



جامعة وهران - 02-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

دور برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء وهران

تحت إشراف:

أستاذة بن دحو سمية

من إعداد الطالبين:

جلولي أمال

بورحلة ريجانة

لجنة المناقشة

أستاذة شعبان الزهراء رئيسة اللجنة

أستاذة قدور بن عباد هوارية مناقشة

أستاذة بن دحو سمية مشرفة

السنة الجامعية 2023 / 2024

ملخص الدراسة:

يهدف هذا البحث الى الكشف عن مدى تطبيق برامج السلامة المهنية و أبرزها التكوين الذي يشكل الدور المهم

و الرئيسي في الحد من حوادث العمل بحيث قمنا بدراسة ميدانية على عمال ميناء وهران.

ومن أجل التحقق من ذلك قمنا بدراسة على عينة من العمال قدرها (70) عامل من عمال ميناء وهران، مستخدمين المنهج الوصفي جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي:

ان مؤسسة ميناء وهران توفر لعمالها التكوين في مجال السلامة والوقاية المهنية، اذ يرون العمال أن التكوين في هذا المجال مهم في الحد من الاخطار المرتبطة بعملهم.

في حين نستخلص من نتائج الدراسة أن مدى تطبيق العمال لأساليب التوعية والوقاية منخفض مقارنة بالتكوين، وهذا راجع الى عدم وجود الرقابة من طرف المسؤولين، و عدم امتثال العمال لبرامج السلامة المهنية.

الكلمات المفتاحية: برامج السلامة المهنية - حوادث العمل -التكوين

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 (70) worker form the Oran port corporation . using the descriptive method .

The results of the study were as follows:

The Oran port corporation. it provides its workers with training programs in safety and prevention . most of the workers saw that training is important in reducing work accidents.

While we draw from the results of the study . the extent of application of awareness and prevention methods low compared to formation . this is due to the lack of oversight by responsible for the workers .

الإهداء

بعد مسيرة دراسية دامت سنوات حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب، ها انا اليوم أقف على عتبة تخرجي اقطف ثمار تعبي وارفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد قبل ان ترضى، ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، لأنك وفقنتني على إتمام هذا العمل.

اهدي هذا العمل الى من قال فيهما سبحانه وتعالى:

«وَإِخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا»

الى الانسانة العظيمة التي طالما تمت ان تفر عينها برؤيتي في هذا اليوم «أمي»

الى من له الفضل في كل حرف تعلمته، الى من انحنى ظهره وغزى الشيب رأسه لأصل

الى ما انا فيه اليوم «أبي»

الى سندي التي أمسكت بيدي حين توقفت الحياة عن مد يدها لي «أختي»

من جمعتني بهم أجمل الصدف في الحياة، فكانوا خير الرفقة ونعم الأصدقاء ...

فاللهم اجعلها نهاية خير لبداية طريق أعظم

الشكر والتقدير

قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم- " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

بداية الشكر لله عز وجل الذي أعاننا و شد من عزمنا لإكمال هذا البحث

في هذا المقام ليس لنا:

إلا أن نقدم وافر الشكر والتقدير والعرفان للأستاذة المشرفة " بن دحو سمية " على

كل ما قدمته لنا من توجيهات ونصائح لإتمام هذا العمل، لك الشكر الجزيل

وخالص عبارات التقدير و الاحترام

جزاك الله عنا خير الجزاء

وقبل أن نمضي نقدم اسمى عبارات الشكر و التقدير و المحبة الى الذين حملوا أقدس

رسالة في الحياة، الى الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة

الى جميع أساتذتنا الافاضل

كما لا يفوتني أيضا ان اشكر عمال مؤسسة ميناء وهران على التسهيلات التي

قدموها لنا لإنجاز هذا العمل

محتويات الدراسة:

أ	ملخص الدراسة
ب	الاهداء
ت	الشكر والتقدير
خ	قائمة الجداول
1	مقدمة

الفصل الأول: مدخل الى الدراسة

3	1. إشكالية البحث
5	2. أهداف الدراسة
5	3. أهمية الدراسة
6	4. التعاريف الإجرائية للدراسة
6	5. دواعي اختيار الموضوع

الفصل الثاني: برامج السلامة المهنية

7	تمهيد
8	1. تعريف السلامة المهنية
9	2. أهداف السلامة المهنية
10	3. أهمية السلامة المهنية
11	4. برامج الصحة و السلامة المهنية
12	5. الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية

6.معدات الوقاية الشخصية 13

7.لجان السلامة المهنية 15

خلاصة 17

الفصل الثالث: حوادث العمل

تمهيد 18

1.مفهوم حوادث العمل..... 19

2.تصنيف حوادث العمل 20

3.أسباب حوادث العمل 21

4.الاثار المترتبة عن حوادث العمل 26

5.تعويضات عن الحوادث 27

6.النظريات المفسرة لحوادث العمل 28

7.اساليب الوقاية من حوادث العمل..... 30

خلاصة 32

الفصل الرابع الجانب التطبيقي

أولاً: الدراسة الاستطلاعية: 34

تمهيد 34

1. المنهج المستخدم في الدراسة 34

2. الغرض من الدراسة الاستطلاعية 34

3. مكان وزمان اجراء الدراسة الاستطلاعية 34

36	4. أدوات الدراسة الاستطلاعية
36	5. مواصفات العينة الاستطلاعية
38	6. الخصائص السيكومترية لأدوات القياس
42	7. أساليب الإحصائية
43	ثانيا: الدراسة الأساسية:
43	تمهيد
43	1. أهداف الدراسة الأساسية
43	2. مدة و مكان الدراسة الأساسية
43	3. أدوات الدراسة الأساسية
44	4. خصائص عينة الدراسة الأساسية
46	5. أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج

47	تمهيد
47	أولاً: عرض ومناقشة التساؤل الأول
50	ثانيا: عرض ومناقشة التساؤل الثاني
56	ثالثاً: مناقشة العامة على التساؤل العام
58	خلاصة العامة
59	التوصيات المقترحة
60	قائمة المراجع
64	قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
38	يوضح توزيع العينة حسب السن	01
38	يوضح توزيع العينة حسب المؤهل التعليمي	02
39	يوضح خصائص افراد العينة حسب سنوات الخبرة	03
39	يبين معامل الارتباط بين كل فقرة و بعدها لمقياس التكوين	04
40	يبين معامل الارتباط بين كل فقرة و بعدها لمقياس أساليب الوقاية	05
41	بين معامل الفا كرومباخ للمقياس	06
44	يوضح توزيع العينة الدراسة الأساسية حسب السن	07
45	يوضح توزيع العينة حسب المؤهل التعليمي	08
45	يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	09
47	حساب المتوسط الحسابي الحقيقي لمتغير بعد التكوين	10
48	يوضح توزيع العينة حسب مستوى التكوين	11
48	يوضح النسب المئوية الخاصة ببعء التكوين	12
50	حساب المتوسط الحقيقي لبعء أساليب التوعية و الوقاية	13
50	يوضح توزيع العينة حسب مدى تطبيق أساليب التوعية و الوقاية	14

51	يبين النسبة المئوية لبعء أساليب التوعية والوقاية	15
----	--	----

قائمة الملحق:

صفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
65	الهيكمل التنظيمي للمؤسسة	01
66	استبيان	02
70	نوع الاصابات التي تعرض لها العمال	03
70	عدد الإجمالي لحوادث العمل لسنوات 2014-2008	04
71	رسم بياني لحوادث العمل لسنوات بين 2021-2010	05
72	دليل المقابلة	06

مقدمة:

في ظل التغيرات التي شملت مختلف المجالات وأصبح العالم يتسم بالديناميكية، أصبح من واجب المؤسسات التكيف مع هذه التغيرات، من خلال وضع سياسات واستراتيجيات من أجل الحفاظ على مكانتها وضمان استمراريتها دون إهمال العنصر البشري وحمائته من المخاطر والحوادث التي يمكن ان يتعرض لها، فهو المحرك الأساسي في عجلة التنمية.

اذ تعتبر ظاهرة الحوادث المهنية من أهم مشكلات التي تواجهها المؤسسات الصناعية نظرا للتكاليف الباهظة والخسائر الكبيرة التي تخلفها على أكثر من صعيد، فضلا عن الإصابات التي تلحقها بالعامل، وبالتالي تنعكس آثارها بالسلب سواء على العامل أو المنظمة، وعليه اهتم علماء علم النفس الصناعي و أرباب العمل بموضوع السلامة المهنية من حوادث العمل لأنها تعد المفتاح الحقيقي لنجاح و التطور السريع لمختلف جوانب العمل، فهي من عوامل النجاح التي تمكن المنظمة من بلوغ أهدافها خاصة و نحن اليوم نشهد التطور التكنولوجي الكبير في بيئة العمل، فكان لا بد من البحث عن أساليب و استراتيجيات تعتمد على المؤسسات للحد أو التقليل من معدلات حوادث العمل وتفادي الخسائر المادية و البشرية في المؤسسات.

ومنه أصبح التكوين في مجال الامن والسلامة المهنية وتوفير المؤسسة لأساليب التوعية والوقاية الخاصة

من الأمور المهمة وذلك باعتبارها جزءا لا يتجزأ من منظومة السلامة العامة، فتوفير بيئة عمل آمنة من المخاطر سيؤدي حتما الى الحد من إدراك العمال للمخاطر.

وعليه ارتأينا الى تقسيم موضوع دراستنا الى جانب نظري وجانب تطبيقي، وتم تقسيم كل جانب الى عدة فصول حيث نجد:

الفصل الأول: هو مدخل الدراسة والذي يشمل إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، أهمية وأهداف الدراسة، التعاريف الإجرائية لكل من برامج السلامة المهنية، التكوين وحوادث العمل، ودواعي اختيارنا للموضوع.

الفصل الثاني: تم تناول فيه موضوع برامج السلامة المهنية من خلال التعريف بمفهوم الصحة و السلامة المهنية، اهداف و أهمية السلامة المهنية، ما هي برامج السلامة و إجراءات المتبعة لتحقيقها و ماهية معدات الوقاية الشخصية، و التعرف على لجان الصحة و السلامة المهنية ومهامهم.

أما الفصل الثالث: تطرقنا فيه الى تعريف الحوادث، تصنيف الحوادث، أسباب حوادث العمل و الاثار المترتبة عنها إضافة الى النظريات المفسرة لحوادث العمل.

ومنه انتقلنا الى الجانب التطبيقي حيث خصص **الفصل الرابع** للإجراءات المنهجية والتطبيقية و التي شملت الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الأساسية.

أما الفصل الأخير فخصص لعرض ومناقشة النتائج التي توصلنا إليها على ضوء الدراسات السابقة ومناقشة العامة للدراسة مع تقديم بعض التوصيات المقترحة.

الجانب النظري

الفصل الأول

مدخل الى الدراسة

1. إشكالية البحث
2. أهداف الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. التعاريف الإجرائية للدراسة
5. دواعي اختيار الموضوع

1. إشكالية البحث:

ان من اهداف الصحة والسلامة المهنية الحفاظ على المورد البشري إذا شهدت مختلف قطاعات العمل و الإنتاج على المستوى الوطني و الدولي أعداد كبيرة من حوادث العمل، فحسب احصائيات منظمة العمل الدولية يفقد حوالي مليونين شخص حياتهم بسبب حوادث العمل و هذا راجع لعوامل مختلفة.

يرى بديعة 2021 أن هناك من يرجع الحوادث الى عدم رغبة العامل في حماية نفسه لاعتقاده أنه يسيطر على الوضع، وقد تؤدي الثقة الزائدة في النفس الى الاقدام على المخاطرة و التهاون في حماية الذات إضافة الى العوامل المادية و الفزيائية في بيئة العمل. تعد الحوادث المهنية من بين العوامل التي لها انعكاس على مردودية العامل داخل المؤسسة، وهذا ما ينعكس سلبا على حياة العامل والمؤسسة، فجهل العامل لهذه العوامل أو نقص التكوين حول المخاطر وطرق تجنبها من المحتمل أن تؤدي الى بروز مواقف وسلوكيات تكون سببا في وقوع الحوادث.

إذ يرى الباحثين أن حوادث العمل ظاهرة من الظواهر التي تستلزم التعمق والبحث في أهم مسبباتها، وذلك بالتطرق الى اهم الأطر الفكرية و النظرية التي عالجتها، و من بين النظريات "نظرية الدوافع النفسية للحوادث " لفرويد الذي بحث في ظاهرة الحوادث في دراسات عدة تحت عناوين مختلفة منها الأفعال التي تنفذ بشكل خاطئ و الأفعال العرضية و أفعال الصدفة.(فرج، 2007 : 451)

حسب فرويد ان الحوادث كباقي الأفعال العرضية التي يقع فيها الناس و بأنها « ليست اتفاقية و أنها تتطلب أكثر من مجرد التفسيرات الفسيولوجية .وان لها معنى وتقبل التأويل ، بمعنى أن الحوادث لها معنى وتصدر عن مقصد وعن نزعة ،وأنها تحتل مكانا معينا في سلسلة من العلاقات النفسية ».

ويتضمنها قوله أيضا « ان كثيرا من الأفعال يقوم بها الفرد بصورة الية لا يكاد يصاحبها انتباه ، وهذا لا يمنع أن يؤديها اداء حسنا ...» (طه، 2007: 459)

فسر فرويد الحوادث بأنها أفعال لها معنى، و بأنها تصدر عن قصد وميل و تقبل،والحادثة لا تقع بمحض الصدفة و أنها أفعال مقصودة لا شعوريا و تشبه الهفوات . كما عرفها بأنها دوافع لا شعورية تدفع بالعامل للوقوع في الحادث و تشمل مجموعة من التفسيرات كالتهرب من المسؤوليات أو كراهية العمل ...

و ان العامل الذي يكون حريص كل الحرص في عمله ومنتبه هذا بالتأكيد سيجنبه الوقوع في الحوادث، بالإضافة الى تأذية عمله أداء صحيحا.

وعليه أكدت مجموعة من دراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا، دور برامج السلامة المهنية في التخفيف من حوادث العمل.

