

Résumé:

L'objectif de cette études est de détecté la contribution de la formation dans la sureté professionnel et la sensibilisation, prévention de diminuer les accidents de travail. On est délivré une questionnaire à 66 travailleurs de la Direction de Distribution de SONALGAZ (Laghouat). Les résultats démontré une signification entre la formation dans la sureté professionnel attribué par les caractéristiques personnelle. En plus, les résultats démontrés de non-signification entre les systèmes de sensibilisation et prévention et les caractéristiques personnelle. Mais pour le niveau d'instruction démontré qu'il y a une différence significative entre les systèmes de sensibilisation et prévention dans la sureté professionnel et la diminution des accidents de travail. Finalement, les résultats démontrés que les caractéristiques personnelle (Age, niveau d'instruction, ancienneté) n'avait aucune effet sur la formation et la diminution des accidents de travail. En autre côté, le niveau d'instruction avait une effet sur les systèmes sensibilisation et prévention et les accidents de travail.

الإهداء

إلى روح أبي الطاهرة ،الى من تحت قدمها تكمن الجنة أمي الحنون الى
إخوتي وأخواتي على مساعدتهم ، الى من ساندني وآزرني في دربي الى
زوجتي الصابرة الى أبنائي الأعزاء :

(أسماء نور الهدى، محمد عبد السلام ، يحي عبد النور ، مصطفى عبد الرزاق).

الى كل من ساعدني من قريب أو بعيد شكر غير منقطع وثناء غير ممتنع .

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على إمام المرسلين و على آله
وصحبه أجمعين .

وبعد :

أتوجه بشكري وخالص تقدير الى أستاذي الفاضل الدكتور "بوحفص مباركي"
لما منحني من جهد ووقت وتوجيهات وإرشادات ودعم لإنجاز هذا البحث .
والشكر موصول الى كل أعضاء لجنة المناقشة لمنحهم جزء من وقتهم الثمين
وقبولهم مناقشة هذه الرسالة .

كما لا يفوتني أن أتوجه بشكري وتحياتي الخالصة الى مدير مؤسسة سولنغاز
بالأغواط ، وكذلك الى كل العاملين على كل التسهيلات التي قدموها لإنجاز
هذا العمل الميداني لهذه الدراسة .

محتويات الدراسة

محتويات الدراسة

أ	ملخص الدراسة :	01
ب	الإهداء :	01
ج	شكر و عرفان :	01
د	قائمة الأشكال :	01
هـ	قائمة الجداول:	01
01	مقدمة:	01

الفصل الأول : مدخل الى موضوع الدراسة

06	1- مشكلة الدراسة:	06
09	2- فرضيات الدراسة:	09
10	3- أهمية الدراسة:	10
10	4- أهداف الدراسة:	10
11	5- أسباب إختيار الموضوع:	11
11	6- تحديد المفاهيم:	11

الفصل الثاني : السلامة المهنية

14	تمهيد:	14
15	1- مفهوم السلامة:	15
15	2- تعاريف السلامة المهنية :	15
16	3- أهداف السلامة:	16
17	4- مفهوم إدارة السلامة المهنية والصحة:	17
18	5- أهمية الصحة والسلامة المهنية:	18
19	6- الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية:	19
20	7- مسؤولية السلامة المهنية:	20
21	8- برامج السلامة المهنية:	21
22	9- الإجراءات المتبعة لقسم الصحة والسلامة المهنية:	22
22	10-وظائف لجان السلامة المهنية:	22
23	11-مسؤولية المشرف على السلامة المهنية:	23
23	12-الوقاية:	23
24	13-الوقاية الأرغونومية:	24
24	14-تعريف نظام الوقاية من الحوادث:	24
24	15-أسس نظام الوقاية:	24
31	16-أهداف الصيانة:	31
32	17-أنواع الصيانة:	32
32	18-أسس السلامة في التجهيزات الكهربائية:	32
34	الخلاصة:	34

الفصل الثالث:التكوين

36	تمهيد:	36
37	1- مفهوم التكوين:	37
37	1-1- تعاريف التكوين:	37

38	2- أهداف التكوين:
40	3- المبادئ الأساسية في عملية التكوين:
40	4- فوائد التكوين:
41	5- مسؤولية التكوين:
42	6- مراحل العملية التكوينية:
45	7- أساليب تحديد الإحتياجات التكوينية:
45	7-1- تحليل المنظمة:
45	7-2- تحليل الواجبات:
45	7-3- تحليل الفرد:
46	8- تصميم البرنامج التكويني:
46	8-1- نموذج الحلقة:
46	8-2- النموذج التشخيصي:
47	9- الأنواع المختلفة لتكوين الموارد البشرية:
49	10- تحديد أساليب التكوين:
50	10-1- المحاضرة:
50	10-2- المحاكاة:
51	11- التكوين بالأدوات السمعية والبصرية:
51	11-1- دراسة حالة:
51	11-2- الأفلام:
52	12- تخطيط برامج التكوين:
52	13- العوامل التي يجب مراعاتها عند تحديد البرنامج التكويني:
55	14- أهمية تكوين الموارد:
56	15- عوامل نجاح البرنامج التكويني:
57	16- الجانب القانوني المتعلق بتنظيم العمل وإعلامهم وتكوينهم:
60	خلاصة:

الفصل الرابع: حوادث العمل

62	تمهيد:
63	1- مفهوم الحادثة:
63	1-1- تعريف الحادثة:
63	1-2- التعريف القانوني لحوادث العمل:
64	2- أنواع حوادث العمل:
66	3- أسباب حوادث العمل:
66	3-1- الأسباب الميكانيكية (البيئية) للحوادث:
69	3-2- العوامل الإنسانية وعلاقتها بالحوادث:
71	3-3- العوامل الشخصية:
74	4- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث:
75	5- تكاليف حوادث العمل:
76	6- أهمية تحليل الحوادث والإصابات ومعرفة تأثيرها:
76	6-1- معاينة الحوادث والإصابات:

- 76-2-6- إجراءات تحقيق لأساليب الحوادث والإصابات:.....76
- 77-7- التصريح بالحادثة:.....77
- 77-8- الأطراف الملزمة بالتصريح بالحادثة:.....77
- 77-9- إجراءات التبليغ في حالة الإصابة بحادثة عمل:.....77
- 78-10- إجراءات إثبات حصول الإصابة:.....78
- 79-11- برامج الوقاية من حوادث العمل:.....79
- 80-12- طرق حساب معدل حوادث العمل:.....80
- 81-13- النظريات المفسرة لحوادث العمل:.....81
- 84-.....84 خلاصة:

الفصل الخامس: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز

- 86-.....86 تمهيد:
- 87-1- بطاقة فنية للمؤسسة:.....87
- 87-1-1- التعريف بالمؤسسة على المستوى الوطني:.....87
- 87-2-1- التعريف بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط:.....87
- 87-3-1- أسباب إنشاء مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط:.....87
- 88-2- واقع التكوين بالمؤسسة:.....88
- 88-3- انواع التكوين بالمؤسسة:.....88
- 89-4- المراحل العملية التكوينية:.....89
- 91-5- تصميم البرامج التكوينية:.....91
- 91-6- حوادث العمل بالمؤسسة:.....91
- 93-7- دراسة مركز العمل:.....93
- 93-8- الإستعدادات والقدرات الملاحظة في مركز العمل:.....93
- 94-9- السياسة الامنية والوقاية داخل العمل:.....94
- 96-10- المخاطر في قطاع الكهرباء:.....96
- 96-1-10- المخاطر الكهربائية:.....96
- 96-2-10- المسافة الارغونومية(الوقاية) :.....96
- 96-11- الأخطار في التجهيزات الكهربائية وطرق الوقاية:.....96
- 97-.....97 خلاصة:

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية والتطبيقية

- 99-.....99 تمهيد:
- 100-1- الدراسة الإستطلاعية:.....100
- 100-2- عينة الدراسة الإستطلاعية:.....100
- 100-3- منهج الدراسة:.....100
- 100-4- حدود الدراسة:.....100
- 100-5- مجتمع الدراسة:.....100
- 101-6- عينة الدراسة:.....101
- 102-7- أدوات جمع البيانات:.....102
- 103-8- صدق أداة الدراسة:.....103
- 103-9- الصدق التمييزي:.....103

104	10- ثبات أداة الدراسة:
104	11- معامل ثبات ألفا كرونباخ:
105	12- الدراسة الأساسية:
105	13- إجراءات التطبيق:
106	14- الاساليب الإحصائية:

الفصل السابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

108	تمهيد:
109	أولاً: عرض النتائج:
120	ثانياً: مناقشة النتائج:
126	ثالثاً: مناقشة عامة:
130	الخاتمة:
134	قائمة المراجع:
140	الملاحق:

قائمة الأشكال

و الجداول

قائمة الأشكال :

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	شكل يوضح مراحل العملية التكوينية	43
2	شكل يوضح النتائج المترتبة عن الحادث	73
3	شكل يوضح مراحل العملية التكوينية	91

قائمة الجداول :

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	جدول يوضح أنواع التكوين	49
2	جدول يوضح نسبة وقوع حوادث العمل	82
3	جدول يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية	83
4	جدول يوضح عدد العمال حسب المهنة	88
5	جدول يوضح أنواع التكوينات لكل فئة مهنية	90
6	جدول يوضح عدد حوادث العمل من سنة (2010-2013)	92
7	جدول يوضح تفاصيل الواجبات اليومية	93
8	جدول يوضح خصائص أفراد العينة حسب السن	101
9	جدول يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	101
10	جدول يوضح خصائص أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	102
11	جدول يوضح دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطريقتين لأفراد العينة الإستطلاعية على مقياس الدراسة	104
12	جدول يوضح معامل ألفا كرونباخ للمقياس	104
13	جدول يوضح عدد الاستبيانات الموزعة المسترجعة الصالحة و المملغة ونسبة كل منها	106
14	جدول يوضح إستجابات أفراد العينة حول المحور الاول التكوين في مجال السلامة المهنية حسب الاهمية	109
15	جدول يوضح إستجابات أفراد العينة حول المحور الثاني أساليب التوعية والوقاية حسب الأهمية .	111
16	جدول يوضح تحليل التباين الأحادي للتدريب في مجال السلامة المهنية تبعا للمؤهل العلمي .	114
17	جدول يوضح تحليل التباين الأحادي للتدريب في مجال السلامة المهنية تبعا للسن .	115
18	جدول يوضح تحليل التباين الأحادي للتدريب في مجال السلامة المهنية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل الحالي.	116
19	جدول يوضح تحليل التباين الأحادي لأساليب التوعية و الوقاية تبعا لمتغير المؤهل العلمي .	117
20	جدول يوضح نتائج إختبار شيفية البعدي لدلالة الفروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي .	117
21	جدول يوضح تحليل التباين الأحادي لأساليب التوعية و الوقاية تبعا لمتغير السن .	119
22	جدول يوضح تحليل التباين الأحادي لأساليب التوعية و الوقاية تبعا للأقدمية في العمل الحالي.	120

مقدمة

مقدمة :

منذ بدء الحياة والانسان دائما يسعى للحصول على الأمن والتمتع به ، فالأمن من الحاجات الأساسية للإنسان في جميع مراحل حياته ، كما أن الجماعات في مختلف صورها و على مختلف مستوياتها تبذل العديد من الجهود لتحقيق الأمن والسلامة لها لضمان إستقرار الحياة الاجتماعية بشتى صورها ، إن الأمن من الحاجات الأساسية للإنسان وتأتي في المرحلة الثانية مباشرة بعد الاحتياجات الجسمية كالأكل والشرب .

نجد أن مازلو قدحدد الإحتياجات الضرورية للإنسان حسب أولويتها وأطلق عليها (هرم مازلو للإحتياجات) .

و من هنا زاد إهتمام علماء النفس الصناعي والتنظيمي ، وأرباب العمل بالسلامة المهنية لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح و التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة ، وسنت القوانين والتشريعات وهذا من أجل حماية العنصر البشري من المخاطر المحدقة به ، ومن أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة الأفراد ووسائل الوقاية التي ستؤدي الى الحد من الإصابات وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب الإصابة ، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل وتعطل الإنتاج وتوقف العمال الى أن يتم إصلاح التلف بالآلات والأجهزة وإحلال عامل آخر محل العامل المصاب يستغرق فترة زمنية تؤثر على الإنتاج وبهذا تتم الوقاية من الحوادث .

ويتضح حسب حدود اطلاعنا على الدراسات المحلية السابقة ان موضوع السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز لم يحض باهتمام كبير ، اما في مجالات اخرى "أمنية , صناعية , تعليمية ,اقتصادية "فقد تناولت دراسات عديدة نذكر منها دراسة شغلان"2009" وقد هدفت الى التعرف الى التكوين الامني لعمال النظافة الذي تنتهجه المؤسسة , ودراسة دوباخ "2009"والتي هدفت الى معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التكوين الخاص بالامن الصناعي ووهذا لوقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية اما دراسة عنان "2007" فقد هدفت الى ان السلامة والصحة المهنية مجال يهتم بحماية العنصر البشري في المقام الاول من اخطار حوادث العمل والأمراض المهنية .ثم بعد ذلك حماية العناصر المادية من الاضرار ودراسة أميمة "2002" والتي تناولت واقع واجراءات الامن والسلامة المهنية في منشآت قطاع الصناعات التحويلية وقد هدفت للتعرف على الواقع الذي تعيشه المنشآت الصناعية .

ولقد تناولت هذه الدراسات السلامة المهنية محاولة الكشف عن مساهمتها وأثرها ، دورها
فعاليتها وعلاقتها ببعض المتغيرات وأكدت جميعها على وجود علاقة بين السلامة المهنية بمختلف
المتغيرات.

وفي ضوء تلك الأوضاع تعمل المؤسسات الى إعطاء الأهمية القصوى للعنصر البشري الذي
يعتبر الركيزة الأساسية لها ، إذ تقاس فعاليتها بمدى كفاءته وقدرته على الأداء الجيد ، فالأفراد
العاملين هم من يعكسون صورة المؤسسة ويترجمون سياستها الى أفعال وإنجازات ، ولذلك فإن
أي مؤسسة تحاول توفير مجموعة من الآليات لتحقيق نوع من التوازن والاستقلال والفعالية في
محيط العمل من أجل ضمان إستقرار الأفراد في حياتهم المهنية عن طريق إكسابهم المهارات
والمعارف والإتجاهات السليمة وتسخير لكل ما لا يمكن بلوغه إلا بتوفير الاحساس بالأمن والثقة
بالنفس والشعور بالحرية والطمأنينة و بالإنتماء الى المؤسسات التي يعملون فيها وإستمرارهم فيها
، ويعد التكوين أحد أهم العناصر الحيوية في بيئة العمل الحديثة وذلك من خلال زيادة معارفهم
و خبراتهم وتغير سلوكياتهم ومواكبة التطور التكنولوجي الحاصل .

وتعد مؤسسة سونلغاز من بين أهم المؤسسات على المستوى الوطني حيث يمس نشاطها أغلب
السكان ويغطي معظم التراب الوطني وتولي إدارة الموارد البشرية التابعة لها إهتماما كبيرا ،
وهذا من أجل الاستعمال المستمر للتكنولوجية الحديثة حيث عملت على التكوين المستمر والتأهيل
للعمال وتدريب العمال الجدد على السلامة المهنية في مجال الكهرباء والغاز وكذلك تطوير كفاءة
إطاراتها في المشاركة في الملتقيات والندوات الوطنية والدولية وتبادل الخبرات لجعل سياسة
التكوين أكثر فعالية وهذا في ظل وجود المنافسة مع الشركات المتعددة الجنسيات، التي إعتمدت
على العديد من السياسات والاستراتيجيات .

وسعيا منها لزرع ثقافة السلامة المهنية للحفاظ على عناصر الانتاج وفي مقدمتهم العنصر
البشري ، تلجأ المؤسسة الى وضع برامج السلامة المهنية للحد من حوادث العمل ، و وقاية
العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل الغير آمنة ، و تأتي هذه
الدراسة لمحاولة التعرف على مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ، التي
تعد ذا أهمية بالغة بالنسبة لصانعي القرار والمشرفين على صياغة برامج السلامة المهنية .

وبرغم من الأهمية الواضحة لطبيعة الموضوع ورغم أنه أصبح أحد المحاور الأساسية في قياس
أداء المؤسسات وفعاليتها وجودتها ، فإن المكتبة المحلية تفتقر الى بحوث ودراسات في الموضوع
، وسوف نتناول بالدراسة و التحليل في هذه الورقة السلامة المهنية و مهمتها في الحد من حوادث

العمل وهذا بفضل المتغيرين ، التكوين في مجال السلامة المهنية و أساليب التوعية ، وقد تم تقسيم هاته الدراسة الى ستة فصول.

تناول الفصل الأول الاطار المنهجي للدراسة التي عرضنا فيها مشكلة الدراسة و تساؤلاتها وفرضياتها و المتغيرات التي سيتم إختيارها في الدراسة الى جانب أهدافها و الأهمية التي تنطوي عليها .

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه السلامة المهنية بالتطرق الى مفهومها ، وكذلك أهدافها ، أهميتها ، وأهداف إدارة السلامة المهنية ، مسؤولية السلامة المهنية ، برامجها ، الاجراءات المتبعة لقسم الصحة و السلامة المهنية و كذلك وظائف لجان السلامة المهنية ، ثم تناولنا الوقاية و أسس نظام الوقاية ، طلب العمل أهدافه و الخدمات الصحية .

أما الفصل الثالث فقد خصص الى التكوين و فيه تطرقنا الى مفهومه و مراحل العملية التكوينية و أساليب تحديد الاحتياجات التكوينية و تصميم البرامج التكوينية و أنواع التكوين و تخطيط برامج التكوين و عوامل نجاح البرنامج التكويني.

بينما تطرقنا في الفصل الرابع إلى حوادث العمل ، مفهومها ، أنواعها تصنيفها ، أسبابها ، الوسائل الميكانيكية لمنعها ، تكاليفها ، أهمية تحليل حوادث العمل ، قياسها ، النظريات المفسرة لحوادث العمل.

أما الفصل الخامس فقد خصص لدراسة حالة مؤسسة سونلغاز التعريف بها ، وواقع التكوين بها وحوادث العمل بها.

وتعرضنا في الفصل السادس الاجراءات المنهجية و التطبيقية للدراسة من خلال التعريف بمجتمع البحث وعينته و حدوده و خصائصه السيكمترية و الاساليب الاحصائية المستعملة فيها . و تناولنا في الفصل الأخير نتائج الدارسة و التي إتبعنا بعرض و مناقشة و توصيات .

الفصل الأول:
مدخل إلى موضوع
الدراسة

1. مشكلة الدراسة:

إن التطور الذي يشهده العالم في كل المجالات وخاصة في المجال الصناعي فتح عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وأخذ الحيطة والحذر من الوقوع في مسبباتها ، فأماكن العمل أصبحت ذات مخاطر عديدة وهذا ما دفع بالمنظمات إلى الاهتمام بشكل كبير في أمن وسلامة العاملين من الآثار السلبية و الناتجة عن العمل سواء كانت نفسية أو بدنية . فالعصر البشري أصبح يشكل الأهمية الكبيرة التي توليها المنظمات الاهتمام ضد الحوادث التي تمثل الخسارة التي تحقق به أثناء الأداء نتيجة ضعف أو تصرف خاطئ ، أو حسب ظروف خارجية عن إرادته والتي بدورها تؤثر على عملية الانجاز ، كما أنه سيكبد المؤسسة الكثير من التكاليف إذا أصيب أثناء تأديته لعمله وهذا ما دفع بأهل الاختصاص وأرباب العمل إلى التفكير في أساليب وحلول جديدة تواكب هذا التطور .

وتعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقة مع من حوله من الأشخاص والأدوات وطرق التشغيل ، فهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به وهي في الآونة الأخيرة أصبحت من الأولويات التي يجب أن تطبقها الإدارة وعدم السماح للعاملين بتجاوزها وهي الحصن المنيع الذي يمنع أو يقلل من هذه الحوادث والإصابات وهذا من أجل الحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري ، كما أن التشريعات والقوانين تعطي الحق للإنسان في الحصول على بيئة عمل آمنة ،حيث أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 31 لسنة 1929 ، وتتعلق بالوقاية من إصابات العمل والإتفاقية 97 لسنة 1959 الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية ، كما أصدرت الإتفاقية 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة المهنية في مكان العمل ، وكذلك الإتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بمنع بيع وتأجير وإستعمال الآلات التي لا تتوفر فيها أجهزة الوقاية بالإضافة الى مصادر من إتفاقيات وتوصيات تتعلق بحماية صحة العمل وبيئة عمله.(حنان،2007،ص:27) .

إن مشكلة حوادث العمل واحدة من أهم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه اقتصاديات ومجتمعات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ولأسباب عديدة فهي ظاهرة ملازمة لهذه المجتمعات قديما وحديثا وإن كان هناك فرق بين حوادث كل منها من حيث الكم والكيف وأن تقدم الحياة التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية في عصرنا الحاضر كان له أثر كبير .

فحسب إحصائيات الصندوق الوطني للتأمين الصحي الفرنسي للعمال الأجراء لسنة (2012 , CNAMST) فإنه يوجد:

- 640891 حادث عمل أدى إلى التوقف عن العمل.
- 40136 حادث عمل أدى إلى عجز دائم.
- 558 حالة وفاة.
- 37823128 يوم يمثل العجز المؤقت عن العمل.
- 157777 حادث انزلاق نتج عنه 15 حالة وفاة.
- 71925 حادث سقوط من مكان مرتفع مع التوقف عن العمل نتج عنه 52 حالة وفاة.
- 221683 حادث ناتج عن الأحمال الزائدة مع التوقف عن العمل .
- 20522 حادث سير للعامل وهو متوجه إلى عمله نتج عنه 132 حالة وفاة.
- 37807 حادث عمل نتج عنه توقف عن العمل بسبب معدات العمل.

- 627 حادث عمل ناتج عن التهرب أدى إلى 05 وفيات.(Sonelgaz, 2009)

حيث يقدر "شلولتز" عدد الذين يقتلون سنويا بما يزيد عن أربعة ألف عامل ، أما عدد الإصابات السنوية بما يقدر اثنان مليون إصابة هذا في الولايات المتحدة الأمريكية في بلد متقدم كل ذلك بسبب الحوادث الصناعية و أخطار بيئة العمل ، الإنتاج والتعويضات وما تدفعه شركات التأمين والميزات الطبية العلاجية فمعظم الدراسات أكدت أن العوامل الإنسانية هي السبب الرئيسي في هذه الظاهرة ، فحسب دراسة قام بها هنريش (HEINICHI) فإن 88% من الحوادث ناتجة عن عوامل إنسانية وكثيرا ما ترتبط الحوادث بعدم وجود خبرة بالعمل .(ربيع، 2009، ص 209) وفي ظل الارتفاع الرهيب لحوادث العمل يستوجب التفكير في الطرق والأساليب للحد والتخفيض من هذه الظاهرة وأول خطوة يجب القيام بها للوقاية من الحوادث المهنية التي يتعرض لها العمال أثناء أداء مهامهم المختلفة حسب مواقع العمل المتواجدين فيها ، يتم تكوين هؤلاء العمال بطرق وتقنيات حديثة و متميزة لكن هذا التطور السريع يحدد هذه الطرق بتغير نوعية الآلات المستخدمة والمستوى التكنولوجي العالي لهذه المؤسسات ، فمبادئ الأرغونوميا تساعد في فهم وضعيات العمل لضبط تعاملهم مع الوضع الجديد حيث أن هذه المبادئ تسعى إلى راحة العمال وحفظ صحتهم البدنية والذهنية لهم في مختلف مواقع العمل ، فهذه الأخيرة هي التي تحدد طبيعة ونوعية الوقاية من الأخطار المهنية .

فقد أشار بعض الباحثين إلى أن سلامة العامل ما هي إلا عملية تعليمية وتوضح هذه الحقيقة دراسة أجريت على سائق الباصات في إحدى المدن ، حيث حظروا برنامج للتكوين على الوقاية من الحوادث لمدة أسبوعين أو ثلاثة أسابيع وبعدها أؤ امتحانا ثبتت فيه صلاحيتهم للقيام بأعمالهم ولقد سجل معدل ارتكابهم للحوادث خلال 17 شهرا ووجد أن هذا المعدل استمر في الهبوط طوال هذه المدة وتعدتها إلى ما بعدها ومعنى هذا أن للتكوين فائدة للوقاية من حوادث العمل. (المشعان ،1994،ص 142)

وفي دراسة قام بها bovard.m (1977) في مؤسسة لصناعة الحديد تحتوي على 3000 عامل أنه خلال ثمانية سنوات انخفضت الحوادث من 120 إلى 30 حادث عمل والذي أرجعه إلى سياسة المؤسسة في التكوين. (Alain,1979,p75)

إن معطيات العصر الجديد لتكنولوجيا والتقنية أوجدت تحديات تواجه المؤسسات لذا كان عليها من إعادة النظر في خططها والقيام بتعديلها فالتغيرات الداخلية أوجب ظهور التكوين كضرورة أساسية للبقاء والاستمرار في ضوء المعطيات الواقعية و الإمكانيات المتاحة والاحتياجات اللازمة والأهداف المسطرة .

ومن خلال ما سبق أصبح ينضر إلى العامل بأن يكون لديه القدرة والمهارة على تنفيذ وتأدية الكثير من الواجبات المعقدة والدقيقة والتي تتطلب مهارة عالية في الأداء .

وبناء على ذلك فإن التكوين يعتبر من الوسائل التي تساهم في التقليل من حوادث العمل وتنمية القدرات والطاقات العلمية والسلوكية ، وهذا من أجل المحافظة على مقومات وسائل الإنتاج في مواقع مختلفة ، وقبل ذلك المحافظة على أعلى وأثمن عناصر الإنتاج وهو الإنسان المعني بكل هذه الاحتياجات والاعتبارات لذا وجب على كل المسؤولين وكذلك الفئات العاملة على اختلاف مستوياتها القيام بواجباتها ، فمهام لجان السلامة المهنية تكمن في وضع إستراتيجية تتمثل في تقديم الخدمات من بداية التصميم ثم التركيب والنهاية بالتشغيل والأمن والصيانة و الإشراف ولا تنتهي عند هذا التقليل بل مهمتها تقديم الوعي الكامل بأمور السلامة المهنية من تكوين وتنقيف .

ومما لا شك فيه أن التكوين وأساليب التوعية في محيط العمل عبارة عن أدوات مهمة في أيدي القيادات الإدارية من أجل دفع الأفراد للعمل وتوجيه سلوكهم مما يتوافق مع أهداف المنظمة ولا يمكن لأي منظمة أن تبلغ ذلك إلا من خلال اعتمادها سياسة (حماية العامل وتوفير بيئة عمل آمنة) متزنة تتماشى وحاجيات العمال ولا تخلو أي مؤسسة من نظام محدد ومدروس للسلامة المهنية وذلك حسب طبيعتها وخصوصيتها .

وبغية إمادة اللثام على جانب مهم في الحياة المهنية للأفراد التابعيين لمؤسسة سونلغاز بالأغواط ،
ألا وهو سلامتهم ومساهمة التكوين وأساليب التوعية الوقائية في التقليل من حوادث العمل وعليه
تتمثل مشكلة الدراسة في التسائل الرئيسي التالي:

أين تكمن مساهمة السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل ؟
وللإجابة على هذا التسائل الرئيسي ،الدراسة تتبنى مجموعة من التساؤلات الأساسية التي جاءت
على النحو التالي:

1.2. التساؤلات :

- هل يساهم التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل ؟
- هل تساهم أساليب التوعية و الوقاية في التقليل من حوادث العمل ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية
تعزي إلى عامل السن؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية
تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل الحالي؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية
تعزي إلى عامل المؤهل الدراسي؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية وفي مجال السلامة
المهنية تعزي إلى السن ؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية وفي مجال السلامة
المهنية تعزي إلى عامل المؤهل الدراسي ؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية وفي مجال السلامة
المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل الحالي؟.

2.2. الفرضيات : من خلال الإشكالية المطروحة في الدراسة يمكننا أن نصوغ الفرضية
الرئيسية التالية:

1- تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل
والتي تتفرع إلى :

- 1 التكوين في مجال السلامة المهنية يساهم في التقليل من حوادث العمل .
- 2 أساليب التوعية و الوقاية تساهم في التقليل من حوادث العمل.

- 3توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل المؤهل الدراسي.
- 4 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل.
- 5 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل السن.
- 6 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل المؤهل الدراسي.
- 7توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل الحالي.
- 8 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية و الوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل السن.

3. أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة التعرف على برامج السلامة المهنية ومساهمتها في التقليل من حوادث العمل لدى عينة من مؤسسة سونلغاز بالأغواط .
- تساهم هذه الدراسة في تقديم المعلومات وإثراء الجانب النظري فيما يتعلق بالسلامة المهنية وحوادث العمل ، وكذلك تعتبر هذه الدراسة كمرجع في المكتبة ، وتساعد الباحثين في الاطلاع على نتائج الدراسة وتوصياتها وإمكانيات تطبيق دراسات متشابهة على عينات أخرى .
- كما تساعد في زيادة المعارف وتغيير السلوك بالنسبة للعاملين وكذلك تلفت عناية المسؤولين في المنظمات الصناعية إلى ضرورة الوعي بهذه الجوانب وما ينجم عنها .
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الجزائرية .
- توفير معلومات لصانعي القرارات في هاته المؤسسة حول نوع البرامج التي تساعد في زيادة السلامة المهنية .

4. أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة الحالية إلى :

- 1- التعريف بكل من السلامة المهنية ، التكوين ، حوادث العمل .
- 2- الوقوف على أهمية مساهمة برامج السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

- 3- الوقوف على أهمية برامج التكوين ودورها الحقيقي في التقليل من حوادث العمل .
- 4- الوقوف على أهمية أساليب التوعية الوقائية ودورها الحقيقي في التقليل من حوادث العمل

- 5- الوقوف على محاولة الكشف عن واقع برامج السلامة المهنية في المؤسسة .
- 6- نشر الوعي العلمي التكويني بالاهتمام بتنفيذ برامج التكوين .
- 7- المساهمة في إثراء المكتبة العلمية في هذا المجال لاسيما في الجانب التطبيقي.

5. أسباب اختيار الموضوع :

لقد تم اختيارنا لموضوع مساهمة برامج السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل لأسباب التالية:

- إثراء الجانب المعرفي في ميدان حوادث العمل والسلامة المهنية وهذه الأخيرة باعتبارها مؤشرا هاما على نجاح الأفراد في المنظمات .
- علاقة الموضوع بمجال التخصص .
- توضيح مدى أهمية الموضوع خاصة مع التحولات الاقتصادية التي تشهدها المؤسسات الجزائرية .
- نقص الاهتمام ببرامج السلامة المهنية وخصوصا البرامج التوعوية والتكوينية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية .
- قلة الدراسات النظرية والميدانية التي تناولت هذا الموضوع.

6. تحديد المفاهيم الإجرائية:

1- السلامة المهنية :

يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث مختلفة في مكان العمل ، وهذا الأذى تظهر نتيجته فورا كالكسور بكافة أنواعها والجروح .(عمر،2005،ص:570)

2- التكوين:

يهدف الى توفير فرص إكتساب الفرد خبرات تزيد من قدراته على أداء عمله ونشاط التكوين بهذا المعنى ينبع من الحاجة الى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد ، وذلك بتوفير فرص تعلم المهارات والمعلومات التي يتطلبها الأداء الفعال.(أحمد،1979،ص:28).

3- أساليب التوعية و الوقاية :

هي مجموعة من الأساليب التي تهدف الى تنمية الوعي الوقائي في مجال السلامة المهنية و ما يتطلبه ذلك من إعداد وتصميم مواد التوعية و العمل على توفيرها في المنظمات و إقامة الندوات والاجتماعات بقصد الإرشاد الى الأساليب الوقائية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها .

4- حوادث العمل :

الحادث هو حدث غير متوقع حدوثه إما ان يصيب شخصا أو يسبب تلف الآلات والمواد أو يكون سبب في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج. (عبد الرحمان ،2009،ص:205)

5- عمال مؤسسة " سونلغاز" :

يقصد بعمال مؤسسة " سونلغاز" الأغواط في هذه الدراسة العاملين في مصلحتي كل من قطاع الكهرباء والغاز ، لأنهم أكثر تعرضا للمخاطر المهنية التي تمس أمنهم وسلامتهم .

الفصل الثاني: السلامة المهنية

تمهيد :

يعد موضوع السلامة المهنية من الموضوعات التي استدعت الاهتمام من قبل المنظمات الصناعية في دول العالم باعتبارها المحك الرئيسي في تقييمها ومؤشر للربح وكفاءة الأفراد فيها وعاملا مهما في استقطاب الأيدي العاملة المؤهلة.

وقد ظهرت سنة 1931م في القرن الماضي وكانت تعرف بأنها العلم الذي يهتم بالمحافظة على سلامة وصحة الإنسان وعلي عناصر الإنتاج وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة، ومع الانتقال من الوسائل التقليدية إلى الوسائل الحديثة ازدادت نسبة حوادث و إصابات العمل ،وهذا ما حتم علي أهل الاختصاص في التفكير علي الطرق السلمية والصحيحة لزرع ثقافة السلامة المهنية والاهتمام بتوعية العمال في المناطق الخطرة التي تحيط بهم .

وفي هذا الجزء من البحث سوف نتطرق إلى مفهوم السلامة المهنية وأهدافها ومفهوم إدارة السلامة المهنية وبرامج السلامة المهنية والجهات المعنية.

1- مفهوم السلامة المهنية :

سلامة الأفراد و حمايتهم من أهم الموضوعات ومن أبرز التحديات التي تواجه يوميا أهل الاختصاص وأرباب العمل ،لأن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الأقتصاد الوطني والمجتمع،ومع انتشار الصناعة وتقدمها في هذا القرن وما صاحبه من مخاطر الصناعة وحفظ الممتلكات من التلف .

ومن هذا المنطق كانت حماية العاملين وتوفير بيئة عمل آمنة وصحيحة في المؤسسات عن طريق نشر الوعي الوقائي بينهم وتبصيرهم بالأخطاء المتوقعة في العمل وتكوينهم على استخدام أجهزة الوقاية من خطر الإصابات وتعريفهم بطرق العمل الصحيحة لتقليل الإصابات والمحافظة علي العاملين والآلات والمعدات،وهي واجب إنساني ومسؤولية حتمية ونطاقها واسع فهي تشمل جميع ميادين الحياة أينما وجد الإنسان ،إلا أن الحاجة تزداد في المصانع التي تكون فيها حوادث العمل مرتفعة.

فما هي السلامة المهنية إذا وهل من أهمية لها ؟.

2- تعريف السلامة المهنية :

السلامة المهنية مفهوم واسع ذو جوانب متعددة ،عرفت عدة تعاريف تتشابه في عدد من أجزائها وتختلف في أخرى ، وسوف نتعرض إلى بعض هذه التعريفات منها :

- تعريف لذكريا طاحون :

" تعني الأداء الأمني في البيئة ومكان العمل ،والذي يضمن عدم وقوع الحوادث ،أو التقليل منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة.

(ذكريا ،2006، ص18)

- ويعرفها يوسف حجيم الطائي :

عبارة عن توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات. (الطائي وآخرون ،2006، ص454)

- أما العقابلة :

فيعرفها بأنها " المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الخطيرة من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية واجتماعية مناسبة". (العقابلة ، 2002 ، ص124)

- تعريف لوفية أحمد الهنداوي : " توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمحافظة علي ثلاثة من المقومات الأساسية للإنتاج : الإنسان والمادة ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة،لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية،وفي الوقت نفسه الحفاظ علي عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها ورفع من كفايتها الإنتاجية. (وفية ، 1994 ، ص 53)

من خلال هذه التعاريف التي تعرضنا لها نلاحظ اختلافات واضحة لان كل واحد له وجهته وسياسته وتخصصه.