- كدراسة "الزيغم الشرع و قمانه محمد" 2022 بعنوان " الثقافة القانونية للسلامة ودورها في خفض حوادث العمل للمورد البشري ". ابرزت نتائج الدراسة على ان العمال الذين لا يمثلون الى معايير الامن الوقائي يؤدي الى وقوع حوادث عمل بالرغم من غالبية العمال يدركون الاخطار التي تحيط بهم ،الا إهمالهم في اتباع الارشادات و التوجهات التي تقوم بها الإدارة و الرقابة الدائمة لتوفير بيئة عمل آمنة بشكل مستمر بدل من أن يفتقر العامل لثقافة الامنية .

-و أيضا دراسة " موسى ذرذاري " 2015 بعنوان " مساهمة برامج السلامة المهنية في التخفيف من حوادث العمل " والتي بينت أهمية التكوين في مجال السلامة المهنية، و أساليب التوعية و الوقاية في الحد من حوادث العمل. ودراسة "غمام عمار محمد و بلهادي حمزة" 2018 – 2019 بعنوان " دور التدريب العاملين في تجنب حوادث العمل ". و توصلت هذه الدراسة الى أهمية التدريب و دوره في التخفيض من حوادث العمل، و ان التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح وبذلك تحديد اهداف البرامج التدريبية و تجاوز الحوادث، و تحسين أداء الموارد البشرية للحد من الوقوع في الحوادث .

- كما نجد دراسة " بورفته صغير و بلول احمد " بعنوان استراتيجيات السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل ". التي بينت دور البارز التي تلعبه أساليب التوعية الوقائية و التدريب الخاص في الوقاية من إصابات العمل و ذلك للحد وتقليل من سلوكيات الطائشة للعاملين و القضاء عليها .

-و دراسة "دوباخ قويدر" 2008-2009 بعنوان " مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الامراض المهنية " بينت ان معظم العمال الذين خضعوا للتدريب الخاص بمجال السلامة المهنية لوقايتهم من حوادث العمل، أكدوا استفادتهم من التدريب وأنه حقق لهم الاستقرار في مجابهة الحوادث، وان الأخطاء العمل بعد التدريب أصبحت تقريبا نادرة .

على ضوء ما تم الاطلاع عليه من دراسات سابقة، و زيارتنا الميدانية لمؤسسة "ميناء وهران" تبين لنا أن هناك مجموعة من حوادث العمل يتعرض لها العمال الميناء، و عليه نطرح التساؤل العام:

ماهي الاسباب الحقيقية التي تقف وراء عدم امتثال العمال لبرامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل؟
و تتفرع منه مجموعة من التساؤلات الجزئية :

- هل تعرض العمال لحوادث العمل يرجع الى مستوى التكوين؟
- هل تعرض العمال لحوادث العمل يرجع الى مدى تطبيق الأساليب التوعوية و الوقاية؟

2. أهداف الدراسة :

- الكشف عن مستوى التكوين الذي خضع له عمال ميناء وهران في إطار برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل.
- الكشف عن مستوى تطبيق عمال ميناء وهران لأساليب التوعية والوقاية لتجنب الوقوع في حوادث العمل.

3. أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الموضوع في محاولة إعطاء صورة واقعية لظروف العمل بمؤسسة ميناء وهران ومدى أهمية صحة المورد البشري داخل المؤسسة.
- التعرف على مختلف الحوادث التي توفرها بيئة العمل و التي يشتغل فيها عمال مؤسسة ميناء وهران، و التي يمكن أن ينجر عنها عدة حوادث و معرفة أسبابها و العوامل المؤدية اليها.
- الكشف عن دور التي تلعبه برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل داخل مؤسسة ميناء وهران.

4. التعاريف الإجرائية :

- برامج السلامة المهنية : هي مجموعة من الإجراءات و النشاطات الإدارية الخاصة لحماية المورد البشري و الحفاظ على سلامته، و تتمثل هذه البرامج في توفير المؤسسة لعمالها وسائل السلامة الشخصية كالحوذات

و النظارات الواقية و الاحدية ... و غيرها ، اعلام في مجال الوقاية، التكوينات و توفير اللوائح و التعليمات الوقائية، و تهدف برامج السلامة الى توفير الأداء الامن في بيئة العمل لضمان عدم الوقوع في الحوادث أو التقليل منها قدر الإمكان .

- **التكوين** : هو عملية تعليم الفرد من اجل زيادة أدائهم و فعاليتهم، ويهدف التكوين الى تلقى الفرد معلومات حول طرق استخدام التجهيزات الخاصة بالسلامة المهنية و التوعية بالأخطار الخاصة بمجال عمله ، وهذا لتفادي الوقوع في مختلف حوادث العمل الخطيرة التي قد تصيبه .
- **حوادث العمل** : هي حادثة غير متوقعة الحدوث، قد تسبب ضرر للعامل الذي قد يتعرض الى إصابات بدنية و في بعض الأحيان تؤدي الى الوفاة ، و اضرار قد تصيب المؤسسة قد تؤدي الى تلف المنشأة و المعدات و بالتالي تكون سبب في تعطيل العمل و توقف الإنتاج .

5.دواعي اختيار الموضوع :

- ميلنا للبحث و الاستطلاع في قطاع المؤسسات الكبرى وعليه تمت دراستنا في ميناء وهران.

الفصل الثاني

برامج السلامة المهنية

تمهيد

- 1- تعريف السلامة المهنية
- 2- أهداف السلامة المهنية
- 3- أهمية السلامة المهنية
- 4- برامج الصحة و السلامة المهنية
- 5- معدات الوقاية الشخصية
- 6- الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة المهنية
- 7- لجان السلامة المهنية

خلاصة

تمهيد:

تعتبر السلامة و الوقاية من حوادث العمل مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله كالأشخاص و الآلات و الأدوات و المواد و طرق التشغيل وغيرها، ونتيجة لهذه المخاطر المتعددة التي قد تتعرض لها القوى البشرية العاملة، كان لابد من الاهتمام باتخاذ الاجراءات اللازمة التي تضمن العناية والمحافظة على تلك القوى من حيث التخطيط و التنفيذ و التقييم لبرامج الصحة والسلامة المهنية ، وضرورة الاهتمام بتوفير معدات الوقاية الشخصية و كذلك توفير صندوق الإسعافات الأولية و أجهزة الإنذار و طفايات الحريق وذلك لمواجهة الحالات الطارئة .

وفي هذا البحث سوف نتطرق إلى مفهوم السلامة المهنية و أهدافها وأهميتها و برامج السلامة المهنية و الإجراءات المتبعة لتحقيقها ومعدات الوقاية الشخصية و الجهات المعنية بسلامة المهنية .

1. تعريف السلامة المهنية:

تعرف على أنها النشاط المخطط والمنظم والذي يهدف إلى ضمان وسلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث وإصابات العمل ومعالجتها عن طريق القيام بالتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليها (خالدي، بدون سنة : 202).

إن السلامة بمفهومها الحديث والشامل تعني المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية وهي : الإنسان داخل المؤسسة وخارجها ، المواد الخام والمواد المنتجة ، المعدات وأدوات الإنتاج ، البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب ولكي نصل بالسلامة المهنية إلى المستوى المتقدم القابل للنمو فإنه يتوجب علينا أن نحافظ على العناصر الأربعة السالفة وذلك عن طريق الاعتناء بالمقومات الأساسية التالية : التخطيط العلمي الهادف و المبرمج، التشريعات المتطورة والمتخصصة و المواكبة للتطور التنموي، التنفيذ والالتزام بالتشريعات عن طريق أجهزة فنية رقابية وتعريفية متخصصة. (عرعور، 2020 : 401).

عرفت الصحة والسلامة المهنية على أنها تعني الأداء الأمي في البيئة السليمة ومكان العمل والذي يضمن عدم وقوع الحوادث والأمراض أو التقليل منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة (بزيو، 2022 : 290)

عرفها **بوخلخال** على أنها مجموعة الأساليب و الجهود الهندسية و التنظيمية التي يجب أن تتخذ لمنع أي عمل مقصود أو غير مقصود قد يؤدي إلى عرقلة استمرارية الإنتاج في المنشآت تحت الظروف، و حصر أي اصابة قد تحدث.

2. أهداف السلامة المهنية :

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في أربع أهداف هي:

- الحفاظ على سلامة وصحة القوى العاملة :

إن الإنسان أهم عناصر الإنتاج و المحافظة عليه لا بد من اختيار الشخص المناسب للعمل المناسب و المكان المناسب حتى يتلاءم عمله مع طبيعته الجسمانية و النفسانية الاجتماعية. ليتمكن من زيادة إنتاجه و حماية نفسه من أخطار المهنة و أمراضها لا بد من تدريبه على القيام بطريقة سليمة خالية من المخاطر. و أن يتدرب على الاستعمال الصحيح للأدوات و المعدات والآليات و الماكينات . وعلى أدوات الوقاية الشخصية التي توفر له الوقاية، ولا بد أن يكون هناك فحوصات دورية لمعرفة أثر بيئة العمل على صحته.(الدغمي، 2016: 14)

- المحافظة على المواد الخام والمواد المنتجة:

للمحافظة على المواد الأولية المصنعة يجب دراسة مواصفات كل مادة دراسة مستيقظة لتجنب مخاطر سوء استعمالها أو تخزينها، ويجب تجنب استعمال المواد الخطرة إذا توفرت البدائل و الأقل خطورة في نفس الوقت، ويجب معرفة أدوات العمل و أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للتعامل مع كل مادة من المواد الموجودة في المصنع. وكذلك يجب تدريب العمال تدريباً جيداً على السبل نقلها و تداولها وتخزينها كما تتطلب اختيار الآلات و العمليات الصناعية الكفيلة بالإنتاج مواد بالمواصفات المطلوبة لضمان عدم كسادها.(الدغمي، 2016: 14)

-المحافظة على الآلات و الماكينات و أدوات الإنتاج :

إن الآلات و الماكينات من المسببات الرئيسية لإصابات العمل خاصة الخطرة منها لاتصال العامل اتصالاً مباشراً و مستمراً بأجزائها المتحركة , ولكنها مخاطر يمكن منعها أو الوقاية منها أما بجعل الآلة مغلقة أو حجزها بجواجز تعزل ألياً أو نصف ألياً وباختيار الطرق الصناعية السليمة و التخطيط المصنع حسب مواصفات جيدة تتناسب مع نوع الصناعة و حجم الماكينات و الآليات .

وتتم المحافظة على الآلات و الماكينات ضمن برامج السلامة و الصحة المهنية بالصيانة الوقائية و الدورية و توفير القطع الجيدة و المناسبة لصيانتها عند الضرورة. وكذلك بإيصال التيار الكهربائي إليها حسب مواصفات العالمية ويجب تأريضها للحد من أثار الصدمة الكهربائية.(الدغمي، 2016: 15)

-تحسين بيئة العمل:

بيئة العمل هي كل ما هو موجود بوجود العامل أثناء القيام بأعماله بما فيها البناء و المواد و الأدوات و الأجهزة، الهواء و المواد و الأدوات و الأجهزة، لذلك من المفروض في أي برنامج من برامج السلامة و الصحة المهنية الاهتمام بدراساتها لمعرفة سبل الوقاية من المخاطر. (الدغمي، 2016: 15)

- حماية العنصر البشري العامل .
- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها .
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات و أقل المخاطر. (خالدي، بدون سنة :204:203)
- توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال عند استحالة الخطر .
- تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم (كافي، 2021: 254)
- تحقيق بيئة صحية وظروف عمل آمنة وخالية من أية أخطار و أضرار (هيكل، 2003: 118)

3.أهمية السلامة المهنية:

يمكن أن نوجز أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية:

1.تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة لتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم وكذلك تعطل العمل (خالدي، بدون سنة :204)

2. توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر: إن الإدارة المسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي و بصورة خاصة في المؤسسة الصناعية . (خالدي، بدون سنة :204).

3.توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة و المعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث أو أمراض.

4. التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية: إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل إنما تمتد أثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين. (خالدي، بدون سنة: 204)

5. تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين: إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.

6. تخلق الإدارة الجيدة السلامة المهنية والصحية والسمعة الجيدة للمؤسسة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات. (خالدي، بدون سنة: 204)

4. برامج السلامة المهنية:

اعتادت المؤسسات و المنشأة وضع برنامج شامل للسلامة المهنية و الامن الصناعي يتضمن الإجراءات و الخطوات التالية :

— القيام بالفحص الطبي والدوري لجميع العاملين.

— إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين على حل مشاكلهم أو لا بأول.

— نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الإعلانات والندوات وتوجيه انتباههم إلى ضرورة الأخذ بالأسباب الوقائية وإتباع وسائلهم.

— مواصلة متابعة الحالات الأمن الصناعي وتحليل ما يقع من إصابات وحوادث ودراسة أسبابها وظروفها ووضع خطة لتفادي وقوعها.

— القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع حوادث والعناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ والتدريب العمال عليها.

— تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة المكان العمل وتعقيمه باستمرار وضمان تهويته وإضاءته.

— استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها للأخطار الحوادث.

__ تشجيع العاملين على تطبيق تعليمات السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الوقائية والنظارات والخوذ والأقنعة والواقيات وغير ذلك من أدوات الوقاية الشخصية.

__ إعداد دراسات في العلاقات الإنسانية للمشرفين وتضمينها منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقائية وبث المقترحات الخاصة بها.

__ تقليل الأخطار الناجمة عن ظروف العمل مع الصيانة الدورية للألات والمعدات. (القاسم، 2001:61)

5. الإجراءات المتبعة لتحقيق السلامة والصحة المهنية:

تتخذ الدولة مجموعة من الإجراءات لضمان تنفيذها كالاتي:

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

__ مرحلة الترميم: بتتميط الواصفات والمقاييس للتركيبات والمباني و الأجهزة و أدوات الوقاية ويتم هذا بصفة رسمية أو اتفاقية.

__ البحوث الفنية: المتصلة بالمواد المضرّة بالصحة وكيفية الوقاية منها وطرق ووسائل الوقاية من أخطار الآلات.

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

__ البحوث الطبية: بتحديد الأسباب والعوامل الميكانيكية والذهنية التي يترتب عليها الاستهداف للحوادث.

البحوث والدراسات الإحصائية: بتجميع بيانات الحوادث وإعداد الإحصائيات وتصنيفها حسب الأسباب ونوعية الإصابة ونوعية الأفراد والجنس.

__ 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 على أساس الإقناع.

- التأمين: خاصة على العمال ضد الحوادث و إصابات العمل لضمان تعويض مناسب لعلم وإعانة الأسرة
في حالة انقطاع مورد الرزق بسبب حوادث العمل. (منجل، 2017: 24)

6. معدات الوقاية الشخصية:

معدات الوقاية الشخصية هي أهم الوسائل الوقاية التي تؤمن للمنتجين إصابات وحوادث العمل المباشرة ومن الأمراض المهنية وهي مجموعة من العدد الوقائية يستخدمها المنتج وفقا لطبيعة عمله وكفاءتها بحسن الاختيار في ملاءمتها للجسم والعملية الإنتاجية وسهولة استعمالها حتى يمكن لها تحقيق هدفها في منع الخطر عن المنتج أو تخفيف درجة التعرض إلى الحد المأمون.

أما معدات الوقاية العامة فهي الوسائل التي تحدد أو تمنع خطر تعرض المنتجين وعناصر العمل للحوادث كوسائل مكافحة الحريق والوسائل الهندسية التي تؤمن الخطر من مصدره مثل تركيب الحواجز للأجزاء المتحركة أو التي تمنع تطاير الأجزاء الدقيقة كالذرات المعدنية أو المواد الكيميائية نذكر منها:

__ **بدلات العمل:** فقد تكون بدلة كاملة ترتدي أثناء أداء الأعمال الإنتاجية فقد تكون من قطعتين تصنع من الصوف أو القطن وهذا النوع هو الشائع لاستخدام جميع الفئات الإنتاجية من العناصر البشرية وقد تكون البدلات بقطعة واحدة مخصصة مثلا للوقاية من تأثيرات المواد الكيميائية كالأحماض أو الأعمال المشابهة وقد تكون البدلات على شكل صدريات تصنع من مواد حسب الأعمال مثلا صدريات الجلد القوي أعمال اللحام والصدريات التي تقوي من المواد المشعة فتكون مصنعة بطبقة من الرصاص. (خضر، 2022: 28)

__ **النظارات الواقية:** وتستخدم وفق غرضها والعملية الإنتاجية لحماية العينين من أخطار الغازات و الأبخرة والأتربة و الغبار والذرات المتطايرة من عملية تطاير الرايش والبرادة ويفضل أن تكون هنا شفافة إطاراتها بلاستيكية مرنة تكفل تغطية العينين بإحكام وعدستها من النوع القادر على مقاومة التفاعل وعدم التأثر بالغازات أو التصادم. (خضر، 2022: 28)

__ **القبعات الواقية:** تستعمل للوقاية من أخطار الأجسام الصلبة الساقطة أو في الأعمال الثقيلة للمعدات الصناعية أو في الأعمال التي تحتوي على الأجسام صلبة متحركة كالرافعات وهناك قبعات تستخدم لحماية الرأس من أشعة الشمس أو من الإشعاعات أو أخطار المواد البلاستيكية الصلبة التي تستعمل في أعمال الصيانة والقبعات المصنوعة

من الألمنيوم الخفيف أو طاقيات حفظ الشعر المصنوعة من القماش وكلها تتميز لحماية الرأس ووقايته من أخطار العمل.

ـ **القفازات** : وهي واقيات الأيدي وهي متنوعة غرضها تؤمن حماية اليدين و الذراع من أخطار المواد الضارة و إصابات العمل فمنها القفازات القطنية للوقاية من الأخطار البسيطة و التلوث و القفازات الواقية من تأثير المواد الكيميائية السائلة و الأحماض و تصنع من مواد بلاستيكية غير متأثرة و تكون مرنة و طويلة، و القفازات المطاطية الخشنة الطويلة نسبيا و تستخدم غالبا للوقاية من أخطار الكهربائية .(خضر،2022: 29)

ـ **واقيات الأذن**: منها السدادات المختلفة وغالبا ما تصنع من الألياف الزجاجية أو القطن أو البلاستيك و الواقيات الحلزونية الحديثة الاستعمال و الكمادات و تعمل جميع هذه المهمات على حفظ و حماية الأذن من مستوى الضوضاء و شدة الصوت العالي و الموجات الصوتية.(خضر،2022: 30)

ـ **واقيات الأرجل** : وهي الأحذية الواقية و تصمم لغرض حماية الأرجل من الأخطار التي يحتمل التعرض لها داخل محيط العمل و تصنع بعضها من الجلد المقوى للحماية من الحرارة و الأعمال الثقيلة المعرضة لها الرجل للاصطدام بالأجسام، أو سقوطها أو تصنع من المطاط و تكون عالية لغطاء الساق كذلك و تستخدم في أعمال الصناعات الكيميائية أو الأحذية المصنعة من المواد المطاطية الصلبة من الأسفل لمنع الانزلاق .

ـ **واقيات الوجه**: و تكون أقنعة كاملة مزودة بالنظارات الواقية و قد تزود بأجهزة تنفس و عزل الأصوات حسب طبيعة الأعمال.

ـ **واقيات التنفس**: فقد تكون مزودة بأجهزة أوكسجين أو فلتر و هي تستخدم في الأماكن التي يسودها الغبار

و الغازات الكيميائية وغيرها. (خضر،2022: 26)

7. تشكل لجان مختصة للقيام بمهام الصحة المهنية والسلامة أعضاؤها :

مهندس (مشرف) السلامة ممثلا لصاحب العمل ومقررا للجنة، طبيب المنشأة (إن وجد) ممثلا لصاحب العمل، رؤساء الأقسام والأعضاء، ممثلين عن العمال من كل قسم بحيث يكون عددهم مساويا لعدد باقي أعضاء اللجنة. ويتم انتقاؤهم بناء على مدى فعاليتهم و مقدرتهم على معالجة حوادث العمل و النتائج المترتبة عليها.

2 لجنة السلامة المشتركة: تضم عضوية عدة لجان تتشابه أصلا في عدة مهام تقوم بها وتكمل بعضها البعض وتشمل لجنة السلامة و الصحة والمهنية و لجنة مكافحة الحريق و لجنة الإنقاذ.

3 تعيين مهندس (مشرف ، ضابط) سلامة توكل إليه جميع المهام المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية في المؤسسة و يكون متفرغا و مسؤولا مباشرة عن كلما يتعلق بأمر السلامة.

4 توكيل مهام المسؤولية إلى أحد الموظفين للقيام بهذه المهام إلى جانب المهام الرئيسية التي يقوم بها بحكم وظيفته.

مهام اللجنة :

- متابعة الحوادث وإصابات العمل و الأمراض المهنية لتحليلها و معرفة مسبباتها و العمل على إزالتها.
- تحسين طرق أداء العمل بهدف تحقيق أفضل الطرق لأداء العمل وأكثرها أمانا وسلامة.
- توضيح مستوى السلامة و الصحة المهنية في المؤسسة من خلال البيانات و التحليل واقتراح برامج و إجراءات و احتياطات متعلقة بالسلامة في المؤسسة .
- قياس و تقدير كفاءة الإجراءات و الاحتياطات الوقائية المطبقة و المعمول بها و اقتراح إجراءات و احتياطات جديدة بهدف تحسين الوضع العام للسلامة في المنظمة. (الكايد ، 2015:68)

مفهوم التكوين :

نشاط تعليمي مخطط معتمد تمارسه المنظمة بهدف تحسين أداء الأفراد في الوظيفة التي يشغلها عبر تزويده بمجموعة من المعلومات و المهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في العمل. (زياد: ، 21)

– التكوين هو عملية إدارية ديناميكية مستمرة موردها الفرد تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث رفع كفاءته ومهاراته وزيادة خبرته من أجل إتقان العمل و التميز والإبداع والوصول إلى مستويات أعلى من الكفاءة. (زواتيني ، 2020: 117).

– التكوين حسب المؤسسة إجباري على كل عامل بالمؤسسة من قانون 90 / 11 فهو إجباري على كل عامل أن يخضع لتكوين التي تقوم به المؤسسة كل سنة بناء على احتياجات العمال .

أنواع التكوين :

ويظهر ذلك في الجدول الآتي (زواتيني, 2020

المكان	نوع التكوين	مرحلة التكوين
التكوين أثناء العمل	التكوين المهني والفني	داخل الشركة
تكوين جيد المعرفة والمهارة	التكوين التخصصي	خارج الشركة
تكوين الترقية والنقل	التكوين الإداري	الشركات الخاصة
التكوين لتهيئة المعاش		في البرامج الحكومية

خلاصة الفصل :

تعتبر إجراءات السلامة المهنية مهمة في الوقاية و الحفاظ على العنصر البشري في المؤسسة فهذه الإجراءات تحقق بيئة عمل مثالية خالية من المخاطر ، لذا على كل المنظمات الالتزام بقواعد السلامة المهنية لأنها تعطي الاستقرار والرضا عن العمل وزيادة الإنتاجية، وعلى كل عامل تطبيق تعليمات السلامة المهنية من أجل حماية نفسه وزملائه من الحوادث والحفاظ على المعدات و المحافظة عليها من أجل عدم تعرض المؤسسة إلى خسائر كذلك على المؤسسة توجيه العمال و إرشادهم فيما يخص السلامة المهنية وتنفيذ البرامج فهي المسؤولة الأولى على تخفيض حوادث العمل.

الفصل الثالث

حوادث العمل

تمهيد

- 1- مفهوم حوادث العمل
- 2- تصنيف حوادث العمل
- 3- أسباب حوادث العمل
- 4- الاثار المترتبة عن حوادث العمل
- 5- تعويضات عن الحوادث
- 6- النظريات المفسرة لحوادث العمل
- 7- أساليب الوقاية من حوادث العمل

خلاصة

تمهيد:

تعد ظاهرة حوادث العمل من اهم المشكلات التي شغلت اهتمام العديد من المختصين في علم النفس العمل و التنظيم والمختصون في الامن و الوقاية، و يرجع هذا الاهتمام الى التكاليف و الخسائر التي قد تنجر على اكثر من صعيد، فإن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعنى حماية الاقتصاد الوطني و المجتمع، اذ يعتبر موضوع حوادث العمل من المواضيع المهمة التي تتطلب البحث فيها للتعرف على العوامل الأساسية التي يخلفه الحادث من خسائر جسدية ومعنوية ومادية على كل من المنظمة والعامل.

وقد جاء هذا الفصل موضحا الإطار الدلالي لمفهوم حوادث العمل وتصنيفها، بالإضافة الى أسبابها والنظريات المفسرة لها، والاثار الناتجة عنها.

مفهوم حوادث العمل :

يمكن تعريف حادث العمل من عدة زوايا:

يعرف طه الحادثة: هي حدث يقع للفرد او يتورط فيه دون سابق معرفة او توقع ، وينتج عنه اضرار تصيب الفرد او الاخرين او المعدات او الممتلكات .(فرج، 1988: 286)

أما عويد المشعان (1994: 144) عرف الحادث على انه كل ما يحدث دون ان يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر الناس او الأشياء : فلو ترتب عليها إصابة احد من الناس سميث إصابة .

والحادث حسب محسن الختاتنة (2013: 167): هو مساس الحادث بجسم الانسان سواء كان هذا خارجي ام داخليا ، عميقا او سطوحيا ، ظاهرا أم خفيا ، عضويا او نفسيا ، ويشمل ذلك الجروح و الكسور و الاضطرابات العصبية و النفسية .

يعرف مجدي عبد الله الحادثة (1996، 213) : بأنها حدث غير متوقع الحدوث إما يصيب شخص ما أو تتسبب في تلف الآلات و المعدات والمواد ، أو تكون سبب في تعطل العمل وتوقف الإنتاج ، ويلاحظ أنه لما ترتب الحادثة اصابة للعامل أيا كانت إنما يؤثر على الإنتاج لان المجتمع بأكمله هو الذي يدفع تكلفة الحادثة .

واما " تشارنس " فيعرف الحادث بانه الخطأ المصحوب بعواقب وخيمة .(بوحفص، 2004: 204)

اما في التعريف القانوني لحوادث العمل:

فالتشريع الجزائري عرف الحوادث في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخ بـ 05 جويلية 1983 بكونه كل حادث خلف إصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ و خارجي في اطار تأدية علاقة عمل حدثت في مكان و وقت العمل أو في وقت الحاث مباشرة أو اثناء معالجة آثاره (الجريدة الرسمية جزائرية رقم 28 المؤرخ بـ 05-07-1983)

ومن مجموعة التعاريف التي السابقة و اختلاف أصحابها ، يمكن تعريف الحادث على انه حدث او واقعة غير مخطط لها مسبقا وغير متوقعة الحدوث . تقع في مكان العمل او في طريق لتأدية العمل ، ينتج عن الحادث اضرار وخسائر ترجع على العامل او على المؤسسة .

تصنيف الحوادث:

تصنف الحوادث وفقا لعدد من المعايير أهمها:

من حيث نوعها: تصنف الى حوادث مرور أو حوادث المناجم أو حوادث الطائرات و حوادث العمل ، و الى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة .

من حيث أسبابها: تصنف الى حوادث ترجع في المقام الأول الى عوامل برية، كإهمال العامل او شرود ذهنه،

او ضعف ذكائه او قلة خبرته، او عجزه عن ضبط نفسه. وحوادث ترجع في المقام الثاني الى عوامل مادية

او ميكانيكية، كسقوط الأشياء على العامل، او انفجار بعض المواد، او وجود ماجة لزجة على الأرض او تلف مفاجئ فبعض الآلات. (عويد، 1994: 145)

من حيث درجة الخطورة: هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان او العمل، ففي ما

يتعلق بالآلات و الأجهزة، يكون على أساس حجم التلوث والضرر الذي يتعرض له الآلات و المعدات، اما

بالنسبة للأفراد فإن خطورة الحوادث تتفاوت نسبها حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد، حيث يمكن ان

تصل الى درجة الوفاة نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه، كما يمكن أن تؤدي الى عجز كلي دائم كبتير الرجل او

قطع اليد أو فقدان لإحدى العينين. كما يمكن ان ينتج عن الإصابة عجز كلي لكن بصفة مؤقتة أي يتوقف

العامل عن العمل لفترة لا تتجاوز أسابيع دون ان تخلف آثار سلبية او مضاعفات تؤثر فيما بعد على أداء العامل.