وبشكل عام يمكن بلورة تعريف للسلامة المهنية كما يلي :

"هي مجموعة من الإجراءات والقوانين التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري من التعرض للحوادث أثناء العمل،وتوفير الظروف المادية والنفسية لأداء العمل بإنتاجية عالية"

3- أهداف السلامة المهنية :

تهدف السلامة المهنية إلى الحد من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدام للعديد من الآلات والمعدات،وكذلك الصحة من الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية،وأيضاً السلامة في بيئة العمل ذاتها وما يصاحبها من أخطار،كل هذه العوامل هي بمثابة الأهداف الرئيسية لمفهوم السلامة والصحة المهنية أي يجب أن تحقق ما يلي:

- حماية العنصر البشري.
- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
- رفع المستوي الفني للعاملين بالتمرين والتكوينالمستمر.
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر.
- منح الثقة للمنشآت وتشجيعها باستمرار.
- المشاركة في تنمية الاقتصاد . (زكريا ، 2006 ، ص : 20)
- تثقيف العاملين وتوعيتهم بالالتزام بتعليمات وإرشادات الصحة والسلامة المهنية
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر وذلك باتخاذ الاحتياطات والإجراءات اللازمة

- تخفيض تكلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع لنتيجة وقوع حوادث العمل .
- تخفيض تكلفة النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل.

والأمراض المهنية ، تكاليف استبدال العامل وتكوين من يحل محله ، والنفقات التي تترتب علي ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم. (عقيلي ،1998،ص 495)

- تكريس الجهود لتحقيق الرفاهية للعاملين وتقليل حوادث العمل.
 - تحقيق بعض الجوانب غير ملموسة كرفع الروح المعنوية للعاملين والعلاقات الإنسانية.
- (الشيخ ،1995،ص 274)

ولتحقيق هذه الأهداف يجب العمل علي ما يلي :

(Dolan ,1995,p554)

- تخفيض معدل دوران العمل.
 - تخفيض معدلات الغياب.
 - تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة.
- ويضيف يوسف الطيب على هذه الأهداف ما يلي : (الطيب ، 2009 ، ص 05)
- تحديد المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في العمل وخارجه من المخاطر المهنية.
 - كيفية أداء العمل أو الأعمال بطريقة سلمية وأمنه.
 - توضيح تأثير الحوادث والإصابات .
 - مراعات عدم الإهمال في أداء العمل .
 - التعرف والعمل علي حل المشاكل الشخصية والاجتماعية للأفراد في العمل.
 - التكوينالكافي في أداء الأعمال الخطرة بمهارة و سهولة.
 - الوضوح الكامل عند أداء الأعمال.

4- مفهوم إدارة السلامة المهنية والصحية :

لقد أولت إدارة الموارد البشرية اهتماما كبير للحفاظ علي القوي البشرية العاملة من الآثار السلبية الناجمة عن حوادث وإصابات العمل سواء ما يتعلق منها بالسلامة المهنية OCCUPJTIONDL SAFETY والتي تعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة من حوادث العمل وكذلك الصحة المهنية.

HEATH OCCUPJTIONDL والتي تعني الحفاظ علي العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناتجة عن العمل،ولذا فان مفهوم السلامة بشقيها الصحي والمهني يتطلب اتخاذ جميع الإجراءات والخدمات من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمة لحماية وصيانة جميع عناصر العملية

الإنتاجية أو الخدمات من الإصابات والحوادث الناجمة عن العمل، وإذا أن العنصر البشري يشكل الأهمية الكبيرة التي توليها إدارة الموارد البشرية .

الاهتمام الكبير ضد الحوادث ACCIDENT التي تمثل الخسارة التي تلحق بالعنصر البشري أثناء الأداء، نتيجة لتصرفه الخاطئ أو لظروف خارجية تشير إلى كل ما يحصل خلال العمل ويؤدي إلى تعطيل قدرة العاملين علي الأداء لحين الشفاء بشكل كامل.

(كاظم والخرشة ،2009،ص225)

5- أهمية الصحة والسلامة المهنية :

تكمن أهمية إدارة الصحة و السلامة المهنية :

1-5 تقليل حوادث العمل :

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث العمل و الأمراض الصحية ، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية و المعنوية .

2-5 توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر :

إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب و الخالي من المخاطر المؤدية الى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم .

3-5 توفير نظام العمل المناسب :

وذلك من خلال توفير الأجهزة و المعدات الوقائية و إستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث و أمراض .

4-5 التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث و الأمراض الصناعية :

إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل و إنما يمتد آثارها الى مشاعر العاملين داخل المنظمة و الزبائن المتعاملين .

5-5 تدعيم العلاقات الانسانية بين الادارة و العاملين :

وهذا بتوفير الحماية للعاملين و الاهتمام بهم من قبل الادارة ، يشعرهم بأهميتهم و يبني جسور التعاون بينهم و بين إدارتهم .

(جميل، 1989 ، ص ص 20-21)

6- الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية السابقة :

تتخذ الدولة مجموعة من الإجراءات لضمان تنفيذها كالأتي :

(عبدالغفار ، 1993، ص571)

6-1 مرحلة التشريع :

بتحديد الشروط الواجبة توافرها في المباني وبيئة العمل واختصاصات أصحاب المشروع وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل.

6-2 مرحلة التنميط :

بتنميط المواصفات والمقاييس للتركيبات والمباني والأجهزة وأدوات الوقاية ويتم هذا بصفة رسمية أو اتفاقية .

6-3 البحوث الفنية :

المتصلة بالمواد المضررة بالصحة وكيفية الوقاية منها وطرق ووسائل الوقاية من أخطار الآلات.

6-4 التفتيش :

وهي الوسيلة التي بواسطتها يمكن التأكد من تنفيذ البرامج والقوانين والتشريعات والاتفاقيات.

6-5 البحوث الطبية :

بتحديد الأسباب والعوامل الميكانيكية والذهنية التي يترتب عليها الاستهداف للحوادث.

6-6 البحوث السيكولوجية :

المتخصصة بتحديد الخصائص والسمات للفرد المستهدف للحوادث .

6-7 البحوث والدراسات الإحصائية :

بتجميع بيانات الحوادث وإعداد الإحصائيات وتصنيفها حسب الأسباب ونوعية الإصابة ونوعية الأفراد والجنس.

6-8 التعليم والتوعية :

وتشمل الجامعات والمدارس خلال فترة تكوين الأفراد الجدد:

- التكوين: تكوين العمال الجدد على عادات وطرق العمل .
- الدعاية : الخاصة باستخدام الوسائل الإعلامية المختلفة والترويج وهي مرحلة قائمة علي أساس الإقناع .

- التأمين : خاصة علي العمال ضد حوادث وإصابات العمل لضمان تعويض مناسب لعلم وإعانة الأسرة في حالة انقطاع مورد الرزق بسبب حوادث العمل.

7- مسؤولية السلامة المهنية :

إن مسؤولية السلامة لا تقع علي عاتق فرد أو مجموعة أو إدارة معينة ولكنها تعتبر مسؤولية الجميع علي كافة المستويات الإدارية أو غير الإدارية سواء كانت علي مستوى الدولة أو المؤسسة أو الشركة حتى تصل إلى المستوي الإشرافي والمنتج البسيط، كل فيما يخص حسب طبيعة عمل هو مدى صلاحياته، ويمكن إيجاز ذلك فيما يلي :

(الحمداني، 2009، ص 24)

7-1 مسؤولية الدولة :

الدولة هي المسؤولية عن إصدار القوانين والتشريعات واللوائح المنطقية لأعمال السلامة الصناعية في جميع الأنشطة الصناعية والإنتاجية.

7-2 مسؤولية الإدارة العليا :

وهي المسؤولية عن إصدار اللوائح والقواعد وتظم السلامة كلا حسب تخصصه ليطبق في الشركات والمنشآت الصناعية التابعة لها.

7-3 مسؤولية الإدارة العليا للشركة :

تعتبر الإدارة المشرفة علي تطبيق وتنفيذ القوانين واللوائح المذكورة مسبقا الصادرة عن الدولة أو المؤسسة هذه بالإضافة إلى أنظمة وقواعد السلامة الخاصة بكل نشاط صناعي علي حدة، لذا يعتبر دورها هام ورئيسي.

7-4 مسؤولية القسم أو المشرفين :

وهي مسؤولية مباشرة ميدانية تخص العاملين داخل الشركات أو المصانع ويعتبر المشرف المباشر حلقة الاتصال بين الإدارة والعاملين وهو مسؤول عن تطبيق الأنظمة وقواعد السلامة ومدى الالتزام .

7-5 العمال :

هم الشريحة الأولى المعنية بالسلامة المهنية لأنها تخص حياتهم ومسؤولياتهم في هذا المجال تحدد عن طريق وجباتهم وحقوقهم كما يلي : (philippe ,1997 , p 207)
أ) واجباتهم :

- احترام وتطبيق التعليمات والقواعد والقوانين النصوص عليها في المؤسسة .

- اتخاذ كل الإجراءات اللازمة لحمايتهم وسلامتهم.
- عدم تعريض صحة وسلامة العمال الآخرين للخطر وإجراء الفحوص الطبية.
- الإبلاغ عن المخاطر مهما كان نوعها.
- معرفة برامج الوقاية وطرق تطبيقها .
- التنسيق مع مشرف السلامة المهنية ومع مفتش العمل .

(ب) حقوقهم :

وتتجلى حقوقهم فيما يلي :

- الحق في ظروف عمل صحية وأمنة تضمن صحة وسلامة العمال.
- الحق في الاستفادة من طب العمل .
- الحق في تقاضي الأجر الخاص بفترة الغياب عند إجراء الفحوص الطبية.
- حق العامل في رفض العمل إن كان هذا العمل يعرض صحته وسلامته وسلامة الآخرين للخطر .
- الحق في التقاعد الوقائي إن كان يشكل خطرا علي حياته.
- الحق في العودة للعمل وإعادة تأهيله بعد تعرضه للإصابات التي لحقت به.

8- برامج السلامة المهنية :

ويذكر بديع محمد هذه البرامج في النقاط التالية : (القاسم :2009،ص 59)

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين
- إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين علي حل مشاكلهم أولا بأول
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الإعلانات والندوات وتوجيه انتباههم إلى ضرورة الأخذ بأسباب الوقاية وإتباع وسائلها
- استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها للأخطار والحوادث.
- القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث والعناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ والتكوين العمال عليها.
- مواصلة متابعة السلامة المهنية وتخلييل ما يقع من إصابات وحوادث ودراسة أسبابها وظروفها ووضع خطة لتفادي وقوعها.

- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة مكان العمل وتعييمه باستمرار وضمان تهويته وإضاءته.
- تشجيع العاملين علي تطبيق السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظارات والخوذة والأقنعة والواقيات وغير ذلك من أدوات الوقاية الشخصية.
- إعداد دراسات في العلاقات الإنسانية للمشرفين وتضمينها منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية وبث المقترحات الخاصة بها.

9- الإجراءات المتبعة لقسم الصحة والسلامة المهنية :

9-1 مرحلة البحوث الفنية :

تعد أهم وظيفة في جمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة إذ يقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية وإعداد الإحصاءات الخاصة بها وكذلك بإعداد البرامج ويكون هذا في وثائق تقنية وتنظيمية .

9-2 مرحلة عملية :

يقوم هذا القسم بالتفتيش والمراقبة والتحقق من سلامة مكان وآلات الإنتاج،تنظيم وتنشيط حملات الوعي الوقائي لدي العمال والعناية بالاختبار المهني للعمال وتكوين العمال ومشريفهم.

9-3 مرحلة وظيفية :

حيث يعمل القسم علي تحسين ظروف العمل ،توفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية،دراسة مناصب العمل بالاشتراك مع مصلحة طب العمل....الخ.

9-4 مرحلة تنسيقية :

التنسيق مع مختلف أقسام الإدارة من لجان السلامة المهنية وطب العمل،النقابة وكذلك ممثلي العمال وكذلك الجهات المعنية بهذا المجال كضمان الاجتماعي.....الخ.

(jecker , 1979,p 49)

10- وظائف لجان السلامة المهنية :

تتكون لجان السلامة المهنية من أعضاء مختلفين منهم الإداري والفني والمشرف السيكولوجي ومهني الأمن والطبيب المهني والأخصائي الاجتماعي كما يجب أن تضم العمال ومن وظائفها الأساسية ما يلي : (عبد الغني ،2001، ص 266)

- 1- تقليل أسباب الحوادث وظروفها ويكون ذلك بوصف الحوادث وتحديد الظروف التي وقعت فيها ثم تصنيفها من حيث نوعها وأسبابها ونتائجها.
- 2- الفحص الدوري الموصول للآلات والمعدات والأجهزة لتأكيد من سلامتها .
- 3- الإشراف علي الظروف الفيزيكية للعمل .
- 4- نشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق الإعلانات والأحاديث وغيرها لتبصير العمال بمخاطر العمل وتتبع مدى تنفيذهم للوائح والتشريعات الخاصة بالسلامة المهنية .
- 5- العناية بالاختبار المهني للعمال وبحالتهم الصحية وبتوزيع فترات الراحة وقد تكلف هذه اللجان علي الخدمات الطبية والصحية بالمصنع علي أن ترفع جميع ما تراه من اقتراحات ووصايا لمنع الحوادث إلى الإدارة .

11- مسؤولية المشرف على السلامة المهنية :

وتتلخص مسؤولية المشرف علي السلامة في ما يلي : (عبد الرحمان ،2003،ص 120)

- اعتبار نفسه مسؤول عن السلامة المهنية في قسمه كجزء من عمله مثل مسؤوليته علي الإنتاج والجودة والتكاليف.
 - إعطاء تعليمات كافية لكل عامل جديد وكل عامل قديم بدا عملا جديدا أو يستخدم آلة جديدة .
 - مراعاة تطبيق لوائح وإجراءات السلامة المهنية واتخاذ الإجراءات التصحيحية في حالة تجاهل تطبيق هذه الإجراءات .
 - التحقق من توافر معدات السلامة المهنية الشخصية للعاملين
 - إتباع قاعد السلامة المهنية ليكون قدوة للآخرين
 - إشراك مرؤوسيه في برامج السلامة المهنية بالاتصال الشخصي المباشر مع كل منهم وبالمناسبة الجماعية معهم .
 - عدم السماح باستخدام آلة جديدة في قسمه قبل التحقق من الأجهزة الوقائية وتدريبوا علي الآلة بطريقة آمنة .
 - مراقبة محيط ونظم العمل باستمرار لاكتشاف وتصحيح أي ظروف خطرة أو غير آمنة .
- ## 12- الوقاية :

تعريف : هي مجموعة من الإجراءات المتخذة لمنع أو التخفيض من حوادث العمل والأمراض المهنية مع تقديم وسائل وقائية أو علاجية . (ياسين وأخرون ،1999،ص 201)

13- الوقاية الارغونومية :

تهدف الى تكيف العمل للخصائص الفيزيولوجية للعامل , فهي متعلقة بتحفيض التعب الفيزيقي والنفسي للعامل باتباع الاجراءات التالية :

* تنظيم اوقات العمل

* تنظيم ايقاع او وتيرة العمل

* الاعداد الجيد لمركز العمل وتحسين محيط العمل

14- تعريف نظام الوقاية من حوادث العمل :

هو نظام يضم كل الإجراءات التي تتخذ لمنع أو تقليل حوادث العمل و الأمراض المهنية ، كما يقدم وسائل الوقاية ويوفر الظروف المناسبة للعمل . (عبد الوهاب ، 1983 ، ص 231)

15- أسس نظام الوقاية :

إن أسس لنظام الوقاية دورا مهما في التقليل من وقوع حوادث العمل ومنع تكرارها ولا شك أن هذا النظام يقوم على أسس مادية وبشرية بحيث تزيد من رفع الوعي الوقائي لدى العمال وتساعد على الحفاظ على عناصر الإنتاج .

15-1 الأسس البشرية :

15-1-1. اختيار العمال وتكوينهم في مجال الوقاية :

تعتبر عملية الاختيار السليم للعمال في المؤسسة من أهم الأنشطة التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية وهي الخطة الأساسية للوقاية من حوادث العمل وخاصة تلك الناتجة عن العوامل الإنسانية إن اختيار عامل لا تتوفر فيه المواصفات والقدرات التي تتطلبها الوظيفة يكون بسبب في عدم تكيفه معها وبالتالي يكون عرضة للأخطار والإصابات الناتجة عن حوادث العمل ، وهو يتكون من سلسلة خطوات رئيسية ومرتبة بطريقة منطقية وتكون وفق الخطوات التالية :

المقابلة المبدئية ، استقاء طلب الوظيفة ، الترشح للتعين ، الفحص الطبي ، قرار التعيين النهائي . ولا بد من استعمال الأساليب العلمية في اختيار العاملين مما يحقق التكيف السريع مع موقع العمل وبالتالي يساهم في :

- تخفيض دوران العمل و التغيب وهذا ما يؤدي إلى تخفيض نفقات التعيين والتدريب.
- تقليل حوادث العمل الناتجة عن غياب القدرات والمواصفات التي تتطلبها الوظيفة .

- يحقق زيادة ثقة العامل بنفسيته وقدراته مما يزيد من روحه المعنوية وتنمية علاقته الإنسانية والاجتماعية مع بقية العمال وزيادة التكيف والتفاهم مع الآخرين .

(سلطان ، 1993 ، ص 143)

15-1-2. التكوين في مجال الوقاية من حوادث العمل :

- تتضح أهمية تكوين الأيدي العاملة فيما يلي : (سلطان ، 1993 ، ص 88)
- ضمان أداء العمل بفعالية وبسرعة وذلك من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم على أداء العمل بأسلوب أفضل وأمن .
- ترغيب العامل في عمله وذلك لإن زيادة إنتاجه مرهون برغبته في أداء عمله وحبه له .
- توفير الدافع الذاتي لدى الأفراد لزيادة كفاءاتهم وتحسين مستوى أدائهم من خلال توعيتهم بأهداف المؤسسة وسياستها .
- رفع الروح المعنوية عند تلقي العامل لمهارات والمعلومات عن العمل خلال مرحلة التكوين الأمر الذي يعطيه إحساس بالأمن وبأهميته .
- العمل على استقرار المؤسسة لأن الأفراد المدربين هم أصل من أصول المشروع يعملون على ضمان استقرارها واستثمار فعال للمؤسسة .

15-1-3. برنامج تكوين العمال للوقاية من حوادث العمل :

- إن الهدف من هذا التكوين هو تلقين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب وأخطار العمل بحيث يتم أساسا على الوسائل والطرق الواجب إتباعها أثناء القيام بالعمل ، ولكي يكون البرنامج فعالا وناجحا لا بد من توفير النواحي التالية : (الشنواني ،1974، ص527)
- العلم والمعرفة بالأسس والنظريات الخاصة بالعلاقات الإنسانية .
- الاقتناع بتغيير الأفكار القديمة و الميول وإحلالها بأفكار جديدة تتفق ومبادئ العلاقات الإنسانية .
- الخبرة والمهارات في تطبيق العلم والمعرفة بالعلاقات الإنسانية .
- ولترقية الوقاية يجب قبل كل شيء الوقاية قبل العلاج وللوصول إلى الهدف يجب أن نأخذ برأي المختص في هذا المجال و الأرغونومي وطريقة عمله وتدخله بهدف وضع برنامج الوقاية .
- ويخضع هذا البرنامج بصفة خاصة العمال الجدد ليتسنى لهم التكيف مع مواقع العمل ومعرفة مصادر الخطر منذ البداية وأهم المواضيع التي يمكن أن يتناولها هي :

- تحديد مصادر الخطر وطريقة تجنبها .
- تحليل خطوات العمل بدقة وتوضيح الطريقة السليمة لأدائه .
- توضيح استعمال الوسائل الوقائية وطريقة صيانتها .
- الإجراءات الواجب إتباعها أثناء وقوع حوادث العمل المختلفة .
- المواد المستعملة والوسائل السليمة في نقلها وتتجب مخاطرها .

15-1-4. وسائل السلامة في عمليات النقل اليدوي :

هذه العمليات مألوفة في شتى المجالات بالرغم من إستخدام وتطوير وسائل النقل الميكانيكية . تبين من الدراسات في بعض الدول الأوروبية أن حوالي 20% من حالات الضعف و العجز سببها آلام المفاصل و أن 60% من هذه الآلام يرجع السبب الرئيسي لها الى تعرض الجهاز العظمي والعضلي إلى بعض الاجهادات الناتجة عن عمليات النقل و الرفع اليدوية ، وهذه الحالات ينشأ عنها خسارة بالاقتصاد القومي و العالمي وعليه يجب مايلي :

أولاً : إختيار الشخص المناسب لهذه الأعمال ويتطلب ذلك مايلي :

- إختيار العناصر البشرية ذوي الصحة الجيدة .
- خلو هذا العنصر من أمراض العمود الفقري أو التشوه الخلقي .
- إستخدام العمال الجدد أو كبار السن .
- وضع برامج تدريبية على الأداء السليم الآمن .

ثانياً : الطرق الآمنة في أعمال الرفع ، ويعتمد على مايلي :

- الاعتماد على عضلات الأرجل .
- الوضع السليم في أعمال الرفع فعند بدء الرفع يكون العامل في وضع الانحناء (القرفصاء) ثم ينهض بالحمل مع الاحتفاظ بالعمود الفقري مستقيماً ويتم كذلك كمايلي :

1- أخذ وضع الانحناء (القرفصاء) مع أبعاد الرجلين عن بعضهما .

2- مسك الحمل بحيث يكون أقرب ما يمكن للجسم .

3- فرد الظهر قبل القيام بالحمل بحيث يكون العمود الفقري مشدود ومدعماً بالعضلات المشدودة في الظهر و البطن .

4- في حالة رفع الحمل (عند النهوض) يتم فرد الأرجل .

5- استخدام مهمات الوقاية الشخصية مثل القفازات و الأحذية .

6- عدم رفع أحمال كبيرة عند الشعور بتعب أو عند الشعور بحدوث تقلص بالعضلات.

7- في حالة إشراك عدد من الأفراد في عمليات الرفع و الحمل فإنه يجب أن يكون هناك تنسيق

بين حركاتهم بالإضافة أن يكون واحد منهم مسؤولاً عن إصدار المعلومات .(الحمداني

، 2009 ، ص ص و 167-168).

15-1-5. الإعلام في مجال الوقاية :

للإعلام الوقائي دور أساسي في مجال الوقاية من حوادث العمل حيث ينتشر الوعي الوقائي

لدى العاملين ويكسبهم ثقافة وقائية ويتم ذلك بتحديد الأخطار التي يمكن أن تصيب العامل أثناء

أداءه لعمله واحترام التعليمات والاحتياطات اللازمة خاصة عند العمال الجدد وأهم الوسائل

الإعلامية المستعملة في هذا المجال نجد :

15-1-6. اللوائح والتعليمات الوقائية :

يقصد بها مجموعة النظم التي يجب أن يسير عليها العمل في المنظمة بحيث تضمن الوقاية

لمقومات الإنتاج من حوادث العمل وللقوى البشرية من العطب أو الإصابات المهنية .

إن هذه اللوائح والتعليمات هي طريقة يتسنى من خلالها إظهار مواقع الخطر في كل عملية الإنتاج

وذلك من أجل إتباعها من طرف إدارة المؤسسة مع ضرورة أن يعلم كل عامل ويتم التعرف

عليها بواسطة الوسائل التالية :

- إعطاؤها له بشكل مباشر .

- أن تكبر وتعلق على لوحات .

وهناك عدة مواضيع تشملها اللوائح والتعليمات منها :

- مكان العمل ، المعدات والآلات .

- الأدوات اليدوية : أن لا تكون تالفة أو غير مناسبة ، عدم استعمالها بشكل سيء أن لا

توضع في أماكن غير مأمونة .

- المواد وكيفية تناولها : خاصة المواد الثقيلة أو الصعبة التناول ، المواد المرتفعة الحرارة

، المواد الخطيرة ، والسامة . (عبدالباقي ،1986،ص 215)

15-1-7. الوسائل الإعلامية في مجال الوقاية :

1- الأفلام والمحاضرات:

الأفلام التي تعمل لأغراض تعليمية هي أكثر قيمة من الأفلام لأغراض الدعاية وهي مفيدة في مجال نشر وسائل الوقاية أو طرق العمل الحديثة تحمل تفسير أو تشرح أمور صعبة معقدة بطريقة مرتبة أو تعيد الحوادث السريعة بطريقة العرض البطيء وتتيح للعمال الفرص لطرح الأسئلة ، فالإعلام والمحاضرات تساهم في رفع الوعي الوقائي لدى العامل وذلك لإتاحة فرصة الاتصال المباشر بين المحاضر والمستمعين .

2- الإعلانات والملصقات :

تعد من أهم الوسائل في مجال الوقاية من حوادث العمل ولكي يكون للإعلانات والملصقات صدًى إيجابياً بين العمال يجب مراعاة ما يلي :

- الإعداد الجيد لها من حيث الشكل واللون والخط ووجه التأثير
- أن تستجيب لطبيعة الخطر الموجود .
- تعليقها في أماكن بارزة يراها العمال .
- تغييرها باستمرار حتى لا تصبح قراءتها روتينية .

توجد نوعان من الإعلانات وهي :

1) الإعلان السلبي :

وهو ذلك الذي يبين الأضرار التي تلحق بالعامل إذا لم يلتزم بالحدز ومن ثم يجب أن يبين له الخطر بطريقة واقعية لكي يتسنى له الوصول إلى نتائج مرضية .

2) الإعلان الإيجابي :

هو الذي يبين الفائدة من التزام الاحتياطات والحدز بحيث يقوم بعرض نموذج يؤدي إلى إتباعه ويكون له قيمة في الوقت الذي يعاني فيه العمال قلق قد يؤدي إلى وقوع حوادث العمل .

3- المباريات والمسابقات :

تنظم بعض المسابقات بين الأقسام للمؤسسة خاصة التي تعمل في أحوال متشابهة على أساس عدد الحوادث في فترة زمنية معينة مع منح جوائز للقسم الذي يظهر نتائج أفضل .

4- الحملات الإعلامية :

تعد من الوسائل المفيدة في تقليل من حوادث العمل وزيادة الوعي الوقائي لدي العاملين وتمثل في تنظيم يوم أو أسبوع للوقاية ، توظف فيه مختلف الوسائل الإعلامية للتوعية والتوجيه إلى المعارض التي تستعمل كوسيلة لتعرف العامل بالأخطار واستبعادها ، أو توزيع المجلات والمطبوعات والمقالات الخاصة بالوقاية من الحوادث، ورفع مستوى الوقاية بالمؤسسات وزيادة فعاليتها .

(عبدالباقي، 1986، ص ص 215 - 216)

15-1-8. طب العمل :

ويعتبر أحد الركائز الأساسية في الوقاية من الحوادث وذلك انطلاقا من الأهمية البالغة لوقاية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية ، إن طب العمل يعمل على الحفاظ على الموارد البشرية باعتبارها مكسب للمؤسسة وتنميتها ويعمل على حمايتها من الوقوع في الحوادث .

1- أهداف طب العمل : يهدف إلى :

- ترقية وصيانة الحالة البدنية والعقلية للعمال في كافة المهن من أجل الرفع في مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية .
- حماية ووقاية العمال من حوادث وأخطار العمل والأمراض المهنية ، من كل الأضرار اللاحقة بصحتهم .
- تعيين العمال في مواقع عمل تناسب قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية ، إضافة إلى تكيف العمل مع الفرد.
- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال بأماكن العمل ، ومراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها .
- تخفيض حالات العجز وضمنان تمديد الحياة النشطة للعامل .
- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل .
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال والتكيف بالعلاج المتواصل .

2- تنظيم طب العمل بالمؤسسة :

إن طب العمل إلزامي داخل المؤسسة وذلك للتكفل بالعاملين ويجب أن يتم إنشاء مصلحة مستقلة به ، تظم أطباء مختصين في طب العمل والنظافة الصناعية وفي حالة عدم القدرة على ذلك يجب اتخاذ الإجراءات التالية :

- المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي .
- إبرام اتفاق مع القطاع الصحي .
- إبرام اتفاق مع هيئات مختصة في طب العمل أو طبيب مؤهل.

3- مهام طب العمل :

يجب أن يكون الطبيب مختصا في طب العمل حتى يتمكن من المساهمة الفعالة في تنفيذ برامج الوقاية ويقوم بالمهام التالية :

- الفحص : بإجراء فحوصات مختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها خاصة العمال الجدد.
- المراقبة : يجب أن يقوم طبيب العمل بمراقبة ظروف العمل باستمرار لمعرفة مختلف العوامل المسببة للحوادث و الأمراض المهنية ويقوم بتقديم النصائح اللازمة لمشرف العمل والتنسيق مع مهندس السلامة المهنية و مسؤولي المؤسسة
- الاستشارة : يعتبر طبيب العمل مستشارا لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية (الإدارة ، العمال ، لجنة الوقاية ، مهندس الوقاية ، مشرف العمل) ويقدم من خلال مهامه كيفية تحسين ظروف العمل ، اختيار العمال وأجهزة الوقاية اللازمة وسبل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

4- الخدمات الصحية :

تستهدف هذه الخدمة وقاية العمال وزيادة قدرتهم وإقبالهم على أداء العمل ومن أهم هذه الخدمات :

- خدمات الطوارئ :

والمتمثلة في توفير الإسعافات الأولية للعاملين فور أصابتهم مع إجراء بحوث لاستقصاء الحوادث المهنية وتهيئة الظروف لمنع تكرارها .

- العلاج الطبي :

توفير الخدمات العلاجية للعاملين في حالات الأمراض المهنية أو حالة إصابة .

- الخدمات الصحية الوقائية :

وتشمل الخدمات العلاجية والوقائية بالإضافة إلى تهيئة بيئة عمل صحية .

- التأهيل الطبي :

توفير الخدمات الصحية للعاملين المصابين بالعجز وتوفير أجهزة تعويضية مناسبة .

(الجريدة الرسمية العدد 27،33 ذو القعدة 1413 ، ص : 11 ، 13)

15-2-2 - الأسس المادية :

15-2-1. أجهزة الوقاية الفردية :

إن عدم توفير الأجهزة الوقائية يعتبر عاملا رئيسيا في ارتفاع حوادث العمل وحوادث إصابات، ولكي نضمن حماية للعامل لا بد من تحقيق جهاز الوقاية أثناء أداء العامل لعمله، وذلك من أجل حمايته من الأخطار وضمان وقايته ويتضمن ما يلي :

(المجلة الجزائرية للوقاية، 1987، العدد 20)

- تسهيل الحركة أثناء العمل وهذا في حالة الارتداء أو الخلع بدون صعوبة ، وأن لا تشكل عائقا إضافيا بالنسبة للعامل ، وعليه استعمالها قبل الشروع في العمل وجعلها بعد الانتهاء من العمل في مكان معين ، وأن تكون أجهزة الوقاية الفردية مصنوعة من مواد لا تتطلب صيانة دقيقة أو صعبة و أن تكون في أحسن نوعية ممكنة .

15-2-2. الصيانة والوقاية من الحوادث :

باعتبار الصيانة الإطالة في العمر الإنتاجي للآلات وتنقسم وظائفها إلى وظائف رئيسية وأخرى ثانوية حيث تشمل الوظائف الرئيسية صيانة المباني والملحقات وكشف دوري للآلات والأجهزة من أجل اكتشاف ما فيها من عيوب والقيام بالدراسات الهندسية واقتراح التغييرات الواجبة للقضاء على العيوب والتقليل من آثارها التي تتمثل في إصابات أو حوادث العمل أما الوظائف الثانوية تعني حماية المصانع من الحرائق والعمل على نظافة مكان العمل لما لها من دور في حسن سير العملية الإنتاجية

وبما إن الصيانة في الأعمال مكلفة لأنها أحد عناصر التكاليف غير المباشرة ، يجب على الإدارة العناية بها والعمل على تخفيض التكاليف وضمان أمن العمال والمعدات .

16- أهداف الصيانة :

تهدف عملية الصيانة في مجال الوقاية إلى تحقيق ما يلي :

إطالة العمر الإنتاجي للآلات والمعدات ، الرفع من الطاقة الإنتاجية ، تقليل توقف الآلات وضمان تشغيلها بالكفاءة المطلوبة ، تفادي تكاليف الضرر والعطب نتيجة حوادث العمل الراجعة لأسباب تقنية مرتبطة بالصيانة ، رفع معنويات العاملين بالمؤسسات الصناعية المحافظة على سلامة العاملين والمساهمة في الكفاية الإنتاجية.

17- أنواع الصيانة :

17-1- الصيانة العلاجية :

تشمل إصلاح تجهيز أصابه عطل بكيفية سريعة من أجل إعادته إلى نشاطه العادي .

17-2- الصيانة الوقائية :

تشمل نشاطات التدخل المنظم والمرتب على التجهيزات من أجل تجنب حدوث عطل أثناء التشغيل كما تعمل على تفادي الأخطار والخلل قبل حدوثه.

17-3- الصيانة التصحيحية التحسينية :

تشمل نشاطات البحوث والدراسات والتحسينات التي تشهدها التجهيزات من أجل إعادة صيانتها وتقليل تكاليفها .

17-4- التفتيش :

يهدف إلى التأكد في صحة جميع الإجراءات المتحركة والثابتة للآلات حتى لا تتعطل فجأة فلا بد أن يكون التفتيش دوري .

(مجلة عتاد ومناهج النشرة التقنية للعتاد والتجهيزات، 1988 ، ص : 5)

18- أسس السلامة في التجهيزات الكهربائية :

عند تركيب الأجهزة الكهربائية مثل المحولات ولوحات التوزيع والمفاتيح الكهربائية فإنه يجب مراعاة مايلي :

- 1- إختيار المكان المناسب والمأمون لهذه الأجهزة لمنع أو تقليل إحتمال حدوث إتصال بين الأفراد والأجهزة النابضة بالتيار .
- 2- الحد من إنتشار الأجهزة والمعدات في أماكن متفرقة على قدر الأماكن .
- 3- وضع لوحات تحذيرية قرب الوصلات والأجهزة الكهربائية .
- 4- يجب أن يكون المختصون بالأمن والسلامة على علم تام بأماكن هذه التركيبات وكيفية التشغيل وفصل التيار .
- 5- يجب أن تكون الأسلاك والكابلات المستخدمة في التوصلات مناسبة للتيار .
- 6- وضع المحركات الكهربائية (خصوصا الغير مغطاة) في أماكن بعيدة عن الغبار أو الرطوبة والأبخرة التي قد تسبب التآكل بالمحرك والتوصيلات .

- 7- توصيل الهياكل الكهربائية للأجهزة بالأرض لتفريغ أي شحنات كهربائية التي قد تصل إلى الهياكل .
 - 8- استخدام مفاتيح كهربائية حسب مواصفات الأمان خصوصا بالمناطق الخطرة والأجهزة الكهربائية الأخرى ووسائل الإضاءة وخاصة التيارات ذات الضغوط العالية (من 750 فولت فأكثر).
 - 9- استخدام قاطعات التيار الأتوماتيكية التي تعمل على فصل التيار في الحالات الخطرة .
 - 10- فيما يتعلق بالعاملين بالتجهيزات الكهربائية يراعي مايلي :
 - تكوين العاملين على كيفية الأداء العملي السليم وتوعيتهم بالمخاطر الكهربائية وكيفية التغلب عليها .
 - توفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة حسب طبيعة العمل .
- (الحمداني، 159-160)

خلاصة :

لقد أصبحت حوادث العمل تمس استقرار المؤسسات وتماسكها لاسيما في الدول النامية ومنها الجزائر لأنها تمثل مشكلة كبرى إنسانية واجتماعية واقتصادية ,لذا وجب الوقوف على أسباب الحوادث لوضع الوسائل الضرورية لمنع حدوثها ,ولن يتحقق هذا إلا من خلال تأمين المنظمة لبيئة العمل المناسبة ,وتخصيص جزء من مدخراتها من أموال على الأعمال الخاصة بالوقاية , وكذلك في أي برنامج من هذا القبيل ,لكي تغطي نفسها بنفسها لذا لابد للمنظمات بالالتزام بقواعد السلامة المهنية لأنها تعطي الاستقرار والرضا عن العمل ,وزيادة الفعالية والانتاجية ,لذا يجب على كل عامل حماية نفسه وزملائه من الحوادث ,والحفاظ على المعدات واتباع التعليمات وحسن استعمال أدوات الوقاية الفردية والمحافظة عليها , لأن الوقاية هي من مستلزمات النجاح .