(العقابلة، 2002: 125، 126)

من حيث النتائج : يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين "إصابات Works injuries" و تكون

نتائجها عادة على شكل جروح او اعاقات او عاهات او غيرها، ويطلق على المخاطر المهنية التي تصيب

المنظمة "حوادث" فالحريق الذي يحدث في المصنع يعتبر حادث عمل و ثمة رأى اخر ، فإصابة العامل هي

كل ما ينشأ عن حودث غير مخططة وتترتب على وقوعها ضرر جسمي، و بالتالي فان الحادث أكثر شمولية

من إصابة العمل ، اذ يقع الحادث قد ترافقه إصابة مباشرة او لا ترافقه، ومع ذلك يترك اثارا واضحا يلحق

بالمنظمة. (سنان، 2008: 262)

ومن نتائج الحوادث أيضا الإصابات الخطيرة التي تتمثل في الحروق ، الكسور ، الرضوض أو عاهات كفقدان الحواس

او الأعضاء . و في بعض الأحيان تؤدي الى الوفاة أما بالنسبة للآلات ومن امثلة هذا: تسبب العامل في وقوع اثناء

رفعها على الآلات الموجودة مما يؤدي تحطيم هذه الأخيرة دون ان تخلف ضرر أي إصابة للعامل. (العيسوي، 2003: 375)

إمكانية التجنب : بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث الى حوادث يمكن تجنبها ، وأخرى لا يمكن تجنبها ، وبالتالي فان التخطيط ووضع البرامج الخاصة يساعد على تجنب بعض الحوادث أما تلك التي لا يمكن تجنبها فإنها تفترض وجود سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الناشئ عن الآلات او المعدات او طرق العمل او المواد المستخدمة . (سنان، 2008 :262)

أسباب حوادث العمل:

الأسباب البيئية و التنظيمية للحوادث:

يذكر هينريش الأسباب البيئية للحوادث هي المتصلة بالظروف غير الامنة و بصفة خاصة العناصر المادية كالآلات، المواد... مما يؤدي الى إصابة العامل.

ويرى كل من هينريش و سايموند بلاك أن من اهم أسباب البيئية للحوادث هي:

- عدم تصوير الأجزاء الالية الخطيرة.
- التنظيم و الترتيب غير المناسب للأجهزة و المعدات في مكان العمل.
- استخدام وسائل وقائية غير مأمونة وآلات بها شروح أو تأكل بعض اجزائها.
- التصميم غير المأمون للآلات و الأجهزة.
- عدم التنظيم الملائم للمباني كوضع المواد غير محلها وعدم تخصيص أماكن كافية للتخزين. (ذرداري، 2016: 67)

الإضاءة : ان درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث و ان نسب أو معدلات الحوادث في الورديات النهارية اقل من الورديات المسائية، و لقد أثبتت العديد من الدراسات و البحوث ومن بينها الدراسة التي قامت بها شركة التأمين حيث وجدت أن ضعف الإضاءة أدى الى زيادة البحوث بمقدار % 25. (عويضة، 1996: 136)

كما ان ليست شدة الإضاءة هي العامل الوحيد الذي ينبغي مراعاته في بيئة العمل، بل هناك عامل اخر هو تجانس توزيع الضوء بمعنى توحيد شدة الإضاءة في كل جزء من بيئة العمل، كما يعتبر لون الإضاءة عاملا هاما في تأثيره على الإنتاج، فكلما كان لون الإضاءة مقتربا من لون الضوء الطبيعي كان ذلك افضل. (طه، 1988 : 221،220)

الحرارة : ان درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل سواء ارتفعت أو انخفضت تسبب ضيقا لدى العامل ، كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل ، مما يزيد من ضيق العامل وتقليل من كفاءته .

وفي دراسة " لماكويرت Mackworth " منشورة في عام 1950 تبين ان معدل الأخطاء في العمل كان يتزايد بزيادة درجات الحرارة المؤثرة .وهي درجات متعلقة بالحرارة و الرطوبة من 79° الى 97° . (طه، 1988: 223)

فدرجة الحرارة المثلى لبيئة العمل سوف تختلف بعض الشيء من عمل لآخر ، ومن فرد لآخر ، ومن هنا فان تحديد درجات الحرارة المثلى ينبغي أن يتم بناء على دراسة ميدانية . (طه، 1988: 225)

الضوضاء : (الضجيج) يعرف " بوراوس Burrows "الضجيج هو ذلك الحافز السمعي الذي لا علاقة له بالمهمة الاتية التي يقوم بها الفرد و لا يمدد بأية معلومات ذات صلة بهذا الهدف . (بوحفص،2004: 121)

فالضجيج هو جميع الأصوات المزعجة، قد تأتي من الآلات الضخمة التي تضر بحاسة السمع، مما تؤثر على العامل وانتاجه . ففي دراسة "ماكارتي Mecartney 1941 " عن أثار الضوضاء في الصناعة أنواع من التحسينات المذهلة بتخفيض الضوضاء فلاحظوا انخفضت الأخطاء على عددها السابق عندما انخفضت نسبة الضوضاء بمقدار % 14,5 قل معدل دوران العمل بمقدار % 47 ونسبة التغيب % 37,5 . (طه، 1988: 260، 261)

التهوية : ان جو العمل دائما بحاجة الى تجديد الهواء بشكل مستمر ، فالتهوية يقصد بها ادخال الهواء النقي، و طرد الهواء الضار من مكان العمل، بهدف توفير الجو المناسب للعاملين لأداء العمل بكفاءة عالية، مع توفير الصحة و السلامة للعاملين داخل تلك الاماكن ، فالتهوية الغير المناسبة تؤدي الي عدة أعراض كالصداع و النوم والإرهاق، اما اذا كان الهواء مشبعا بالأتربة والغازات السامة وغيرها من الملوثات فان ذلك حتما سيؤدي الى إصابات وحوادث خطيرة. (علي سعد، نغم، 2020: 82)

أسباب الشخصية لحوادث العمل :

توجد مجموعة من العوامل الشخصية التي بينت تأثيرها على الحوادث في الوسط الصناعي و التي من أهمها:

السن : يمكن القول بوجه عام أن نسبة الإصابة بالحوادث ثقل مع تقدم السن نظرا لما يصحب التقدم في العمر من زيادة في الخبرة ، ومع ذلك فإن التعب يعمل عمله في تعويض المتقدمين في السن للحوادث ، وتختلف نسبة الإصابة بين المتقدمين في السن من صناعة الى أخرى ، فنسبة الإصابة بينهم في الصناعات المعدنية قليلة ، في حين تزداد هذه النسبة الى حد كبير بينهم في صناعة النقل .(قيس هادي ، 144: 2014)

الخبرة : لاشك أن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنب الوقوع في الحوادث ، فقد اجرى كل من فارموز و تشامبرز دراسة عن الفروق الفردية في معدل الحوادث ، فوجدوا أن هناك علاقة بين الخبرة المهنية و ارتكاب الحوادث ، وأن معدل الحوادث ينخفض كلما زادت مدة خدمة العامل أي خبرته .(عويضة، 1992: 135)

مستوى الذكاء: تؤكد نتائج الدراسة التي قام بها فرج على عمال الشركة الشرقية للدخان عن عدم وجود علاقة بين الحوادث والذكاء الكلي، و ان ثمة علاقة بين التورط في الحوادث وبعض الاختبارات الفرعية (اختبار الفهم العام)، وفي دراسة أخرى لنفس الباحث، اسفرت عن انخفاض مستوى الذكاء لدى العامل المشكل، وعموما فإن العديد من الدراسات تؤكد نتائجها عن وجود علاقة سلبية بين الذكاء و الاستهداف للحوادث. (حمدي واخرون ، 1999: 201)

الابصار: قد يؤدي ضعف البصر الى عدم تمييز الأجزاء المتحركة في الآلات أو ما تشابه ذلك، والتي قد تتسبب في الإصابة لذلك فانه يجب أن يتمتع المنتج بقوة ابصار مناسبة تمكنه من أداء عملة بدون مخاطر. (خصر ، 2022: 38)

التعب: يعرف بأنه مجموعة نتائج ونشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالعمل ،فالتعب لا يؤدي الى تخفيض الإنتاج فحسب بل يحدث أيضا تغيرات في التوازن العضوي للجسم، تعب جهاز الهضمي و الجهاز العصبي وأحيانا تكون أكثر من عمليات الهدم في حالة التعب الشديد، فهو مرتبط بعدد ساعات العمل و الجهد وكذلك بعوامل الفيزيائية المتعلقة ببيئة العمل، من المؤكد ان التعب الشديد يقود الى زيادة نسبة ارتكاب الحوادث، وعليه يجب التمييز بين الحوادث التي تنتج عن التعب حقيقة و تلك التي تنتج عن السرعة الزائدة في أداء العمل . (عويضة ، 1992: 134)

الإحباط : يؤدي الإحباط الى أن يصبح العامل مؤقتا أكثر تعرضا للإصابة بالحوادث . فالعدوان يؤدي الى التحطيم و الى تناول السيء للأمر، و الى السلوك المضاد للمجتمع فالإحباط لا يقف عند نسبة الحوادث فقط بل يهبط أيضا المهارات الحسية و الحركية الدقيقة . (قيس ، 2014 : 143)

الحالة النفسية : يزيد التأزم النفسي من معدل وقوع الحوادث ، حيث يفقد الشخص السيطرة على جهازه العصبي و تشتت ذهنه و عدم التركيز على ما يقوم به من عمل ، لذلك يجب مراعاة الحالة النفسية للعامل والعوامل التي تؤثر فيها من خلال الرفع من الروح المعنوية للعمال . (موسى، 2010 : 163)

إضافة الى عوامل أخرى ترتبط بالفرد وتساعد في زيادة تعرضه للحوادث منها :

- الملل الوظيفي الناتج عن الروتين وعدم التجديد و الابتكار.
- السرعة في أداء العمل خاصة اذا كان نظم العمل بالقطعة هو السائد.
- الهمال في اتباع التعليمات واللوائح و المنشورات.
- ضعف البصر والسمع قد يؤدي الى كثيرا من الأخطاء والاصابات.
- تسرب الامراض الاجتماعية السيئة داخل بيئة العمل مثل الإدمان و المخدرات السرقة والتملق وغيرها.
- عندما يعمل الموظف في أوقات غير مناسبة له مثل أوقات المحن و الأوقات الصعبة واستحواذ المشكلات الشخصية و العائلية و تفكيره بها خاصة المالية . (مجدي ، 2016 : 23)

كما يمكن للعوامل النفسية الوقوع في حوادث العمل نجد أن من الأفكار الشائعة في أروقة علم النفس الصناعي أن العمال الذين يتورطون في الحوادث أكثر من غيرهم يتسمون بسمات شخصية معينة ، ورغم عدم وجود دلالة قطعية على صحة هذه الفكرة الا ان هناك العديد من الدراسات التي تؤيدها ، وتشير الدراسات التي يوردها **شولتز** الى خصائص معينة ، يتصف بها العمال ذو المعدلات المرتفعة مثل : عدم الثبات الانفعالي و العدوانية و القلق و الاندفاعية و نفاذ الصبر و الطموح الزائد و التوتر النفسي . (شحاتة ربيع ، 2007 : 214)

نشر **دافيدز و ماهوني** (Diavids and Mohoney 1957) عن ديناميكيات الشخصية و القابلية للحوادث في مقدمته يشير ان الفضل يرجع الى **فرويد** في تنبيه علماء النفس الى حقيقة أن الدوافع اللاشعورية تلعب الدور الأساسي في تحديد ما يقع للفرد احداث يومية، وان هناك فكرة شائعة في ميدان علم النفس والطب النفسي ترى ان الحوادث في الغالب ليست صدفة بل مرتبطة بعوامل دينامية للفرد . (طه، 2001 :

(418)

ويرى بعض العلماء ان الشخصية وعدم الاستقرار الانفعالي في شخصية الفرد يلعبان دورا هاما في وقوع الحوادث فوجود الفرد في حالة من التوازن العضوي والنفسي ضروري للعامل لكي يتكيف مع نفسه و مع عمله . وعلية فان العلاج النفسي ومتابعته ضروري لخلق الاستقرار و الراحة النفسية للعامل وهو ما يجنبه التعرض للحوادث أثناء تأديته لعمله .

كذلك نجد الضغوط التي يتعرض لها العامل تسبب نوعا من عدم الاستقرار النفسي وبالتالي تؤثر على مستوى الأداء المطلوب وقد تنشأ هذه الأخيرة نتيجة عدم وجود تناسب بين مهارات الفرد وامكانياته و الشروط الواجب توفرها في شاغل الوظيفة التي يستغلها، وقد ترجع الى عوامل وظروف بيئة العمل و هو ما يتطلب التخفيف من الضغوط العمل و التقليل من الاثار والتقليل من الاثار السلبية الناتجة عنها و المخاطر المصاحبة لها . (احمد جودة، 2010: 369)

أساليب قياس حوادث العمل و إصابات العمل :

هناك معدلان رئيسان لقياس تكرار الإصابات ويمكن من خلال مقارنة هذه المعدلات عن المستوى المنشأة بالأعوام السابقة و أيضا بالمعدلات الزائدة في صناعة المعنية، ان تقف المنظمة على حالة الإصابات و الحوادث بها و عما اذا كانت مقبولة او غير مقبولة و المعدلات هما :

1. قياس تكرار الإصابة : تعتبر من أهم وسائل الوقاية في إجراءات الصحة و السلامة المهنية قياس معدلات تكرار وشدة الحوادث من خلال فترة محددة ، اذ يأخذ معدل تكرار الحوادث في الاعتبار عدد إصابات و الامراض في السنة . (القريوتي ، 1990: 215)

عدد الإصابات

معدل تكرار الإصابات = $\frac{\text{عدد الإصابات}}{10^6 \times \text{عدد ساعات التشغيل}}$

عدد ساعات التشغيل

حيث عدد الإصابات يتم استخراجها من السجلات و الملفات على مستوى الأقسام الإنتاجية المعنية خلال الفترة الزمنية المعنية.