الفصل الثالث:

التكوين

تمهيد :

في ظل التغيرات الذي يشهدها العالم في جميع المجالات تسعى المنظمات الصناعية لمواكبة هذا التطور والتغيير الحاصل في العالم ، ظهر التكوين كوسيلة لتوفير الإطارات والفئة العاملة اللازمة نتيجة الحاجة المتزايدة لذوي الاختصاصات والمهارات المطلوبة للمستويات المختلفة ، وكذا تماشيا مع احتياجات عملية تسيير الأفراد المتطورة .

والجزائر كغيرها من العديد من الدول النامية تسعى للتطوير داخل المؤسسة لرفع الكفاءة ومستوى الأداء لذا سعت المؤسسات إلى تبني هذه الأداة التي أصبحت عملية مستمرة في اكتساب المهارات والمعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال وبطرق أكثر دقة وعملية أصبح التكوين حاجة ملحة في المؤسسات المعاصرة وسلاحا تستخدمه في مواجهة تحديات البيئة والتغيرات السريعة .

وفي هذا الجزء من الدراسة سوف نتعرض إلى مفهوم التكوين وبعض التعاريف وأهداف وفوائد التكوين وكذلك إلى تحديد احتياجات التكوين وتصميم برامج التكوين .

1- مفهوم التكوين :

تسعى المنظمات الصناعية لمواكبة التطورات والتغيرات الحاصلة في العالم، إلى الاهتمام بالتكوين لأن ما ينفق فيه يعتبر استثمارا. وتبرز أهمية تمكين الأفراد من تحسين معارفهم والتغيير في سلوكهم وعاداتهم هذا بالنسبة للأفراد، أما بالنسبة للمؤسسة فيتجلى ذلك في انخفاض معدلات حوادث العمل والإصابات وكذلك تحسين الأداء .

1-1 تعاريف التكوين :

وفي هذا المجال تعددت التعاريف المتعلقة بالتكوين فهذا حسب كل باحث وتخصصه وهذه التعاريف هي :

- التكوين هو العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم .
- ويرى لحسن بو عبد الله أن التكوين هو عملية تعليم وتعلم يمكن الفرد من إتقان مهمته والتكيف مع ظروف عمله ، فالتكوين يحدث تغييرات على ثلاثة مستويات .

- **المستوى المعرفي** : يهدف التكوين الى تنمية المستوى المعرفي وإعداد الكفاءات.

- **على مستوى المهارات** : يهدف التكوين الى إمتلاك المهارات وتمييزها من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكون .

- **على مستوى السلوكيات** : عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكون بالمعرفة والمهارة بل يتجاوز ذلك ليشمل سلوك الفرد .

ويمكن القول أيضا أن التكوين " أداة فعالة ينبغي النظر إليها على أنها عملية مستمرة ومنظمة تهدف الى حل مشاكل إدارة معينة وتحقق أهداف عن طريق الدراسة والبحث المستمرين كما أنه تزويد للفرد معلومات ومهارات والسلوك الذي جعله صالحا لأداء عمل معين بكفاءة عالية أو يتولى مناصب معينة فهم نشاط يهدف الى توفير فرص إكتساب الفرد لخبرات جديدة تزود من قدرته على أداء عمله من خلال تنمية قدراته بتلقيه مهارات ومعلومات يتطلبها الأداء الفعال" (عاشور، 1983، ص:487). كما يعرفه الأخصائي الكبير في ميدان التكوين بياركاس pierre casse : "أنه العملية التي تهدف الى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية والسلوك من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية

والمستقبلية ". فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية وبالتالي يسمح بنمو وتطور المؤسسة كما هو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة والمتغيرات الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية . (pierre casse,1994,p48-49) .

- التكوين هو الإجراء المنظم الذي يستطيع الأفراد من خلاله اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة . (السالم وحرشوش ، 2009 ، ص 134)
 - أما رأفت عبد الفتاح فيعرفه : "بأنه موقف جماعي يتسم بالتغيير والتعديل المستمر في نمط التفكير والاتجاه والسلوك بما يحقق الايجابية في المؤسسة ". (عبد الفتاح ، 2008، ص 58)
 - التكوين هو عملية تعلم بسلسلة من السلوك ، أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا ، فالتكوين هو تطبيق المعرفة التي تمكن الأفراد من الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم . (سلطان ، 2003، ص 283)
- وفي تعريف آخر : " هو مجال النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد وتحقيق أهداف المؤسسة من جهة ، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى ، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية " (lakdar,1986,p153) .
- من خلال التعاريف التي تعرضنا إليها يمكن بلورة تعريف التكوين :
- "التكوين هو عملية مخططة ومستمرة تساعد الفرد على اكتساب مجموعة من المهارات والمعارف وكذلك في تغيير السلوك اتجاه العمل " .

2- أهداف التكوين : يرمي التكوين إلى تحقيق هدفين رئيسيين :

1-2 الهدف الأول :

- توجيه العمال فيما يتعلق بسياسة المؤسسة وأعمالها وقوانينها
- هذا التوجيه يساعد على ضم العمال الجدد بسرعة إلى مجموعة المؤسسة فلا يشعرون بأنهم غرباء .

- يساعد على تحسين العلاقات بين العمال وإدارة المؤسسة .

2-2 الهدف الثاني :

- تكوين العمال تكويناً مهنياً دقيقاً ، وتعليمهم كثيراً من العادات الضرورية للقيام بالعمل بدقة ومهارة .

• يذكر بروسر Prosser وفانويك Vanwyck بعض العادات التي يعتقد أنه من الضروري أن يكتسبها العمال وقد قام بتحليل هذه العادات إلى مجموعات ستة رئيسية :

1. ترتيب الأدوات والآلات والمواد والعناية بها :

يجب أن يتعلم العامل ماذا يعمل بالأدوات والآلات والمواد في غير أوقات العمل وفي أوقات العمل، فترتيب الأدوات في مواضعها الصحيحة في غير أوقات العمل يساعد على سهولة تناولها أثناء العمل مما يؤدي إلى الاقتصاد في الوقت وقد تبين من الدراسات الكثيرة أن العمال يستطيعون زيادة إنتاجهم إلى الضعف إذا أحسنوا ترتيب الأدوات والآلات والمواد .

2. احتياطات الأمان :

يجب أن يتعلم العامل مواضيع الخطر في عمله ، وكيف تقع الحوادث ، و ما هي الاحتياطات التي يجب أن يتبعها ، وعلامات الأمان التي يجب أن يلاحظها ، و ما هي الطريقة التي يتبعها في حالة وقوع الحوادث ، وأين موضع الإسعافات اللازمة .

3. استخدام آلات القوة :

يجب أن يتعلم العمال أن آلات القوة تعمل وتتوقف كما يشاء هو ، فيجب أن يتعلم كيف يفحصها قبل العمل ، ويعتني بها ، وكيف يسيطر عليها ، وكيف يتجنب الحوادث حينما يديرها .

4. صيانة الأدوات والآلات :

لا يوجد في كثير من الحالات أشخاص أخصائيون للصيانة ولذلك يجب على العمل أن يتعلم كيف يعد آله للعمل ، وكيف يقوم بصيانتها ، وتغيير الأجزاء التي تحتاج إلى تغيير ، وكيف يقوم بتزييتها وضبطها .

5. تعلم المهارات لأداء العمل :

يجب أن يتعلم العامل المهارات اللازمة لأداء العمل ، ولتحقيق ذلك يجب أن تنظم برامج التكوين على قواعد صحيحة ، ويجب أن تراعي في التكوين المبادئ السيكولوجية للتعلم .

6. فحص العمل ودقته :

يجب أن يتعلم العامل كيف يفحص العمل ، وكيف يتبين دقته أو عدم دقته ويجب أن يتعلم كيف يعرف أخطائه وكيف يقوم بتصحيحها وتقادي أسبابها حتى يصل إلى المستوى المطلوب من المهارة والكفاءة. (المشعان ، 1994، ص ص 282-283)

3- المبادئ الأساسية في عملية التكوين:

حتى تؤدي النشاطات التكوينية النتائج المتوقعة لأبد من توافر مجموعة من المبادئ والتي تكمن فيما يلي :

- تدريجية العملية التكوينية وتوزيعها على مراحل معينة بحيث تتناسب مع ما يقوم به العمال من أعمال ومن قدراتهم على الفهم والتطبيق .
- ضرورة ربط حضور الدورات التكوينية بحوافز معينة تشجيع المتكويين على الحضور والمشاركة بين العلاقة بين مشاركتهم وإجتيازهم الدورات بنجاح وبين فرص الترقية في الوظائف .
- متابعة المكون للمتكويين بإتاحة المجال لهم بمشاركة في النقاش وطرح الأسئلة والإجتهاد في الأجوبة وأن يعتبر نفسه بمهمة المرشد الحريص على إيجاد الحلول المناسبة لمشاكل العمل .
- الإهتمام بإنقاء الموظفين الراغبين في التكوين والذين لهم فرص مناسبة لحضور دورات تكوينية.
- ربط التكوين بحاجات العمل الحقيقية وتكريس جزء منه للعمل الميداني في العمل فمن اللازم أن لا يكون التكوين في جانب معين بينما العمل الذي يمارسه المتكويين في جانب آخر .
- توفير البيئة الإدارية المناسبة التي يستطيع فيها المتكويين تطبيق ما تعلموه من خلال التكوين على أعمالهم وإدارتهم .
- تشجيع المتكويين على التعلم من بعضهم البعض إتاحة المجال للإتصالات الفعالة والمشاركة الجماعية ذلك لأن وجود مناخ من الثقة والدعم بين المتكويين عامل مساعد على التعلم والفهم
- مراعاة الفروق الفردية بين المتكويين من حيث المستوى العلمي والدافعية والخبرة ومراعاة ذلك من قبل المتكويين بحيث تعكس أساليب وآليات التكوين تفهما لهذا الفروق .(محمد قاسم،1990،ص:152)

4- فوائد التكوين :

للتكوين فوائد جمة تعود على العامل والمؤسسة أو المصنع الذي يعمل به ، ومن ثم على المجتمع بأسره ، فمن الفوائد التي يجنيها العامل :

- 1- إرتفاع مستوى إنتاجه ، من حيث الكم والكيف ، بما يؤدي إلى رفع أجره وتحسين حاله وإفساح مجال الترقية أمامه .
 - 2- شعوره بالرضا عن عمله ، فإتقان العامل عمله يؤدي إلى شعوره بالنجاح ويزيد من ثقته بنفسه واحترامه لها بل يشعره بالقوة ويرفع من قيمته في نظر الناس ونظرة .
 - 3- إرتفاع روحه المعنوية لشعوره أن الشركة أو المصنع يهتم بأمره وبيتح له فرص الترقى ولا يتخذ منه مجرد وسيلة للإنتاج .
 - 4- التكوين يقي العامل من التورط في كثير من حوادث العمل التي يتورط فيها غيره ، كما يقي الآلات والأدوات من تلف لا داعي له .
 - 5- إن اهتمام العامل بعمله ورضاه عنه مما يؤخر ظهور التعب والملل لديه بدرجة ملحوظة .
 - 6- لوحظ أن كثير من العاملين تغيبا وتمارضا وتركوا لأعمالهممن غير المكونين .
 - 7- يكشف التكوين عن استعدادات ومهارات مخبئة لدى العاملين يمكن أن تستغل في نواحي أخرى فنية و إدارية . (المشعان ،1994،ص 279)
- 5-مسؤولية التكوين :**

إن مسؤولية التكوين لا تتحدد في جهة أو طرف بل هي مسؤولية مشتركة بين الجميع في إدارة الموارد البشرية ومن المكونين التنفيذيين في مواقع عملهم وكذلك جميع الأفراد الذين يشاركون في التكوين .

- مسؤولية إدارة الموارد البشرية : وتشمل هذه عدة عناصر أساسية أهمها :
 - تصميم نظام متكامل للتكوين .
 - التنسيق بين جهود التكوين في المنظمة .
 - الإعداد لبرامج التكوين سواء كان خارج أو داخل المنطقة ومتابعته .
 - تقديم الخبرة والمشورة على مستوى الإدارات والأفراد .
 - التأكيد من أن المكونين التنفيذيين يقومون بواجبهم التكويني أي المراقبة .
 - نصح العاملين وتوعيتهم بضرورة التكوين .
- مسؤولية المكونين التنفيذيين : وتتجلى في :
 - تقديم المهارات والمعلومات للمكونين .
 - تحديد الحاجة التكوينية لإدارتهم وأفرادهم .
 - تنفيذ برامج التكوين داخل المنطقة .

- التحدث إلى الأفراد فيما يخص نصيبهم من خطة التكوين .
- تقديم المعارف الفنية لتصميم البرامج الداخلية .
- المشاركة في جهود التكوين والتطوير .

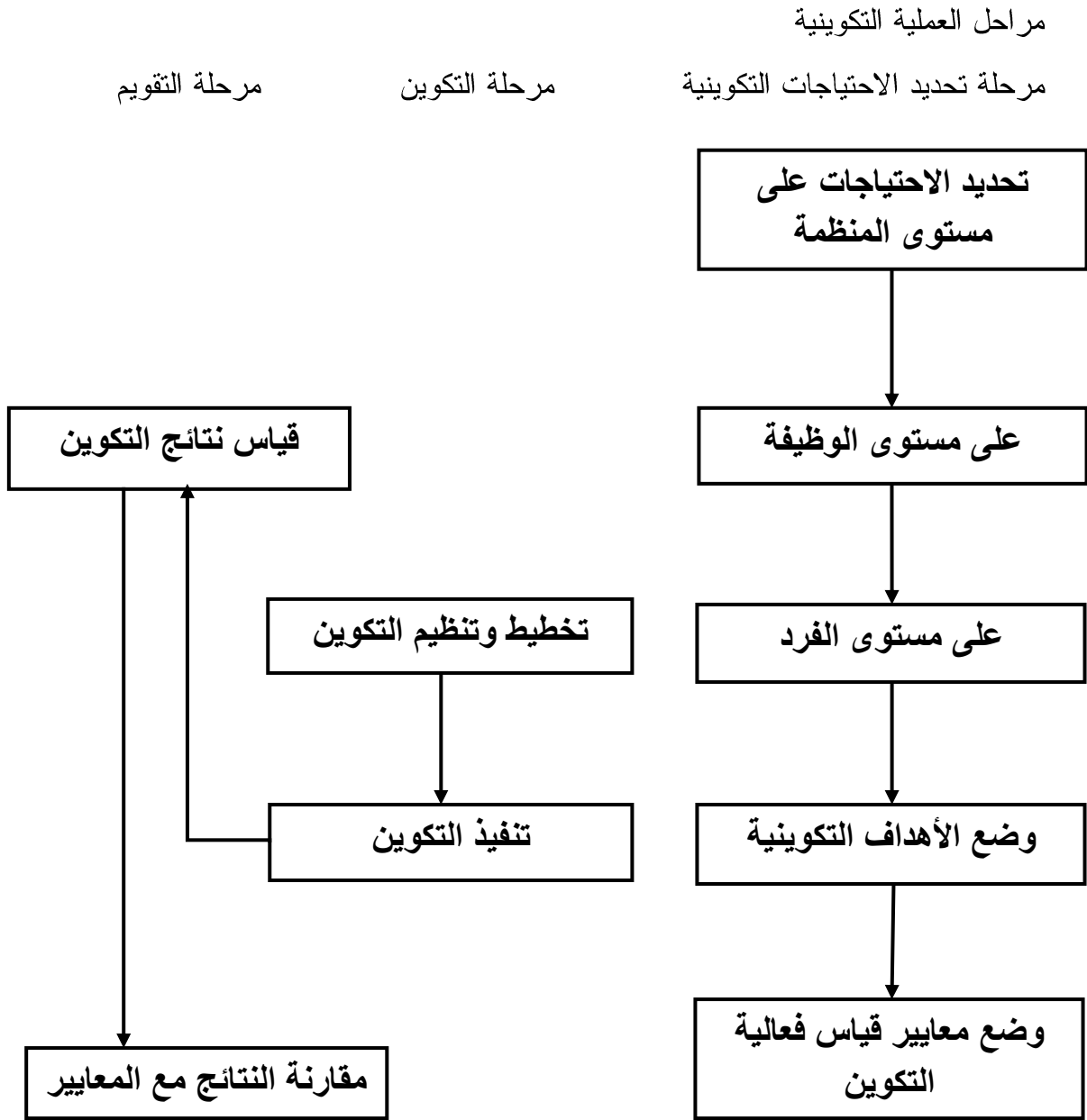
- مسؤولية المتكولين :

إن المتكون مسؤول عن تكوين وتطوير نفسه وأن يقوم بتحديد نقاط الضعف لديه ، وبنقاشها مع رئيسه المباشر ويعتبر التكوين عملية للتغيير في سلوك الأفراد وجعلهم يستعملون طرق وأساليب مختلفة في أداء أعمالهم لتكون مغايرة عن سابقتها من الأساليب والطرق ولتحقيق أهداف المنظمة ويكون بتضافر وتكامل جهود الأفراد وخبرتهم وكفاءتهم نتيجة التكوين(ماهر ،1999،ص 322).

6- مراحل العملية التكوينية :

تمر المرحلة العملية التكوينية بعدة مراحل وهذه المراحل مترابطة وأساسية بحيث لا يمكن القفز فوق إحداها إلى الأخرى وهي احدي الخصائص التي تميز التكوين ويجب أن ننظر إلى عملية تصميم نظم التكوين كعملية متعددة الأوجه ومتماسكة وتكمل بعضها بعضا .

الشكل رقم (01) يوضح مراحل العملية التكوينية .



المصدر : السالم ، حرحوش ، مرجع سابق ،ص135

- مفهوم تحديد الاحتياجات التكوينية :

تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل العملية التكوينية لأن الاحتياجات التكوينية تؤدي إلى جعل النشاط التكويني واقعا ويوفر كثيرا من الجهد والنفقات .

وعليه اختلف الباحثون والكتاب في تحديد مفهوم الاحتياجات التكوينية لذلك سوف نستعرض مجموعة من التعاريف لتحديد هذا المصطلح :

• **تعرف الاحتياجات التكوينية بأنها :** جملة من التغيرات والتطورات التي من الواجب إحداثها في معلومات واتجاهات ومهارات العمال لمواجهة أي موقف يمكن أن يحدث في العمل يتطلب تحديد الاحتياجات للتعرف على الأفراد المطلوب تكوينهم ومعرفة مستوى ونوع التكوين المناسب لكل فرد لأنه إذا كانت لدينا فكرة عن العمال الذين هم بحاجة إلى التكوين فيكون من السهل تحديد نوع التكوين المطلوب. (الزيادي، 2002، ص 189)

• **وهناك من يعرفها :** أنها جملة التغيرات المطلوبة إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد ، يقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض في الأداء والإنتاج. (السيد ، 2006 ، ص 23)

• وفي تعريف علي محمد عبد الوهاب ، اعتبرها كنظام فرعي فيقول : هي مرحلة جزئية من النظام التكويني ككل فهي إلى جانب ذلك يمكن اعتبارها نظام فرعي له مدخلات وعمليات ومخرجات يمكن تلخيصها كما يلي :

- **المدخلات :**

هي المعلومات المتوفرة في سجلات المؤسسة وتقاريرها مثل الهيكل التنظيمي والدليل التنظيمي للإدارات والأقسام والوظائف والاختصاصات ودفاتر شؤون العاملين التي تبين تركيب القوى العاملة وكشوف الإنتاجية والأداء ومعدل الغياب والشكاوى والتظلمات وغير ذلك من المعلومات التي تحتفظ بها المؤسسة في دفاترها وتقاريرها ، ومن المدخلات خبراء التكوين من داخل المؤسسة أو خارجها بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المختلفة المستعملة في تحليل المعلومات.

- **العمليات :**

تتكون من المجهود الذي يبذله التكوين في تحليل التنظيم وتحليل الأفراد عن طريق قراءة البيانات المتوفرة وتحليلها وتفسيرها وكذلك عن طريق معلومات أولية بواسطة المقابلات والتجارب والاستقصاء والملاحظات .

- **المخرجات :**

هي عبارة عن الاحتياجات التكوينية المحددة التي يجب مقابلتها ونوع التكوين اللازم لها ومحتوياته وموضوعاته والأفراد الذين يجب تكوينهم وقد تكون هذه الاحتياجات معلومات أو مهارات أو قدرات معينة يلزم توفرها لمقابلة متطلبات تنظيمية أو تكنولوجية أو إنسانية كما قد تكون مشكلات يلزم علاجها أو نواحي نقص معينة يلزم تكميلها وتحسينها (عبد الوهاب، 1983 ، ص 73).

7- أساليب تحديد الاحتياجات التكوينية :

يجب أن يتضمن تقدير الاحتياجات التكوينية تحليلا على مستويات :

- المستوى التنظيمي (احتياجات المنظمة).
- مستوى الواجب (متطلبات الأداء).
- مستوى الفرد (المهارات ، المعارف التي يتطلبها أداء المهنة).

7-1 تحليل المنظمة :

ويقصد به تحليل الحاجات على مستوى المنظمة قضايا من قبل أقسام المنظمة التي تحتاج إلى التكوين ، والأهداف الآجلة والعاجلة للمنظمة ، وحساب تكاليف البرنامج التكويني ، ومقدار فائدته للمنظمة أي حساب الربح والخسارة لكل برنامج تكويني على حدة والمناخ العام للتكوين ومدى التزام المشرفين والعاملين بالمشاركة في البرامج التكوينية ، ومن أساليب تحليل المنظمة إجراء دراسة لآراء العاملين والمشرفين حول الاحتياجات التكوينية واتجاهاتهم نحو المشاركة في البرامج التكوينية. (رونالد ريجيو ، 1999 ، ص 93)

7-2 تحليل الواجبات :

إن تحليل الواجبات يساعد في تحديد معايير العمل في وظيفة معينة وكذلك تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة في شغل الوظيفة لكي يتمكن من تحقيق الأداء الجيد ، وعلى ذلك يتم في هذه الخطوة مقارنة الطريقة التي يتبعها الفرد في أداء عمله مع وصف الوظيفة وواصفاتها وكذلك الوقوف على ري المشرف المباشر في الطريقة التي يؤدي بها الموظف عمله أو ما إذا كانت تحتاج إلى تحسين وما هي تفاصيل ذلك التحسين وكذلك رأي الموظف في الطريقة التي يؤدي بها العمل ، وتقوم الإدارة بمقارنة هذه المعلومات إلى الطريقة المناسبة وتحديد التدريب المطلوب للإمام بها. (السالم وحرشوش ، 2009 ، ص: 136-137)

7-3 تحليل الفرد:

ينصب هذا النوع من التحليل بدراسة الفرد في عدة جوانب كقدراته ومؤهلاته ودوافعه واتجاهاته وحاجاته ،سلوكه الوظيفي (تعاونه ،حبه للعمل وإخلاصه ، قدرته على الاتصال والتفاهم ، مدى انسجامه مع الآخرين) وعند القيام بهذه العملية يجب معرفة أهدافه وتحديدها إذا ما كانت تتفق أو تتعارض مع أهداف التنظيم لأنه كلما كان التوافق بينهما يكون التكوين فعال . (راوية ، 2005 ، ص 277).

8- تصميم البرنامج التكويني :

تقوم عملية تصميم البرنامج التكويني على عاملين أساسيين هما تحديد الاحتياجات التكوينية والمحاور الأساسية التي تقوم عليها سياسة التكوين فهذا وفق قاعدة التعلم المستمر وبموجب أحد النموذجين التاليين :

(jecker, 2001,p109)

1-8 نموذج الحلقة :

هذا النموذج على مبدأ استمرارية التكوين في المنظمة وأن هذه الأخيرة تعيش في ظل متغيرات بيئية غير مستقرة ، وبالتالي فاحتياجات التكوين فيها في حالة تغير وتنوع مستمر مما يدعو بالضرورة إلى جعل عملية التعلم مستمرة من أجل تلبية هذه الاحتياجات المتغيرة وتحقيق التكيف المستمر للموارد البشرية ، وانسجاما مع ذلك تصمم إستراتيجية التكوين من خلال مراحل متعددة ومتسلسلة ما يلي :

- في ضوء التغيرات المستقبلية تحدد احتياجات المنظمة من الكفاءات البشرية والمهارات المطلوبة لأداء الأعمال في المستقبل.
- تصاغ أهداف إستراتيجية التكوين في ضوء احتياجات ومتطلبات المنظمة .
- في ضوء الأهداف التي حددتها الإدارة تقوم بتصميم برامج التكوين وتشمل على مواد تكوينية ، مساعدات تكوينية .
- وضع جدول زمني لتنفيذ برامج التكوين، ويشمل هذا الجدول أولويات تنفيذ هذا البرنامج.
- البدء في تنفيذ البرنامج التكويني حسب الجدول الزمني وتوفير المتابعة لكل عناصرها المادية والبشرية .
- تقييم البرامج التكوينية بعد الانتهاء لمعرفة مدى النجاح الذي حققه وتشخيص الثغرات .
- تجميع نتائج التقييم لهذه البرامج وتلخيصها وتبويبها وهذا من أجل الوصول إلى تقييم عام وهذا على المدى الزمني المحدد من تنفيذ التكوين. (زيدان ، 2008 ، ص 204)

2-8 النموذج التشخيصي :

وهو نموذج ينظر إلى التكوين على أنه نشاط استراتيجي مخطط ذو تأثير ايجابي ، يؤخذ على شكل إستراتيجية توضع من أجل تلبية حاجات العمل المستقبلية من الكفاءات البشرية المتنوعة ، ولغرض تحقيق هذه الأهداف يقوم هذا النشاط بتحديد هذه الحاجات وتشخيصها لمعرفة أسبابها وأثرها الايجابي عند تلبيتها وتتحدد تلك الأهداف الإستراتيجية تكون في نتائج التشخيص ، ومنه تصمم البرامج اللازمة لتلبية هذه الحاجات وتحقيق الأهداف المطلوبة وجعل المؤسسة ومواردها

البشرية في حالة تأقلم وتكيف مستمر مع التغيرات التي تستجد على الساحة وميادين العمل ، إذ هو نموذج يقوم أساسا على تحديد ومن ثم تشخيص حاجات المؤسسة المستقبلية .

وتكون عمليات التشخيص على النقاط التالية :

- تشخيص نقاط الضعف في أداء الموارد البشرية ومعرفة أسبابها للعمل على معالجتها .
- تشخيص نقاط القوة في أداء الموارد البشرية ومعرفة أسبابها للعمل على تقويتها بشكل أكثر .
- تشخيص حاجات الموارد البشرية المستقبلية التي تنوي المؤسسة إدخالها .

بعد الانتهاء من تنفيذ المراحل الثلاثة يجرى تقييم لهذه البرامج بمعايير مستمدة من أهداف إستراتيجية التكوين لمعرفة مدى النجاح الذي حققه وتشخيص التغيرات وكذلك جوانب القوة والضعف للاستفادة منها في المستقبل .(عقيلي ، 1998 ، ص 455)

9- الأنواع المختلفة لتكوين الموارد البشرية :

التصنيف الأول : يصنف التكوين حسب مدته الزمنية الى :

1. نوع يجري في مقر العمل أي داخل المؤسسة حيث يتلقى العمال تكوينهم في المصانع على يد الملاحظين أو المشرفين أو المكونين وكلها تربصات مدتها أقل من شهر لأجل الرفع المتواصل من معارف العمال وقدراتهم .

كما أنه لا يؤدي الى تغيير النظام ولا منصب العون لأنه يوجه للعمال مباشرة تنتهي مدة هذا التحسين عندما تكون النتائج مرضية ويطلق عليه التكوين المهني أو دورات تحسين المستوى .

2. نوع يستغرق مدة تقل عن شهرين لعمال الذين لهم خصائص ومميزات غير بعيدة عن متطلبات مناصب العمل وهو ما نطلق عليه إسم التكوين السريع .

3. نوع يخص الأشخاص الذين يتطلب تكوينهم فترة ممتدة من ثلاثة الى ستة أشهر من أجل بلوغ مستوى من الفاعلية يفرضه المنصب ويسمى التكوين متوسط الاجل .

4. نوع يتعدى مدة ستة أشهر وهو يخص الأفراد الذين لهم مميزات بعيدة جدا عن متطلبات مناصب العمل أو الأشخاص الذين يستحقون ترقية متوسطة ومؤهلات إضافية ويطلق عليه التكوين طويل الاجل .

التصنيف الثاني: هناك نوعين من التكوين الأولى والتكوين المستمر .

1. التكوين الأولى: ويشمل ثلاث تكوينات:

1.1. التكوين القاعدي: وهو عبارة عن :

1.1.1. التكوين التعليمي التقليدي : أي التكوين الكلاسيكي كالنموذج الجامعي والذي

يسمح بالحصول على رتبة معينة في المؤسسة وعادة ما يكون ذلك عن طريق مسابقات .

2.1.1. التكوين المهني: تمنحه المدارس المختصة كمراكز التكوين المهني ومعاهد

التكوين الشبه الطبي.

2.1. التكوين الأولى الإضافي : يتوقف هذا التكوين على المطابقة بين المعارف

المتحصل عليها من الجامعات ومعاهد التكوين وبين إحتياجات المنظمات فالعامل حيث

التوظيف يحصل على تكوين إضافي الى ذلك الذي يحصل عليه لأن المعارف المتحصل

عليها في مكان آخر تعتبر غير كافية .

1.2.1. التكوين عند التوظيف: وهو تكوين يتوافق مع خصائص ومميزات لإكتساب المنصب

ومستوى الأفراد وهو يشمل:

2.2.1. التكيف داخل المصلحة : بمشاهدة كيفية العمل للعمال القدامى في المؤسسة .

3.2.1. تربيصات مختصة: وتتمثل في جانبان التقني والاداري .

3. التكوين المستمر: يتعلق بالإجراءات التكوينية ودورات تحسين المستوى الذي يتبعها الفرد

خلال مساره المهني مع أستمرار في شغل منصبه وهو يهدف الى تثمين المسارات المهنية

، تحسين الإنتاجية ، السماح بتوقيع أهداف المؤسسة .

يضم ثلاث تكوينات هي:

1.3. التكوين في منصب العمل: يتمركز حول تحسين إنجاز العمل كالتمكن من التحكم في

التقنيات الجديدة في التسيير .

2.3. **التكوين حسب أهداف المصلحة:** يهدف أنتقاء وإماتلاك عناصر إحترافية مرتبطة عموما بالتصرفات والعلاقات الإنسانية وبإمكانية التكليف من أجل الوصول للأهداف المحددة وهو يتجاوز العمل كما هو ممارسة حاليا يتعدى ذلك الى الإسقاط في المستقبل.

3.3. **التكوين للترقية:** يتمحور حول الإطلاع والمعارف التي تسمح للعمال يتجاوز وبنجاح المسابقات والاختبارات المهنية .

الجدول(01) يوضح أنواع التكوين

العيوب	المزايا	أنواع التكوين
<ul style="list-style-type: none"> • اضطراب لخطة العمل • إصابات وحوادث • عدم مراعاة المبادئ التربوية والسلوكية في التكوين 	<ul style="list-style-type: none"> • انخفاض التكلفة • الممارسة العملية • تقدم المتكون بسرعة 	<p>1- أثناء العمل :</p> <ul style="list-style-type: none"> • يتم في مواعيد العمل الرئيسية • يتم في بيئة العمل الفعلية • باستخدام أدوات ومعدات ونماذج العمل الفعلية • يقوم به المشرف أو أحد العمال الذي له خبرة
<ul style="list-style-type: none"> • ارتفاع التكلفة • التركيز على الجوانب النظرية • لا يتيح للمتكون سرعة معرفة مدى تقدمه في التكوين 	<ul style="list-style-type: none"> • لا يسبب اضطراب في العمل • لا يسبب حوادث وإصابات • مراعاة الأسس السلوكية والتربوية 	<p>2- خارج العمل :</p> <ul style="list-style-type: none"> • يتم في مواعيد العمل الرسمية • يتم في بيئة خارجية(مراكز التكوين) • استخدام تسهيلات تكوينية • يشرف عليها مكونين محترفين

10- تحديد أساليب التكوين :

تتعدد أساليب التكوين بتعدد الأهداف المتواخاة من التكوين فقد يكون لفترة قصيرة أو

طويلة ومن بين هذه الأساليب :

10-1 المحاضرة :

وهي طريقة سريعة وسهلة يمكن أن تزود عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات وهي تفيد بوجه خاص أولئك الذين يتعلمون من الأحاديث بسرعة و أسهل مما يتعلمون عن طريق القراءة وقد لا تفيد غير المتقنين أو غير الأذكياء ولها أثر كبير في تكوين المهارات الحركية لدى العمال في تغيير إتجاهاتهم النفسية وفي التكوين على العلاقات الانسانية ومع هذا فآثارها في الاتجاهات النفسية أثر الكلام المكتوب .

وتلقي بعض الشركات محاضرات على العمال والمواطنين الجدد والقدامى لتعريفهم بما بذلته الشركة من جهود في الانتاج و الابتكار وإرضاء حاجات السوق أو لتعريفهم سياستها في تنظيم أعمالها و تنفيذ مشروعاتها أو للمقارنة بين مركزها ومركز الشركات الأخرى .
(محمد علي ، شربت ، 2004 ، ص 282)

وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب يسمح بتكوين عدد كبير من العاملين في الوقت نفسه ، وبتكاليف نسبية ، إلا أن سلبياته عديدة وهي :

- عدم تفاعل المتكويين كثيرا مع عملية التعلم ، لأن الاتصال في المحاضرة أحادي الإتجاه في معظم الأحيان فقد لا يتفاعل المتكويون كثيرا مع عملية التعليم .
- عدم المعرفة على وجه الدقة ما إذا كان المتكويون سيقومون بتطبيق المعلومات التي يحصلون عليها من المحاضرة في العمل الفعلي .
- إرتباط المحاضرة الى حد كبير بكفاءة المحاضر ، فإذا كان المحاضر غير مستعد تماما للبرنامج التكويني ويتحدث بوتيرة واحدة من غير المحتمل أن تؤدي هذه المحاضرة الفائدة المرجوة ، ويصبح هذا الأسلوب عندها أقل أساليب التكوين كفاءة وفعالية ، وعلى العكس من ذلك تماما ، يمكن أن تصبح المحاضرة أكثر حيوية و أكثر كفاءة إذا تخللتها فقرات من الأسئلة و الأجوبة أو مناقشات من جانب جمهور المتكويين . (رونالد ريجيو ، 1999، ص 201)

10-2 المحاكاة :

تمثل المحاكاة منهجا عاما ، حيث تعمل على تهيئة ظروف ومواقف مماثلة لمل يمكن أن يتعرض له المتكون خلال ممارسته لعمله في الواقع الفعلي ، يطلب منه إتخاذ التصرف أو الاجراء المناسب حيالها ، ففي ضوء هذا التصرف أو الاجراء الذي قام به أو إتخذه المتكون يوضح له مدى فاعلية تصرفه ، وتصحح له الأخطاء كي لا يقع فيها المتكون مستقبلا .

ويستخدم هذا الأسلوب نماذج مصنعة (ألات ، تجهيزات ، أدوات ...الخ) تطابق المستخدمة في الواقع العملي من أجل إستخدامها قبل الإنتقال لإستخدامها في العمل ويتميز هذا الأسلوب في قدرته العالية في نقل ما تعلمه المتكون في الظروف و النماذج المصنعة الى الواقع العملي الفعلي ، كما يتميز بقدرته على تعليم المتكونين الأشياء الجديدة .
(مرعي، 2006 ، ص46)

11- التكوين بالأدوات السمعية والبصرية :

عندما يستخدم الصور في عرض البرنامج التكويني وليس اللغة فقط ، فإن فاعلية هذا الأسلوب من ناحية تعليمية تصبح أفضل كثيرا ، ففي خلال دقائق معدودة نستطيع أن نعرض على المتكونين من خلال شريط فيديو عمليات يدوية مع إمتيازات التوقف والرجوع والحركة ، وأماكن و أوضاع متعددة ، لم يكن بالإمكان توضيحها وشرحها من خلال أسلوب المحاضرة ، كما تضمن البرامج التكوينية المسجلة بهذا الأسلوب للإدارة توحيد عملية التكوين لجميع العاملين شكلا ومضمونا .
(رونالد ريجيو ، 1999 ، ص202)

11-1 دراسة الحالة :

تستخدم هذه الطريقة أساسا في التكوين على العلاقات الإنسانية حيث تواجد المتكون بموقف عملي معين ويطلب منه دراسة و إستخراج المؤشرات والدلالات منه وصولا الى تقدير او حكم أو قرار في شأن ما حدث وأسلوب علاجه و من خلال هذه المناقشة يستطيع المتكون بتوجيه من المكون أن يكشف المبادئ و الأسس العملية المتصلة بالمشكلة موضوع البحث وهذه الطريقة إذا حسب إدارتها فوائدها واضحة حيث يمكن اسهام المتكون في العمل التكويني واضحا و من ثم فإن ما يصل إليه هي إستنتاجات سوف يرسخ في ذهنه ويؤثر بالتالي على سلوكه في المستقبل .
(عبد الباقي ، 2000 ، ص227)

11-2 الأفلام :

تكاليف الأفلام التعليمية باهضة ولكنها أداة تعليمية يمكن عرضها على عدد كبير من العمال ولذلك فإن عائدها يزيد على تكلفتها ، وتصنع الشركات الكبيرة أفلاما خاصة بها كما تشتري أفلاما من صنع شركات أخرى ويستخدم الصوت و الصورة معا ويستطيع توضيح كيفية صناعة المواد وكيفية تسلسل عمليات الانتاج والعلاقات بينها ولهذا فإنه يعتبر أداة فعالة في إعطاء صورة كاملة للعمليات المختلفة التي تقوم بها الشركة والفيلم الناطق يجمع ميزات المحاضرة والبيان العملي .

ولا يستطيع الفيلم تعليم المهارات العملية وقيمه محددة في تعليم مهارات العلاقات الانسانية و يمكن للفلم أن يعالج مبادئ العلاقات الانسانية كما يمكن تقديمها في المحاضرات .

(عبد الفتاح ، 2006 ، 216)

12- تخطيط برامج التكوين :

يتوقف نجاح برامج التكوين إلى حد كبير على نجاح مرحلة تخطيط هذه البرامج والاهتمام بالعناصر التالية :

- مضمون برنامج التكوين :

يواجه مسئول التكوين مشكلة تحديد الموضوعات والنواحي التي يمكن أن يشتمل عليها التكوين إذ أن كل عمل له مهارته ووسائله وأدواته ، ومن الطبيعي أن يلجأ مسئول التكوين إلى تحليل العمل وكذا صعوباته بالإضافة إلى دراسة عنصرى الزمان والحركة حتى يقف على المهارات والنواحي الأخرى التي تساعد العمال على إنجاز أعمالهم بالكفاية المطلوبة .

- بالنسبة لتحليل العمل :

فهو نقطة البدء لبرنامج التكوين فبناء عليه سوف يحدد بدقة متطلبات هذا العمل من المهارات اللازمة لأدائه وكذا تحديد خطواته وظروف أدائه .

- بالنسبة لتحليل الصعوبات :

إن وظيفة التكوين هو اكتشاف أفضل الطرق لأداء عمل ما من حيث بذل الفرد لأقل قدر ممكن من الجهد في أقل وقت لإنتاج أكبر قدر من المنتجات مع الدقة في الأداء حتى يمكن تكوين العمال عليها .

13- العوامل التي يجب مراعاتها عند تحديد البرنامج التكويني :

أ- يجب تحديد الأهمية النسبية لكل نوع من أنواع الواجبات المتطلبة للعمل .

ب- تحديد الواجبات الأكثر أهمية للتكوين عليها أولا وهكذا يجب إعداد أولويات التكوين طبقا للأهمية النسبية لهذه الواجبات .

ج- تحديد الأهمية النسبية للمهارات اللازمة لأداء العمل و أولوية التكوين على المهارات حسب أهمية كل منها .

- دراسة الحركة والزمن :

إن وظيفة التكوين هو اكتشاف أفضل الطرق لأداء عمل ما من حيث بذل الفرد لأقل قدر ممكن من الجهد في أقل وقت لإنتاج أكبر قدر من المنتجات مع الدقة في الأداء حتى يمكن تكوين العمال عليها .

- متى يجري التكوين ؟

التكوين عملية مستمرة ويجب أن لا تتوقف هذه العملية لمساعدة العامل أو لا بأول على القيام بعمله خصوصا إذا استخدمت آلات حديثة وقد يكون هذا التكوين :

1- قبل التحاق العامل بالعمل الفعلي لإعداده لمزاولة العمل .

2- أثناء العمل لتحديد المعلومات وتزويد العامل بالمهارات وذلك بعد أن يكسب بعض الخبرة في عمله .

3- عند تغيير طبيعة العمل للعامل أو نقله من عمل لآخر .

4- عند الترقى للتكوين على ما يسند إليه في مهام أخرى .

5- عند استحداث الآلات أو إدخال تعديلات عليها يجب تكوين العمال عليها .

(عويضة ، 2010 ، ص ص 49-50)

- إختيار المكون :

المكون هو المعلم الذي يقوم بتوجيه ونصح المتكويين ، وإمدادهم بالمعلومات الجديدة ، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم ، وتكوينهم على أصول ممارستهم لمهنتهم في إطار برنامج محدد وبواسطة أسلوب أو أساليب تكوينية محددة أيضا ، لذلك يتوقف نجاح التكوين إلى حد كبير على مدى سلامة القرار الذي أتخذ بالنسبة لاختياره لأن المكون يمثل الوسيلة التي عن طريقها سيتم نقل المعلومات وتكوين المهارات وبالطبع إذا كانت الوسيلة غير مناسبة فلا بد أن تكون النتائج غير مناسبة ، ويتوقف إختيار المكون المناسب على مجموعة من الاختبارات أهمها :

- الأسلوب المراد إستخدامه ، فاستخدام كل أسلوب يتطلب توفر مهارة وخبرة معينة تختلفان عن أسلوب آخر .
- المادة التعليمية التي تمثل مضمون التكوين في البرنامج فكل نوع من المواد التعليمية التكوينية يجب أن يتوافر لدى مكون متخصص .

الصفات التي يجب أن تتوفر بشكل عام في المكون هي :

- أن يكون محترفا لمهنة التعليم والتكوين .
- أن يكون مؤهلا علميا .
- أن يكون قادرا على استخدام تقنيات التعليم والتكوين الحديثة .
- أن يكون لديه القدرة على نقل المعلومات للآخرين بشكل واضح ومفهوم .
- أن يتصف بشخصية قوية . (زيدان ، 2008 ، ص79)

- إعلان الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج التكويني :

عند إعداد البرنامج التكويني يجب أن يراعي تحديد المواعيد المناسبة لبدء ونهاية كل برنامج ، وتحديد الوقت الخاص بالتنفيذ سواء كان صباحا أو مساء ، مع تحديد ساعات ابتداء التكوين اليومي وموعد انتهائه والمدة المناسبة للبرنامج التكويني حيث أنها تختلف من دورة إلى أخرى ، وأهم الشروط الواجب الالتزام بها عند تحديد زمن الدورة التكوينية .

- أن تكون كافية لتحقيق التوازن بين الموضوعات التكوينية التي تستهدف تعلم المنهج التكويني الذي أسس على أساس الاحتياجات التكوينية الفعلية .
- أن تسمح المدة بإعطاء فرصة كافية ومناسبة للمتكونين للاستفادة من التكوين .
- أن لا تؤدي إلى الشعور بالملل لدى المتكونين .
- أن تسمح للمتكون بعدم ترك عمله مدة طويلة . (محمود ، 2003 ، ص 237)

- النواحي التي يشمل عليها تكوين العمال :

يتلخص في أن العادات التي ينبغي أن يكتسبها العمال في فترة التكوين في ما يلي :

- 1- ترتيب مكان العمل والعناية بالمواد والمعدات والآلات الخاصة بالعمل .
- 2- يجب تكوين العمال على طرق تطبيق مبادئ السلامة وتجنب حوادث العمل بقدر الإمكان .
- 3- يجب تكوين العمال على حسن استخدام الآلات و إجادة التعامل معها عن طريق فحصها قبل العمل بها وكيفية تشغيلها و إيقافها .
- 4- يجب أن يتم تكوين العامل على حسن استخدام أدوات ومعدات العمل بالطريقة الصحيحة .
- 5- يجب إكساب العامل المهارات المتطلبة لانجاز الأعمال المنوطة به .

تكوين العمال على المصادر المحتملة للخطر و المراحل التي تتطلب حذرا وحرصا ومواطن
الخطر في العمل وإتباع أنسب الطرق لدقة العمل و الإنتاج . (عويضة ، 2010 ص 51)

- المتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ التكوين :

يحتاج الأمر إلى المتابعة من الجهة الوصية على التكوين أن تقوم بمتابعة تنفيذ البرامج خطوة
بخطوة وعلى مدار أيام البرنامج وهذا من أجل التأكد المستمر من أن تصميم البرنامج يتم تنفيذه
كما هو موضوع والتحقيق من أن كل الأمور تسير في محتوياتها . (خالد ، 2003 ، ص 240)

14- أهمية تكوين الموارد:

لقد ظهرت أهمية التكوين كوسيلة لتوفير الإطارات والفئة العاملة اللازمة نتيجة للحاجة المتزايدة
لذوي الإختصاصات والمهارات المطلوبة للمستويات المختلفة وكذا تماشيا مع إحتياجات عملية
تسير الأفراد المتطورة حديثا والجزائر كغيرها من العديد من الدول النامية تسعى للتطوير داخل
المؤسسة لرفع الكفاءة مستويات الأداء وبإعتباره شرط أساسي للترقية لذلك لا بد من عرض أهم
الخطوط العريضة التي يفرضها موضوع التكوين وهي مايلي:

1- **زيادة الإنتاج وتحسين أسلوب العمل:** إن زيادة مهارة القوة العاملة ستؤدي عادة الى زيادة
كمية الإنتاج نوعيته مما يتطلب تجديد المعارف مما يساهم في تحسين طرق وأساليب
العمل الأمر الذي يجعل تحسين في جودة الأنتاج أو الخدمة المقدمة للزبائن ويمكن
المؤسسة من مسايرة التقدم التكنولوجي والإمام بكل جديد.

2- **رفع الروح المعنوية:** حيث أن إمتلاك المهارة العالية تؤدي الى زيادة شعور العامل
بالأمان والإستقرار الرضا عن الوظيفة التي يقومون بها ويعود بالتالي إيجابا على أدائهم
ومن رفع روحهم المعنوية وزيادة روح التعاون والمساعدة في فهم العلاقة بين أعمالهم
وأعمال باقي المستخدمين في المؤسسة.

3- **قلة الإشراف:** إن التكوين يعرف الفرد بعمله ويمكنه الإشراف على أدائه إذا ما إن يمر
الفرد بدورة تكوينية يمارس عمله بأقل إشراف وهذا الشعور لا يمكن واضحا إذا لم يكن
التكوين جيد للفرد وكذلك يساعد من جهة أخرى من رفع مستوى الإنضباط داخل
المؤسسة .

4- **الإقتصاد في الإنفاق:** إن عملية التكوين تساعد العامل المكون على مباشرة العمل بالكيفية والكمية المطلوبتين حيث أن إستخدام آلة وفق الطرق السلمية فيه الكثير من إقتصاد النفقات لقلّة حوادث العمل الصيانة وقلّة الأخطار .

5- **قلّة دوران العمل:** إن العمل المتكون يكون أكثر تعلقا بعمله يعود ذلك الى زيادة الإستقرار عن طريق زيادة قدرته وتطوير مدراكه وتقليل الغابات وعدم تطلع الى العمال خارج المؤسسة .

6- **توفير القوة الإحتياطية للمؤسسة:** يشكل التكوين مصدرا للطلبات التي تفوق الإمكانية المتوفرة في سوق العمل وبذلك تمكن المراكز التكوينية المؤسسة من مدها بالقوة العاملة المؤهلة والأعداد التي تريدها وبالتالي لمساعدة في تطبيق مبدأ وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب.(إسماعيل،1993،ص:188)

15- عوامل نجاح البرنامج التكويني :

لنجاح أي برنامج تكويني يجب خلق الرغبة لدى الأفراد ويتم ذلك عن طريق :

- تصميم البرنامج التكويني حسب الحاجة الفعلية للأفراد .
- أن يكون هذا البرنامج مصمم لحل مشاكل العاملين .
- وضع نظام مناسب للمكافآت والحوافز .
- تهيئة التغذية العكسية حول مستوى المتكويين لمعرفة نقاط القوة والضعف لديهم بالنسبة إلى المتكويين .ولزيادة الفعالية من خلال المكون يجب توفير الشروط التالية:(رابعة ، 2003 ، ص ص 62-63)

توفير الخبرة والمعرفة بالعمل الذي سيقوم بتكوينه .

- توفير الإدراك والتحمس لدى المكون بالاحتياجات المتكون ورغبته .
- توفير المكافآت والحوافز المادية المناسبة .
- تهيئة وتوفير كل المستلزمات والتسهيلات اللازمة للقيام بمهنته .
- توفير الحماس والرغبة لديه وقدرته على مواجهة الآخرين .
- الإلمام بالجوانب التربوية والنفسية لفهم سلوك المتكويين .

- توفير المهارات القيادية من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم للبرنامج التكويني .
- القدرة على التفكير الإبداعي في مجال تخصص ومحاولة تطبيق الأفكار بطرق علمية .

زيادة الفعالية من خلال البرنامج التكويني ويرتكز هذا البرنامج على الأمور التالية :

- ضرورة توفر حد ادني من المعلومات والخبرات اللازمة لتزويدها للمتكونين .
- تحديد الأهداف طبقا لنوع الأداء المطلوب .
- تخطيط وتقسيم البرنامج بشكل يتناسب مع خبرات وخلفيات الأفراد المتكونين .
- تخطيط البرنامج ليجري بشكل متدرج في عملية التقدم والتطوير .
- خلق الظروف التنظيمية التي تساعد على التعلم من خلال ربط السلوك الموقع بالمعايير التنظيمية .
- اختيار طرق تكوينية متنوعة قدر الإمكان .

16- الجانب القانوني المتعلق بتنظيم العمل وإعلامهم وتكوينهم :

أولا : أحكام عامة :

المادة 01: تطبيقا لاحكام المادة 22 من القانون رقم 88-07 المؤرخ 26 يناير 1988 يحدد هذا المرسوم شروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الاخطار المهنية .

المادة 02: يهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في الوقاية من الأخطار المهنية الى نتيجة العمال الى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وتدابير الوقاية والاحتياطات الواجب إتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل .

المادة 03: يتعين على المستخدم تنظيم أعمال التعليم والإعلام والتكوين لفائدة العمال وهذا فيما يخص :

- الأخطار المتعلقة بمختلف العمليات التي تدخل في إطار عملهم وكذلك التدابير والوسائل اللازم إتخاذها من أجل حمايتهم .
- الإجراءات التي يجب إتخاذها في حالة وقوع حادث .

ثانيا : إعلام وتعليم العمال :

المادة 07: يهدف إعلام وتعليم العمال بالأخطار المهنية وتحسيسهم بها والتدابير الوقائية الواجب إتخاذها لتفادي هذه الأخطار .

المادة 09: تنظيم حصص لشرح تدابير الأمن المنصوص عليها في أماكن العمل حسب الأخطار التي يجب الإحتياط منها .

ثالثا : تكوين العمال :

المادة 10: يهدف تكوين العمال في مجال الأمن يجب تزويدهم بمعارف ضرورية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية والترتيبات الواجب إتخاذها في حالة وقوع حادث عمل .

المادة 11: يقدم التكوين من طرف هيئات الوقاية ومؤسسات التكوين أو المدارس المتخصصة في هذا المجال ويمكن أن يقدم أيضا من طرف مراكز التكوين التابعة للمؤسسات .

المادة 13: يحتوي التكوين على جانب نظري وآخر تطبيقي ويشمل تعليم العمال في تنظيم العمل والصحة والأمن وطب العمل ، يأخذ التكوين بعين الإعتبار المستوى التعليمي ، التأهيلي ، والخبرة المهنية للعمال الموجه إليهم التكوين .

المادة 14: يقدم التكوين في مكان العمل ، يلقت الجانب النظري في مكان يتوفر على الشروط الضرورية لتقديم نشاط تربوي.

المادة 17: يجري التكوين خلال ساعات العمل العادية ويعتبر الوقت المخصص للتكوين وقت عمل ، يحافظ العامل على أجره خلال فترة التكوين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به .

المادة 19: يقدم التكوين لكل من :

- العمال الجدد مهما كانت مدة عملهم .
- العمال العائدون من فترة نقاهة ناتجة عن الإنقطاع عن العمل بسبب حادث عمل .
- العمال الذين غيروا مناصب عملهم .
- كما يمكن أن يقدم هذا التكوين أيضا في حالة وقوع حادث عمل خطير.

المادة 20: يقدم التكوين حسب طبيعة الأخطار الواجب تفاديها ولا يمكن أن تقل مدته عن أسبوع أو أن تفوق ثلاثة أسابيع. (المجلة الجزائرية للضمان الاجتماعي، 2002، ص: 98)

خلاصة :

إن الإهتمام بالموارد البشرية ورعايتها يعد أهم ظاهرة تشغل بال المسؤولين بالدول النامية والمتقدمة على السواء في وقتنا الحاضر ويرجع ذلك إلى اكتشاف أهمية الأداء البشري ,لأن المتغيرات والمستجدات التي يشهدها الاقتصاد العالمي تستدعي مواكبته في جميع الميادين .

لذا تسعى المؤسسات الصناعية إلى الإهتمام بهذا المورد الذي يعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق الكفاءة من خلال وضع استراتيجية مخططة ومصممة بشكل علمي في برامجها التكوينية للتقليل من حوادث العمل ووقاية العاملين من المخاطر في بيئة العمل وبالتالي تعود الفائدة للمؤسسة وستتميز بالفعالية أي قدرتها على إنجاز أهدافها بالكفاءة واستمرارها مرتبط بوجود مواردها البشرية الذين يقومون بتنسيق جهودهم لتحقيق غاية مشتركة هي النجاح .

الفصل الرابع:

حوادث العمل

تمهيد :

تعتبر حوادث العمل من بين أكثر المشاكل التي تواجه الدول المتقدمة والنامية وما ينتج عنها من حالات عجز كلي أو جزئي، وكذلك الآثار السلبية على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية .

والجزائر كغيرها من الدول النامية تسعى جاهدة للحد من هذه الظاهرة التي أصبحت الشغل الشاغل لمؤسساتها وهذا في ظل المنافسة الدولية وكذلك التطور السريع لمختلف جوانب العمل وتعدد الصناعات الحديثة .

ونظرا للأضرار التي تسببها حوادث وإصابات العمل سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة ، فإننا نحاول في هذا الجزء من الدراسة معرفة أسباب الحوادث وأنواعها ، وكذلك التكاليف الناتجة عنها والنظريات المفسرة .

1- مفهوم حوادث العمل :

في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم أصبح العنصر البشري يعمل لساعات طويلة وفي ظروف صعبة وفي شروط غير مناسبة لخصائصه وقدراته البدنية والعقلية ،وهو ما يؤدي به إلى التعب وعدم الانتباه وبالتالي زيادة احتمالات وقوعه في الحوادث .
كما قد تعددت التعاريف في هذا المجال من طرف الباحثين كل حسب تخصصه وهذه التعاريف هي:

1-1 تعريف الحادثة :

- يعرفها كل من "أربوس" و "كريش" (1951) : الحادث الصناعي هو حدث غير متوقع وغير مخطط له ضمن سلسلة من الأحداث المتوقعة والمخطط لها .
- أما " شارنس" فيعرف الحادث (خطأ مصحوب بعواقب وخيمة).
(بوحفص ،2004،ص 204)

- ويعرف " جيزلي و برأون " الحادثة بأنها كل حدث يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه ضرر للناس والأشياء" .
- ويعرف (راسل) : " الحادثة هي الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل " . (عوض ،1985، ص ص 26-27)

- وفي تعريف آخر هي : " كل ما يحدث دون أن يكون متوقع حدوثه ، مما ينجم عنه أضرار تمس الفرد ووسائل العمل " . (Melennec ,1981,p 27)

1-2 التعريف القانوني لحوادث العمل :

تعددت التعاريف المقدمة للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب ارتباطها بالجانب التشريعي لمختلف الدول فالتشريع الجزائري مثلا يعرف الحادث المهني في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخ ب 05 جويلية 1983 بكونه كل حادث خلف إصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة عمل حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت هي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره .

(الجريدة الرسمية الجزائرية ، رقم 28 المؤرخة بـ 05 جويلية 1983)

وورد أيضا في النص القانوني (الفصل الثالث من قانون العمل عدد 28 لسنة 1994) : "يعتبر حادث العمل الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبة لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل أو

أكثر وكذلك يعتبر حادث الشغل الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته بشرط أن لا ينقطع سيره أو يتغير اتجاهه بسبب أمله عليه مصلحته الشخصية أو لسبب لا صلة له بنشاطه المهني .

يفهم من هذا الفصل وما استقر عليه فقه القضاء أن :

"الحادث لا يمكن أن يكون حادث شغل إلا إذا توفرت فيه العناصر التالية :

أن يقع الحادث للعامل وهو في خدمة مؤجره وبمناسبة القيام بذلك أن يكون العامل موفدا في مهمة عمل أو في تربيته .

أن يؤدي الحادث إلى إلحاق ضرر بدني بالمتضرر أو أن يؤدي إلى وفات .

لا يشترط أن تكون هناك رابطة سببية بين الحادث والضرر الذي لحق العامل أثناء عمله ، إذ يفترض وصول الضرر نتيجة العمل وهي قرينة قوية .

أن يكون الحادث (خارجيا) أي بفعل قوة خارجية كي نتمكن من تمييزه عن المرض المهني .

أن يكون حادث الشغل مفاجئا ومباغتا أي أنه فعل غير متوقع في فترة وجيزة كي نميزه عن

المرض المهني . (صخري ، بدون سنة ، ص ص 12-13)

من خلال التعاريف التي تعرضنا لها واختلاف أصحابها وكذلك رأي القضاء في ذلك يمكن تعريف الحادث كما يلي :

"هو حدث غير متوقع وقوعه يكون مباشرة في مكان عمله أو عند ذهابه وإيابه إلى العمل أو يكون من العامل نفسه كسوء تصرفه أو سلوكه أو استعداده ."

2-أنواع حوادث العمل :

تصنف حوادث العمل وفقا لعدد من المعايير أهمها :

• النتائج :

إذ يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين "إصابات" WORK INJURIES وتكون نتائجها عادة على شكل جروح أو إعاقات أو عاهات أو غيرها ويطلق على المخاطر المهنية التي تصيب موجودات المنظمة "حوادث" "ACCIDENT" ، فالحريق الذي يحدث في المصنع يعتبر حادث عمل وثمة رأي آخر ، فإصابة العامل هي كل ما ينشأ عن حوادث واقعة غير مخططة ويترتب على وقوعها ، ضرر جسمي ، وبالتالي فإن الحادث أكثر شمولية من إصابة العمل ، إذ يقع الحادث وقد ترافقه إصابة مباشرة أولا ، ومع ذلك يترك آثار وأضرار تلحق بالمنظمة .

• درجة الخطورة :

وفق هذا المعيار تنقسم الحوادث إلى بسيطة وخطرة استنادا إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو بالعامل ، فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية في حين ينشأ عن الإصابة الخطرة عجز مؤقت أو دائم وقد تؤدي إلى وفاته .

• سبب الوقوع :

قد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه لإهماله أو لنقص خبرته أو لحالته الصحية ، وقد يكمن السبب في الآلة ذاتها لضعف صلاحيتها للعمل ، وقد يكون السبب سوء تنظيم موقع الآلات وقد يرجع السبب إلى عدم ملائمة ظروف العمل . (نادر ، 2000، ص 332)

• إمكانية التجنب :

بموجب هذا المعيار تصنف إلى حوادث يمكن تجنبها وحوادث لا يمكن تجنبها ، وينصب التركيز على التخطيط ووضع البرامج الخاصة بتجنب تلك الحوادث أما التي لا يمكن تجنبها فإن سياسة السلامة المهنية تتركز على محاولة إزالة الخطر . (سعيد ، 1994، ص 497)

كما يصنف محمد ربيع ربيع حوادث العمل إلى :

- من حيث نوعها إلى حوادث مرور وحوادث مناجم وحوادث طائرات وحوادث سيارات أو حوادث بسيطة أو حوادث جسيمة .
- من حيث نتائجها إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقدان الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت
- من حيث خطورتها إلى حوادث مميتة وحوادث تؤدي إلى عجز دائم كفقد العينين أو اليدين أو إلى عجز جزئي دائم كفقد عين واحدة أو يد واحدة ، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي أن يمنع العامل من العمل لفترة مؤقتة وأخرى تحتاج إلى مجرد إسعاف أولي أو علاج بسيط .
- من حيث أسبابها إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية مثل إهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه ، وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انتحار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو تلف مفاجئ في بعض الآلات كما يمكن تصنيفها إلى حوادث في الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كخراب مفاجئ في آلة حديثة ثبتت صلاحيتها بعد اختبارها. (ربيع ، 2010 ، ص 210)

أما تصنيف محمد الصيرفي فيصنفها إلى :

• **أحداث تتعلق بخصائص العاملين وسلوكهم :**

يكون العامل هو السبب الرئيسي في الإصابات والحوادث وليس البيئة أو الآلات ، فحوادث العمل تتجم عند عدم الانتباه ، التعب والضغط ، بالإضافة إلى سمات أخرى .

• **أحداث تتعلق بالآلات :**

قد تعرض الآلات المعقدة والمتطورة العاملين لأخطار وحوادث نظرا لعدم إلمام العاملين بهذه الآلات وكيفية استخدامها وإجراءات السلامة المناسبة عند تشغيلها ، وأحيانا أخرى يكون قدم الآلات وعدم صيانتها هو السبب الرئيسي لهذه الحوادث .

• **أحداث تتعلق بالبيئة :**

يتعرض العاملون إلى أخطار عديدة مصدرها بيئة العامل التي ينتمون إليها مثل درجة الحرارة ، الإضاءة الغير مناسبة ، الضجيج ...الخ بالإضافة إلى أنظمة العمل وأساليبه تعتبر مصدرا آخر لهذه الحوادث . (محمد، 2007، ص 101)

3- أسباب حوادث العمل :

نظرا لمناسبة الحوادث في أضرار الممتلكات ، وإلحاق الأذى بالأشخاص وما يترتب على ذلك من تكاليف سواء المتعلقة بدفع تعويضات للعامل المصاب أو علاجه و إصلاح الأضرار التي حدثت بوسائل الإنتاج بالإضافة إلى الوقت الضائع بسبب الحوادث وما يترتب عليه من زيادة تكاليف الإنتاج والتأثير على معنوية الأفراد كل هذا يدفع الإدارة إلى ضرورة التعرف على أسباب الحوادث واتخاذ الإجراءات لمنع وقوعها مستقبلا أو بالأحرى الحد منها بالوقاية منها . ويتم تقسيم الأسباب إلى قسمين بغرض التعرف على أسباب الحوادث حتى يمكن وضع البرامج الملائمة للوقاية منها :

1- الأسباب الميكانيكية (البيئية) للحوادث .

2- العوامل الإنسانية غير المأمونة كمسبب للحوادث .

3-1 الأسباب البيئية للحوادث :

يرى الكثير من الكتاب والباحثين أن العوامل الإنسانية تسبب حدوث غالبية الحوادث فانه لا يمكن التقليل من أهمية الجانب الهندسي الفني والمختص بالآلات وتصميمها لتصبح أكثر أمانا وتحسين الظروف البيئية للعمل كعامل فعال في مجال الوقاية من الحوادث .

ويذكر هينريش الأسباب البيئية للحدث هي المتصلة بالظروف غير المأمونة وبصفة خاصة العناصر المادية كالألات ، المواد.....مما يؤدي إلى إصابة العامل .

ويرى كل من هينريش و سايموند بلاك أن من أهم الأسباب البيئية للحوادث هي :

- عدم تصوير الإجراء الآلية الخطيرة .
- التنظيم والترتيب غير المناسب للأجهزة والمعدات في مكان العمل .
- استخدام وسائل وقائية غير مأمونة أو آلات بها شروح أو تآكل بعض أجزائها .
- التصميم غير المأمون للألات والأجهزة .
- عدم التنظيم الملائم للمباني كوضع المواد في غير محلها وعدم تخصيص أماكن كافية للتخزين. (عبد الغفار ،1993،ص 523)

- الإضاءة :

إن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث وأن نسب أو معدلات الحوادث في الورديات النهارية أقل من الورديات المسائية ، ولقد أثبتت العديد من الدراسات والبحوث ومن بينها الدراسة التي قامت بها شركة التأمين حيث وجدت أن ضعف الإضاءة أدى إلى زيادة الحوادث بمقدار 25% . (عويضة ،1996، ص 136)

- الحرارة:

إن ارتفاع الحرارة وانخفاضها لا يؤثر فقط على الناحية الفيزيولوجية بل يتجاوز ذلك ، حيث يشعر العامل بالضيق فيركز على نفسه ويقل إنتاجه ومن التورط في الحوادث ، وفي دراسة تمت في إنجلترا والتي قام بها فرنون وأبسورن (Vernon and Osborne) عن العلاقة بين درجة الحرارة والحوادث التي يتعرض لها العامل في إحدى المصانع أن الحوادث تزداد كلما ارتفعت درجات الحرارة وانخفضت ، بل إن هناك ما يشير إلى أن التطرف الشديد في درجات الحرارة لأصحابه فقط زيادة في الحوادث بل أيضا زيادة في شدة الحادثة .

وفي بحث آخر قام به فرنون وزملائه (1931) أنه في درجات الحرارة العالية يزداد معدل حوادث العمل بالنسبة للكبار ويقل هذا المعدل عند العمال الصغار . (طه ، 1988 ، ص 295)

وبشكل عام فدرجة الحرارة المثلى تختلف باختلاف طبيعة العمل ومكانه وكذلك الفصل المناخي السائد .

- الضجيج :

يعرف الضجيج أو الضوضاء بأنه ذلك النوع من الأصوات غير المرغوب فيه أو المزعج ويضم هذا التعريف جميع الأصوات التي تسبب الازعاج , ابتداء من أصوات الآلات الضخمة التي تضر بحاسة السمع , إلى أبسط الأصوات غير المرغوب فيها , كأزيز النحلة أو صوت مذياع الجار مثلا , فموسيقي شخص ما , هي ضجيج شخص آخر والصوت في حد ذاته هو الضجيج فيزيائيا , أما الضجيج فهو الحكم الفردي على الصوت , والذي يفسر فيزيائيا بأنه ذلك التغيير الذي يطرأ على الضغط الهوائي والذي بفضلله نشعر بالأصوات وحسب تعريف "هاول" Hawel 1967 "فإن الصوت لا يصبح صحيحا إلا عندما يشعر الانسان المعرض له بأنه غير متناسق ولا متفق مع ما يريده في تلك الفترة بالذات " . ويعتبر هذا تعريفا صحيحا من الناحية الإجرائية للعملية خاصة أثناء العمل.(بوخصص , مرجع سابق , ص 245)

أما المعهد الوطني الأمريكي للمعيير , فيعرف الضوضاء على انها : " كل صوت غير مرغوب " .

في حين تعرفها المنظمة العالمية للمعايير على أنها " ظاهرة صوتية تنتج إحساسا سمعيا يعتبر مزعجا وغير ممتع " .

كما يعرف برواز (1960). Burrows, الضوضاء على انها : " عبارة عن المنبه

(أو المنبهات) السمعي الذي يحتوي على معلومات لا علاقة لها بأداء المهمة الحالية أو إكمالها " , ينطبق هذا التعريف على الأصوات ذات المعلومات غير المفيدة وتلك التي لا علاقة لها بالمهمة المنجزة . (حمو , 2002 , ص 7)

- طبيعة العمل :

يرجع تفاوت معدل الحوادث بين الحرف أو بين الأعمال داخل الحرفة الواحدة حسب طبيعة العمل وصعوبته وما يستلزمه من مجهود عضلي ، يؤدي ذلك في إحدى الدراسات لمجموعتين من العمال إحداهما تقوم بأعمال ثقيلة أو صعبة تستلزم مجهود عضلي كبير وأخرى تشتغل بأعمال خفيفة والمقارنة بين معدلات الحوادث للمجموعتين قد وجد أن إنتاجية المجموعة الأولى في فترة ما بعد الظهر أقل إنتاجية من المجموعة الأخرى التي تعمل أعمالا خفيفة .

وباحتساب معدل الحوادث لكل وحدة إنتاجية وجد أن معدل الحوادث في الأعمال التي تتطلب مجهود عضلي كبير غير ملائم بالنسبة للفئة الأخرى وهذا يدل على أن معدل الحوادث يرتفع كلما زادت صعوبة العمل . (عبد الرحمان ، 2004 ، ص 272)

2-3 العوامل الإنسانية وعلاقتها بالحوادث :

هي السمات والخصائص المتصلة بالفرد وما يترتب على ذلك من حدوث سلوك أو تصرف يؤدي إلى الحادث ، ولذلك من المفيد في مجال الوقاية تفسير هذا السلوك أو التصرف أي التعرف على الدوافع الخفية التي أدت إلى حدوث التصرف الظاهر (غير المأمون) حيث أن النسبة العالية ترجع إلى عوامل إنسانية سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة .

أولا : العوامل الإنسانية المباشرة للحوادث :

- تشغيل الآلة من غير تصريح .
- عدم احترام معدلات سرعة الآلة .
- الإساءة إلى استخدام أدوات الوقاية الشخصية .
- عدم مراعاة احتياجات الأمن .
- عدم التبليغ عن الظروف غير المأمونة للعمل .
- شرود الذهن وعدم التركيز .
- أخذ وضعيات لا تتناسب مع طبيعة العمل . (عبدالعزیز ، 2005 ، ص 213)

ثانيا : العوامل الإنسانية الغير مباشرة :

- الموقف والاتجاه الغير سليم .
- الإهمال المتعمد وعدم الاكتراث.
- حب المغامرة وعدم التردد.
- الخمول والكسل.
- الخوف وسرعة الانفعال.
- الاستئثار بالنفس.
- الإفراط في الحماس أو الغيرة.
- عدم الخبرة.
- شرود الذهن.

- حالات ذهول تسلط فكرة معينة على العقل.
- الاكتراث وقلة التبصر بالأمور.
- نقص المعرفة أو المهارة .

حيث يترتب على ذلك ووقوع الحوادث بسبب :

- سوء فهم الأوامر والتعليمات.
- عدم أو نقص خبرة العامل.
- التردد والحيرة .
- عدم الاقتناع بالرأي.
- إذا كانت المعلومات التي وصلت غير كافية .
- الأفراد الغير مهينين للعمل جسمانيا .

وهذا مرتبط بنواحي السمع والإبصار والجنس والعمر والصحة ، حساسية الجسم لبعض المواد وكذلك البطء في إدراك حالات السكر والتسمم والفروق البدنية بصفة عامة ، وتؤيد أهمية الدراسات الإنسانية كسبب للحوادث ، من خلال الدراسات التي قامت بها شركة كليفلاند للسكك الحديدية بالتعاون مع شركة متروبوليتان الأمريكية للتأمين على المياه وتشير نتائج الدراسة أن العوامل النفسية أو الانفعالية أهم بكثير من العوامل البدنية أو الجسمية والمسئولة عن ثلث الحوادث تقريبا ، وهذا يدعو لضرورة التركيز لمعرفة المتسبب الحقيقي للمتصرف الذي أدى إلى وقوع الحادث كأن السبب مثلا يرجع إلى شارد الذهن فلا بد من معرفة سبب وجود هذه الظاهرة ، إذا كانت ترجع إلى أسباب اجتماعية أو غيرها. (عبد الغفار، مرجع سابق، ص 528)

وفي هذا المجال يرى boullachep أن 80% من الحوادث ناتجة عن عوامل إنسانية و 20% مصدرها أسباب مادية .