ساعات الشغل تحسب كما يلي: عدد العاملين × عدد ساعات العمل اليومية × عدد أيام فترة القياس.

2. قياس معدل شدة الإصابات:

معدل شدة الإصابات هو مقياس يقيس به معدل الحوادث في فترة محددة وذلك باحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الإصابة على مجموع ساعات العمل الفعلية ويحسب المعدل بتطبيق معادلة شدة الإصابة.(جاد الرب ،2009: 418)

عدد أيام المفقودة بسبب الإصابة

$$\text{شدة الإصابة} = \frac{\text{عدد أيام المفقودة بسبب الإصابة}}{10^6 \times \text{مجموع ساعات العمل الفعلية}}$$

مجموع ساعات العمل الفعلية

الاثار المترتبة على حوادث العمل (النتائج):

تسبب حوادث العمل الحاق الضرر بالأشخاص أو الخسائر بالمتلكات أو كلاهما :

أولاً: أثار المتعلقة بالعمال: قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات الى وفاة العامل أو تعرض البعض الاخر الى عاهات مستديمة تقعه عن العمل ، او عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يضطر الى البحث عن عمل آخر قد يكون أقل أجرا من العمل السابق وتضطرب على أثر ذلك حياة الاسرة .(المشعان ،1994: 157)

أثار المتعلقة بالمجتمع : تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر و تعطله و يترتب عن ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب ، وفقدان المجتمع للفرد العامل و خاصة اذا كان من النوع الماهر ، وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة ، هذا إضافة الى ما يترتب عن الحوادث من تأثير على الاقتصاد الوطني نتيجة ما تكلف الوحدة الاقتصادية من وراء هذه الحوادث .(عويد،1994: 57)

ثانيا : أثار المتعلقة بالمنشأة :

اذ تشكل الخسائر الناجمة عن الحوادث و الإصابات مصدرا مهما لتقليل الإنتاجية و الأداء ، يسبب ما تحدته من خسائر مالية وإيقاف للعمل .

اذ التكاليف المباشرة لحوادث العمل مثل (تكاليف الافراد المصابين ،ومبالغ التعويضات و المعاشات المدفوعة لهم في حالات العجز أو الوفاة) .والتكاليف الغير المباشرة و تشمل (تكاليف الوقت الضائع للعامل المصاب ،وتكاليف العمال الاخرين الذين توقفوا عن العمل بسبب مساعدة العامل المصاب ،و الأرباح الضائعة بسبب انخفاض إنتاجية العمال المصابين وضعف الروح المعنوية لباقي العمال)، إضافة الى آثار الاجتماعية و النفسية التي تخلفها حوادث العمل و إصابات العمل، فالآلام النفسية و الحزن و المعاناة المترتبة على فقد رب الاسرة أو أحد افرادها هي أمور لا يمكن قياسها .(عطاالله ، سنجق ،2015: 305-306)

تعويضات حوادث العمل :

يتكفل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالتعويضات المادية للعامل بسبب حادث عمل، فالقانون رقم (83/13) الصادر بتاريخ 18 جويلية 1983 يتعلق :

بالتعويضات عن العجز المؤقت : يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل وينقص قدرته على الإنتاج و الكسب بنسبة معينة تعتبر هي قيمة العجز بحيث لا يحول دون أداء العامل لأي عمل .(جريفيلي، بدون سنة :73)

فحسب التشريع الجزائري فإن : " العامل ضحية حادث عمل و إثر عجز مبني خلال فترة مؤقتة له الحق في التعويضات حتى الشفاء الكامل " .(الجريدة الرسمية عدد 23 جويلية 1983)

التعويضات في حالة العجز الدائم : فالقانون الصادر في 12 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل يقدم تعويضات في حالة العجز الدائم ، و التعويضات تبقى سارية المفعول مدى الحياة . (منجل ، 2017: 176)

حيث تقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص ، وهو عادة يكون المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا للجدول المحدد عن طريق التنظيم ، و يحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد المبنية في قوانين التأمينات الاجتماعية .(جريفيلي، بدون سنة :76)

التعويضات في حالة الوفاة : إن حادث العمل قد يؤدي بحياة العامل ، و عليه فالمادة 42منالقانون الصادر في 11ديسمبر 1983 يحدد منحة الوفاة ،وهذه المنحة توزع على الأزواج حتى في حالة طلاق الى الأبناء أقل من 18 سنة .

والخلاصة أن التشريع الجزائري للعمل بالنسبة لحوادث العمل، يؤمن العامل بتسعيعة في حالة وقوع الحادث على النحو التالي :

- عندما يكون حادث المرور، يحدث بخصوص العمل تساوي أو أقل من 10 أيام.
- عند موت الضحية فإن موضوع عرض الحال لا بد أن يكون مفصلا عن حيثيات الحادث.
- يبحث في سبب و نوع و ظروف الحادث
- وجود خطأ غير مسموح لرب العمل أو الضحية و الضحية لها الحرية في اختيار الطبيب و بدوره إعطاء شهادة طبية تثبت الخطر لصندوق الضمان الاجتماعي.(منجل، 2017: 176)

نظريات المفسرة لحوادث العمل :

1- نظرية الاستهداف للحوادث : يعرف الاستهداف بأنه ميل تكويني جبلي داخل الكائن العضوي يدفعه الى أن يأتي بسلوك غير سليم في مجال النشاط المهني ، أظهر كل من mintz and blum maritz ان نظرية الاستهداف للحوادث تشرح كلية كثير من نسبة الحوادث الصناعية ، ويلاحظ ان البحث الذي قام به كل من (cobb johnson harrisetal) يشير الى نفس النتيجة ، وقد اثبت في نتائجه ان تكرار الحوادث يقترب من توزيع عامل الصدفة ، وان تكرار الحوادث يقترب من توزيع عامل الصدفة و اقتراح ان الاختبار القاطع النهائي للاختلاف في نسبة الحوادث الصناعية يرجع الى الاستهداف .(الخثاننة ، 2013 : 178)

اذ يعرف الاستهداف بانه استعداد يقوم على مجموعة من الصفات و المميزات الشخصية تهيئ الفرد للوقوع في الحوادث إضافة أن الاستهداف يتوقف على الفرد نفسه لا على الموقف الخارجي، و يعتبر العمال المستهدفون للإصابة فئة من الناس تعاني من صراعات و أزمات نفسية عنيفة تحول دون تكامل شخصياتهم و وحداتها و اتزانها و تميل بهم الى حدود الانحراف .(عويضة، 1992: 148)

2- نظرية الضغط و التكيف : هذه النظرية تؤكد أهمية طبيعة بيئة العمل كعامل محدد أساسي للحوادث، وتبعاً لهذه النظرية فان العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط و التوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغوط و التوترات.(عويضة، 1992: 24)

ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوط و التهديدات المختلفة و المتغيرة، وتتركز هذه النظرية على ظروف المادية المحيطة كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة.... الخ، ولا بد من توفير مناخ المهني المطلوب و تحسين النوعية الفيزيائية، لان هذا يساعد على تكيف العامل و سلامته من الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء العمل. (مسعودي، 2013: 07)

3- **نظرية الانتباه و اليقظة:** يمكننا القول بأن حرية في وضع الأهداف المعقولة الممكن تحقيقها يصحب عمل ممتاز ، وهذه النظرية تعتبر الحادثة مجرد سلوك لعمل من نوع رديئ ولذلك يجب رفع مستوى الانتباه و اليقظة للعامل ، ولا نستطيع ان ندعم هذا الانتباه وتلك اليقظة دون وجود مناخ سيكولوجي مريح للعامل ، وكلما كان المناخ أكثر ملائمة للعامل كلما زاد ارتفاع نسبة الانتباه واليقظة و ارتفاع معدل العامل كما ونوعا و جودة . (الختاتنة، 2013: 179)

4- **النظرية الوظيفية:** تتسم هذه النظرية باختلاف سابقتها، بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل ، فالعديد من النظريات أرجعت سببها الى سبب واحد في حين ترى هذه النظرية أن الحوادث لها أسباب و عوامل فيما بينها بحيث لا يمكن ارجاعها الى عامل واحد بل الى مجموعة عوامل، إضافة الى الأسباب الإنسانية و التنظيمية. (عويضة ، 1992: 24)

5- **النظرية الطبية :** و تقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة انما يعاني خلاا جسديا أو عصيبا، وان هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ونحن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي في هذه الحوادث المتكررة. (عويد، 1994: 146)

6- **النظرية القدرية:** أصحاب هذه النظرية يرون أن الناس صنفان : احدهما سعيد الحظ و الاخر تعيس الحظ. فمنهم من لديه حصانة من الحوادث والأخر أكثر قابلية للحوادث، و يفسرون ذلك ويرجعونه الى القدر و لكننا نرفض هذه النظرية لأنها تقوم على وجهة نظر ينقصها المنطق العلمي .

لدى نجد بان مسلمات "النظرية القدرية" أفكار تفتقد للموضوعية العلمية والإجراءات العلمية لمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي، بحيث اننا لا نستطيع تفسير أسباب وقوع الحوادث بناء على القدر باستناد الحادثة الى سعيد لحظ وتعيس الحظ، فقد تعدد الأسباب وتختلف حسب الفروقات الفردية للعمال في مكان عملهم و درجة حدوثها و اختلاف بيئة العمل. (عويد، 1994: 146)

الوقاية من حوادث العمل:

تستخلص استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل في :

1- استراتيجية دراسة أسباب الحوادث: وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها و ينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت الوقوع الحادثة، والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث العوامل الشخصية المرتبطة بالعامل، ساعة وقوع الحادث، وهل الحادثة راجعة الى اهمال العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة... (بومنقار ، خلفه ، 2017: 555)

2- استراتيجية تصميم بيئة العمل : وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث الظروف الفيزيائية التي قد تلحق اخطار بالعمال . كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي الى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة الى توفير معدات الوقاية اللازمة والتي يجب وضعها في أماكن معروفة يسهل الوصول اليها .

3- استراتيجية التدريب على وسائل الامن الصناعي : هذا النوع من التدريب على أساليب الوقاية و الامن الصناعي مهم لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الاخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي قد تقع و أسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية في حالة الحوادث . (بومنقار . خلفه ، 2017: 555: 556)

4- استراتيجية الحوافز: يشير "شولتز " الى نظام تستخدمه احدى شركات النقل بالسيارات و التي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاه السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أن نقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك الى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65% . (شحاتة ، 2007: 279: 280)

إضافة الى اتباع مختلف الإجراءات الوقائية:

- حملات الاعلام و الملصقات : يمكن ان تستخدم الملصقات و حملات الاعلام لإثارة اهتمام العمال نحو السلوك السليم و اتباع قواعد الامن الصناعي . و كثير من المنظمات تتبع هذه الحملات (العيسوي 125:)
- الجوانب الهندسية في الامن الصناعي : ان الجانب الهندسي أو الميكانيكي لا ينبغي اهماله بحال من الأحوال ، اذ ان تنظيم بيئة العمل يلعب دورا هاما في منع الحوادث ، اذ يجعل أداء العمل أكثر سهولة و يسرا .
- الصيانة السليمة للمعدات: ان بقاء المعدات في حالة جيدة يعد وسيلة من وسائل الامن الناجحة.

ان الآلات التي لا تتوفر لها الصيانة اللازمة تخلق جوا خطرا على حياة العامل و على ظروف العمل
(العيسوي : 122:121).

- المراقبة والاشراف : الاشراف على تنفيذ تعليمات الوقاية و التبليغ عن الاخطار الكامنة و التحقيق عن الحوادث و كتابة التقارير عن أسبابها ، و ابداء التوصيات لمنع التكرار و اتخاذ الإجراءات اللازمة و كذا توفير ملابس الوقاية و التحقق من دوام صلاحيتها للاستعمال . (جاهمي ، 2016: 212)
- التشريعات : كقوانين التشغيل و التصميم و الصيانة والبناء وواجبات أصحاب العمل .
- نشر الوعي الوقائي : و هذا بتنظيم برامج الوقاية لجميع أفراد المؤسسة العاملين على الآلات و الماكينات ، و تدريبهم عن طرق الوقاية ، واستعمال الأجهزة بالإضافة الى عرض الأفلام و النشرات الخاصة بطرق الوقاية من إصابات العمل . (احمرو ، 2017: 94)

الخلاصة:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل و انطلاقا من مفهومها وصولا الى أساليب الوقاية منها، يمكن القول أن الحوادث المهنية من الظواهر المتفشية التي لا يمكن الحد منها نهائيا ، طالما أن الأسباب واردة و الضحية موجودة و الإنتاج متواصل، فما على الجهات المعنية بالأمن الصناعي و الوقاية إلا أن تدرس هذه الظاهرة و تحاول معرفة الأسباب الرئيسية المؤدية إليها، كما ينبغي على المنظمة أن توفر لعمالها أساليب وقائية و ارشادية توعوية بغية الحفاظ على المورد البشري و مستقبل المؤسسة بصفة عامة تجسدا لمقولة « درهم وقاية خير من قنطار علاج ».