ويرى الباحث مما سبق تظهر أهمية العوامل الإنسانية كمسبب للحوادث سواء هذه العوامل بسبب مباشر أو غير مباشر حيث أن الإنسان هو مخترع الآلات ، فهي تعمل تحت إشرافه وبمعدل السرعة الذي يرغب فيها فإذا حدث أي حادث بسبب عيب أو خلل في الآلة فان هذا يرجع إلى تصرف الإنسان ولذلك يعتبر العامل الإنساني المسبب غير مباشر للحادث ، أما إذا كانت الآلة ذات تصميم غير مأمون أو نظام تشغيلها يرجع هذا للإنسان الذي صممها أو استعملها ، وهذا ما يدعو إلى ضرورة مراقبة تصرفات الإنسان وتفسيرها .

3-3 العوامل الشخصية :

إن الفروق الفردية في حوادث العمل ترجع إلى عوامل شخصية بدنية أو نفسية أو كلاهما ومن هذه العوامل ما يلي :

- مستوى الذكاء :

تضاربت نتائج الباحثين فيما يخص العلاقة بين الذكاء والحوادث ومنهم من يرى أنه لا توجد أي علاقة بين درجات الذكاء ومعدل الحوادث ، ويؤيد هذه الدراسة التي تمت على العمال تحت التمرين بالترسانة البحرية لبناء السفن بالولايات المتحدة الأمريكية وأتضح من دراسة أخرى أن الأفراد ذوي مستوى الذكاء المنخفض (أقل من متوسط) أكثر تعرضا للحوادث من ذوي الذكاء المتوسط ، أستخلص من ذلك وجود مستوى أو حد أدنى للذكاء يمكن الفرد من إدراك الخطر الذي ينطوي عليه العمل وبين هذا أهمية اختبار الذكاء في الكشف عن هذه النواحي وبالتالي فإمكان تخفيض الحوادث مع مراعاة أن هذا المستوى أو الحد الأدنى للذكاء يختلف من مهنة لأخرى .

(Boullache , 1967 ,p65)

- حدة البصر :

إن مدى حدة البصر وسلامته عامل يسهم في التعرض للحوادث ، وهناك من الشواهد ما يدل على هذا ، وقد قام "ستيفن" وزميل له بتحديد ما تتطلبه كل جماعة عاملة من مطالب بصرية وذلك بالنسبة لأثني عشر مجموعة من العاملين ، ثم فحصهم لتبين ما إذا كانت الخواص البصرية اللازمة متوافرة لدى كل فرد في هذه المجموعات أم لا ولقد بينت النتائج أن نسبة العاملين الذين لم يتعرضوا للحوادث كانت أعلى بين الذين نجحوا في الاختبار أو الفحص عن أولئك الذين رسبوا و ذلك في إحدى عشرة مجموعة ، ولم توجد فروق في مجموعة واحدة ، كان عمالها من العمال المهرة. (عبد الفتاح ، مرجع سابق ،ص254)

- الخبرة :

إن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنب الوقوع في الحوادث . ويؤدي هذه الحقيقة سيكولوجية التعلم وكثير من الأبحاث ، ففي إنجلترا أجرى كل من " فارمرز" Farmers، و" تشامبرز" Chambers دراسة سيكولوجية عن الفروق الفردية في معدل الحوادث ووجد أن هناك علاقة وثيقة بين الخبرة بالمهنة وارتكاب الحوادث.

وفي دراسة أخرى أجريت في إنجلترا على العمال الشباب وجدوا أن معدل الحوادث ظل ينخفض طوال 18 شهرا التي تلت التحاق هؤلاء الشباب بوظائفهم.(عبد الرحمان،2003، ص ص 268-269)

ويشير فيشر (Ficher) أن معدل الحوادث يتناسب عكسيا مع الخبرة فكلما زادت الخبرة قلت الإصابة وكلما قلت الخبرة زادت الإصابة . (مجدي ، 2003 ، ص 402)

- الحالة الانفعالية :

اتضح من الدراسات وجود نوعين من العوامل الانفعالية :

1- الاتزان الانفعالي بوجه عام .

2- الحالة الانفعالية وقت أداء العمل .

فقد وجد هيرسي في دراسة العوامل الانفعالية في الإصابات أن الإصابات تكثر لدى الأفراد في حالتهم الانفعالية الهابطة والتي تتصف بالحزن والخوف والتشكك والغضب ، ويفسر ميرسي هذه العلاقة بأن هذه الحالة الانفعالية من نشأتها تعطيل استخدام ذكاء الفرد وإمكانياته الخاصة في معالجة المواقف التي يتعرض لها بكفاءة مناسبة فالحالة الانفعالية غير العادية تعطل الحكم على الأمور والقدرة على التميز والمقارنة ، بل قد تسبب نسيان التعليمات وعدم التركيز في العمل الذي يقوم به العامل بأدائه ، ومن ثم يزداد تعرض مثل هذا العامل للإصابات والوقوع في الحوادث .

(عبد الفتاح ، مرجع سابق ، ص 256)

هذا إلى جانب الناتج عن الحوادث المتمثل في ما يلي :

(غيات ، بدون سنة ، ص ص 144-145)

1- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة أو مساعدة المصاب .

2- صعوبة العودة إلى مستوى الإنتاج العادي بعد التوقف واضطراب العمال وكثرة الأخطاء.

3- الإنتاج الضائع نتيجة التحقيق وإجراءات نقل المصاب .

4- نفقات تكوين العامل البديل أو فترة البحث عن عامل بديل أو فترة الإنتاجية بين العامل

المصاب والجديد .

5- نفقات ما يصيب الآلة من عطب .

6- نفقات ما يصيب المواد الخام من تلف نتيجة الحوادث .

7- نقص إنتاجية المصاب بعد عودته للعمل .

8- عدم تحقيق أهداف الإنتاج أو الالتزامات نتيجة الحوادث .

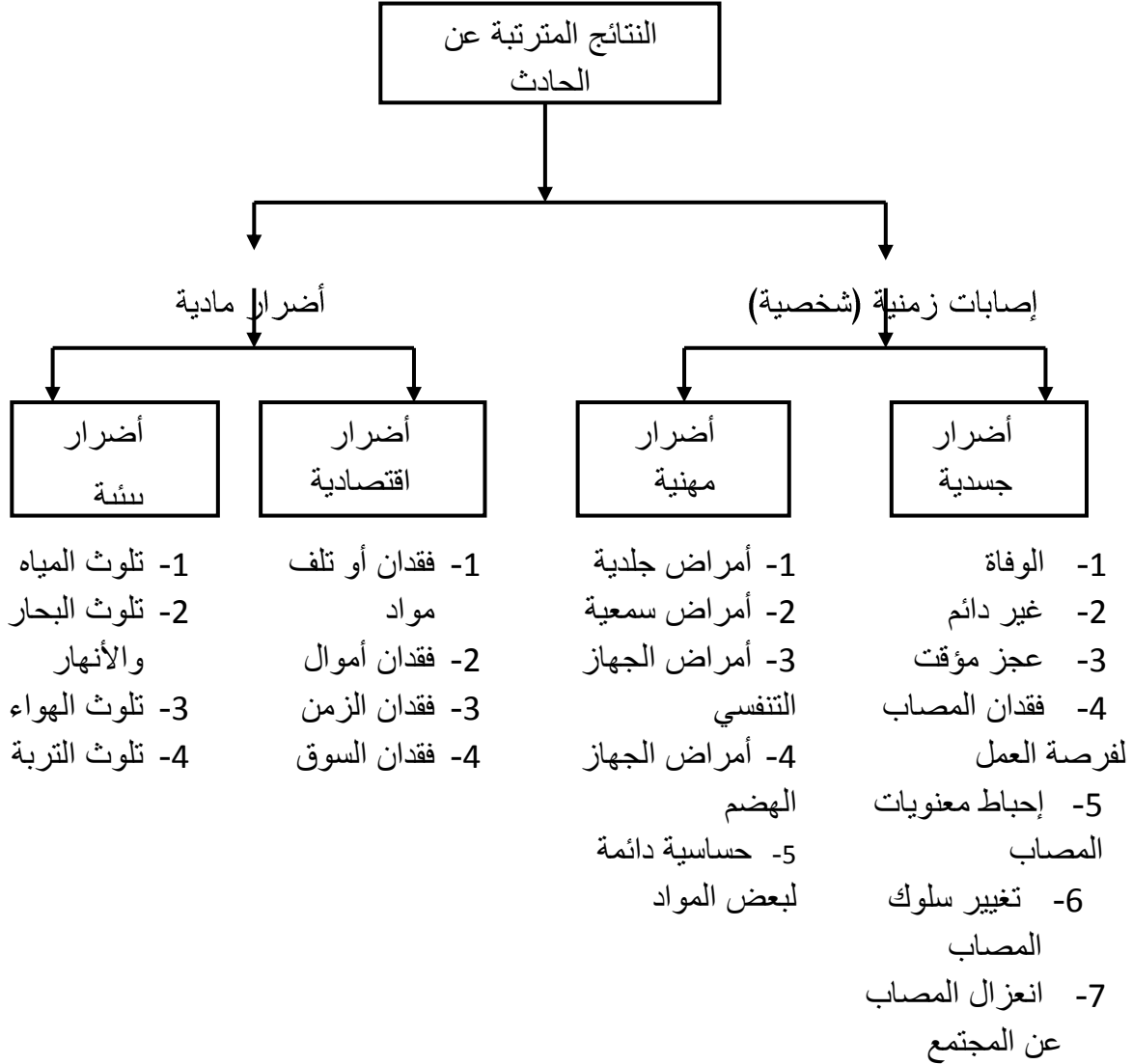
9- الإجراءات القضائية .

10- سمعة المؤسسة .

11- الانعكاسات النفسية والاجتماعية عند العمال الذين ينخفض رضاهم العملي وتحمسهم

بالعمل .

الشكل رقم (02) يوضح النتائج المترتبة عن الحادث



المصدر : الحمداني ، مرجع سابق ، ص: 29

4- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث :

كان الاتجاه لوقت قريب عند تصميم الآلات هو اكتشاف الطرق الكفيلة بتحسين نوع وزيادة الإنتاج ولم توجه العناية نحو قواعد سلامة العاملين عند تصميم الآلات بين الناحية التقنية وبالشكل الذي يعمل على الإقلال من فرص الإصابات .
لذا يجب على المؤسسة أن تضع في أولوياتها توفير الوسائل الميكانيكية الملائمة وتقوم على صيانتها حتى لا تكون سبب في وقوع الحوادث.

4-1 استخدام معدات الأمان :

يجب على المؤسسة أن توفر بعض المعدات ليستخدمها الفرد لتقيه من مصادر الأخطار أثناء عمله على الآلة ، أو إيجاد بعض المعدات التي يمكن أن تلحق مع الآلة لتبعد الفرد عن مصادر الخطر ، كاستخدام الحواجز التي لا تسمح بمرور أجزاء الجسم إلى بعض الأجزاء الخطرة من الآلة ولكنها تسمح بمرور المواد لتصل إلى الأجزاء القاطعة فيها ، فالمشكلة بالنسبة لهذه المعدات هي امتناع العاملين باستخدامها طول فترة العمل .

4-2 تحسين بيئة العمل :

ينبغي العمل على تهيئة الظروف المناسبة للعمل كالإضاءة والتحكم في درجات الحرارة والإقلال من الضوضاء .

4-3 الإعلام :

تعتبر الإعلانات والملصقات ضرورية لتعريف الفرد لمختلف الأخطار التي تحيط به لتجنب الحوادث وتعتبر الصورة من أهم الوسائل الإعلانية في السلامة المهنية ، إنها وسيلة ثانوية تستخدمها الإدارة ضمن ممارستها التخطيطية في نظام السلامة المهنية كاستخدام الإعلام لنشر الوعي الوقائي .

4-4 التكوين :

إن التكوين مهم جدا في التقليل من حوادث العمل وتغيير سلوك الفرد واتجاهاته وتصرفاته ، وذلك لتحسين أداءه نتيجة تنمية قدراته ومهاراته .

4-5 إشراك العاملين في وضع وتطبيق برامج السلامة :

من المهم إشراك العاملين في وضع قواعد السلامة وتطبيقها ، لأنها تعود بالفائدة على الفرد والإنتاج لذا يجب إدراج آراء وأفكار العمال في صيانة وتنفيذ برامج السلامة المهنية.

4-6 تحليل حوادث العمل :

إن أهم ما يركز عليه تحليل الحوادث هو معرفة الحقائق التي تحيط بظروف الحادث ويجب عند التحليل الاهتمام الذي يجب أن يفهمه كل فرد في المؤسسة من لفظ الحادث لا الخسارة المادية أو التلف المادي بل تدرس الظروف التي ينشأ عنها الحادث . (زيدان ، 2001 ، ص 236)

5- تكاليف حوادث العمل :

تتسبب حوادث العمل في إلحاق الضرر بالأشخاص أو الخسائر بالتملكات أو كلا الاثنين معا .

5-1 تكلفة حوادث العمل بالنسبة لصاحب العمل (المؤسسة):

تتسبب حوادث العمل في إلحاق الضرر بمصلحة صاحب العمل وقد دلت الإحصائيات لحوادث العمل في (و م أ) أن المؤسسة تتحمل حوالي 18000 ألف دولار سنويا عن كل حادث ويشمل هذا المتوسط التكاليف المباشرة وغير مباشرة وبالإمكان تجنب هذه النسبة بالوقاية منها .

5-2 تكلفة الحوادث بالنسبة للعامل :

يترتب على وقوع حوادث وإصابات العمل فقدان العامل لغالبية دخله ، إضافة إلى إمكانية تضرره من الناحيتين النفسية والجسدية ، في أحيان كثيرة تكون مميتة مما ينعكس على الأسرة التي يعيها هذا العامل .

5-3 تكلفة 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 ، حيث يصعب تعويضه في فترة قصيرة. (عبد الغفار ، مرجع سابق ، ص 459)

5-4 تكلفة الوقت الضائع نتيجة الحادث :

الوقت الضائع يكون نتيجة الحادث ويكون بتسارع العمال إلى مكان الحادث إما لمساعدة المصاب أو بدافع الرغبة في معرفة ما حدث ، بالإضافة إلى تعطيل البعض منهم لسبب تلف الأجهزة أو المواد وتعطل الإنتاج خاصة إذا كان نظام العمل متسلسل.

5-5 تكلفة الوقت المنقضي في تكوين عامل جديد (بواسطة المشرف) :

يترتب عن وقوع الإصابة خاصة إذا أدت إلى توقيف لمدة طويلة عن العمل ، تعيين عامل جديد أو نقل عامل من قسم آخر إلى المنصب الشاغر مما يستلزم عملية تكوينية إضافة إلى مستوى مردوديته مقارنة بالعامل الأول قليلة وكلها تكاليف تؤخذ في الحسبان من حيث الاستخلاف .

(عبد الغفار ، مرجع سابق ، ص 464)

6- أهمية تحليل الحوادث والإصابات ومعرفة تأثيرها :

عملية تحليل الحوادث من العمليات الهامة للوصول إلى الأسباب الحقيقية لوقوع هذه الحوادث والإصابات لتجنبها وعدم تكرارها ولإجراء هذا التحليل كاملا لابد من إتباع الخطوات التالية:

6-1 معاينة الحوادث والإصابات :

نجد أن المعاينة هي أخطر الخطوات لتحليل الحوادث لذا من الضروري أن توضح أهم الاعتبارات الواجب مراعاتها في معاينة الحوادث والإصابات حيث أنه :

- يجب أن يعطي الاهتمام الأول عند وقوع الحادث للمصاب أو المصابين وذلك لإجراء إسعافهم أولا وفي أثناء ذلك يمكن سؤالهم عما حدث مع عدم الإكثار عليهم بالأسئلة .
- ترك مكان الحادث كما هو دون تعديل فيما عدا فيما يجب أن يتخذ من إجراءات تكفل وقت الحادث أو زيادة الخسائر ، وأمثلة ذلك فصل التيار الكهربائي أو إغلاق مرور الغازات أو السوائل مع الاحتفاظ بالآلات المستخدمة كما هي أثناء وقوع الحادث.
- استدعاء المختص للقيام بالفحص والمعاينة في الحال وذلك للوقوف على الأسباب الفنية التي أدت إلى وقوع الحادث وعلى المختص أن يهتم بالأمور التالية :

1- تدوين جميع الملاحظات والمشاهدات التي رآها وطريقة الأداء التي بها العمل .

2- موجز عن أقوال المصابين وشهود الحادث.

3- تقديم وصف موجز للحادث والإصابات وأماكنها .

6-2 إجراءات تحقيق لأسباب الحوادث والإصابات :

والهدف من تحقيق الحوادث هو الوصول إلى معرفة الظروف وأساليب العمل التي أدت إلى وقوعها والعمل على تحسين تلك الظروف أو أسباب العمل لتفادي تكرار تلك الحوادث والوسيلة إلى ذلك تتلخص بما يلي :

1- دراسة كل حادث أو إصابة لمعرفة العوامل التي تسبب وقوعها .

2- تحليل العوامل المسببة لهذه الحوادث .

3- اتخاذ الإجراءات والاحتياطات الوقائية الكفيلة بمنع تكرار هذه الحوادث وذلك تأسيسا على

المشاهدات والدراسة والتحليل .(الطيب ، 2009 ، ص 08)

7- التصريح بالحادث :

يعتبر التصريح بالحادث شرطاً ضرورياً لإثبات وقوع الحادث ، إذ يكون الغاية منه إعلام هيئة الضمان الإجتماعي بالحادث ومطالبتها التكفل بالعامل المصاب.

8- الأطراف الملزمة بالتصريح بالحادث:

- المعني بالأمر.
- ذوي الحقوق.
- صاحب العمل.
- هيئة الضمان الإجتماعي.
- الجهات القضائية.

9- إجراءات التبليغ في حالة الإصابة بحادث عمل:

إن العامل المصاب ملزم بإعلام صاحب العمل بالحادث بصفة شخصية على أن يكون هذا في غضون 24 ساعة وهذا حسب المادة 13 من قانون رقم 83-13 ، وهذا من يوم العمل الذي وقع فيه الحادث.

ويظيف مصطفى صخري في حالة حدوث حادث شديد الأثر على العامل ، فيصاب بغيبوبة أو عجز عن الحركة أو أن يخضع لعملية جراحية مستعجلة مباشرة عند وصوله الى المستشفى ، يستحيل على العامل أن يحترم أجل 24 ساعة للإعلام وقد يجوز تجاوز هذه المدة المحددة ، وقد يتولى هذه المهمة شخص آخر غير المعني بالأمر قد يكون صديق أو أحد الأقارب فالمشرع ترك المجال لجميع الأشخاص مراعات لمصلحة العامل المصاب .(مصطفى ،1998،ص:63)

9-1 التصريح بالحادث من صاحب العمل :

يقوم صاحب العمل بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي وهذا ما أقرته المادة 2/13 من قانون رقم 83-13 على أن يصرح صاحب العمل بالحادث في غضون 48 ساعة ، وتحسب من تاريخ علمه بالحادث وهذا دون حساب أيام العطل والأعياد الرسمية فالإلتزامه ينحصر بالتصريح بجميع الحوادث التي تصيب العمال لأنه ليس مختص بالتحقيق.(منشورات،2006،ص:63)

وفي حالة عدم التبليغ بالحادث فإن المشرع قد ألزم كل من:

- العامل المصاب أو ذوي حقوقه.

- المنظمات النقابية.

- مفتشية العمل.

9-2 التصريح من هيئة الضمان الإجتماعي :

التصريح بالحادث من بين الإلتزامات التي رتبها المشرع على هيئة الضمان الإجتماعي بإعتبارها المكلفة بالتعويض والتصريح الصادر منها وفقا الى مفتشية العمل وهذا وفقا لنص المادة 3/13 من القانون رقم 83-13 ولا تلتزم بأجل معين للقيام بالتصريح وإنما يكون فور علمها بالحادث .

وتعتبر مفتشية العمل الجهة التي لها حق إجراء تحريات حول الحادث كما يكمن دورها في مراقبة مدى إتخاذ صاحب العمل الوقائية والأمنية (LOUIS,M,1977,pd5).

9-3 التصريح من الجهات الإدارية أو القضائية:

تتمثل هذه الجهات في الشرطة أو الدرك التي تتول تحرير محضر عند وقوع الحادث ، فيتوجب عليها إرسال نسخة من المحضر الذي تعده لهيئة الضمان الإجتماعي في أجل لا يتعدى 10 أيام كما يجب تسليم نسخة من المحضر الى المعني بالأمر أو ذوي الحقوق في حالة وفاته أو الى المنظمة المعنية إن طلبت ذلك .(سليمان،2005،ص:183).

10- إجراءات إثبات حصول الإصابة :

إجراءات إثبات حصول الإصابة تأخذ طابعا طبيا بحثا عند وقوع الإصابة يلجأ العامل الى الطبيب الذي يقوم بمعاینته ثم يحرر شهادتين.

10-1 شهادة طبية أولية :

بعد الفحص الأول تسلم الشهادة الطبية الأولية للعامل المصاب ، على أن تصنف حالة المصاب وتقدر عند الإقتضاء ومدة العجز المؤقت كما يشار فيها الى المعاینات الطبية التي يلتزم بها العامل بإجراءات من أجل تحديد مصدر الجرح أو المصیب للإصابة.(المادة ، 23 من القانون :

(13/38)

10-2 شهادة طبية نهائية :

تسلم هذه الشهادة الطبية النهائية من طرف الطبيب الذي يشرف عليه وهذا بعد رجوعه إليه من أجل فحصه ومعاينته ، وعلى أساس النتائج يتقرر الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجز دائماً ، تحرر الشهادة الطبية النهائية في نسختين تسلم الأولى إلى وكالة الضمان الإجتماعي التي يحق لها المراقبة الطبية على الحالة المعروضة عليه وهذا إذا كان الحادث قد تسبب في عجز دائم أو وفاة.

(المادة،03، من المرسوم التنفيذي :رقم 05-171، 2005)

وتسلم النسخة الثانية الى المصاب وتتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل ما يأتي :

- الإعتراف بالإصابة وإصلاح الضرر.
- مدة الإنقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء والعلاج.
- نسبة العجز الجزئي الدائم وفقا لسلم حوادث العمل .
- الإنتكاس والتدهور ومراجعة الريع.(نبيلة،2006،ص:35)

11- برنامج الوقاية من حوادث العمل :

تعددت برامج الحوادث الصناعية واتخذت من التدابير الكثيرة لمنع حوادث العمل والتقليل منها ومن هذه البرامج :

- تعيين خبراء للسلامة المهنية ولجانها .
- تكوين العاملين على إجراءات السلامة المهنية .
- تحليل حوادث العمل ومعرفة ظروفها أو العوامل التي أدت إلى حدوثها سواء الميكانيكي أو النفسي ثم السيطرة عليها ، وتدوين بياناتها و إيجاد قواعد السلامة الناجمة في معالجة تلك الحوادث .
- تطبيق قواعد السلامة عن طريق الإجراءات الانضباطية .
- العناية بظروف العمل (الحرارة ، الإضاءة ، الضوضاء،..)
- (كاظم والخرشة ، 2009 ، ص 225)
- العناية بشراء الآلات ودراسة ترتيبها وأوضاعها في المصنع واتخاذ وسائل الوقاية للحد من أخطارها .

- شراء معدات الوقاية و اختبارها ومعرفة تركيبها .
 - الربط بين البرامج الطبية طبقا لطبيعة العمل والحوادث وسبل الوقاية حيث ترتبط برامج السلامة المهنية بالبرامج الصحية وتعتبر متصلة بها .
 - إعطاء النصح و الإرشاد فيما يخص وسائل التخزين والصيانة والتنظيف والتفتيش
- (زيدان، 2001، ص 229)

12- طرق حساب معدل حوادث العمل :

لحساب معدل حوادث العمل نحسب نسبة التردد بالصيغ التالية :

(الحمداني ، مرجع سابق ،ص 107)

- معدل تردد الحوادث : هو عدد الحوادث التي يترتب عليها وقت عمل ضائع لكل مليون ساعة عمل .

$$\text{معدل التردد} = \frac{\text{عدد حوادث التي يترتب عليها وقت عمل ضائع}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية}} \times 10^6$$

معدل الشدة : هو الوقت الضائع بالأيام بسبب حوادث العمل لكل مليون ساعة عمل

$$\text{معدل الشدة} = \frac{\text{الوقت الضائع بالأيام بسبب الحوادث}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية}} \times 10^6$$

متوسط الشدة : هو متوسط أيام العمل الضائعة لكل واحد .

$$\text{متوسط الشدة} = \frac{\text{معدل الشدة}}{\text{معدل التردد}} \text{ (يوم / حادث)}$$

$$\text{متوسط الشدة} = \frac{\text{الوقت الضائع بالأيام بسبب الحوادث}}{\text{عدد الحوادث المسببة للوقت الضائع}}$$

13- النظريات المفسرة لحوادث العمل :

اختلفت النظريات المفسرة لحوادث العمل باختلاف منطلقات الدراسة المعتمدة من طرف الباحثين وأهم هذه النظريات ما يلي :

13-1 نظرية الاستهداف للحوادث :

هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير حوادث العمل من الناحية السيكولوجية و من أكثرها شيوعا فهي تفترض وجود صفات وراثية شخصية ، بدنية ، نفسية وعضلية ، ضعف الذكاء ، ضعف البصر ، الحالة الانفعالية ، ترى هذه النظرية إن العمال الذين يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال الذين يعملون في الظروف نفسها ، إذ يطلق على هؤلاء اسم (مستهدفي الحوادث) . (عبدالمولى ، 1984 ، ص 206)

وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام بها (توماس جانكيز) والتي استخلص منها :

عدم الانتباه ، قلة الإدراك ، الانفرادية ، العدوانية ، مخالفة عادات وتقاليد الجماعة الميل إلى إيذاء وعقاب النفس ، الاعتزاز بالنفس

أشار الباحث إلى أن الصفات ملازمة للأفراد المستهدفين للحوادث مهما اختلفت الصناعات وأن أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم خاصة إثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد . (عبد الغفار ، مرجع سابق ، ص440)

13-2 النظرية الوظيفية :

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد في حين ترى هذه النظرية أن الحوادث لها أسباب وعوامل مترابطة فيما بينها بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية .

وفي أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج الدراسة التي قام بها Heinrich حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تسبب في 80% من الحوادث أما الظروف البيئية فتسبب 12% تقريبا بينما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي بالولايات المتحدة الأمريكية تلخصها في الجدول التالي :

جدول (02) يوضح نسبة وقوع حوادث العمل

النسبة	سبب الوقوع
18 %	ترجع إلى تقنية غير مأمونة
19 %	ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة
63 %	ترجع إلى خليط من العوامل التقنية والإنسانية غير الأمنية

المصدر: حمدي 1996، ص 140

13-3 النظرية القدرية :

مفاد هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند الطرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة ، والسعيد له حصانة من الإصابات والحوادث ، والشقي محروم من هذه الحصانة وأنه يميل للوقوع في الحوادث والمزالق ويلاحظ من أول وهلة أن هذه النظرية لا يحكمها أي أساس منطقي كما أنها تفتقد لإجرائية الموضوعية العلمية وقد أكدت نتائج البحوث التي أجراها " Green wood's " عكس ما يشير إليه أنصار النظرية القدرية إذ أن الحوادث تقع لبعض الأفراد كنتيجة منطقية ولأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها. (المشعان ، 1994، ص 146)

13-4 النظرية الطبية :

وتقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا أو عصبيا و أن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ونحن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي الفعال في هذه الحوادث المتكررة.(المشعان ، 1994، ص 146)

13-5 نظرية الضغط والتكيف :

هذه النظرية تؤكد علة أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساسي للحوادث إذ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى :بيئة داخلية وخارجية أو هناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما في البيئة الداخلية (سمات الشخصية ، مرض الأعضاء ، تناول الكحول ...) أو من البيئة الخارجية (تزايد الإضاءة ، مستوى الضوضاء ، زيادة عبء العمل الجسدي ...) .
وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغوط والتوترات . (عبد الله ، 2004 ، ص 162)

ولقد أشار " كيير Keer " إلى أن نظرية اليقظة altreness ، ونظرية stress وكذلك نظرية استهداف الحوادث تكمل بعضها بعضا ، فهذه النظريات ليست متعارضة وإنما هي متكاملة .

وفي نظره يحدد معدل الحوادث في المجالات الصناعية على النحو الآتي :

(عبد الرحمان ، مرجع سابق ، ص 110)

جدول رقم (03) يوضح توزيع معدل الحوادث في المجالات الصناعية وفق بعض النظريات .

النظرية	النسبة
نظرية استهداف الحوادث	15%
نظرية اليقظة	40%
نظرية الضغط	60%

المصدر : عبد الرحمان ، مرجع سابق ، ص 108 .

13-6 نظرية الحرية والأهداف :

طبقا لهذه النظرية يعد الحادث سلوكا رديئا ناتجا عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية أو غير مشجعة حيث لا يتلق العامل المكافأة على عمله ولا يشعر بالعدالة والرضا ... فكلما كان الصناعي يوفر الفرص السيكولوجية و الاقتصادية للعامل كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث .

إن المناخ الصحي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد ، يجب أن يوفر فرصة وضع الأهداف البعيدة والقريبة المدى ، فمثل هذه الفرص تقود إلى تكوين عادة التيقظ وجودة الإنتاج لأن الظروف السيكولوجية والاقتصادية المواتية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة ، والدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتأييد هذه النظرية وأثرها على تجنب حوادث العمل . (عبد الرحمان ، 1982 ، ص 176)

وتوجد نظريات أخرى مثل نظرية الصدفة التي تعتمد على الصدفة فقط ونظرية التحليل النفسي التي تعتمد على الشعور الباطني ، والدوافع اللاشعورية العميقة المتصارعة التي تدفع صاحبها لإتيان الفعل ، إضافة إلى نظرية علم النفس التجريبي التي تركز على أن أسباب الحوادث هي مادية يمكن ملاحظتها وقياسها وضبطها (الضوء الحاد ، خلل في الآلة ، الظلام ، صغر السن).

خلاصة :

تعتبر حوادث العمل من الموضوعات الهامة التي يوليها أهل الاختصاص أهمية كبيرة لما لها من تأثير كبير ومباشر على معنويات الأفراد ونتاجهم من جهة وعلى تكلفة العمل وعدل دورانه من جهة ثانية , ذلك أن العاملين في مجال الصناعة يتعرضون للعديد من الإصابات والحوادث نتيجة للتقدم الصناعي والتقني , وباتت بيئة العمال الصناعية معرضة للحوادث , وما تخلفه هذه الأخيرة من أضرار كالعجز المؤقت أو الكلي , ويتسبب كلاهما في ضياع الوقت والجهد والمال وأحيانا ضياع بعض الأسر.

فحماية العنصر البشري لا يمكن أن تساوي أو توازي أهمية أي عنصر من عناصر الانتاج الأخرى , لأنه هو الذي يحرك أهداف المنظمة مهما كان نوع نشاطها , وهو المحدد لفاعلية استخدام عناصر الانتاج , ومنه فإن حماية العنصر البشري في موقع العمل حماية للاقتصاد الوطني والمجتمع .

الفصل الخامس:
دراسة حالة مؤسسة
سونلغاز

تمهيد :

إن النمو المستمر وتطور التقنيات وتخصص المهن وتعقد تقنيات الكهرباء والغاز ، فإن نوعية الخدمات مجبورة على التحسين باستمرار لتلبية حاجيات العملاء بصفة عامة وتعتمد (سونلغاز) أساسا على ثروتها من الموارد البشرية كما تسهر على أن يتناسب كل واحد من موظفيها مع مهمته (منصبه) .

ونظرا للدور الاستراتيجي للتكوين وكذلك أساليب التوعية والوقاية بالمؤسسة ، وهذا من أجل تفادي الحوادث المهنية التي تشكل العامل الأكثر هدرا للموارد البشرية .

لذا سنحاول في هذه الفصل التطرق الى واقع التكوين وأساليب التوعية في المؤسسة وكذلك حوادث العمل خلال الأربع سنوات الأخيرة .

1- بطاقة فنية للمؤسسة :

1-1- تعريف المؤسسة على المستوى الوطني :

تعتبر مديرية التوزيع للكهرباء والغاز سونلغاز من أهم الشركات في الجزائر ، حيث يمتد نشاطها على كامل التراب الوطني عن طريق مديريات التوزيع المنتشرة عبر كل ولايات الوطن وهذا ما يسمح لها أن تكون من الشركات الرائدة والتي تمثل البنية الأساسية للإقتصاد الوطني.

1-2- التعريف بمديرية توزيع الكهرباء و الغاز بالأغواط :

تعتبر المديرية صورة مصغرة للمديرية العامة للوسط البلدي لأنها تقوم ببعض مهام المديرية العامة في نطاق ومجال أصغر و بصلاحيات أقل وهذا حسب الشروط الموكلة إليها و المتمثلة في أعمال بيع وتوزيع الطاقة (كهرباء و غاز) واستغلال الشبكات وتسييرها طبقا لبرنامج وخطط مستقبلية على مختلف المستويات (مدى قريب أو بعيد) م المديرية العامة التي تندرج تحتها المديرية الجهوية والتي كانت فيما سبق تعرف بمركز توزيع الكهرباء والغاز الذي انشئ في 01 جانفي 1977 و في جويلية 2004 أصبحت مديرية جهوية للتوزيع ثم تغيير التسمية لتصبح مديرية التوزيع للكهرباء والغاز ، وتحتوي كل مديرية على عدة أقسام هي : قسم الموارد البشرية ، قسم تسيير الأنظمة المعلوماتية ، قسم الدراسات و أشغال الكهرباء والغاز ، قسم المالية والمحاسبة بالإضافة الى شعبة الشؤون العامة .

ويمكن إيجاز أسباب إنشاء مديريات في النقاط التالية :

1-3- أسباب إنشاء المديرية الجهوية بالأغواط :

- إعطاء نوع من الانتقالية لحصانة المديريات وخاصة مع خلق الأقسام .
- تمثيل المؤسسة على المستوى المحلي .
- الاستجابة الى طلبات الزبائن (مهما كان نوعها) .
- تشجيع إستعمال الكهرباء والغاز وجعل هذه الطاقة في متناول الجميع .

تعمل مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط تحت وصاية المديرية الوسط بالبلدية ، وتظم مديرية الأغواط (430 عامل) بما فيهم عمال المقاطعات التابعة للمديرية وهي : مقاطعة الأغواط (A) ، مقاطعة الأغواط (B) ، مقاطعة آفلو ، مقاطعة حاسي الرمل .

جدول رقم (04) يوضح عدد العمال حسب المهنة

النسبة	التكرار	المهنة
%27.67	119	الاطارات
%21.16	91	أعوان التنفيذ
%51.16	220	أعوان التحكم
%100	430	المجموع

2- واقع التكوين في المؤسسة :

من اجل استمرارية الخدمات والمشاركة في تنمية المؤسسة عن طريق ورشات , تعمل المؤسسة على تكوين مستخدميها بتنظيم دورات تكوينية دورية خاصة لكل فئة من الفئات العمالية حسب نوعية المنصب , ويكتسي تكوين العمال أهمية بالغة حيث تشعر المؤسسة من خلاله إلى رفع قدراتها الخدماتية والإنتاجية مع مسايرة التطور الحديث للأجهزة حيث تقوم إدارة الموارد البشرية على مستوى المديرية بتحديد احتياجاتنا التكوينية وتقديمها إلى الغدارة العليا على مستوى المديرية العامة للمؤسسة.