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية و التطبيقية

أولاً. الدراسة الاستطلاعية :

تمهيد

1. الغرض من الدراسة الاستطلاعية
2. المنهج المستخدم في الدراسة
3. مكان وزمان اجراء الدراسة الاستطلاعية
4. أدوات الدراسة الاستطلاعية
5. مواصفات العينة الاستطلاعية
6. الخصائص السيكومترية لأدوات القياس
7. أساليب الإحصائية

ثانياً الدراسة الأساسية :

تمهيد

1. أهداف الراسة الأساسية
2. مدة و مكان الدراسة الأساسية
3. أدوات الدراسة الأساسية
4. خصائص عينة الدراسة الأساسية
5. أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

أولاً: الدراسة الاستطلاعية :

تمهيد:

بعد عرضنا للفصول السابقة لمختلف الجوانب النظرية لموضوع دراستنا من مفاهيم وتعريف... ننتقل إلى الجانب الميداني لنعرض فيه مجموعة الخطوات الهامة والممهدة للجانب التطبيقي من حيث الإجراءات الميدانية، من المنهج والحدود الزمانية والمكانية وأدوات جمع البيانات و الأساليب الإحصائية المعتمدة للإجابة على تساؤلات الدراسة.

1. الغرض من الدراسة :

إن الغرض من الدراسة الاستطلاعية هو:

- التعرف على ميدان الدراسة وتحديد خصائصه .
- الكشف عن الصعوبات التي يمكن مواجهتها في الدراسة الأساسية.
- تقييم مدى صلاحية أدوات البحث من حيث الخصائص السيكومترية.

2. المنهج المستخدم في الدراسة :

بما أن الدراسة التي نقوم بها تهدف إلى التعريف بدور برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف على أنه طريقة لوصف الظاهرة المدرسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات مقننة عن مشكلة و تصنيفها و تحليلها.

3. مدة ومكان إجراء الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية بمؤسسة ميناء وهران بين الفترة 12 مارس الى 05 أبريل 2023.

التعريف بمؤسسة ميناء وهران:

تأسست مؤسسة ميناء وهران بتاريخ 14 أوت 1982 ذات طابع اجتماعي اقتصادي داخله في المخطط الوطني للتطوير الاقتصادي والاجتماعي بهدف المشاركة في المبادلات الخارجية للبلد وكذلك لتسهيل مرور الأشخاص (المسافرين) والبضائع بشتى أنواعها في أحسن الظروف ويرجع هذا إلى تسهيل وتطويره في أحسن الظروف الاقتصادية.

يقدر عدد الإجمالي للعمال 2210 عامل بمختلف الرتب، كما تتكون المؤسسة من سبعة إدارات مقسمة إلى مصالح و كل مصلحة إلى أقسام و لكل منها دورها كما هو موضح في الهيكل التنظيمي (انظر الى الملحق رقم 01 صفحة 67)

يحتل ميناء وهران المرتبة الثانية بعد ميناء الجزائر من حيث المساحة و النشاطات ومن بين أهم هذه النشاطات.

- توفير الشروط الأساسية لاستقبال المسافرين.
- الاستقبال الآمن للسفن التجارية.
- توفير الشروط الأساسية لاستقبال المسافرين .
- توفير أماكن شاغرة للحاويات.
- تحديد أماكن السفن الكبيرة و المتوسطة في الأرصفة.
- تسيير السفن بصفة عامة (العاملة و العاطلة).
- تفريغ البضائع و تحميلها و نقلها.
- قيادة السفن وتحويلها في حالة العطب وترصفها، إضافة إلى التحميل والتفريغ.
- حراسة السلع المستوردة والصادرة.
- تسيير حركة الصيد لكل من ميناء الصيد لوهران و بوزجار بخلق مؤسسة ميناء الصيد لوهران (EGPP)
- إضافة إلى نشاطات أخرى من تنظيم و تسيير و صيانة ...

مهامها:

- مرور الأشخاص و البضائع في أحسن الظروف .
- تسيير استغلال و تطوير لظروف و وصول السلع بشتى أنواعها .
- أمن الأشخاص و ضمان حسن الخدمة للمسافرين.
- أمن حركة مرور البواخر داخل الميناء .
- التعاون مع الجمارك لمحاربة الغش و التهريب ... الخ.

4. طرق المعاينة:

في هذه الدراسة اخترنا عينة غير مقصودة، شملت العينة 30 عامل من ورشة تصليح البواخر، ووزعت أداة الدراسة على عمال من مختلف المهام (ميكانيكي - حداد...)

5. الأدوات المستخدمة لجمع البيانات:

انطلاقاً من مشكلة بحثنا تم الاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات، وتم أخذها من الدراسة السابقة لموسى ذرذاري (2016/2015) بعنوان "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل". تم عرضها على أستاذة المشرفة على البحث لإبداء الملاحظات وبعد تعديلها قمنا بتطبيق استمارة البحث على العينة الاستطلاعية التي شملت 30 عامل من مؤسسة ميناء وهران.

وصف أداة الدراسة:

يتضمن الاستبيان 3 محاور مقسمة كالآتي :

المحور الأول: خصص للبيانات الشخصية (السن - المؤهل التعليمي - سنوات الخبرة)

المحور الثاني: ضم بعد التكوين و المتكون من 8 فقرات .

المحور الثالث: خاص بالبعد الثاني أساليب التوعية و الوقاية يتكون من 12 فقرة .

طريقة إعطاء الأوزان:

بعد التكوين :

لا	نعم	البدائل
1	2	وزن +
2	1	وزن -

بعد أساليب التوعية و الوقاية :

لا	نعم	البدائل
1	2	وزن +
2	1	وزن -

5. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

جدول رقم (01) يوضح توزيع العينة حسب السن :

المتغير	فئات	التكرار	النسبة المئوية
السن	أقل من 30 سنة	8	26,7%
	31-40 سنة	13	43,3%
	أكبر من 40 سنة	9	30%
المجموع		30	100%

يبين الجدول (01) توزيع أفراد العينة حسب السن حيث تمثل الفئة من [31-40 سنة] النسبة الأكبر قدرت بـ 43,3% تاليها فئة أكبر من [41 سنة] بنسبة 30% ثم الفئة الأخيرة أقل من [30 سنة] بنسبة 26,7%.

ومنه نستنتج ان الفئة النشطة هي الفئة التي تراوح أعمارهم من [31-40 سنة]

الجدول رقم (02) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل التعليمي:

المتغير	فئات	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل التعليمي	ابتدائي	2	6,7%
	متوسط	25	83,3%
	ثانوي	2	6,7%
	جامعي	1	3,3%
المجموع		30	100%

يبين الجدول (02) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي حيث كانت أعلى نسبة هي مستوى المتوسط بنسبة 83,3% تليها فئة ابتدائي وثانوي بنسبة 6,7% تليها أقل نسبة وهم الجامعيون 3,3%.

و نلاحظ من هذ الجدول انه من بين مجموع 30 عينة هناك 25 عامل مؤهلهم الدراسي الطور المتوسط، وهذا يدل على ان المستوى التعليمي ليس بالأمر المهم لتوظيف العمال في هذا المهن.

الجدول رقم (03) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

المتغير	فئات	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة	أقل من 10 سنوات	9	30%
	11-20 سنة	13	43,3%
	أكثر من 20 سنة	8	26,7%
المجموع		30	100%

يبين الجدول (03) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة، حيث بلغت نسبة العاملين الذين لهم سنوات خبرة بين 11 إلى 20 سنة أكبر نسبة 43,3% بينما الذين لديهم سنوات الخبرة أقل من 10 سنوات بلغت نسبتهم 30% أما الذين لديهم خبرة أكثر من 20 سنة فشكّلوا أقل نسبة 26,7%.

نلاحظ انه من مجموع 30 عامل هناك 13 عامل لديهم أكثر من 10 سنوات خبرة الى 20 سنة، وهي الفئة الأكبر.

الجدول رقم (04) يبين معامل الارتباط بين كل فقرة وبعدها لمقياس التكوين:

البعء	الفقرات	معامل الارتباط
التكوين	01	0,82**
	02	0,75**

0,82**	03
0,78**	04
0,37*	05
0,82**	06
0,82**	07
0,31	08

عند مستوى الدلالة **0.01 و*0.05

تبين النتائج الظاهرة على الجدول رقم (04) معامل الارتباط الخاص بالفقرات المنضوية تحت بعد التكوين

اذ تراوح معامل الارتباط الفقرة 5 بـ 0.37* عند مستوى الدلالة *0.05، أما الفقرتين 2 و 4 تراوح بين 0.75** و 0.78** عند مستوى الدلالة **0.01 أما الفقرتين 3 و 6 و 7 كان معامل الارتباط 0.82** عند مستوى الدلالة **0.01، وهذا ما يبين لنا صدق الاتساق الداخلي الفقرات و أن عامل التكوين مهم في الحد من حوادث العمل.

أما الفقرة 08 غير دالة فتم استبعادها.

الجدول رقم (05) يبين معامل الارتباط بين كل الفقرات و بعدها لمقياس أساليب التوعية و الوقاية :

البعد	الفقرات	معامل الارتباط
أساليب التوعية والوقاية	01	0,72**
	02	0,16
	03	0,37*
	04	0,20

0,14	05
0,68**	06
0.49**	07
0.20	08
0.14	09
0.29	10
0.64**	11
0.46**	12

تبين نتائج الجدول (06) معامل الارتباط الخاص بالفقرات المنضوية تحت بعد أساليب التوعية والوقاية إذ تراوح معامل ارتباط الفقرة 3 بـ 0.37^* عند مستوى الدلالة 0.05^* أما الفقرات 1، 6، 7، 11، 12 تراوح معامل الارتباط بين 0.46^{**} و 0.72^{**} عند مستوى الدلالة 0.01^{**} .

كما تم استبعاد الفقرات 2، 4، 5، 8، 9، 10 لعدم دلالتهم رغم ان الفقرة رقم 10 هي التي تبين إذ تعرض العمال لحوادث فلم تكن دالة.

الجدول رقم(06) بين معامل الفا كرومباخ للمقياس :

عدد الفقرات	ألفا كرومباخ
20	0,68

بعد تطبيق معادلة ALPHA CROMBACH لحساب الثبات الخاص بمقياس التكوين وأساليب التوعية والوقاية المتكونة من 16 فقرة تم التوصل إلى أن قيمة تساوي 0.68 وهي قيمة جيدة مما يبين تناسق أبعاد المقياس.

6. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة الاستطلاعية:

- ❖ حساب الاتساق الداخلي (الصدق).
- ❖ اعتمدنا على الحزمة الإحصائية SPSS في تفرغ البيانات.
- ❖ حساب النسبة المئوية.
- ❖ معامل الارتباط برسون .
- ❖ اعتمدنا على معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات .

الدراسة الأساسية:

تمهيد:

بعد أن حققت الدراسة الاستطلاعية أهدافها والغاية التي وضعت من أجلها أهمها التأكد بدقة من مدى استيعاب العينة للوسائل القياس و مضمونها ومدد مواءمتها لمواصفات العينة تم استخلاص إلى أن وسائل القياس المستعملة تتمتع بدرجة عالية من الصدق و الثبات، مما لم يبقى للطالبتين في شروع في تطبيق الدراسة الأساسية.

1. الغاية من هذه الدراسة :

التأكد من مدى مستوى التكوين ومدى تطبيق أساليب التوعية والوقاية.

2. مدة ومكان إجراء الدراسة الأساسية:

أجريت هذه الدراسة في مدة شهر بمؤسسة ميناء وهران من يوم 9 أفريل إلى غاية 9 ماي 2023 بحيث تم تطبيق المقياس التي ذكرناه على عمال سائقي رافعات الحاويات .

3. أدوات الدراسة الأساسية :

اعتمدنا في الدراسة الأساسية على الأدوات التالية:

الملاحظة: تعتبر الملاحظة الأداة الأولية لجمع المعلومات، وعليه اعتمدنا على الملاحظة العابرة مند زيارتنا للمؤسسة في اليوم الموافق لـ 12 مارس 2023 من أجل:

- اكتشاف ميدان الدراسة، وملاحظة الظروف الخاصة بالعمل.
- ملاحظة العمال وهم يزاولون مهامهم.
- ملاحظة الملصقات واللوائح في كل أرجاء الورشة من المخاطر الموجودة في بيئة العمل.

المقابلة: وهي اللقاء التي جمعنا مع مسؤول الشؤون الاجتماعية و مع عامل تعرض لحادث عمل .

تمت المقابلة مع رئيس الشؤون الاجتماعية يوم 24 أفريل 2023 الهدف منها التعرف على طبيعة الحوادث داخل المؤسسة، و الحوادث التي يتعرض لها العامل.

أسئلة المقابلة أخذت من دراسة سابقة لأكني أسية و بوراس عبلة 2018/2017 عنوان الدراسة "دور التدريب في التقليل من حوادث العمل".

الاستمارة: تم الاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات، وتم أخذها من الدراسة السابقة لموسى ذرذاري (2016/2015) بعنوان "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل".

وعلى شملت عينة الدراسة الأساسية 70 عامل من مؤسسة ميناء وهران بمختلف المهام (عمال صيانة - عمال تحميل - سائقين الرافعات الشوكية)

4. خصائص عينة الدراسة الأساسية:

الجدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد الدراسة الأساسية حسب متغير السن:

المتغير	فئات	التكرار	النسبة المئوية
السن	أقل من 30 سنة	12	17,1%
	31-40 سنة	27	38,6%
	أكبر من 40 سنة	31	44,3%
المجموع		70	100%

يظهر من خلال الجدول رقم (07) أن فئة السن الغالبة على عينة الدراسة هي أكبر من [40 سنة] ممثلة بنسبة 44,3%، تليها فئة [31-40 سنة] بنسبة 38,6% و أخيرا فئة اقل من [30 سنة] بنسبة 17,1%.

وعليه نلاحظ ان من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه من مجموع 70 هناك 31 عامل سنهم أكبر من 40 سنة، فهي نسبة كبير مقارنة بأعمار الفئات الأخرى.

الجدول رقم (08) يوضح توزيع عينة الأفراد الدراسة الأساسية حسب المؤهل العلمي:

المتغير	فئات	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل التعليمي	ابتدائي	6	8,6%
	متوسط	48	68,6%
	ثانوي	15	21,4%
	جامعي	1	1,4%
المجموع		70	100%

لاحظ من خلال الجدول (08) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل التعليمي حيث بينت النتائج ان مستوى المتوسط شكل اعلى نسبة 68,6% تليها فئة الثانويين بنسبة 21,4% ثم فئة الابتدائي بنسبة 8,6% أما الفئة أقل نسبة من بين المستويات هي فئة الجامعيون بنسبة 1,4%.