3- أنواع التكوين في المؤسسة :

يختلف التكوين باختلاف أنواع العمل الذي يراد التكوين عليه والمستوى المطلوب للتكوين والمواد والأدوات المستخدمة في التكوين .
تطبق مؤسسة سونلغاز العديد من أنواع التكوين من حيث الاهداف أو من حيث الطريقة والمكان أهمها :

- التكوين في موقع العمل :

يعتبر هذا التكوين أكثر انتشارا خاصة في المجال الصناعي ومن أقدمها، ويمس خاصة العمال الجدد على كيفية أداء العمل بطريقة جيدة وبالتالي يكسب خبرات ومهارات، كما يمسه العمال القدامى حيث يتم تزويدهم بمعارف وخبرات جديدة في المنصب الذي هم فيه في كل الجوانب .

- التكوين المتخصص :

ويكون موجه الى الموظفين الذين لديهم بعض النقائص في أداء العمل كما يمكنهم إكتساب خبرات جديدة تساعدهم من إستغلال قدراتهم مع منصب العمل .

- التكوين المستمر :

يتعلق بالإجراءات التكوينية ودورات يتبعها الفرد خلال مساره المهني مع إستمراره في شغل منصبه وهو يهدف الى تثمين المسارات المهنية ، تحسين الانتاجية ، وتحقيق أهداف المؤسسة .

- التكوين المتقطع :

ويكون على فترات معينة من المسار المهني للفرد مثل الترقية أو تكوين الموظفين الجدد لشغل منصب عمل .

- التكوين الإضافي :

حيث تكون هناك دورات تكوينية ويحق للعامل أن يشارك فيها بطلب منه أو من المسؤول عنه .

- التكوين خارج الوطن :

ويكون موجه خاصة للإطارات السامية وهذا عند شراء تجهيزات جديدة ويتم ذلك داخل الورشات والمؤسسات الي قامت بالبيع حيث يمكن التكوين من مواكبة التطورات التكنولوجية .

-4- مراحل العملية التكوينية :

- تحديد الاحتياجات التكوينية :

يعتبر تحديد الحاجة الى التكوين هو الأساس في تقرير أي من الأفراد العاملين في المؤسسة هم في حاجة الى التكوين .

وتشمل هذه المرحلة على تقدير الاحتياجات التكوينية على عناصر عديدة منها :

- أسماء العمال المشاركون في عملية التكوين .

- نوع التكوين .

- مكان التكوين .

- التكاليف التقديرية لعملية التكوين .

- تخطيط النشاط التكويني :

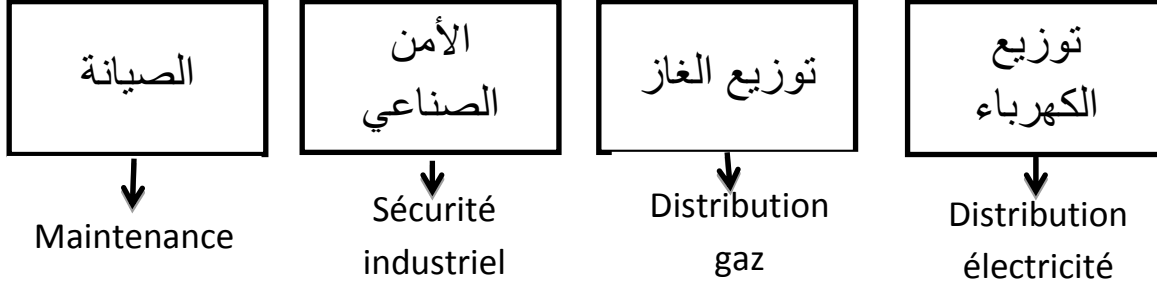
حيث تقوم الجهة المخولة لها والمتمثلة في إدارة الموارد البشرية بوضع تخطيط للنشاط التكويني والذي يضم العناصر التالية:

- الأهداف المرجوة من هذا النشاط التكويني .

- المدة الزمنية المخصصة للتكوين .

- تكوين خارج الوطن يتطلب مراعاة الميزانية التقديرية .
 - الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط التكوين للالتحاق بدورات التكوين .
- جدول رقم (05) أنواع التكوينات لكل فئة مهنية

أنوع التكوين :



- صيانة الآلات	- آلية حفظ الحقل	- تعدد الشبكات	- تطور استغلال
- قياس الكهرباء	- الكهربائي	- نقل وتوزيع الغاز	- الكهرباء
- والغاز	- كيفية استعمال عدة	- ضبط الغاز	- حماية الشبكة
- صيانة الشبكات	- الحماية	- صنع شبكات الغاز	- ضبط التوتر
- الكهربائية	- تحليل أنواع	- توصيل الشبكات	- تحديث رسم
- صيانة الغاز	- الحوادث	- الى الزبائن	- الخرائط
- الصيانة الميكانيكية	- قطع وتمويل		- كيفية تعداد
	- الزبائن بالكهرباء		- الكهرباء
	- بدون حوادث		

- متابعة التكوين :

أن يكون المسؤول عن التكوين على علم بكل ما يحصل فيما يخص سير العملية التكوينية بأماكن تكوينهم حسب الأسلوب المختار داخلي أو خارجي كما يتم متابعة تنفيذ هذه الدورات وذلك من خلال تتبع حضور المتكولين مع الحرص الشديد على توفير مناخ ملائم ومساعد على نجاح هذه العملية .

- تقييم النشاط التكويني :

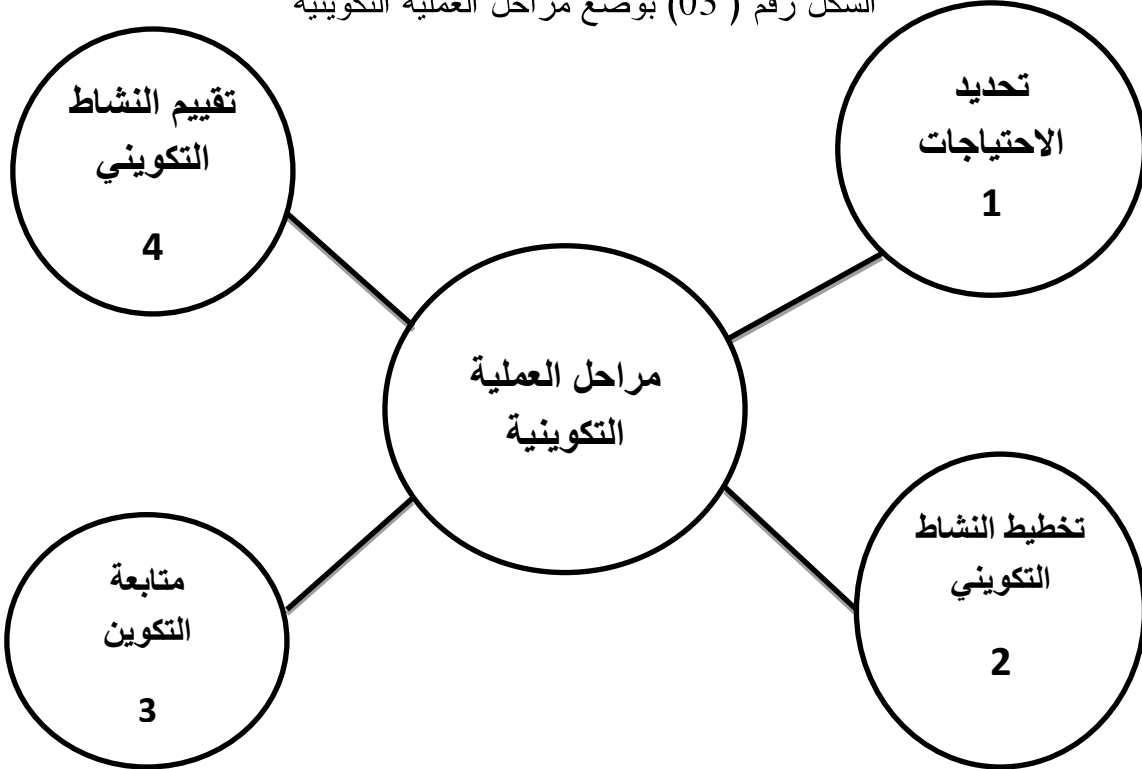
هو معرفة ما إذا كانت الخطط المرسومة والمتفق عليها تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها ، وتكون المتابعة وفق الاستقصاءات والتقارير التي تقدمها الهيئات المكلفة والمشرفة والقائمة على تكوين المتكولين.

5- تصميم البرامج التكوينية للمؤسسة :

بعد تحديد الاحتياجات التكوينية في أولوياتها تأتي عملية تصميم البرامج التكوينية . حيث يقوم المكلف أو المشرف على سير العملية التكوينية بجمع كل المعلومات ويقدمها إلى رؤساء المصالح وكذلك رئيس المستخدمين ليصادق عليها ثم ترسل الى الإدارة العليا بالمديرية العامة لسونغاز .

كما يسهر على تنفيذ البرنامج التكويني وفق الجدول الزمني المخطط كما يسجل جميع بيانات البرنامج المحقق ويعمل على رفع معنويات العمال ويحفزهم على ذلك بتقديم شهادات .

الشكل رقم (03) بوضع مراحل العملية التكوينية



6- حوادث العمل في المؤسسة :

إن حوادث العمل من العوامل التي تسبب في ضياع جزء من وقت العمل , وإلحاق الأذى بالعاملين والممتلكات وما يترتب على ذلك من التأثير على معنوياتهم مما يستدعي الوقاية للحد منها وتكمن في التعرق على الحوادث واتخاذ الإجراءات لمنع تكرارها مستقبلا وظروف علاج المشكلة من جذورها واسهام الإشراف الفعال في التخفيض من الحوادث والإصابات .

الجدول رقم (06) يوضح عدد حوادث العمل من سنة (2010/2013)

المجموع		2013		2012		2011		2010		السنوات
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الأشهر
8.29	16	5.5	02	7.5	03	9.25	05	9.52	06	جانفي
8.80	17	11.11	04	10	04	7.40	04	7.93	05	فيفري
7.25	14	2.77	01	05	02	11.11	06	7.93	05	مارس
1.02	02	—	—	—	—	3.70	02	—	—	افريل
10.36	20	11.11	04	15	06	7.40	04	9.52	06	ماي
11.91	23	11.11	04	12.5	05	11.11	06	12.69	08	جوان
12.43	24	16.66	06	12.5	05	11.11	06	11.11	07	جويلية
11.91	23	13.88	05	12.5	05	9.25	05	12.69	08	اوت
1.55	03	—	—	—	—	5.55	03	—	—	سبتمبر
4.66	09	2.77	01	7.5	03	3.70	02	4.76	03	اكتوبر
10.36	20	13.88	05	7.5	03	9.225	05	11.11	07	نوفمبر
11.39	22	11.11	04	10	04	11.11	06	12.29	08	ديسمبر
100	193	100	36	100	40	—	54	100	63	المجموع

يتضح لنا من الجدول رقم (06) أن حوادث العمل خلال الأربعة سنوات الأخيرة (2010-2013) تكون مرتفعة في فصل الصيف (9.52% ، 16.66%) وكذلك في فصل الشتاء (5.5% ، 13.88%) أما الأشهر الأخرى فكانت أقل أو معدومة وخلال مقابلتنا مع المسؤول على الأمن والسلامة المهنية أكد لنا أن الحوادث تكون مرتفعة وهذا نتيجة المناخ السائد بالمنطقة (البرودة، الحرارة) وتكون في بداية الاسبوع حيث يكون العامل غير مهيء جسديا ونفسيا وكذلك المشاكل العائلية وكذلك في آخر الاسبوع حيث يكون العمل قد نال منه نتيجة الإرهاق و الملل ويكون عرضة للحوادث ، وكذلك ترتفع حوادث العمل قبل بداية العطلة السنوية حيث يكون العمال في حالة إرهاق وجهد كبير وملل نتيجة عمل عدة شهور وكذلك عند عودتهم من العطلة يكونون غير مهيين نفسيا وجسديا .

7- دراسة مركز العمل :

تتمثل مهام وواجبات عامل صيانة الشبكة الكهربائية - كهربائي توزيع - بما يلي:

- في عملية الإلمام بمنظومة الشبكة الكهربائية ومعرفة مختلف التوصيلات وأماكن العمل.
- المراقبة والسهر على سلامة أجهزة التوزيع (المولدات).
- المتابعة والسهر على انجاز كل الاعمال .

ومن خلال ملاحظة مركز العمل ومقابلة بعض العمال تبين ان المعاناة متباينة بين العمال وذلك لأن هناك اهمال من البعض أثر على البعض الآخر , وحيث أن العمل عامة يقوم على فكرة تقسيم العمل ويشمل ذلك اعداد كل مجموعة من الأفراد لإنجاز جزء معين من هذا العمل , وفكرة تقسيم العمل وهي فكرة عالمية تطبق على كافة الأعمال في أي مجال من المجالات المهنية سواء كانت في مجالات مهنية بسيطة أو راقية , رأينا أنه من الصواب أن يكو أداء المهام بنظام دوري تناوبي لفترات محددة حتى يكون هناك عدل بين العمال .

جدول رقم (07) تفاصيل الواجبات اليومية :

نسبة الوقت في كل نشاط	تحديد مختلف النشاطات
- يوميا	- صيانة الشبكة الكهربائية
- يومان في الاسبوع	- دراسة التوسيعات وانجازها
- حسب طلب الزبائن	- دراسة انجاز التوصيلات
- حسب الطوارئ ليلا أو نهارا	- التدخلات الطارئة
- يومي وحسب طبيعة الحالة أو العطب	- المراقبة

8- الاستعدادات والقدرات الملاحظة في مركز العمل :

من خلال شبكة الملاحظة التي قمنا بها تبين أن القدرات المطلوبة لمركز العمل التي توقعنا عنده " الصيانة الكهربائية " يتطلب الكثير من القدرات والاستعدادات والمهارات كمهارة الأصابع واليدين والانتباه الجيد لكل كبيرة وصغيرة فخطأ بسيط في تقدير شدة التيار قد يؤدي إلى كارثة قد تصل إلى فقدان في الأرواح ناهيك عن الخسائر المادية , ضف إلى ذلك أن أي تأخير في تصليح عطب ما قد ينعكس سلبا عن صورة المؤسسة ومصداقيتها , كما يجب أن يمتاز العامل بقوة

التحمل حيث أن تصليح بعض الأعطاب تدوم لفترة طويلة تؤثر على يقظة وانتباه العون خاصة إذا كانت وضعية العمل غير مناسبة .

وفيما يخص العمل الفردي أو الجماعي فإن الأسئلة التي تم طرحها على عمال الصيانة . فإن العمل الجماعي كان المفضل لديهم باعتبار ان روح الفريق تضي عليه ميزة خاصة كما انها تقضي على الروتين في بعض التدخلات التي لا تتطلب مهارات خاصة أو سرعة أو كفاءة عالية. ومما لا شك فيه أن مكان العمل في بعض الاحيان يكون في الفضاء أو في الشوارع أو داخل أماكن مغلقة مما يؤثر على العامل سلبا في أغلب الأحيان حيث أن اصلاح عطب في مكان خارج حدود المدينة , يكون العامل فيه عرضة للظروف المناخية غير ملائمة كالتبريد القارص أو الحرارة الشديدة , كما ان العمل داخل المدينة وفي وسط زحمة السيارات والمركبات يؤدي إلى حدوث ضوضاء كبيرة تؤثر على تركيز وانتباه العامل .

9- السياسة الأمنية والوقائية داخل العمل :

من أجل سلامة العمال وأدائهم لمهامهم بطريقة مثلى تلزم الإدارة جميع عمالها بالالتزام بمعدات الوقاية الشخصية وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل في بيئة العمل الخاصة به .

وتعتبر معدات الوقاية الشخصية خط الدفاع الأخير لوقاية العاملين من عوامل الضرر التي قد يتعرضون لها بسبب ظروف العمل الذي يقومون به.

وسنتعرض في هذا الجزء إلى أهم انواع معدات الوقاية الشخصية :

توجد عدة أنواع من معدات الوقاية الشخصية والتي تغطي جميع أعضاء الجسم تقريبا, ويعتمد كل نوع من هذه المعدات على طبيعة المخاطر الموجودة في بيئة العمل, والغاية التي تستخدم هذه المعدات من أجلها.

- الملابس الواقية :

لتجنب تعرض العاملين في اماكن العمل لأخطار متنوعة وقد تكون قاتلة في بعض الأحيان- الأجزاء المتطايرة من المواد الكهربائية -

لذلك لابد من استخدام الملابس الواقية , الصداري , الاحزمة الواقية... الخ, والتي تسهم في حماية جسم العامل من الأضرار المحتملة في بيئة العمل والتي لا توفرها الملابس العادية, والتي قد تكون هي ذاتها سببا لوقوع الإصابات.

- معدات حماية الرأس:

يجب ارتداء تلك المعدات لحماية الرأس من الاجسام الصلبة التي قد تسقط فوقه , أو اصطدامه بالمواد والأجهزة ,تستخدم الخوذات والتي يوجد منها انواع كثيرة تعتمد على المواد الداخلية في تركيبها ونوعية المخاطر المحتمل وقوعها وكذلك ملاءمتها لحجم الرأس فبعضها يقاوم الصدمات وبعضها يقاوم الحرارة .

ومن اهم الشروط التي يجب ان تتوفر في معدات حماية الراس ان تكون قادرة على امتصاص الصدمات , وفي بعض الحالات يجب ان تكون مقاومة للصدمات الكهربائية وان تكون بمواصفات قياسية متعارف عليها .

- معدات حماية السمع :

تستخدم معدات السمع سدادات أو أغطية للاذن للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للضجيج على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام, حيث تعمل هذه المعدات على خفض مستوى الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمنا, الحد المسموح به 85 ديسبل.

- معدات حماية الجهاز التنفسي :

تختلف وسائل وقاية الجهاز التنفسي حسب نوعية الملوثات (اترية,غازات,ابخرة, أدخنة) والتي قد يتعرض لها العاملون في بيئة العمل المختلفة مما يسبب للعاملين تليف أو تحجر رئوي أو تسمم نتيجة لاستنشاق الأبخرة الملوثة, أو يؤدي إلى الوفاة لاستنشاق الغازات السامة .

وتكون معدات على هيئة كامات و أفنعة توضع على الوجه بحيث يغطي الفم والأنف او الوجه بأكمله ومنها ما يغطي الرأس بالكامل .

وقد يكون القناع أو الكمامة جزء من بدلة عمل كاملة او منفصل عنها, وتختلف أنواع وأشكال معدات الجهاز التنفسي باختلاف نوع وطبيعة العمل .

- معدات حماية اليدين:

تتعرض الأيدي والأذرع في أغلب بيئات العمل لأخطار مختلفة منها الحروق - الجروح القطعية

- الصدمات الكهربائية - وتختلف أنواع القفازات المستخدمة حسب نوعية التعرض للمخاطر المختلفة التي تتعرض لها اليدين كونها الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها .

10- المخاطر في قطاع الكهرباء :

1-6 المخاطر الكهربائية :

المسافة الكهربائية (التوتر الكهربائي) : هي المسافة الدنيا الهوائية التي تحمي العامل من إنجذابه نحو التجهيزات والأعمال التي تتم مع وجود الجهد الكهربائي ، في حالة الجهد الكهربائي المستمر لا توجد مسافات محددة بدقة خاصة في القيم التي تقل عن 1500 فولت (Sonelgaz,2001,p,45)

أما بالنسبة لقيم الجهد الكهربائي العالي (المتناوب) نأخذ بعين الإعتبار القيم المعمول بها دوليا كمنظمة الأوشا (OSHA) ، (مجال جذب الجهد الكهربائي المتناوب للأجسام الناقلة للكهرباء) .

2-6 المسافة الأرغونومية (الوقاية) :

هي المسافة التي تأخذ في الحسبان الحركات اللاإرادية، وأخطاء تقدير المسافات أثناء تنفيذ الأشغال ،هذه المسافات تراعي أيضا الأفراد والمعدات المستعملة . (Sonelgaz,2001,p,46)

11- الأخطار في التجهيزات الكهربائية وطرق الوقاية :

تمثل التجهيزات الكهربائية مخاطر متعددة ، منها مايلي :

- 1- المحولات الكهربائية .
- 2- لوحات التوزيع .
- 3- الكابلات وخطوط الضغط العالي .
- 4- المصهرات .
- 5- المفاتيح الكهربائية .
- 6- أجهزة معدات الرفع والنقل .

يمكن الوقاية من هذه المخاطر عن طريق الفحص الدوري والصيانة الدورية والتكوين والتوعية ووضع لوحات تحذيرية وإزالة أي عوائق من أماكن المحولات وإستخدام معدات الوقاية الشخصية (الحمداني،مرجع سابق،ص ص،154-155)

خلاصة :

في ظل التحولات الاقتصادية الي تعرفها مختلف إقتصاديات دول العالم تعمل المؤسسات الجزائرية أن تدعم موقعها التنافسي وتضمن البقاء وهذا بتنمية مواردها البشرية التي تعتبر أحد الاختيارات الاستراتيجية التي تتبناها في الاستعداد للمنافسة ، ومن بينها مؤسسة سونلغاز التي تولي أهمية بالغة للمسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية والعمل على المحافظة على سلاماتها من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في بيئة العمل .

الفصل السادس:
الإجراءات المنهجية
و التطبيقية

تمهيد :

إن موضوعية و دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث تتوقف على صحة الإجراءات المنهجية المتبعة و الأساليب الإحصائية المناسبة و مدى التمكن من تطبيقها ، وبعد تطرقنا في الفصول السابقة الى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة ، سوف نحاول في هذا الفصل أن نتطرق الى الإجراءات المنهجية و التي سنتناول فيها الدراسة الاستطلاعية ، و المنهج المتبع في الدراسة ، وحدود الدراسة ، ومجتمع الدراسة ، وعينة الدراسة ، وأداة الدراسة ، و إجراءات التطبيق والأساليب الإحصائية المستخدمة .

1- الدراسة الاستطلاعية :

إن الهدف الأساسي للدراسة الحالية هو التعرف على أهمية مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز الأغواط والكشف على مستوى التكوين وأساليب التوعية والوقاية لدى أفراد العينة تبعا لمجموعة من المتغيرات كالمؤهل العلمي والسن ,والاقدمية في العمل الحالي ,وقد اعتمد الطالب الباحث على مقياس الدراسة في صورته الأولية والذي قنن على عينة محلية جزائرية , وفي هذا المنطلق فإن الدراسة الاستطلاعية هدفت إلى محاولة التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة ومدى صلاحيته للتطبيق , ويقصد بالخصائص السيكومترية للمقياس تلك الخصائص الضرورية والمتعلقة بالصدق والثبات وتعتمد جودة الاختبار على مدى توفير بيانات مناسبة لهذه الخصائص .

2- عينة الدراسة الاستطلاعية :

تم اختبار أداة الدراسة في نسختها الأصلية من خلال دراسة استطلاعية لعينة 20 عامل والتي تم استثناءها من الدراسة الأصلية بغية معرفة خصائصه السيكومترية من ثبات وصدق ,وما يتميز به في ضوء بعض مؤشرات الصدق الثبات .

3- منهج الدراسة :

يعتبر منهج الدراسة من العناصر الأساسية التي ينبغي أن تتوفر في أي دراسة ، ومن الوسائل التي يستخدمها الباحث في دراسته ، ومن أجل البرهنة على فرضيات بحثنا وإثباتها ميدانيا أستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي .

4- حدود الدراسة :

تحدد هذه الدراسة بما يلي :

1-5 - الحدود المكانية : مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط (سونلغاز)

2-5 - الحدود الزمانية : من أجل الوصول إلى النتائج ، فقد تم حصر مجال الدراسة بين سنة 2012 - 2014.

5- مجتمع الدراسة :

قد استهدفت الدراسة التي تم اجراؤها على مستوى المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز المديرية الجهوية للتوزيع بالأغواط العاملين في مصلحتي الكهرباء الغاز لفرع الأغواط دون الفروع الأخرى نظرا للتجانس الكبير في خصائص هاتين المصلحتين وصعوبة الإتصال بهم ,وجاء

اختيار مجتمع هذه الدراسة لتعرض عمال المصلحتين للمخاطر المهنية والتي تمس أمنهم وسلامتهم .

6- عينة الدراسة :

بغية الحصول على آراء مختلف الأفراد بتتوع مستوياهم وتعدد مناصبهم واختلاف المصالح التي ينتمون إليها, تم اختيار (100) عامل في مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية ثم قمنا بتوزيع اداة الدراسة على العينة المختارة والجدول رقم (08) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن بينا يظهر الجدول رقم (09) خصائص عينة الدراسة حسب متغير المؤهل الدراسي .

الجدول رقم (08) يوضح خصائص أفراد عينة حسب السن :

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
السن	أقل من 30 سنة	06	9.09%
	31 - 40 سنة	40	60.60%
	أكبر من 41 سنة	20	30.30%
المجموع			100%

يبين الجدول توزيع افراد العينة حسب السن حيث شكل أفراد العينة من 31 سنة الى 40 سنة النسبة الأكبر بنسبة 60.60% تاليها فئة أكبر من 41 سنة بنسبة 30.30% ثم الفئة الأخيرة أقل من 30 سنة بنسبة 9.09%.

الجدول (09) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي :

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	متوسط	08	12.12%
	ثانوي	20	30.30%
	جامعي	38	57.57%
المجموع			100%

يبين الجدول توزيع افراد العينة حسب المؤهل الدراسي حيث شكل الجامعيون أعلى نسبة بنسبة 57.57% تليها فئة الثانويون بنسبة 30.30% ثم فئة المتوسطون بنسبة 12.12% .

الجدول رقم (10) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل الحالي .

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الأقدمية في العمل الحالي	أقل من 10 سنوات	48	72.72%
	11 - 20 سنة	10	15.15%
	أكثر من 21 سنة	08	12.12%
المجموع		66	100%

يبين الجدول توزيع افراد العينة حسب الأقدمية في العمل الحالي حيث بلغت نسبة العاملين الذين لهم اكثر من 21 سنة في العمل بنسبة 12.12% بينما الذين لديهم سنوات خبرة بين 11 سنة الى 20 سنة بنسبة 15.15% أما الذين لديهم سنوات خبرة أقل من 10 سنوات فشكّلوا أعلى نسبة حيث بلغت بنسبة 72.72% .

7- أدوات جمع البيانات :

- الملاحظة :

تم استخدام تقنية الملاحظة في البداية عند قيامنا بالدراسة الاستطلاعية والتي ساعدتنا على أخذ تصور أولي عن مكان الدراسة ، هذا لأنها وسيلة هامة في جمع البيانات و مصدر أساسي للحصول على المعلومات المباشرة حول الموضوع ، وهي تعتمد على حواس الباحث والقدرة على ترجمة الملاحظات الى عبارات ذات معاني ودلالات وكان لها دور كبير في هذا البحث خاصة أثناء التنقلات مع العمال ولقد ساعدتنا في الكشف عن الظروف التي يعملون فيها .

- المقابلة :

هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بطريقة جماعية أو فردية وهذا من أجل الوصول الى المعلومات أو البيانات التي يتعذر الوصول إليها إلا بالمحاولة و الإصرار مع بعض المسؤولين والعمال .

ويعرفها محمد داودي و بوفاتح : " بأنها مواجهة مباشرة بين الباحث و المبحوث والغرض منها جمع بيانات محددة حول فرد أو مجموعة لإستخدامها لأغراض البحث العلمي وتسمى تقنية بحث" (محمد 2007، ص 122) .

- الاستبيان :

يعتبر من أكثر وسائل البحث العلمي إستخداما ، ويتم إستغلاله في جمع أكبر عدد ممكن من البيانات التي تخص الأفراد ويعبر عن آرائهم وشعورهم حول موضوع الدراسة .
و لغرض معرفة أهمية برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل تم الإطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والتي إستطعنا من خلالها الوقوف على دراسة معدة من طرف (شغلل ، 2009) وإن التكوين و أساليب التوعية والوقاية ممن جملة هذه الاستمارة ، وبعد التحقيق والقراءة المتأنية لتعليمات الإستمارة قمنا بإختيارها ثم تجزئتها الى ثلاثة أبعاد وهي :

البعد الأول : البيانات الشخصية .

البعد الثاني : التكوين في مجال السلامة المهنية .

البعد الثالث : أساليب التوعية والوقاية .

- الوثائق والسجلات : تم الحصول على الوثائق و السجلات و المتمثلة في سجلات حوادث العمل لأربعة سنوات الأخيرة والتي ساعدتنا في إحصاء عدد حوادث العمل .

8-صدق أداة الدراسة :

يقصد بصدق الإستبانة أن تقيس أسئلة الاستبيان ما وضعت لقياسه ,وقد قام الطالب الباحث بالتأكد من صدق الإستبيان بالطرق التالية :

9-الصدق التمييزي :

قمنا بمقارنة متوسطات درجات أفراد العينة الاستطلاعية ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات في المقياس وأبعاده الفرعية ,وهذا للتحقق من قدرة المقياس على التمييز بين المستويات المختلفة من التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية لدى أفراد العينة .
وكانت النتائج كما تظهر في الجدول رقم (11).

الجدول رقم (11) يوضح الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة الاستطلاعية على مقياس الدراسة .

العينة	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة		
المقياس	ن = 5		12.65	8	0.000		
	المتوسط	الانحراف				المتوسط	الانحراف
	47.20	1.30				37.40	1.14

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة (ت) المحسوبة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000) بين المجموعتين على أبعاد المقياس والدرجة الكلية مما يعني أنه يتمتع بقدرة تمييزية جيدة بين المجموعتين الطرفيتين .

10- ثبات أداة الدراسة :

يقصد بثبات الأداة أن تعطي هذه الأخيرة نفس النتيجة لرقم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط ,أو بعبارة أخرى ان ثبات الأداة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية معينة ,وقد قام الباحث بحساب ثبات المقياس بـ :

11- معامل ثبات ألفا كرونباخ :

جدول رقم (12) يوضع معامل ألفا كرونباخ للمقياس

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
التكوين أساليب التوعية و الوقاية	25	0.61 **

** دال عند مستوى دلالة 0.01

نلاحظ أن عامل ثبات المقياس جيدا جدا وهو دال عند مستوى دلالة احصائية 0.01.

12- الدراسة الأساسية :

بدأت الدراسة الأساسية بتاريخ 20 من شهر جوان 2014 وإستمرت على مدى الشهر تم من خلالها جمع القدر المتوفر من المعلومات الضرورية للبحث ، وكذلك توزيع الإستبيان على أفراد العينة وبعد إسترجاعها قمنا بتفريغ البيانات وتحليلها .

قد إستهدفت هذه الدراسة التي تم إجراؤها على مستوى مديرية توزيع سونلغاز كافة العاملين بمصلحتي الكهرباء والغاز بالمديرية الكائنة بحي الصنوبر بولاية الأغواط ، حيث بلغ حجم العينة (100) عامل ، دون عمال المقاطعات التابعة لها وهي مقاطعة الأغواط (A) ، مقاطعة الأغواط (B) ، مقاطعة آفلو ، مقاطعة حاسي الرمل .

13- إجراءات التطبيق :

بعد التحقيق من صدق أداة الدراسة وثباتها توجهنا الى القيام بالدراسة الميدانية على النحو

التالي :

1- الإتصال بإدارة المؤسسة وطلب الحصول على الموافقة للقيام بالدراسة بعد الخطاب الخاص بتقديم تسهيلات للطالب الباحث والمسلمة ممن طرف الجامعة .

2- حصر أفراد العينة في مديرية التوزيع للكهرباء والغاز بولاية الأغواط دون الفروع الأخرى .

3- توزيع الاستبيانات على أفراد العينة بطريقة مباشرة وذلك من أجل أن نضمن إمكانية إسترجاعها وتمكين أفراد العينة من الاستفسار عن بعض النقاط الغامضة في الاستبيان .

وقد قمنا بتوزيع (100) إستبيانة على أفراد العينة وأرجعت منها (78) أي بمعدل مقبول في العلوم السلوكية فيما بلغ عدد النسخ التي تم إستبعادها لعدم صلاحيتها (12) إستبيان، وهذا يعني أن العدد الكلي للاستبيانات الصالحة (66) نسخة أي بنسبة (84) من الاستبيان الموزعة ، والجدول رقم (14) يوضح عدد الاستبيانات الموزعة ، المسترجعة الصالحة والملغاة ونسبة كل منها .

الجدول رقم (13) يوضح عدد الاستبيانات الموزعة ، المسترجعة ، الصالحة ، الملغاة

النسبة	العدد	التعين
%100	100	مجتمع الدراسة
%100	100	عينة الدراسة
%100	100	الاستبيانات الموزعة
%22	22	الاستبيانات الضائعة
%78	78	الاستبيانات المسترجعة
%84.61	66	الاستبيانات الصالحة
%15.38	12	الاستبيانات الملغاة

4- القيام بتفريغ البيانات المتحصل عليها من الاستبيان والشروع في تحليلها .

14- الأساليب الإحصائية :

لتحليل البيانات و المعلومات التي تم جمعها بعد إجراء الدراسة الميدانية و المتعلقة بالإجابة على أسئلة الدراسة ن تم تفريغ جميع البيانات و معالجتها إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS على الحاسوب وفق مايلي :

- 1- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص مجتمع وعينة الدراسة .
- 2- المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للأبعاد وللأداة ككل .
- 3- معامل ألفا كرونباخ لحساب درجة ثبات المقياس .
- 4- إختبار التبيان الأحادي Anova . one way لقياس دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات متغير السن ، المؤهل الدراسي ، الأقدمية في العمل الحالي .

الفصل السابع:
عرض نتائج الدراسة
وتوصياتها

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة بشكل مفصل ، وكذلك في ضوء الاسئلة التي انطلقت منها و التي هدفت للكشف عن مساهمة السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ، وهذا من خلال التكوين في مجال السلامة المهنية و أساليب التوعية و الوقاية لدى عمال مؤسسة مديرية التوزيع للكهرباء و الغاز بالأغواط ، كما هدفت الى الكشف عن الفروق لدى عينة الدراسة في مستوى التكوين في مجال السلامة المهنية و أساليب التوعية و الوقاية من خلال المتغيرات (المؤهل الدراسي ، السن ، الأقدمية في العمل الحالي) و التأكد من صحة الفرضيات باستخدام التقنيات الاحصائية المناسبة .

أولاً: عرض وتحليل النتائج:

1- النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي:

من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على بنود الاستبيان ، تبين لنا مساهمة التكوين في مجال السلامة المهنية ، وكذلك أساليب التوعية والوقاية في الحد من حوادث العمل ، وهذا من خلال الثقة التي اكتسبها ، وكذلك المهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعلهم يستخدمون طرقاً وأساليب مختلفة في أداء العمل ، وهذا يؤدي الى تخفيض معدل تكرار الحوادث .

2- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى :

- مساهمة التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

الجدول رقم (14) يوضح استجابات أفراد العينة حول المحور الأول التكوين في مجال السلامة المهنية وهي مرتبة حسب المساهمة .