وعليه نلاحظ من خلال النتائج التالية ان عينة الدراسة لديهم مستوى تعليمي متوسط و ثانوي وهذا قد يرجع الى طبيعة العمل.

الجدول رقم (09) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

المتغير	فئات	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة	أقل من 10 سنوات	10	14,3%
	11-20 سنة	37	52,9%
	أكثر من 20 سنة	23	32,9%
المجموع		70	100%

يبين الجدول رقم (09) إن النسبة المئوية لذوي الخبرة المهنية من [11 – 20] سنة كانت أكبر نسبة مقارنة بالفئة الأكثر من 20 سنة و الأقل من 10 سنوات، حيث قدرة الأولى بـ 52,9% في حين بلغت الفئة الأكثر من 20 سنة نسبة 32,9% أما الفئة الأقل من 10 سنوات خبرة بلغت نسبتها المئوية بـ 14,3%.

ومنه نستنتج من النتائج التالية انه من بين 70 عامل هناك 37 عامل يكتسبون خبرة أكثر من 10 سنوات لتتخفف لدى الفئة الأقل من 10 سنوات و هذا راجع الى عدم التوظيف بسبب وجود فائض في العمال.

5. أساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية:

❖ اعتمدنا على الحزمة الإحصائية SPSS في تفرغ البيانات.

❖ حساب النسبة المئوية.

❖ حساب المتوسط.

❖ حساب الانحراف المعياري.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة النتائج

عرض ومناقشة التساؤلات المطروحة:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها، وهذا بناء على ما توصلنا إليه من المعطيات والتي هدفت كلها إلى الكشف عن الدور الذي تلعبه كل من برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول: هل تعرض العمال لحوادث العمل يرجع الى مستوى التكوين؟

للكشف عن الدرجة الكلية لمتغير التكوين ثم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة وعليه قمنا نحن الطالبان أولاً بحساب المتوسط الحقيقي من خلال إجراء العملية الحسابية التالية:

المدى الأعلى - المدى الأدنى ÷ 3 (عدد المستويات) = طول الفئة

التصنيفات التي تم تبنيها في الدراسة (المنخفض _ المتوسط _ المرتفع) فكانت النتيجة حسب الجدول التالي:

جدول رقم (10) حساب المتوسط الحقيقي لمتغير لبعده التكوين:

قيمة المتوسط			
طول الفئة	البعده الأول	البعده الثاني	قيمة المستوى
1	8	1,3	9,3
2	10	1,3	11,3
3	12	1,3	13,3

بعد حساب المتوسط الحقيقي لبعده التكوين قمنا نحن الطالبان بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج تظهر في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح توزيع العينة حسب مستوى التكوين:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
0,86	13,69	التكوين

يوضح الجدول رقم (11) توزيع العينة حسب مستوى التكوين حيث قدرت نسبة المتوسط الحسابي بـ (13,69) فهو مرتفع لانتمائه للفئة الثالثة كما هو موضح في الجدول رقم (10) وبانحراف معياري يقدر بـ 0,86 إذ تبين هذه النسب أن مؤسسة ميناء وهران توفر لعمالها برامج تكوين في السلامة المهنية والوقاية من الحوادث العمل. ومن أجل التعمق أكثر والتحقق من مستوى التكوين تطرقنا لحساب النسب المئوية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح النسب المئوية الخاصة لبعد التكوين:

النسبة المئوية		الفقرة	البعد
لا	نعم		
2,9%	97,1%	من خلال عملك هل تلقيت التكوين في مجال عملك؟	التكوين
4,3%	95,1%	هل قدمت لك معلومات حول طرق استخدام التجهيزات الخاصة بالعمل؟	
1,4%	98,3%	من خلال هذا التكوين هل تم توعيتك بالأخطار المرتبطة بعملك؟	
5,7%	94,3%	هل ساعدك هذا التكوين في تجنب الحوادث أثناء العمل؟	
1,4%	98,6%	انطلاقاً من هذا التكوين هل أصبحت تدرك الأخطار المرتبطة بعملك؟	
1,4%	98,6%	هل تم أن هناك فروق بين تلقي وعدم تلقي التكوين في مجال السلامة المهنية؟	

14,3%	85,7%	هل تم إعلامك حول مختلف حوادث العمل الخطيرة التي يتعرض لها عمال المؤسسة ؟
-------	-------	--

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) في بعد التكوين نسبة تقدر بـ 98,6% من العمال يرون أن هناك فروق بين العمال الذين تم تكوينهم في مجال الأمن و الوقاية و بين الذين لم يخضعوا للتكوين، و من خلال التكوين أصبحوا يدركون الأخطار المرتبطة في عملهم، كما نجد أن 97.1% من عمال المؤسسة تلقوا تكوين في مجال الأمن والوقاية، في حين نجد أن نسبة 94,3% من العمال يرون أن التكوين ساعدهم في تجنب الوقوع في الحوادث أثناء تأدية عملهم، بينما نجد أن 85,7% من العمال رغم خضوعهم للتكوين و توعيتهم بالأخطار الناجمة عن العمل إلا أنه لم يتم إعلامهم حول مختلف الحوادث الخطيرة التي يتعرض لها عمال المؤسسة .

من خلال النتائج التي توصلنا اليها والتي تبين لنا ارتفاع مستوى التكوين في مجال الامن و الوقاية من

الحوادث، يمكن تفسير هذه النتائج على أن التكوين الذي تقوم به المؤسسة للعمال ناجح في التقليل من حوادث العمل كما يتضح أن المؤسسة توفر لعمالها برامج تكوين في مجال الامن والسلامة المهنية للحفاظ على المورد البشري. و توافقت نتيجة الدراسة مع النتيجة الذي توصلت اليها كل من أكني أسية و بوراس عبلة (2017) في دراستهم على أن التكوين يقلل من مخاطر العمل فلها دور فعال في التقليل من الحوادث، كما أن التكوين قبل الخدمة يؤدي إلى التحكم الجيد في بيئة العمل، بحيث انه كلما كانت البرامج التدريبية تتوافق مع متطلبات العمل كلما ساعدت على تقليل من احتمالية الوقوع في الأخطاء.

كما بينت نتائج الدراسة مع دراسة بديدة لادي (2021) أن نوع التكوين يساعد في تكوين العمال وتزويدهم بمعلومات جديدة لتفادي الوقوع في حوادث العمل، كما يساهم التكوين في السماح لهم بالتحصيل الجيد للعارف والمهارات الجديدة التي تمنح شحنة ايجابية لتحسين وتطوير قدراتهم ورفع مستوى الأداء.

و دراسة دوباخ قويدر (2009) التي بينت ان معظم العمال الذين خضعوا للتدريب الخاص بمجال السلامة المهنية لوقايتهم من حوادث العمل، أكدوا استفادتهم من التدريب وأنه حقق لهم الاستقرار في مجابهة الحوادث، وان الأخطاء العمل بعد التدريب أصبحت تقريبا نادرة .

وعليه من خلال النتائج التي توصلنا اليها والبحوث التي قمنا بيها في بعد التكوين في برامج السلامة المهنية، نجد ان له أثر إيجابي في توعيتهم من المخاطر المحتملة في بيئة العمل.

عرض ومناقشة التساؤل الثاني: هل تعرض العمال لحوادث العمل يرجع الى مدى تطبيق الأساليب التوعوية والوقاية؟

الجدول رقم (13) حساب المتوسط الحقيقي لبعء أساليب التوعية والوقاية:

قيمة المتوسط			
قيمة المستوى	البعء الثاني	البعء الأول	طول الفئة
10,6	1,6	9	1
12,6	1,6	11	2
14,6	1,6	13	3

بعد حساب المتوسط الحقيقي لبعء التكوين قمنا نحن الطالبتان بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنتائج تظهر في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح توزيع العينة حسب مدى تطبيق أساليب التوعية والوقاية:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعء
1,25	11,60	أساليب التوعية و الوقاية

يوضح الجدول رقم (14) توزيع العينة حسب مدى تطبيق أساليب التوعية والوقاية ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن نسبة المتوسط الحسابي (11,60) متوسطة لانتمائه للفئة الثانية الموضح في الجدول رقم (13) و الانحراف المعياري (1,25) و هذا راجع إلى عدم امتثال العمال للتوصيات المقدمة من طرف المسؤولين، أو الى عدم متابعة لجان الأمن و الوقاية للعمال.

الجدول رقم (15) يبين النسبة المئوية لبعء أساليب التوعية والوقاية:

النسبة المئوية		الفقرة	البعء
لا	نعم		
52,9%	47,1%	هل شاركت في أيام توعية أو لقاءات فيما يخص السلامة المهنية ؟	أساليب التوعية والوقاية
38,6%	61,4%	هل تساعدك الملصقات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل على أخذ الحيطة أكثر من الأخطار المرتبطة بعملك؟	
11,4%	88,6%	هل سبق و أن قدمت لزملائك في العمل و خاصة الجدد منهم إرشادات و توصيات حول السلامة المهنية؟	
11,4%	88,6%	هل ترى أن ارتداء معدات الوقاية الفردية شيء ضروري في عملك ؟	
58,6%	41,4%	من خلال مسيرتك المهنية هل تعرضت لحوادث العمل ؟	
24,3%	75,7%	هل شاهدت حوادث عمل من قبل وقعت بعمال المؤسسة؟	
42,9%	57,1%	هل تضمن أن القيام بالتكوين في مجال السلامة المهنية كافي لوقاية عمال المؤسسة من حوادث العمل التي يتعرضون إليها ؟	

نلاحظ في الجدول رقم (15) لبعء أساليب التوعية و الوقاية أن هناك نسبة 88,6% من العمال يرون أن ارتدائهم لمعدات الوقاية شيء ضروري أثناء تأدية العمل و بنفس النسبة هناك عمال يقومون بتقديم إرشادات لزملائهم حول السلامة المهنية، وهذا يدل على روح المسؤولية و جدية العمال في تأدية عملهم، كما نجد نسبة 75,7% شاهدوا حوادث أثناء أداء عملهم، في حين نجد نسبة 41,4% لم يتعرضوا لحوادث عمل فإنا نرى هذا راجع للعامل بحد ذاته أم للمؤسسة أو للمسئول عن الأمن والوقاية وبالرغم من أن العمال يقدموا إرشادات لزملائهم في العمل إلا أن نسبة المشاركة في أيام التوعية الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية قدرت ب 47,1% فيما يرجح

هذا لنظام المؤسسة الذي يعمل ضمن أفواج لعدم إمكانية المؤسسة لتنظيم يوم مخصص لحضور كل العمال لهذه الأيام التوعوية .

من خلال قراءة النتائج الموضحة بالجدول رقم (15) أسفرت نتائجه على انخفاض مدى تطبيق العامل لأساليب التوعية و الوقاية مقارنة بالتكوين، فمن خلال المعطيات الإحصائية المسجلة في عام 2014 (كما هو موضح في الملحق رقم 03)

أنه من بين 28 حالة من حوادث العمل المسجلة تم سرد أنواع الإصابات كانت عبارة عن كسور و التواءات و جروح على مستوى الجسم و جروح سطحية، إصابات في الرأس ... و هذا يبين لنا أن العمال لا يمتثلون للتوصيات المقدمة لهم اضافة الى عدم ارتداء الوقاية الشخصية رغم تأكيد المسئول عن الأمن و الوقاية و المسئول عن العمال من خلال مقابلتهم أن المؤسسة تقوم بتوفير لكل عامل لباس خاص بالعمل و معدات الوقاية الشخصية من أحذية و خوذات، القفازات.... إلا أن العمال لا يخضعون لهذه الإجراءات اللازمة لحمايتهم من أخطار الإصابات، فعليه يمكن القول أن رغم توفير المؤسسة لهذه الأساليب الا أنه لا توجد صرامة وانضباط في تسيير العمال لهذا ما قد يدفع الى وقوع الحوادث.

و توافقت نتيجة الدراسة مع النتيجة التي توصل اليها الباحثان الزينغم الشرع و قمانه محمد (2022) التي بينت أنه بالرغم من كل وسائل التوعية التي جندت من أجلها سواء المقروءة أو المسموعة أو المرئية للوقاية إلى جانب القوانين التي سنت من أجلها إلا أننا نجد داخل المؤسسة من يلتزم و يحرص على إجراءات الوقاية و هم قلة، و الكثير ممن يأخذ الأمر بسطحية من خلال الاستهتار بالمرض و اللامبالاة في التعامل معه رغم خطورته ، هذا لا يعكس لنا الثقافة السائدة للعمال داخل التنظيمات و طريقة التعامل مع الأخطار المهنية بالرغم من أن نهايتها قد تكون حادث عمل خطير .

نتيجة الدراسة مع دراسة نوار ماجدة (2014) إلى أن فعالية الأنظمة واللوائح والسلامة المهنية وفعالية وسائل الصحة و السلامة المهنية لهم دور في الحد من حوادث.

واتفقت نتيجة الدراسة مع النتيجة التي توصلت اليها الباحثة (عتيقة حرارية) 2017 على ضعف ثقافة السلامة والصحة الوقائية وضعف أنظمة الإدارة المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية وضعف الإشراف والرقابة والدعم من قبل الجهات الحكومية.

دليل المقابلة التي اجرينها مع مسؤول الشؤون الاجتماعية التي طرحت عليه مجموعة من الأسئلة، وتم الإجابة عليها كما يلي:

1- نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة هل وقعت حوادث عمل؟

- نعم، شهدت مؤسسة ميناء وهران حوادث عدة وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة التي يعتمد غالبية عمالها على العمل الميداني التي يوجد فيه مختلف الآلات المعدات التي قد تكون سبب في الوقوع الحوادث.

2- ما طبيعة هذه الحوادث؟

- طبيعة الحوادث تختلف هناك حوادث متعلقة بالظروف الفيزيائية المتعلقة بيئة العمل، الحرارة، الرطوبة ... أو المتعلقة بالعامل كالتعب أو أن العامل يعاني من أمراض ... وهناك حوادث متعلقة بالمعدات.