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	المعلومات المقدمة حول طرق استخدام التجهيزات الخاصة بالعمل	02	00
1	الحرص على التوعية بالأخطار المرتبطة بالعمل في فترة التكوين.	02	00
1	الإعلام حول مختلف حوادث العمل التي يتعرض لها العمال في المؤسسة.	02	00
1	الاستفادة من التكوين في تجنب حوادث العمل.	02	00
2	عدد المرات التي أجريت فيها التكوين في مجال السلامة المهنية.	1.9	0.12
3	الإعلام حول الحركات الخطيرة التي يجب تجنبها.	1.98	0.12
4	مساهمة التكوين في مجال السلامة المهنية.	1.98	0.12
5	مساهمة التكوين في معرفة أخطار العمل.	1.98	0.12

يتضح من الجدول رقم (14) إن استجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول المتعلق بالتكوين في مجال السلامة المهنية وهذا حسب المساهمة ، حيث وردت المعلومات المقدمة حول طرق إستخدام التجهيزات الخاصة بالعمل ، وكذلك الحرص على التوعية بالأخطار المرتبطة بالعمل ، إضافة الى الاعلام حول مختلف حوادث العمل التي يتعرض لها العمال في المؤسسة زد على ذلك التكوين في تجنب حوادث العمل ، وهذا حسب رأي الباحث يدل على وعي العمال وثقافتهم وحرصهم الشديد على الأمن و السلامة ، وكذلك الدور الذي تلعبه المؤسسة في نشر الثقافة الوقائية بين العمال بالإضافة الى الحوار بين العمال و الإدارة حول الأمور المتعلقة بسير العمل وكذلك الامن و السلامة ثم يلي بعد ذلك وقت إجراء التكوين في مجال السلامة المهنية وهو الحلقة التي تكون غائبة في بعض المؤسسات لأنها لا تولي إهتماما للعمال ، وهذا كله يأتي في المرتبة الأول ثم يأتي بعد ذلك في المرتبة الثانية تأكيد العاملين على مساهمة الإعلام حول الحركات الخطيرة التي يجب تجنبها وهذا يؤثر سلبا على أداء العامل إن غفلت الإدارة عنه وهذا من واجب المسؤول عن السلامة أن يقوم بإعلام ومراقبة العمال و تنبيههم على الاعمال التي تتطلب الدقة و التركيز و الصبر وعدم الإنفعال وكذلك الحركات الزائدة و الخطرة ، وهذا ما يؤكد العامل عن مساهمة الإعلام الذي يؤثر إيجابا على أدائهم ويرى الباحث ان من الأمور المهمة التي لها أثر إيجابي في نفوس العمال كلما زاد إهتمام المؤسسة بأمنهم وسلامتهم كان ذلك لهم في تحسين أدائهم وولائهم لها ، ويأتي بعد ذلك مساهمة التكوين الذي تلقوه في مجال السلامة المهنية حيث يرى معظم أفراد عينة الدراسة أن التكوين الذي تلقوه كان كافيا حيث ان مشاعر الخوف و الإرتباك التي كانت تتنبأهم أثناء العمل قد زالت و كذلك السلوكات الخطيرة التي كانت تؤثر عليهم ، وهذا بفضل التكوين الذي تلقوه ويضعونه دائما في الحسبان عند مزاولتهم للأعمالهم و في الاخير فإن مساهمة التكوين في معرفة أخطار المهنية ، ويعود عليهم بالفائدة أثناء مزاولتهم لأعمالهم بسهولة و إرتياح .

ومن خلال إستجابات أفراد العينة حول هذا المحور وترجمته الى أرقام نقول أن الفرضية قد تحققت .

3- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية الثانية :

- مساهمة أساليب التوعية و الوقاية في التقليل من حوادث العمل.
- الجدول رقم (15) يوضح إستجابات أفراد العينة حول المحور الاول ، أساليب التوعية و الوقاية وهي مرتبة حسب المساهمة .

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري
1	معرفة مدى تعرض أفراد العينة الى حوادث.	1.93	0.24
1	معرفة أي فئة من العمال الذين هم بحاجة الى التوعية الوقائية.	1.93	0.24
2	معرفة تبادل المعلومات بين عمال المؤسسة فيما بينهم حول الإرشادات و التوصيات.	1.90	0.28
3	معرفة مدى تقديم المعلومات من طرف المسؤولين لعمال المؤسسة حول أساليب التوعية و الوقاية.	1.86	0.34
3	معرفة فهم عمال المؤسسة لمحتوى الملصقات المتعلقة بأساليب التوعية و الوقاية.	1.86	0.34
4	معرفة الإجراء الذي يتخذه العامل من أجل الحفاظ على سلامته في وجود المخاطر.	1.72	0.44
5	معرفة مدى مشاهدة عمال المؤسسة للأشرطة التي تهتم بأساليب التوعية و الوقاية.	1.71	0.45
5	معرفة مدى تقديم المعلومات لعمال المؤسسة حول طرق الوقاية من حوادث العمل.	1.71	0.45
6	معرفة من هي الفئة من العمال التي هي في حاجة الى الوقاية من حوادث العمل.	1.69	0.46
7	معرفة الإجراء الذي يتخذه العامل من اجل الحفاظ على سلامته.	1.57	0.49
8	معرفة رأي عمال المؤسسة حول التكوين الذي تلقوه كافي أو غير كان للوقاية من حوادث العمل .	1.54	0.50
9	معرفة مدى كفاية معدات الوقاية في حماية عمال المؤسسة من مختلف الحوادث .	1.50	0.50

0.50	0.45	معرفة الإجراء الأمني الذي ينقص العمال الذين تعرضوا الى حوادث.	10
0.49	1.39	معرفة مدى توعية وتحسيس عمال المؤسسة بمختلف حوادث العمل.	11
0.48	1.37	معرفة مشاركة العمال في أيام توعية أو لقاءات فيما يخص السلامة المهنية .	12
0.48	1.36	معرفة مدى تعرض العمال الى حوادث عمل خلال مسيرتهم المهنية في المؤسسة .	13
0.47	1.33	التوصل الى فهم أسباب حوادث العمل التي وقعت لعمال المؤسسة.	14

يتضح من الجدول رقم (15) يوضح مساهمة أساليب التوعية و الوقاية من حوادث العمل ، وهذا من خلال المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حول أساليب التوعية و الوقاية حسب المساهمة ، حيث أن المؤسسة تعمل جاهدة على غرس ثقافة السلامة المهنية لدى العمال وهذا من خلال الإتصال بهم وتشجيع الحوار بينهم وهذا من اجل معرفة أي فئة من العمال الذين هم بحاجة ماسة الى توعية وتثقيف وتعليم ، و أن الحوادث الذي شاهده في المؤسسة نتيجة للإستهزاء و التهور و التراخي وعدم إرتداء معدات الوقاية الشخصية ، وكذلك العمل الفردي للإثبات الذات ، وحسب رأي أفراد العينة فإن العمال الأصغر سنا هم بحاجة الى الوقاية من حوادث العمل وذلك لكونهم لا يتخذون الحذر المطلوب أثناء العمل وتتميز سلوكياتهم بالتهور في العمل وهذا كله في المرتبة الاولى أما في المرتبة الثانية من حيث المساهمة فتقديم المعلومات و النصائح و الإرشادات بين العمال و يوعون بعضهم بعض حول إستخدام معدات الوقاية الشخصية ، أما فيما يخص تقديم المعلومات من طرف المسؤولين حول طرق الوقاية فيأتي في المرتبة الثالثة ، أي أن المعلومات تقدم لهم شفويا وهذا يوميا من أجل الحيطه و الحذر في العمل و التشديد على إستعمال وسائل الوقاية الشخصية ، أما فيما يخص محتوى الملصقات المتعلقة بأساليب التوعية يعني التنوع في المعلومات وشموليتها ، وهذا التنوع يدفع العمال الى الإطلاع عليها و الإستفادة منها لأنها توضح مخاطر حوادث العمل بصورة كافية وأن مرونتها تجعلهم أكثر إلتزاما بها وبعد ذلك يأتي الإجراء الذي يتخذه العامل من اجل الحفاظ على نفسه وهذا من خلال الأساليب التي أطلع عليها وهذا يحتل المرتبة الرابعة من حيث المساهمة أما في المرتبة الخامسة فيأتي الإجراء الذي يتخذه العامل من اجل الحفاظ على سلامته في وجود

الاطار فإنه يستعمل الإجراء الذي يتطلب هذا العمل الذي يريد ان ينجزه وهنا يكون عامل الخبرة هو الذي يحتم عليه إتخاذ الإجراء المناسب ثم يأتي بعد ذلك مشاهدة أشرطة الوقاية وتقديم المعلومات للعمال منهم المرتبة السادسة فكانت قليلة وهذا لأنها لا تبذل جهود في إقتناء هذا النوع للإستفادة أو قصور من طرف العمال أما فيما يخص العبارة الذي يليه فإن المؤسسة حريصة على ذلك لأن صمعتها تجعلها تتخذ كل الوسائل حول طرق الوقاية ، أما في المرتبة السابعة من حيث المساهمة معرفة الفئة التي هي في حاجة الى الوقاية من حوادث العمل هي فئة العمال الجدد لانهم الأكثر تعرضا للحوادث بعد ذلك يأتي الإجراء الذي يتخذه العامل من أجل الحفاظ على سلامته ، فإنه بأخذ الإجراء الأنسب و الذي لا يخلف ضرر له و لا لغيره وهذا في المرتبة الثامنة ، أما فيم يخص رأي العمال حول التكوين الذي تلقوه فإنه كافي ويصب في صالحهم و أنه يضمن لهم مزاولة أعمالهم بأمان و إرتياح كما عرفهم على مخاطر العمل وتغيرت سلوكياتهم الخاطئة التي توقفهم في حوادث عملهم وهذا العبارة في المرتبة التاسعة ، أما في المرتبة العاشرة من حيث المساهمة فمعرفة مدى كفاية معدات الوقاية فإن أفراد عينة الدراسة يدركون الأخطار المحدقة بهم وعليهم إرتداء هذه المعدات لأنها ضرورية ، اما في المرتبة الحادية عشرة من حيث المساهمة فهو الإجراء الذي يتخذه العمال الذين يتعرضون الى حوادث عمل بأنهم ليس لديهم تكوين كافي في العمل بالإضافة الى عدم إستعمال معدات الوقاية الفردية ، ثم يأتي بعد ذلك في المرتبة الثانية عشرة معرفة مدى توعية العمال بالحوادث التي تقع في المؤسسة وهذا يكون للعمال الجدد لديهم دراية بالحوادث التي تقع في المؤسسة و الأماكن التي يكون فيها العمل صعب وكذلك الزمن ، أما في المرتبة الثالثة عشرة فمعرفة مدى تعرض العمال الى حوادث خلال مسيرتهم المهنية في المؤسسة فإن هذه الأخير تسجل هذه الحوادث في سجلات لإحصائها في كل سنة و إتخاذ التدابير الكافية ومعرفة الأخطاء التي يقع فيها معظم العمال للتقليل منها أو الحد منها في المستقبل أما في المرتبة الأخيرة الوصول الى فهم أسباب هذه الحوادث التي وقعت لعمال المؤسسة ، وهذا من اجل معرفة السبب الحقيقي في ذلك والبحث عنه وهذا من اجل معالجة هذه الظاهرة التي أصبحت تنهك كاهل المؤسسات وكذلك الافراد .وعموما ومن خلال إستجابات أفراد العينة حول هذا المحور الذي يخص مساهمة أساليب التوعية و الوقاية وترجمة هذه الإستجابات الى أرقام ، نقول أن هذه الفرضية قد تحققت .

4- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية الثالثة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزى الى المؤهل الدراسي .

للإجابة على هذه الفرضية إستعان الباحث بأسلوب تحليل التباين الأحادي لإختبار دلالة الفروق ، ويظم هذا المتغير ثلاث مستويات هي : الجامعي ، الثانوي ، المتوسط ، وقد جاءت نتائج التباين الأحادي حسب ما يظهر في الجدول رقم (16) .

الجدول رقم (16) يوضح تحليل التباين الاحادي للتكوين في مجال السلامة المهنية تبعا لمتغير المؤهل الدراسي .

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.50	0.25	2	1.723	0.187
داخل المجموعات	9.26	0.14	63		
المجموع	9.76		65		

يتضح في الجدول رقم (16) أن ف المحسوبة (1.723) أصغر من ف الجدولة عند مستوى دلالة (0.187) غير دلالة إحصائية ، وعليه يقبل الفرضية الصفرية H_0 وهي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تبعا لمتغير المؤهل الدراسي .

- إن التكوين في مجال السلامة المهنية لا يتأثر كثيرا بالمؤهل الدراسي ، وأن العمال على إختلاف مؤهلاتهم الدراسية لهم نفس المهام الموكلة إليهم ، وبالتالي يتلقون نفس التكوين وذلك على إختلاف تخصصاتهم لذلك كانت إستجابتهم حول واقع التكوين تقريبا متماثلا .

ويرى الطالب الباحث أن للتكوين أنواع مختلفة ولكل نوع نتائج معينة ، وأهداف معينة بالنسبة الى المؤسسة و أن إختيار أي نوع من التكوين يرجع الى طبيعة المؤسسة وكذلك الأهداف المسطرة للوصول إليها و من هذه الفكرة فإن التكوين في مجال السلامة المهنية يحضى بإهتمام كبير لأن سمعة المؤسسة أصبحت تضاهي المؤسسات الأجنبية خارج الوطن .

5- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية الرابعة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين في مجال السلامة المهنية تعزى الى السن . للإجابة على هذه الفرضية إستعان الباحث بأسلوب تحليل التباين الأحادي لإختبار دلالة الفروق لفئات السن ، لمعرفة الفروق بين كل فئة و الفئات الأخرى ويظم هذا المتغير ثلاثة فئات هي : أقل من 30 سنة ، من 31 سنة الى 40 سنة و أخيرا أكبر من 41 سنة وقد جاءت نتائج التباين الأحادي حسب ما يظهر في الجدول رقم (17)

الجدول رقم (17) يوضح تحليل التباين الأحادي للتكوين في مجال السلامة المهنية

تبعاً لمتغير السن .

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.26	0.13	2	0.876	0.421
داخل المجموعات	9.50	0.15	63		
المجموع	9.76		65		

يتضح من الجدول رقم (17) أن ف المحسوبة (0.876) اصغر من ف المجدولة عند مستوى

دلالة (0.421) ودرجة حرية (2) غير دالة إحصائية و عليه تقبل الفرضية الصفرية H_0 وهي :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين في مجال السلامة المهنية تبعاً لمتغير السن .

إن التكوين في مجال السلامة المهنية لا يتأثر كثيراً بالسن و إن العمال على إختلاف الفئات العمرية لهم نفس المهام الموكلة إليهم ، وبالتالي يتلقون نفس التكوين وذلك على إختلاف تخصصاتهم ، لذلك كانت إستجاباتهم حول واقع التكوين تقريبا متماثلاً .

يحتل التكوين مكانة محورية ضمن الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة حيث تعتبر مؤسسة سونلغاز في مقدمة المؤسسات الوطنية من حيث إهتمامها بعملية التكوين إذ أن أغلب العمال قد إستفادوا بدرجات متفاوتة من الفترات التكوينية أي أن كل الفئات العمرية تلقوا تكوينات وليس هناك تحيز أو محسوبة لأن تقنيات التكوين في هذا المجال تكون أكثر فعالية وتحكم لاسيما إذا تعلقت التقنية بالتحكم في الوسائل المستعملة من طرف العمال وكذلك السرعة في التدخل .

6- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية الخامسة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين في مجال السلامة المهنية تعزى الى الأقدمية في العمل الحالي .

للإجابة على هذه الفرضية إستعان الباحث بأسلوب تحليل التباين الأحادي لإختبار دلالة الفروق ، ويظم هذا المتغير ثلاث فئات هي : أقل من (10) سنوات ، من (11) الى (20) سنة ، وقد جاءت نتائج التباين الأحادي حسب ما يظهر في الجدول رقم (18)

الجدول رقم (18) يوضح تحليل التباين الأحادي للتكوين في مجال السلامة المهنية تبعا لمتغير الاقدمية في العمل الحالي .

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.20	0.10	2	0.678	0.511
داخل المجموعات	9.56	0.15	63		
المجموع	9.76		65		

يتضح من الجدول رقم (18) أن ف المحسوبة (0.678) أصغر من ف المجدولة عند مستوى دلالة (0.511) ودرجة حرية (2) غير دالة إحصائية وعليه تقبل الفرضية الصفرية H_0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين في مجال السلامة المهنية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل الحالي .

إن التكوين في مجال السلامة المهنية لا يتأثر كثيرا بالأقدمية في العمل الحالي لأنه موجه الى كل الفئات العمرية و أن لهم نفس المهام الموكلة إليهم وهذا على إختلاف تخصصاتهم ، وبالتالي كانت إستجابتهم حول التكوين تقريبا متماثلة و عليه فإن التكوين في مجال السلامة المهنية يعتبر التجديد و الترميم لها وهو قديم من المعلومات ، حيث يكسب العامل المرونة في حياته العملية ، وتصبح لديه قناعة بأن عصر الروتين الممل و الإجراءات الطويلة قد ذهب وحل محلها المرونة وتبسيط الأشياء و الإجراءات ، وإن المؤسسة تسعى الى تبني أساليب التحول من مؤسسة تقليدية الى مؤسسة متعلمة من خلال رؤية إستراتيجية واضحة وأن ذلك يزيد من فرص التكوين لكل الفئات .

7- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية السادسة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأساليب التوعوية و الوقاية تعزى الى المؤهل الدراسي .
للإجابة على هذه الفرضية إستعان الباحث بأسلوب تحليل التباين الأحادي لإختبار دلالة الفروق ،
ويظم هذا المتغير ثلاث مستويات هي : الجامعي ، الثانوي ، المتوسط ، وقد جاءت نتائج التباين
الأحادي حسب ما يظهر في الجدول رقم (19)
الجدول رقم (19) يوضح تحليل التباين الاحادي للأساليب التوعوية و الوقاية تبعا لمتغير المؤهل
الدراسي .

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	41.94	20.97	2	3.165	0.049
داخل المجموعات	417.51	6.62	63		
المجموع	459.45		65		

يتضح في الجدول رقم (19) أن ف المحسوبة (3.165) أكبر من ف الجدولة عند مستوى دلالة (0.049) ودرجة حرية (2) هي دالة إحصائية أي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعوية و الوقاية تبعا لمتغير المؤهل الدراسي .

الجدول رقم (20) يوضح نتائج إختبار شيفية البعدي لدلالة الفروق للمؤهل الدراسي .

المؤهل الدراسي	جامعي			ثانوي			متوسط		
	فروق المتوسطات	الإحراف المعياري	مستوى الدلالة	فروق المتوسطات	الإحراف المعياري	مستوى الدلالة	فروق المتوسطات	الإحراف المعياري	مستوى الدلالة
جامعي				-1.78	0.71	0.015	-0.43	1	0.666
ثانوي	1.78	0.71	0.015				1.35	1	0.215
متوسط	0.43	1	0.666	-1.35	1.07	0.215			

يلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن هناك فروقا في المتوسطات الحسابية تبعا للمؤهل الدراسي في أساليب التوعية و الوقاية لدى عينة الدراسة ، وهذه الفروق متفاوتة من تخصص لآخر فقد جاءت لصالح من هم بمستوى اعلى على حساب المستوى الادنى (المتوسط) حيث بلغت درجتها (043) وبتأخراف معياري (1) لصالح المتوسط وهو أدنى فرق بينما ان أعلاها لصالحمستوى الجامعي بـ (1.78) و بتأخراف معياري (0.71) رفقة الثانوي بقيمة (1.78) و إنحراف معياري (0.71) فقد جاءت الفروق بين مستوى الجامعي ومستويات (الثانوي، المتوسط) فقد كانت على حساب الجامعي ولفائدة مستوى الثانوي ومستوى المتوسط وقد جاءت درجتها (1.78،0.43) و بتأخراف معياري قيمته (0.17) أما نتائج فروق المتوسطات بين المستوى الثانوي ومستويات (الجامعي، المتوسط) فكانت لصالح الثانوي بقيمة (1.78)،(1.35) وبتأخراف معياري (0.71) (1.07) على التوالي ، فقد جاءت الفروق بين مستوى المتوسط ومستويات (الجامعي، الثانوي) فكانت لصالح الجامعي على المتوسط بقيمة (1.78) و بتأخراف معياري (0.71) وكانت لصالح الثانوي على المتوسط بقيمة (1.35) و بتأخراف معياري (1.07) وهذه الفروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) و من خلال ما تم عرضه من نتائج متعلقة بالفروق في المتوسطات الحسابية الخاصة بدرجات أساليب التوعية و الوقاية بين أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مستوي أساليب التوعية و الوقاية لدى عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي وبناء على ذلك فإننا نقبل الفرضية .

8- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية السابعة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأساليب التوعية و الوقاية تعزى السن . للإجابة على هذه الفرضية إستعان الباحث بأسلوب تحليل التباين الأحادي لإختبار دلالة الفروق لفئات السن بين كل فئة و الفئات الأخرى ، ويظم هذا المتغير ثلاث فئات هي : أقل من 30 سنة ، من 31 الى 40 سنة ، أكبر من 41 سنة ، وقد جاءت نتائج التباين الاحادي حسب ما يظهر في الجدول رقم (21).

الجدول رقم (21) يوضح تحليل التباين الأحادي لأساليب التوعية والوقاية تبعا لمتغير السن .

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	6.17	3.08	2	0.429	0.653
داخل المجموعات	453.28	7.19	63		
المجموع	459.45		65		

يتضح من الجدول رقم (21) أن ف المحسوبة (0.429) أصغر من قيمة ف المجدولة و هي غير دالة إحصائية دلالة (0.653) ودرجة حرية (2) و عليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فأساليب التوعية و الوقاية تبعا لمتغير السن، حيث أن الإدارة تؤكد حرصها على هذا الجانب في توعية وتذكير العمال دون إستثناء (عمال جديد ، عامل قديم) على إتباع تعليمات السلامة المهنية و متابعتها بصفة منتظمة يطلع عليها العمال ، و التغيرات التي طرأت و المخاطر التي تقع لهم نتيجة التغيرات التي تحدث لهم في أعمالهم .

إن أساليب التوعية و الوقاية لا تتأثر كثيرا بالسن ، و أن العمال على إختلاف السن لهم نفس المهام الموكلة إليهم و بالتالي يتلقون نفس أساليب التوعية و الوقاية وذلك على إختلاف تخصصاتهم لذلك كانت إستجاباتهم حول هذه الأساليب جد متماثلة تقريبا .

حيث أن الإدارة تؤكد حرصها الشديد على هذا الجانب في توعية و تذكير العمال دون إستثناء على إتباع تعليمات السلامة المهنية و متابعتها بصفة منتظمة يطلع العمال عليها و التغيرات التي طرأت و المخاطر التي تقع لهم نتيجة التغيرات التي تحدث لهم في أعمالهم .

9- النتائج المتعلقة بالإجابة عن الفرضية الثامنة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأساليب التوعية و الوقاية تعزى الأقدمية في العمل الحالي . للإجابة على هذه الفرضية إستعان الباحث بأسلوب تحليل التباين الأحادي لإختبار دلالة الفروق ويظم هذا المتغير ثلاث فئات هي :

أقل من 10 سنة ، من 11 الى 20 سنة ، أكبر من 21 سنة ، وقد جاءت نتائج التباين الاحادي حسب ما يظهر في الجدول رقم (22)

الجدول رقم (22) يوضح تحليل التباين الأحادي لأساليب التوعية والوقاية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل الحالي .

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	16.74	8.37	2	1.191	0.311
داخل المجموعات	442.71	7.02	63		
المجموع	459.45		65		

يتضح من الجدول رقم (22) أن ف المحسوبة (0.678) أصغر من قيمة ف المجدولة و هي غير دالة إحصائية دلالة (0.311) ودرجة حرية (2) وعليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ف أساليب التوعية و الوقاية تبعا لمتغير الأقدمية في العمل الحالي.

إن أساليب التوعية و الوقاية لا تتأثر كثيرا بالأقدمية ، وأن العمال على إختلاف أقدميتهم لهم نفس المهام الموكلة إليهم وبالتالي يتلقون نفس الأساليب في التوعية و الوقاية وذلك على إختلاف تخصصاتهم لذلك كانت إستجاباتهم حول هذه الأساليب ، والتي تلعب دورا هاما في إحساس العامل بالراحة و الطمأنينة ، والتي من خلالها يحقق ذاته ويولد لديه الشعور بالأمن و السلامة على مستقبله ، وهذا ما يؤكد المسؤول عن الامن و السلامة المهنية للمؤسسة .

ليس هناك تميزا وتهميش عامل عن عامل (عامل جديد ، عامل قديم) وكذلك المناخ التنظيمي السائد هذا ما يجعل العامل في حالة نفسية أفضل ، لأن ذلك يعني أن المؤسسة تقدر و تعترف بالعامل ليسوا كأجراء و إنما كعناصر فعالة في المؤسسة .

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة :

1- نتائج الفرضية 01:

إن التكوين نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تزيد من معدلات أدائهم ، لأن التغيرات التي يشهدها العالم تستدعي المواكبة وهذا من أجل نجاح المؤسسات ، وبالنظر إلى البيانات المتعلقة بالتكوين في مجال السلامة المهنية نجد انه يلعب دورا مهما في تحقيق الأمن و السلامة لدى العمال فكلما زادت إستفادة العامل من فرص التكوين

كلما زادت قدرته المهنية في أداء المهام المسندة إليه وكذلك قلة الأخطاء مما ينعكس على تحسين الأداء و الذي يؤثر إيجابيا على إنتاجية المؤسسة ككل ، وهذه الأخيرة تسعى جاهدة لإستثمار الموارد البشرية و العمل على تنميتها وتحسين قدراتها حيث يحتل مكانه هامة ضمن السياسات العامة للمؤسسة ، ولأنه يساهم بشكل فعال في تحقيق أهدافها و من خلال الجدول رقم (14) يتضح مساهمة التكوين في مجال السلامة في تمكين العمال من تحقيق رغباتهم ، أما البيانات المتعلقة بأساليب التوعية فتظهر في الجدول رقم (15) و قد جاءت مرتبة حسب مساهمتها حيث أن المؤسسة تعمل جاهدة في هذا المجال بالقيام بحملات تحسيسية في كل المقاطعات التابعة لها وكذلك الندوات ، كما أنها تعمل على إيجاد المناخ الذي يشجع العمال على تقديم النصائح و الإرشادات فيما بينهم وخاصة في إستخدام معدات الوقاية أو الإستفسار عن أشياء في مجال العمل ، وإطلاقا من هذه الخلفية يمكن القول أن العمال بالمؤسسة تمكنوا بفضل التكوين و أساليب التوعية من إمتلاك الفعالية

2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

إنطلاقا من ترتيب بنود الفرضية حسب المساهمة كما هو موضح في الجدول رقم (14) تأتي المعلومات المقدمة حول طرق إستخدام التجهيزات الخاصة بالعمل ، وكذلك الحرص على التوعية بالأخطار المرتبطة بالعمل في فترة التكوين وكذلك الإعلام حول مختلف حوادث العمل التي يتعرض لها العمال في المؤسسة و في الأخير مساعدة التكوين في تجنب حوادث العمل وهذه البنود جميعها في الرتبة الأولى المتوسط الحسابي (2) وعليه فإنه تتجلى لنا فكرة السلامة و الأمن للفرد لأن الحوادث التي تقع في العمل غالبا ما تحدث نتيجة نقص الكفاءة ، أي أن الأفراد غير متدربين أما في الرتبة الثانية فهي الإعلام حول الحركات الخطيرة التي يجب تجنبها بالإضافة إلى مساهمة التكوين الذي تلقوه في مجال السلامة المهنية ضف على ذلك مساهمة التكوين في معرفة أخطار العمل وهذه البنود الثلاثة بمتوسط حسابي (1.98) أي أن التكوين الذي تلقوه له مساهمة و مساهمة في معرفة الأخطار في كونه يجعل الفرد قادرا على مزاولة مهام عمل في هدوء و رزانة وكذلك الإطلاع على أحدث الأساليب و الإجراءات الصحيحة في مجال العمل أرغونوميا وفي المرتبة الأخيرة مساهمة التكوين في معرفة أخطار العمل وهذا بمتوسط حسابي (1.90) لأن التكوين في هذا المجال يكسب الفرد الخبرة في ذلك ويساعده على ذلك في إتخاذ الإجراء المناسب و الأصح ، وكذلك تكون لديه المعرفة في الأماكن التي تكون محل خطر ، وهذه النتائج تتفق مع جزء من دراسة (الغامدي،2000)،(قويدر،2002)،(شغلال،2009) ، أما دراسة (الربيع،2011)

فتؤكد على مساهمة التكوين بصفة عامة في تحسين وجودة الحياة في مجال العمل مما يحجب الفرد في عمله ، ويساعد هذا التكوين في التأثير على سلوك الأفراد و أداء مهامهم .
و في نظرية إتخاذ القرار (ليكرت) ألفت بأن التكوين المستمر عامل أساسي في تقوية الدافعية للعامل .

أما نظرية اندرج الهرمي (ماسلوا) توضح بأن التكوين ضروري لأن الإنسان العامل يحتاج الى تلبية حاجات فنية و مهارات لا تتوفر إلا عن طريق التكوين الدائم و المستمر للعامل .
أما نظرية (ماكليلند) في الحاجات تؤكد أن من بين الحاجات التي يرغب فيها العامل هي الحاجة الى تحقيق الذات و لا يهتم هذا إلا عن طريق التكوين و تنمية القدرات لتعبر عن المهارات بالأسلوب الذي تحقق ذاتية العامل في الموقع العملي . (المرسي ، إدريس،2002،ص:361)

3- مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

جاء ترتيب بنود أساليب التوعية و الوقاية حسب المساهمة كما هو موضح في الجدول رقم (15) في الرتبة الأولى معرفة مدى تعرض أفراد العينة الى حوادث عمل و كذلك معرفة أي فئة من العمال الذين يحتاجون الى أساليب التوعية و الوقاية ، وهذا بمتوسط حسابي (1.93) وهذا ليكون العمال على دراية بالحوادث التي تقع في المؤسسة حتى يأخذون الحيطة و الحذر في المستقبل و الفئة التي تكون مستهدفة للحوادث و التي تو في أمس الحاجة الى توعية و إرشاد أو نصائح ، وفي المرتبة الثانية معرفة تبادل المعلومات بين عمال المؤسسة فيما بينهم حول الإرشادات و التوصيات وهذا بمتوسط حسابي (1.90) وهذا يكون في وسط مناخ تنظيمي جيد و ملائم يساعد على تقديم المعلومات و النصائح فيما بينهم حول سير العمل أو استعمال معدات الوقاية و الرتبة الثالثة و بمتوسط حسابي (1.86) معرفة مدى تقديم المعلومات من طرف المسؤولين لعمال المؤسسة حول أساليب التوعية و هذا راجع الى شخصية المسؤول و مدى حرصه على العمال بتقديم المعلومات مهما كانت و كذلك طريقة سير العمل و في الرتبة الرابعة معرفة فهم عمال المؤسسة لمحتوى الملصقات المتعلقة بأساليب التوعية و الوقاية و هذا بمتوسط حسابي (1.72) وهذا يرجع الى العمال بالدرجة الاولى الى معرفة وفهم ما يوجد في الملصقات وكذلك شكلها و موضعها ، أما في الرتبة الخامسة معرفة الأجراء الذي يتخذه العامل من أجل الحفاظ على سلامته في وجود الأخطار وهذا بمتوسط حسابي (1.71) وهذا راجع الى العامل و العمل الذي يقوم به في إتخاذ الإجراء المناسب وهذا من أجل سلامته ، أما في الرتبة السادسة فمعرفة مدى مشاهدة عمال المؤسسة للأشرطة التي تهتم بأساليب التوعية و الوقاية وهذا مع

العبرة التالي ، تقديم المعلومات لعمال المؤسسة حول طرق الوقاية من حوادث العمل وهذا بمتوسط حسابي (1.69) وهذا راجع الى العمال و مدى إهتمامهم بالأشرطة المتعلقة بالوقاية ، أما تقديم المعلومات فتكون من طرق المسؤولين عن الأمن و السلامة وهذا بتقديم توجيهات و نصائح حول طرق و أساليب الوقاية من مختلف الأخطار المتعلقة بالعمل أما في الرتبة السابعة معرفة الفئة من العمال التي هي في حاجة الى الوقاية من حوادث العمل وهذا بمتوسط حسابي (1.57) معرفة الفئة المستهدفة للحوادث وهذا لوضع برنامج يخصهم على الحيطه و الحذر لأنهم لا يتخذون الحذر اثناء العمل و السلوكات الطائشة في العمل و في الرتبة الثانية معرضة الاجراء الذي يتخذه العامل من اجل الحفاظ على سلامته وهذا بمتوسط حسابي (1.54) وهذا يرجع الى العامل في إتخاذ الإجراء الذي يراه مناسب للوقاية من الاخطار ، وفي الرتبة التاسعة معرفة رأي عمال المؤسسة حول التكوين الذي تلقوه كافي أو غير كافي للوقاية من حوادث العمل وهذا بتوسط حسابي (1.54) فائدة التكوين في هذا المجال هو الوقاية من حوادث العمل وكذلك التوعية الجيدة وسائل العمل الجيدة و في الرتبة العاشرة معرفة مدى كفاية معدات الوقاية في حماية عمال للمؤسسة وهذا بمتوسط حسابي (1.50) الامن و السلامة تتطلب معدات شخصية يجب على المؤسسة أن توفرها و بالنوعية الجيدة وهذا لطبيعة العمل و في الرتبة الحدية عشرة معرفة الاجراء الامني الذي ينقص العمال الذين تعرضوا الى حوادث وهذا بمتوسط حسابي (1.45) وهذا راجع الى الفرد والاجراء الذي لم يتخذه وقد يتسبب في حادث ، و الرتبة الثانية عشرة معرفة مدى توعية وتحسين عمال المؤسسة بمختلف حوادث العمل وهذا بمتوسط حسابي (1.39) تقوم الإدارة بتوعية وتحسين عمالها بمختلف حوادث العمل الخطيرة التي تقع في أماكن العمل وفي الرتبة الثالثة عشرة معرفة مدى تعرض عمال الى حوادث خلال مسيرتهم المهنية في المؤسسة وهذا بمتوسط حسابي (1.37) وهذا راجع الى تصريحات العمال عن الحوادث التي تقع لهم أثناء تواجدهم في مكان العمل و في الرتبة الرابعة عشرة معرفة مدى كفاية معدات الوقاية في حماية عمال المؤسسة وهذا بمتوسط حسابي (1.36) وهذا يتعلق بالمؤسسة ومدى حرصها على أمن وسلامة عمالها بتوفير أو عدم توفير هذه المعدات الضرورية للعمل و الرتبة الأخيرة التعرف على وجهة نظر عمال المؤسسة حول التكوين الذي قاموا به فيما يخص كفايته أو عدم كفايته للوقاية من حوادث العمل وهذا بمتوسط حسابي (1.33) وهذا يخص العمال ومدى تطبيقهم ، لأن أساليب التوعية و الوقاية وطرق العمل لها مساهمة في توعية العامل من أجل أخذ الحيطه و الحذر فإن كانت سهلة المفهوم وبسيطة يتفاعل معها العامل وتكون الحوادث قليلة وإن كانت

صعبة وغير مفهوم وغير موضوع في موضعها تكون الحوادث ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (قويدر،2002) و (شعلا،2009)

4- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزى الى المؤهل الدراسي .

و باستخدام الأسلوب الاحصائي ، تحليل التباين ، إتضح أن قيمة ف غير دالة إحصائية مما يدل على أن الفرضية الثالثة ليست محققة وهذا راجع الى أن التكوين في مجال السلامة المهنية لا يتأثر بالمؤهل الدراسي ، وأن العمال على إختلاف مؤهلاتهم الدراسية لهم نفس المهام الموكلة إليهم ، وعليه فإنهم يتلقون نفس التكوين ، وأنه من الأمور الضرورية التي يحتاجها لكل عامل بغض النظر عن مؤهله الدراسي وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة (النجار،2011) .

5- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزى الى السن، و باستخدام الأسلوب الاحصائي ، تحليل التباين ، إتضح أن قيمة ف غير دالة إحصائية مما يدل على أن الفرضية الرابعة ليست محققة وهذا راجع الى أن التكوين في مجال السلامة المهنية لا يتأثر بالسن ، وأن العمال على إختلاف أعمارهم لهم نفس المهام الموكلة إليهم ، وعليه فإنهم يتلقون نفس التكوين ، وأن غيابه يؤثر على كل العاملين بغض النظر عن سنهم وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة (النجار،2011) .

6- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزى الى الأقدمية في العمل الحالي .

و باستخدام الأسلوب الاحصائي ، تحليل التباين ، اتضح أن قيمة ف غير دالة إحصائية مما يدل على أن الفرضية الخامسة ليست محققة وهذا راجع الى أن التكوين في مجال السلامة المهنية لا يتأثر الأقدمية في العمل الحالي ،لأنه موجه الى كل الفئات العمرية وأن العمال على إختلاف أقدميتهم لهم نفس المهام الموكلة إليهم ، وعليه فإنهم يتلقون نفس التكوين ، وأن غيابه يؤثر على كل العاملين بغض النظر عن أقدميته وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة (النجار،2011) .

7- مناقشة نتائج الفرضية السادسة :

يتضح جليا أن التركيز على المؤهل الدراسي مسلمة لا مفر منها خاصة أن مجال أساليب التوعية و الوقاية أصبح يعني بالاهتمام المدروس و الموجه حسب المعطيات الداخلية و الخارجية للمؤسسة وهذه الأخيرة لا يمكن نقلها إلا من طرف عمال مؤهلين علميا لذا نجد أن العمال الذين لديهم مستوى جامعي هي الفئة المستهدفة ولديهم قابلية أكثر وهذا لسهولة تلقي وهضم المعلومة حين تبين هذه الفرضية من حيث الفروق في المتوسطات الحسابية تبعا لمتغير المؤهل الدراسي أنه كلما ارتفع المؤهل الدراسي كلما زاد ذلك في شعور العامل بدرجة أعلى في أساليب التوعية و الوقاية التي جاءت نتائج المتوسطات الحسابية لصالح المؤهلات الدراسية العليا على حساب من هم بمؤهل أدنى فكانت الفروق لصالح مستوى الجامعي ، و الثانوي على حساب المتوسط وذلك للاختلاف في المستوى المعرفي للأفراد من حيث المؤهلات و المعارف و أنهم كثر قدرة على تلقي المعلومات ممن هم أقل مستوى من المعرفة و المهارات أكثر ، تسمح لهم بالتصرف بحرية أكبر أثناء ممارسة مهامهم وجاءت النتائج تدل على وجود فروق في أساليب التوعية و الوقاية حسب المؤهل الدراسي وهذا لصالح من هم بمستوى أعلى .

ولقد أكدت نظريات التكوين الإداري على مساهمة التباين في تحديد المستوى الدراسي وعلى مبدأ التخصص الدراسي المتوافق مع التخصص المهني للمواءمة بين التخصص الدراسي و العملي و في نفس الوقت خاصة في ظل التطور الحاصل في مجال التكوين و بالخصوص على مستوى الآلات و المعدات المستعملة ومن خلال المقابلة مع رئيس المستخدمين ومع مسؤول التكوين و التكوين أكدوا بأن في السنوات الأخيرة أصبح التركيز على المؤهل الدراسي ووضع شروط تأهيلية في رفع المستوى نظرا لتلقي الكثير من المشاكل من طرف العمال و بالأخص المواد التقنية .

8- مناقشة نتائج الفرضية السابعة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال أساليب التوعية و الوقاية تعزى الى السن .

و باستخدام الأسلوب الاحصائي ، تحليل التباين ، اتضح أن قيمة ف غير دالة إحصائية مما يدل على أن الفرضية السابعة ليست محققة وهذا راجع الى أن أساليب التوعية و الوقاية لا تتأثر بالسن وأن العمال على اختلاف أعمارهم لهم نفس المهام الموكلة إليهم ، وعليه فإنهم يتلقون نفس أساليب التوعية و الوقاية، وهي من الأشياء المهمة في الحياة الدراسية لكل عامل بغض النظر عن عمره .

9- مناقشة نتائج الفرضية الثامنة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال أساليب التوعية والوقاية تعزى الى الأقدمية في العمل الحالي .
و باستخدام الأسلوب الاحصائي ، تحليل التباين ، اتضح أن قيمة ف غير دالة إحصائية مما يدل على أن الفرضية الثامنة ليست محققة وهذا راجع الى أن أساليب التوعية والوقاية لا تتأثر كثيرا بالأقدمية في العمل الحالي ،لأنهم يتلقون نفس الأساليب في التوعية والوقاية ، وأن العمال على اختلاف أقدميتهم لهم نفس المهام الموكلة إليهم ، لأن هذه الأساليب موجهة لكل العاملين دون تمييز لأن حياة العامل فوق كل اعتبار ، لأن لها درجة عالية من المساهمة في بيئة العمل ومن الأمور الأساسية التي يحتاجها كل عامل بغض النظر عن الأقدمية التي يتمتع بها كما أنها لا تتفق مع دراسة (دقيش،2006) حيث ترى أن الوعي الوقائي لدى العامل يرتبط ارتباط وثيق بمستوى الخبرة لدى العامل من حيث السرعة في تلقي المعلومات وتوظيفها في أسرع وقت ممكن و إستيعابها و تطبيقها في الميدان لتفادي الحوادث المتوقعة له وهذا يتجلى في إعتبار النوعية الوقائية فعالة لتطوير الفكر الأمني .

ثالثا: مناقشة عامة :

من خلال هذه الدراسة التي تم إجرائها حول مساهمة السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل في مديرية الكهرباء والغاز بالأغواط .
وأظهرت النتائج على أن التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية على مستوى المؤسسة لهم مساهمة أساسية في التقليل من ظاهرة حوادث العمل وهذا في ظل إستراتيجية محكمة في عملية التكوين وهذا من أجل زيادة الإهتمام بالعنصر البشري، وإيجاد الحلول المناسبة. ومن خلال النتائج المستخلصة من تحليل إستجابات أفراد العينة تبين لنا أن أغلبهم أكدوا على مساهمة هذين البعدين في الحد من هذه الظاهرة وهذا من خلال إكتسابهم طرق عمل جديدة وكذلك سلوكيات جديدة وزيادة ثقتهم في أنفسهم في أماكن عملهم وتتفق نتائج هذه الفرضية مع ما جاء من نتائج في دراسة قويدر(2009) .

كما أظهرت نتائج الفرضية الجزئية الأولى حول مساهمة التكوين الذي يتلقاه عمل مديرية الكهرباء والغاز بالأغواط حول السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل وهذا حسب المساهمة حيث جاء ترتيب عبارات البعد الأول الخاص بالتكوين ، كل من عبارة المعلومات المقدمة حول طرق إستخدام التجهيزات الخاصة بالعمل وكذلك الحرص على التوعية بالأخطار المرتبطة بالعمل

، إضافة إلى الإعلام حول مختلف حوادث العمل التي يتعرض لها العمال ، وكذلك الإعلام حول مختلف الحوادث وفي الأخير ، الاستفادة من التكوين في مجال السلامة المهنية وهذا كله ، بمتوسط حسابي (02) وإنحراف معياري (00) ويمكن تفسير ذلك إلى درجة الوعي لدى العمال وكذلك الحرص الشديد على صحتهم وأمنهم وهذا ما أدى إلى شعورهم بالقدرة على أداء مهامهم بحرية وإستقلالية أكبر نظرا لإمتلاكهم المعارف والمعلومات اللازمة وتتفق نتائج هذه الفرضية مع دراسة الغامدي(2000) ، قويدر(2002) ، شعلال(2009) على مساهمة التكوين في مجال السلامة المهنية ، أما دراسة الربيع(2011) فتؤكد على مساهمة التكوين بصفة عامة في تحسين وجودة الحياة في مجال العمل مما يجب الفرد في عملية .

كما دلت نتائج الفرضية الجزئية الثانية على مساهمة أساليب التوعية والوقاية في الحد من حوادث العمل ، وهذا يمكن إرجاعه إلى أن الممارسات والآليات التي تعتمد عليها المؤسسة للإرتقاء بالسلامة المهنية سواء فرديا أو جماعيا أو تنظيميا وللتحول من منظمة تقليدية إلى منظمة متعلمة تسهم بشكل كبير في إحساس أفرادها بالسيطرة على أعمالهم حيث جاءت بنود هذا البعد حسب المساهمة أي في المرتبة الأولى معرفة مدى تعرض أفراد العينة إلى حوادث عمل وكذلك أي فئة من العمال الذين يحتاجون إلى توعية ، وهذا بمتوسط حسابي (1.93) وإنحراف معياري (0.24) وهذا ليكون العمال على دراية بالحوادث التي تقع في المؤسسة لأخذ الحيطة والحذر في المستقبل وكذلك معرفة الفئة المستهدفة للحوادث وفي الرتبة الثانية معرفة تبادل المعلومات بين عمال المؤسسة فيما بينهم حول أساليب التوعية والوقاية وهذا بمتوسط حسابي (1.90) وإنحراف معياري (0.28) وهذا يكون في وسط مناخ تنظيمي جيد ملائم وفي الرتبة الثالثة معرفة مدى تقديم المعلومات من طرف المسؤولين للعمال حول أساليب التوعية بالإضافة إلى فهم عمال المؤسسة لمحتوى الملصقات المتعلقة بأساليب التوعية والوقاية وهذا بمتوسط حسابي (1.86) وإنحراف معياري (0.34) وهذا يرجع إلى حرص لجان السلامة على تقديم كل المعلومات الخاصة بالسلامة المهنية وكذلك المؤهل الدراسي للعمال ومدى إقبالهم عليها ، أما في الرتبة الرابعة معرفة الاجراء الذي يتخذه العامل من أجل الحفاظ على سلامته في وجود الأخطار وهذا بمتوسط حسابي (1.72) وإنحراف معياري (0.44) وهذا يرجع إلى العامل الذي يقوم به في إتخاذ الإجراء المناسب في الوقت المناسب وفي الرتبة الخامسة معرفة الإجراء مدى مشاهدة عمال المؤسسة للأشرطة التي تهتم بأساليب التوعية والوقاية ، بالإضافة إلى معرفة مدى تقديم المعلومات لعمال المؤسسة حول طرق الوقاية من حوادث العمل وهذا بمتوسط حسابي (1.71)

وإنحراف معياري (0.45) وهذا يرجع الى العمال ومدى حبهم للأشرطة المتعلقة بالأمن والصحة في مجال العمل وكذلك دور الإدارة في خلق جو ملائم يتوفر على مشاهدة هذه الأشرطة الخاصة بالسلامة المهنية وكذلك حرص الادارة في تقديم المعلومات الضرورية حول طرق العمل والحوادث المتكررة ، وفي الرتبة السادسة معرفة فئة العمال التي هي بحاجة الى الوقاية من الحوادث وهذا بمتوسط حسابي (1.69) وإنحراف معياري(0.46) وهذا يدل على حرص الادارة على معرفة الفئة التي تحتاج الى تكوين وتكون دائما مستهدفة للحوادث وهذا من أجل تقادي هذه الظاهرة وفي المرتبة السابعة معرفة الاجراء الذي يتخذه العامل من أجل الحفاظ على سلامته وهذا بمتوسط حسابي(1.57) وإنحراف معياري (0.50) حيث أكد معظمهم على أن التكوين الذي تلقوه كان مفيد وأصبحوا يزاولون أعمالهم بسهولة وكذلك زيادة معرفتهم بالأخطار بالإضافة الى زيادة الثقة في أنفسهم في مواجهة الأخطار ، وفي الرتبة التاسعة معرفة مدى كفاية معدات الوقاية في حماية عمال المؤسسة وهذا بمتوسط حسابي(0.50) وإنحراف معياري (0.50) وهذا يرجع الى النقص في المعدات الخاصة بالحماية أو عدم توعية بإستخدام هذه المعدات ، وفي الرتبة العاشرة معرفة الإجراء الذي ينقص العمال الذين تعرضوا الى حوادث وهذا بمتوسط حسابي (0.45) وإنحراف معياري (0.50) وهذا يكون من طرف العمال الذين لم يتخذ الوقاية الشخصية الخاصة به في العمل الذي يقوم به ، وفي الرتبة الحادية عشر معرفة مدى توعية وتحسيس عمال المؤسسة بمختلف الحوادث في المؤسسة وهذا بمتوسط حسابي(0.49) وإنحراف معياري(0.49) وهذا يرجع الى الإقبال على هذه الحملات التحسيسية ومدى نجاحها والاساليب التي تتخذها الادارة في توعية عمالها وكذلك الاستفادة التي يتحصل عليها العمال ، وفي الرتبة الثانية عشر معرفة مشاركة العمال في أيام توعية أو لقاءات فيما يخص السلامة المهنية وهذا بمتوسط حسابي (1.37) وإنحراف معياري(0.48) وهذا يرجع الى الادارة وحرصها على توفير كل ما يلزم لتقديم لقاءات أو تظاهرات للإقناع عمالها في المشاركة في هذه التظاهرات لأنهم هم المعنيون بهذه اللقاءات وفي الرتبة الثالثة عشر معرفة مدى تعرض العمال الى حوادث عمل خلال مسيرتهم المهنية بالمؤسسة وهذا بمتوسط حسابي (1.36) وإنحراف معياري(0.48) وهذا يرجع الى العامل والحادثة التي تعرض لها بسيطة أو كبيرة أي ألزمته التوقف أو لا ، وفي الرتبة الأخيرة التوصل الى فهم أسباب حوادث العمل التي وقعت لعمال المؤسسة وهذا بمتوسط حسابي(1.33) وإنحراف معياري(1.47) وهذا يرجع الى التهاون واللامبالاة وعدم التركيز وكذلك عدم إستعمال

وسائل الوقاية الشخصية وكذلك ظروف العمل الصعبة خلال السنة وتتفق نتائج هذه الفرضية مع ما جاء في دراسة قويدر(2009) ووسائل التوعية الموجودة في المؤسسة .

دلت نتائج الفرضية الثالثة والتي تقول : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزى الى المؤهل الدراسي .

وبإستخدام الأسلوب الاحصائي (تحليل التباين) إتضح أن قيمة ف غير دالة إحصائية مما يدل على أن الفرضية ليست محققة ، وهذا راجع الى أن العمال على إختلاف مؤهلاتهم الدراسية لهم نفس المهام الموكلة إليهم ويتلقون نفس التكوين وهذا ما تؤكد دراسة النجار(2011) .

كما دلت نتائج الفرضية الرابعة والتي تقول : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزى الى السن .

وبإستخدام الأسلوب الاحصائي (تحليل التباين) تبين لنا أن قيمة ف غير دالة إحصائية مما يدل على أن الفرضية ليست محققة ، وهذا راجع الى ان التكوين في مجال السلامة المهنية لا يتأثر بالسن ، وأن العمال على إختلاف أعمارهم لهم نفس المهام الموكلة إليهم وهذا ما دلت عليه نتائج دراسة النجار(2011) .

كما كانت نتائج الفرضية الخامسة والتي تقول : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزى الى الأقدمية في العمل الحالي .

وبإستخدام الأسلوب الاحصائي (تحليل التباين) تبين لنا أن قيمة ف غير دالة إحصائية، مما يدل على أن الفرضية غير محققة وهذا راجع الى أن التكوين في مجال السلامة المهنية لا يتأثر بالأقدمية ، لأنه موجه الى كل الفئات العمرية وإن غيابه يؤثر على كل العاملين بغض النظر عن الأقدمية وهذا ما يتفق مع دراسة النجار(2011) .

وقد أشارت نتائج الفرضية السادسة والتي تقول : توجد فرق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية بين أفراد العينة تعزى الى المؤهل الدراسي .

وبإستخدام الاسلوب الاحصائي تبين لنا أن الفرضية محققة أي أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية تعزى الى متغير المؤهل الدراسي .

وعليه فإن هذه الفروق متفاوتة من تخصص الى آخر فقد جاءت لصالح من هم في مستوى أعلى على حساب المستوى الأدنى وإن أساليب التوعية لا يمكن نقلها إلا من طرف عمال مؤهلين علميا لذا نجد أن العمال الذين لديهم مستوى جامعي من الفئة المستهدفة ولديهم قابلية أكثر وهذا لسهولة هضم المعلومة .

وقد دلت نتائج الفرضية السابعة والتي نقول : توجد فرق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية بين أفراد العينة تعزى الى السن .

وبإستخدام الأسلوب الاحصائي (التحليل التباين) تبين لنا أن قيمة ف غير دالة إحصائية ، وهذا راجع الى أن أساليب التوعية والوقاية لا تتأثر كثيرا بالسن ، وإن العمال على إختلاف أعمارهم لهم نفس المهام الموكلة إليهم وبالتالي يتلقون نفس الأساليب في التوعية والوقاية وهي من الأشياء المهمة في الحياة العملية لكل عامل بغض النظر عن عمره .

أما نتائج الفرضية الثامنة والتي نقول : توجد فرق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية بين أفراد العينة تعزى الى الأقدمية في العمل الحالي .

وبإستخدام الأسلوب الأحصائي (تحليل التباين) تبين لنا أن قيمة ف غير دالة إحصائية مما يدل على أن الفرضية غير محققة وهذا راجع الى أن أساليب التوعية والوقاية لا تتأثر كثيرا بالأقدمية في العمل الحالي ، لأنهم يتلقون نفس الأساليب في مجال التوعية والوقاية وأن العمال على إختلاف أقدميتهم لهم نفس المهام الموكلة إليهم ، وأنها موجهة لكل العاملين دون تميز لأن الحياة فوق كل إعتبار ، كما أن نتائج هذه الفرضية لا تتفق مع دراسة دقيش(2006) حيث ترى أن الوعي الوقائي لدى العامل يرتبط إرتباط وثيق بمستوى الخبرة لدى العامل من حيث السرعة في تلقي المعلومات وتوظيفها .

خاتمة :

من خلال ما سبق عرضه في الفصول النظرية والتطبيقية ، وإستعراض لأهم أدبيات متغيرات الدراسة ، وتطبيق ما تم عرضه على مؤسسة الكهرباء والغاز الجزائرية ، من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها على عينة من أعوان مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الاغواط .

وفيما يلي سنحاول عرض لبعض نتائج الدراسة وبعض التوصيات التي نراها ضرورية :

1- النتائج :

- إن التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية لهم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل ، كونهم الوسيلة الناجمة عن تطوير وتنمية هذا من جانب قدرات العاملين خاصة جانب التحكم في المهارات أثناء العمل ، هذا من الجانب الأمني أما الجانب النفسي له دور مهم كذلك من حيث ضبط النفس ، والقلق عند حصول الحادث .

- تقوم عملية التكوين في مجال السلامة المهنية على الإستمرارية ، وهذا من أجل التكيف مع المتغيرات البيئية المتجددة .
- رغم إختلاف أفراد عينة الدراسة (السن ، المؤهل الدراسي ، الأقدمية في العمل الحالي) ، إلا أن جميعهم يتفقون بأن التكوين في مجال السلامة المهنية نشاط مهم مخطط تستعين به المؤسسة للتقليل من حوادث العمل .
- من خلال اساليب التوعية والوقاية المتوفرة في المؤسسة ، أصبح العاملون على دراية بمواقع الخطر .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزى لمتغيرات الدراسة ،(السن ، المؤهل الدراسي ، الأقدمية في العمل الحالي) .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية تعزى الى ،(السن ، الأقدمية في العمل الحالي) .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية تعزى الى (المؤهل الدراسي).

2- توصيات الدراسة :

2-1-التوصيات العملية للدراسة :

في ضوء النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة يوصي الطالب الباحث ما يلي :

- 1- التثقيف من البرامج التكوينية التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية ، والتي تحسن في مستوى رد فعلهم إتجاه الظروف الخطيرة ، مما يمكنهم من تفادي الوقوع في الحوادث .
- 2- تسخير مختصين في المجال النفسي والاجتماعي لعمال مؤسسة سونلغاز ، وذلك في إطار الوقاية من الاخطار النفسية والاجتماعية بعد الحوادث .
- 3- الاستمرارية في تكوين العمال على الوقاية من حوادث العمل .
- 4- تحديد متطلبات التكوين حسب خصوصية المؤسسة والمنطقة .
- 5- إنتقاء المورد البشري قبل تطبيق البرنامج التكويني لتسهيل وصول المعلومة .
- 6- زيادة الكشف عن الأسباب لحوادث العمل وإتخاذ الاجراءات الكفيلة لمنع تكرارها .
- 7- تحليل مناصب العمل وتحديد مهام كل منصب وكيفية إنجاز هذه المهام بطريقة صحيحة وسليمة مع العامل (الأرغونوميا) .

8- إتباع سياسة تصميم وتوزيع المهام وتوجيه العناية لأساليب الاختيار المهني (إستناد المبدأ وضع الانسان المناسب في المكان المناسب) .

9- فتح مجال الحوار بين العمال والادارة في مجال السلامة المهنية .

10- العمل على نشر الثقافة الوقائية وتحسيس العمال وتوعيتهم بأن الصحة والسلامة هي مهمة الجميع .

11- القيام بالفحوصات الطبية الابتدائية (قبل التوظيف) لتأكد ملائمة العامل لنوع العمل وكذلك الفحوصات الطبية الدورية بعد التوظيف .

12- تدعيم وتشجيع العلاقات الانسانية بين العمال فيما بينهم ومع رؤساءهم .

13- الاهتمام بالصيانة الدورية للمعدات والألات بشكل دوري ، من طرف الهيئات الرقابة في المؤسسة .

2-2-التوصيات العملية للدراسة :

1- إجراءات دراسات مماثلة على مؤسسات أخرى حتى تتكامل الجهود البحثية في هذا الموضوع .

2- فتح المجال للباحثين في ميدان التخصص لزيادة المعرفة وتطوير البحث الدراسي .

قائمة المصادر والمراجع

المصادر و المراجع

1- المراجع العربية :

- أحمد صقر عاشور.(1979). "إدارة القوى العاملة". الطبعة الثانية. دار النهضة والنشر ببيروت.
- إسماعيل محمد عثمان.(1993). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار النهضة ،بيروت.
- الحمداني معن يحي .(2009). "الأمن والسلامة الصناعية". الطبعة الأولى. دار صفاء للنشر والتوسيع ، عمان ، الأردن .
- الخطيب ، وآخرون .(2008). تصميم البرامج التدريبية . الطبعة الاولى. دار الكتاب العالمي والتوزيع .
- الربيع بو عربوة.(2007). تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة ، دراسة مؤسسة سونلغاز ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أحمد بوقرة بومرداس الجزائر .
- السيد عليوة.(2006). "تحديد الاحتياجات التدريبية". الطبعة الأولى. أنتريك للطباعة والنشر ، مصر .
- الشنواني صلاح .(1974). "إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية". الطبعة الأولى. دار الجامعة المصرية ، مصر .
- الطائي وآخرون.(2006). "إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي" . الطبعة الأولى. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن.
- الطيب يوسف.(2009). "إدارة السلامة المهنية". الطبعة الأولى. وكالة المختبرات للدعاية والاعلام .
- العقابله محمد ذياب.(2002). "الادارة الحديثة للسلامة المهنية". الطبعة الأولى. دار صفاء ، عمان،الأردن .
- القاسم بديع محمود.(2011). "علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق". الطبعة الأولى. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان،الأردن.
- المشعان عودة سلطان.(1994). "علم النفس الصناعي". الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ،الكويت .
- المرسي جمال الدين محمد ، إدريس ثابت عبد الرحمان.(2002). "نظريات ونماذج وتطبيق لإدارة السلوك". الطبعة الأولى. الاسكندرية ،مصر.

- أميمة صعر المغني .(2002). واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
- بختة هدار .(2002). دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، دراسة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر .
- بلال مشعلي.(2011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، دراسة مؤسسة (STAPA ALIF) لتحويل الورق والبلاستيك ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، الجزائر .
- بوحفص مبارك .(2004). "العمل البشري". الطبعة الثانية. دار الغرب للطباعة والنشر ، وهران ، الجزائر .
- بوفلجة غيات .(د ، س). مبادئ التسيير البشري . الطبعة الثالثة. دار الغرب للنشر وهران، الجزائر .
- جميل حكمت .(1989). "الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحة العالمية" . الطبعة الأولى. مديرية مطابع التعليم العالي ، العراق .
- حمو بوظريفة.(2002). "الضوضاء خطر على صحتك" . الطبعة الاولى . محبر الوقاية و الأروغونوميا ، جامعة الجزائر .
- حمودة كاضم خضير ، ياسين كاتب الخرشة .(2007). "السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار المسير للنشر والتوزيع ،الأردن .
- حنان علي موسى.(2007). الصحة والسلامة المهنية وأثرها في المؤسسة الصناعية دراسة حالة ، مؤسسة هنكل ، الجزائر مركب شلغوم العيد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر .
- خالد عبد الرحيم مطراكي .(2003). "إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي". الطبعة الأولى. دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- خنودة دقيش.(2006). الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأخوة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر .
- رأفت عبد الفتاح.(2008). "تسيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية" . الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، مصر .

- راوية حسن.(2005). "مدخل إستراتيجي وتنمية الموارد البشرية". الطبعة الأولى. الدار الجامعية الاسكندرية ، مصر .
- ربيع محمد شحاته.(2010). "علم النفس الصناعي والمهني". الطبعة الاولى. دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن .
- رونالد ريجبو .(1999). "مدخل الى علم النفس الصناعي". الطبعة الأولى. ترجمة فارس حلمي ، الدار الجامعية الاسكندرية ، مصر .
- زكرياء طاحون .(2006). "السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل". الطبعة الأولى. شركة ناس بعابدين.
- زكي محمد هاشم.(1988). "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى. وكالة المطبوعات، الكويت.
- زيدان حسن.(1995). "الأمن الصناعي والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية". الطبعة الاولى. عز الدين للطباعة ، بيروت ، لبنان .
- سالم مؤيد سعيد ، حردوش عادل .(2009). "إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي". الطبعة الثالثة. عالم للكتب الحديث للنشر والتوزيع ، الأردن .
- سلطان محمد سعيد.(1993). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان .
- صلاح عودة سعيد.(1994). "إدارة الأفراد". الطبعة الأولى. المكتب العربي ، بيروت ، لبنان .
- طه فرج عبد القادر.(2001). "علم النفس الصناعي والتنظيمي". الطبعة التاسعة. دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر .
- عادل رمضان .(2002). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. مكتبة عين شمس ، القاهرة ، مصر .
- عبد الباقي عبد الرحمان .(1986). "اصول التنظيم والإدارة". الطبعة الأولى. درا راتب الجامعية ، بيروت ، لبنان .
- عبد الرحمان حسن محمد.(2009). "علم النفس الصناعي". الطبعة الأولى. مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- عبد الرحمان عيسوي .(2003). "علم النفس والانتاج". الطبعة الأولى. دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر .
- عبد العزيز خوجة .(2005). "مدخل الى علم النفس الاجتماعي للعمل". الطبعة الأولى. دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران ، الجزائر .

- عبد الغفار حنفي .(2007). "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد". الطبعة الأولى.الدار الجامعية الاسكندرية ، مصر .
- عبد الغفار حنفي .(1993). "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد". الطبعة الأولى.المكتب العربي ، بيروت ، لبنان .
- عبد الغني أشرف محمد.(1983). "علم النفس الصناعي ، أسسه وتطبيقاته". الطبعة الأولى.المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، مصر .
- عبد الفتاح محمد دويدار.(2008). "علم النفس الصناعي والتنظيمي وتطبيقاته". الطبعة الأولى.دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر .
- عبد الله محمد جبار الغامدي.(2000). أثر التدريب أثناء الخدمة في رفع كفاءة العاملين بمديرية الأمن العام – دراسة تطبيقية على الضباط والأفراد العاملين بإدارة شؤون الإمداد والتموين بالمنطقتين الوسطى والغربية – رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، السعودية .
- عبد المعطي عساف.(2008). "التدريب وتنمية الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار زهران للنشر والتوزيع ،عمان،الأردن .
- عبد الوهاب علي محمد.(1983).التدريب والتطوير ، مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات ، معهد الإدارة العامة الرياض ، السعودية .
- عزالدين فراج وآخرون.(1979). "الصحة المهنية والأمن الصناعي والاسعافات الأولية". الطبعة الأولى.دار الفكر العربي ، الأهرام ، القاهرة ، مصر .
- عوض عباس محمود .(2011).البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم في محافظة الخليل ، واقع وطموحات – رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الخليل ، فلسطين .
- عقيلي عمر وصفي.(1988). "إدارة الأفراد". الطبعة الأولى. دار زهران للنشر والتوزيع ،عمان،الأردن .
- قويدر دوباخ.(2009).دراسة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية – دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل بسكرة – رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة .
- ماهر أحمد.(2007). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر .

- ماهر أحمد.(1989). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الثانية. دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، مصر .
- محمد قاسم القزويني.(1990). "إدارة شؤون العاملين في القطاعين العام والخاص". الطبعة الاولى. عمان،الأردن.
- مجيد أحمد محمد ، عبد الله مجدي.(2003). "علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق" الطبعة الأولى. الدار الجامعية للطباعة ، بيروت ، لبنان .
- مجلة عتاد ومناهج النشرة التقنية للعتاد والتجهيزات.(1988). نشرة 10 ، سحاولة ، الجزائر .
- محمد الصريفي.(2007). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار الفكر العربي الجامعي الاسكندرية ، مصر .
- محمد بوفاتح ، محمد داودي.(2007). "منهجية كتابة البحوث العلمية والرسائل الجامعية". الطبعة الأولى. دار ومكتبة الأوراسية ، الجلفة ، الجزائر .
- محمد مسلم.(2007). "مدخل الى علم النفس الصناعي". الطبعة الأولى. قرطبة للنشر والتوزيع ،الجزائر.
- محمد صخري.(ب،س). أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام. الطبعة الأولى. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن.
- مختار شعلال.(2009). دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل – دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة (net-com) ، الجزائر – رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر .
- مرعي محمود.(2006). "تطوير وتفعيل منظومة التدريب". الطبعة الأولى. دار الرضا للنشر ، القاهرة .
- منال طلعت محمود.(2003). "أساسيات في علم الادارة". الطبعة الأولى. المكتبة الجامعية الحديثة ، الاسكندرية ، مصر .
- نادر أحمد أبو شيخة.(2001). "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى. دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- وفية أحمد الهنداوي.(1994). "سياسة الأمن والسلامة المهنية : واقع ومقترحات التطوير" مجلة الادارة العامة : عدد 82 .
- ياسين حمدي وآخرون.(1999). "علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق". الطبعة الأولى. دار الكتاب العلمية ، بيروت ، لبنان .

2- المراجع الأجنبية :

- Alain ,P .(1979)."développement ,del entreprise et formation ", paris costard et ,rssoires ,éditeurs .
- boullache ,P.(1967). "les responsabilité de l'entreprise en matière d accident du travail ,Sirey paris .
- Dolan ,S.(1995). "La gestion des ressources Humaines .Tendances ,en jeux et pratiques ,actuelles , 3eme édition ,éd. renouveaux pédagogique , paris.
- Flippo,b.(1976). principes ,of personnel ,management , 4th new york ,USA , moraw hill.
- Jecker ,boise lier .(1979). ,prévention et gestion des risques Indstrielles ,dans l'entreprisse .Les Edition organisation ,paris.
- Lakhdar,s.(.1986). "gestion du personnelles,éditions d'organisations",paris.
- Melennec ,jean .G.(1981)."traite de de la réparation des accident du travail "libraire général ,paris.
- Philippe ,gerard ,rehayem .(1997). "super ision des ressources Humaines , 2eme ed Gaétan ,Morin ,paris.
- Peretti,"j.m".(1994)."ressources Humaines ,gestion du personnel ,paris.vuibert.

الملاحق

ملحق رقم(01) : التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية

إستمارة

أخي الموظف : السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار انجازنا لمذكرة الماجستير وتمت عنوان : "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل" .

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة لذا نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة بهذه الإستمارة بدقة وموضوعية

أخي الموظف : إن المعلومات التي ستدلي بها ستحاط بسرية تامة ولا يمكن استخدامها إلا من أجل الغرض الذي أعدت من أجله كما لا يفوتنا أن نشكركم حسن تعاونكم ومساعدتكم وتفهمكم على مساعدتنا في انجاز هذا البحث ومنحك لقدر من وقتكم في ملء هذه الإستمارة .

يرجى الإجابة بوضع علامة X في الخانة المناسبة.

الطالب : موسى ذرذاري

البعد الأول : البيانات الشخصية

1- العمر :

أقل من 30 سنة ، من 31 - 40 سنة

أكبر من 41 سنة

2- المؤهل الدراسي :

مستوى جامعي ، مستوى ثانوي ، مستوى متوسط

3- سنوات الخبرة في العمل الحالي :

أقل من 10 سنوات ، من 11 - 20 سنة ، أكثر من 20 سنة

البعد الثاني : التكوين	
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	1- من خلال عمالك هل تأقت التكوين في مجال السلامة المهنية ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	2- هل قُدمت لك معلومات حول طرق استخدام التجهيزات الخاصة بالعمل ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	3- من خلال هذا التكوين هل تم توعيتك بالأخطار المرتبطة بعملك ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	4- هل تم اعلامك حول الحركات الخطيرة التي يجب تجنبها أثناء مزاولة العمل ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	5- هل ساعدك هذا التكوين في تجنب الحوادث أثناء العمل ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	6- انطلاقا من هذا التكوين هل أصبحت تدرك الأخطار المرتبطة بعملك ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	7- هل ترى أن هناك فرق بين تلقي وعدم تلقي التكوين في مجال السلامة المهنية ؟

<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	8- هل تم اعلامك حول مختلف حوادث العمل الخطيرة التي يتعرض لها عمال المؤسسة ؟
البعد الثالث : أساليب التوعية والوقاية	
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	9- هل شاركت في أيام توعوية أو لقاءات فيما يخص السلامة المهنية ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	10- هل سبق وأن شاهدت أشرطة حول الوقاية من الأخطار المهنية ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	11- هل تساعدك الملصقات الخاصة بالوقاية في حوادث العمل على أخذ الحيطة أكثر من الأخطار المرتبطة بعملك ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	12- هل توجد هذه الملصقات في المؤسسة بالشكل الكافي ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	13- هل سبق وأن قدم لك مسؤول وحدة العمل تعليمات حول طرق الوقاية من حوادث العمل ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	14- هل سبق وأن قدمت لزملائك في العمل وخاصة الجدد منهم ارشادات وتوصيات حول السلامة المهنية ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	15- هل ترى أن ارتداء معدات الوقاية الفردية شيء ضروري في عملك ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	16- هل هذه المعدات كافية فعلا لوقاية عمال المؤسسة من الأخطار المرتبطة بعملهم ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	17- هل تتوفر هذه المعدات في المؤسسة بالشكل الكافي ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	18- من خلال سيرتك المهنية هل تعرضت لحوادث العمل ؟

<p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا </p>	<p>19- هل شاهدت حوادث عمل من قبل وقعت لعمال المؤسسة ؟</p>
<p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا </p>	<p>20- هل تضمن أن القيام بالتكوين في مجال السلامة المهنية كافي لوقاية عمال المؤسسة من حوادث العمل التي يتعرضون لها ؟</p>
<p> <input type="checkbox"/> 1- اتوقف عن العمل <input type="checkbox"/> 2- أرثدي معدات الوقاية الفردية </p>	<p>21- عندما يكون العمل الذي تمارسه يشكل خطرا على صحتك وأمنك ماذا تفعل ؟</p>
<p> <input type="checkbox"/> 1- الزميل في العمل <input type="checkbox"/> 2- مسؤول السلامة المهنية </p>	<p>22- عندما تحتاج إلى معلومات حول السلامة المهنية فممن تطلب هذه المعلومات ؟</p>
<p> <input type="checkbox"/> 1- لم يرتدوا معدات الوقاية الفردية <input type="checkbox"/> 2- ليس لديهم تدريب كافي في العمل </p>	<p>23- هل ترى أن معظم العمال الذين تعرضوا الى حوادث عمل أنهم ...؟</p>
<p> <input type="checkbox"/> 1- العمال الجدد <input type="checkbox"/> 2- العمال الأكبر سنا </p>	<p>24- حسب رأيك لأي فئة من العمال من عمال المؤسسة هم بحاجة أكبر الى تدريب في مجال السلامة المهنية؟</p>
<p> <input type="checkbox"/> 1- الاعلام والتكوين <input type="checkbox"/> 2- إرتداء معدات الوقاية </p>	<p>25- حسب رأيك ما هي الاجراءات الافضل اتخاذها من أجل تجنب أي حادث عمل ؟</p>