كما أن المؤسسة لم تشهد من قبل حوادث كيميائية ولا حرائق.

3- ما هي أسباب هذه الحوادث؟

- تتمثل الأسباب في عدم ارتداء العامل للمعدات الوقائية الشخصية ،عدم الانتباه العامل اثناء تأديته لعمله ، عدم احترام التعليمات المقدمة لهم من طرف لجان الصحة والسلامة المهنية إضافة الى أسباب المتعلقة بالآلات.

4- ماهي الإصابات التي يتعرض لها العامل جراء هذه الحوادث؟

- نوع الإصابات التي يتعرض لها العامل تتمثل في : كدمات ، كسور ، جروح ، التواءات , نادرا ما تصل الإصابات الى البتر أحد الأعضاء أو الوفاة .

5- ماهي الإجراءات و الوسائل التي تعتمدها المؤسسة للتقليل من حوادث العمل ؟

- الإجراءات و الوسائل التي تعتمدها المؤسسة للحد من حوادث العمل تتمثل في :
- التكوين في الأمن و الوقاية
- الملصقات الموجودة داخل المؤسسة
- الحملات التحسيسية و تقديم تعليمات من طرف لجنة الامن و الوقاية EPO.

- و أهم وسيلة تعتمد عليها المؤسسة في الوقت الحالي هي عصرنة معدات العمل، تطوير التكنولوجيا لتسيير المؤسسة.

6- هل تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريب ؟

- نعم ، التدريب مهم بالنسبة للمؤسسة ، اذ توفر المؤسسة برامج تدريبية على حسب تحديد كل مصلحة للاحتياجات التدريبية لعمالها .

7- أين يتم التدريب و ماهي مدته ؟

- يتم التدريب على الأمن و الوقاية داخل المؤسسة ومدته تختلف قد يتراوح من 3 أيام إلى أسبوع .

عرض و تحليل نتائج المقابلة :

على ضوء أجوبة دليل المقابلة التي تمت مع مسؤول الشؤون الاجتماعية و عامل تعرض لحادث داخل المؤسسة فقد تبين لنا أن هناك عمال لم يخضعوا لتكوين و هم عمال التحميل الذين يعملون في أرصفة الميناء المكلفون بعمليات الشحن و التفريغ، أي التعامل مع البضائع على متن السفن التجارية.

وهذا ما أكدده لنا العامل أن جل عمال التحميل لم يقدم لهم تكوين في برامج الأمن و السلامة المهنية رغم أن عملهم جد خطر و يتطلب التوعية في حين أن التكوين يشمل عمال الذين يعملون في الرافعات المكلفين بتفريغ السفن و أيضا التكوين يخص مسئول عن فريق عمال التحميل ، و على الرغم من تعرض أحد العمال لحادث خطير و سقوطه من أعلى حاوية و إصابته الخطيرة على مستوى فقرات الصدرية و توقفه عن العمل قرابة السنة بسبب العجز المؤقت إضافة إلى عمال آخرون تعرضوا لحوادث مختلفة و أخرى أدت إلى الوفاة إلا أن المسؤولين لم يأخذوا بعين الاعتبار تكوين هذه الفئة من العمال.

كما تبين لنا من خلال الزيارة الميدانية التي استطعنا من خلالها الدخول الى تلك الأرصفة، و من مجموعة الملاحظات رأينا ان العمال أثناء عملهم لم يكونوا يرتدون أي وسيلة وقاية شخصية تحميهم و لو من إصابات خفيفة.

ولا يمكن ارجاع كل هذه الأسباب على مسؤولية المؤسسة فقط، بل حتى العمال يمكن أن يكونوا هم سبب هذه الحوادث و يمكن إرجاعها لأسباب أخرى كثققة العامل بنفسه، أو ارجاع هذه الحوادث الى القدر... الا ان هذا خطأ اذا لم يلتزم العامل بالأساليب الوقائية قد ينجر عنها عواقب وخيمة قد تصل الى الوفاة .

فمن خلال تحدثنا مع مسئول الأمن و الوقاية داخل المؤسسة أكد لنا أن المؤسسة تقوم بتقديم وسائل إدارية متمثلة في توفير الملصقات و قوانين ... و وسائل مادية والمتمثلة في تقدم معدات الوقاية الشخصية للعمال إلا أن العامل لا يمثل لتعليمات ولا يرتدونها، كما أن هذه الفئة من العمال يوجد منهم من يتعاطوا المخدرات ... لهذا يصعب عليهم اجبار العمال على اتباع إجراءات معينة.

مناقشة العامة:

من خلال هذه الدراسة التي تم اجرائها حول دور برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل في مؤسسة ميناء وهران .

أظهرت المعطيات المتحصل عليها من خلال تطبيق الاستبيان و التحقق من خصائصه السيكومترية و الذي يهدف الى الكشف عن دور برامج السلامة المهنية ، اذ اظهرت النتائج على أن التكوين في مجال السلامة المهنية و أساليب التوعية و الوقاية على مستوى المؤسسة لهم دورا هاما في التقليل من ظاهرة الحوادث، فمن خلال تحليل استجابات افراد العينة أن أغلبهم أكدوا على مساهمة هذين البعدين في الحد من خلال اكتسابهم طرق عمل جديدة وكذلك سلوكيات جديدة وزيادة ثقتهم في أنفسهم في أماكن عملهم

على ضوء التساؤل الجزئي لمدى مستوى التكوين نستنتج أن تكوين العمال وتدريبهم على الآلات يساعدهم على تجنب الوقوع في حوادث العمل، فالتكوين الجيد للعمال يكسب خبرة حول ماهية تشغيل هذه الآلات وكيفية العمل بها من جهة، ومن جهة أخرى لو لم يحظى العامل بالتكوين الجيد لما استطاع التعامل مع الآلات وكيفية تشغيلها، وبالتالي يتفادى الوقوع في الأخطاء التي يمكن أن تصل به إلى ارتكاب حوادث خطيرة، ومن هنا يظهر لنا جليا أن التكوين له دور كبير في مساعدة العامل للعمل على الآلات وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم والرفع من مستوى أدائهم وتزويدهم بالمعلومات والأساليب المختلفة والمحددة لطبيعة الأعمال الموكلة لهم.

الا انه من المؤكد والملاحظ ان الواقع مغاير تماما لنتائج الاستبيان المتحصل عليه.

والتساؤل الجزئي الخاص بأساليب التوعية والوقاية نستخلص منه ضرورة التزام العامل بتعليمات المقدمة له من قبل المسؤولين، إضافة الى الزام العامل بارتداء المعدات الوقائية هذا سيجنبه من الوقوع في الحوادث و سيجنب المؤسسة الوقوع في خسائر مادية.

وعلى ضوء التساؤل العام للدراسة: ماهي الأسباب الحقيقية التي تقف وراء عدم امتثال العمال لبرامج السلامة المهنية؟

من خلال المعطيات المتحصل عليها من المقابلة مع مسؤول الامن و الوقاية يتضح انه لا توجد سياسة واحدة وشاملة للحفاظ على امن و سلامة العمال خلال مزاولتهم لنشاطهم بالمؤسسة، اذ ان برامج الامن و السلامة تقتصر فقط

على حملات التوعية للعمال حول كيفية التعامل مع المخاطر في بيئة عملهم، والزيارات التفتيشية والدورية لاماكن العمل، كما أنه يرجع جل أسباب الحوادث الى العوامل الإنسانية دون إعطاء أهمية للعوامل الأخرى خاصة الفيزيائية. وبالنسبة للمعطيات (كما هو موضح في الملحق رقم 04-05) المحصل عليها من سجلات الحوادث في الفترة الممتدة بين (2008 - 2021) بحيث سجلت المؤسسة تعرض 66 عامل لحادث عمل سنة 2008، وتعرض 55 عامل لحادث عمل في سنة 2010، و بدأت في التراجع الى أن سجل 11 حادث في سنة 2021، حيث فسرنا هذا التراجع أنه يعود الى مجموعة من العوامل و ليس لوجود ظروف عمل مناسبة، ومن أهم هذه العوامل نذكر الاقدمية كون أن المؤسسة عندما باشرت مهامها تم توظيف جل العمال بدون خبرة سابقة في هذا المجال، كذلك المستوى التعليمي للعامل له دور مهم فعلى سبيل المثال العامل الذي له مؤهل تعليمي متوسط هذا سيصعب عليه هضم المعلومات المقدمة له خلال فترة التكوين أو من خلال الحملات الإعلامية و الملصقات و اللوائح ... لهذا يجد العامل صعوبة في التكيف مع التكنولوجيا و التجهيزات الجديدة .

فلكل مؤسسة لوائح وتعليمات خاصة وشاملة تساهم في كيفية تجنب الحوادث، مما يلزم على كل عامل التقيد بالقوانين وبلوائح تلك المؤسسة، وعليه تتبع مؤسسة ميناء وهران بعض الأساليب الوقائية للتقليل من حوادث العمل من خلال:

- تعزيز سير الأنظمة.
- إدارة أفضل المخاطر المتعلقة بسلامة الموظفين لتحسين أدائهم المالي.
- اهتمام بتحسين الظروف الفيزيائية التي قد تكون سبب في الحوادث كالإضاءة الجيدة، خلاء الأرصفة، إنشاء أنظمة مرور تخص مناطق العبور.
- صيانة معدات مكافحة الحريق.
- عمليات التطهير وعمليات التهوية الجيدة للورشات.

وكل هذه الإجراءات يتم متابعتها من قبل الهياكل المختصة لمؤسسة (ضباط الموانئ- مشرفين وحراس أمن وعمال)

خلاصة العامة:

ان نجاح المؤسسات اليوم بما ستحققه من أهداف اقتصادية أصبح مرتبطا بما ستحققه من أهداف اجتماعية بالمحافظة على عمالها من جميع التهديدات التي قد يواجهونها داخل المؤسسة وبتأمين لهم بيئة خالية من جميع الاخطار المحتملة سعيا من خلالها للمحافظة على صحتهم وسلامتهم، وكذا تحسين الصورة العامة في أذهان العاملين.

ومن هذا المنطلق تمحور موضوع دراستنا في جانبها النظري والميداني على الدور الكبير لبرامج السلامة في الحد من حوادث العمل، اذ أن التكوين في مجال الامن و الوقاية و اتباع المؤسسة لأساليب التوعية لهم أهمية كبيرة في ظل التطورات الصناعية و الاقتصادية، و هو الأخذ بالأسس والمتطلبات الضرورية التي يجب ان تعتمد عليها المؤسسة من أجل مواكبة التطورات الداخلية و الخارجية، و هذا من اجل تحسين أداء العمال من جهة و حمايتهم من حوادث العمل من جهة أخرى .

و عليه اعتمدنا في دراستنا على تساؤل جوهري يحاول الوصول الى معرفة الأسباب التي تقف وراء عدم امتثال العمال لبرامج السلامة المهنية للحد من حوادث العمل، وقد تم استخدام منهجية تصب في إطار الدراسة الميدانية التي تم اجرائها بمؤسسة ميناء وهران.

قد تم التوصل على ان التكوين المورد البشري له أهمية أساسية، فلا يمكن لأي مؤسسة تجاهلها مهما كان حجمها وطبيعة نشاطها، اذ بدوره يعمل على اكساب الفرد معارف وخبرات ومهارات جديدة، كما يساهم في التقليل من حجم إصابات وحوادث العمل التي من الممكن حدوثها، كما ان لأساليب التوعية والوقاية دورا هاما في حماية المورد البشري والحفاظ على سلامته كما انه يهدف الى توفير الأداء الامن في بيئة العمل لضمان عدم الوقوع في الحوادث.

وأخيرا لنجاح برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل لا بد من المؤسسة اتباع إجراءات واستراتيجيات من بينها أن تكون رقابة من طرف المسؤولين عن العمال، والزيارات التفتيشية الدورية لاماكن العمل

ومراقبة العمال إذا كانوا يمثلون لهذه البرامج ويرتدون معدات الوقاية الشخصية، ولا ننسى دور العامل المهم والرئيسي باعتباره الركيزة الأساسية للمؤسسة التي تعتمد عليها في ابراز طاقته و كيفية الاستفادة من مجهوداته لتحقيق اهداف و ربح المؤسسة سواء على الجانب التطبيقي و العملي، لذلك وجب على المؤسسة التكفل المادي و المعنوي للعمال. على ضوء النتائج التي توصلنا اليها من خلال دراستنا الميدانية لموضوع دور برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، نقدم مجموعة من التوصيات العملية الاتية:

- ✓ المساواة والعدل في معاملة العمال لينمو لديهم الشعور بالثقة بالنفس والانتماء.
- ✓ فتح مجال الحوار بين العمال والإدارة في مجال السلامة المهنية.
- ✓ تزويد العمال بوسائل الحماية الشخصية والتأكد على ضرورة استعمالها.
- ✓ اجراء تريض ودورات تدريبية بصفة منظمة واطاحة الفرص للجميع للاستفادة منها خاصة فئة عمال التحميل.
- ✓ زيادة الكشف عن أسباب الحوادث واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع تكرارها.
- ✓ استمرارية في البرامج التكوينية التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية.
- ✓ التكتيف من البرامج التكوينية التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية والتي تحسن من مستوى رد فعلهم اتجاه الظروف الخطيرة مما يمكنهم من تفادي الوقوع في الحوادث.
- ✓ تقديم حوافز (ايجابية/سلبية) للملتزمين بالقوانين العامة للسلامة تزيد من
- ✓ ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال وإعطاء النصائح والإرشادات، كما يجب وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق تعليمات الأمن الصناعي.

قائمة المراجع

- الدكتورة عبلاء عبد الرحمن سلمى ، "الأمراض المهنية" ، بدون طبعة ، البادية للنشر و التوزيع ، 2019.
- الدكتور ناصر علي الدغمي ، "السلامة والصحة المهنية و الوقاية من المخاطر المهنية" بدون طبعة، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، 2011 .
- الدكتور بديع محمود القاسم، "علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق" ، مؤسسة وراق للنشر والتوزيع، 2004.
- الدكتور شيراز محمد خضر، "السلامة الصناعية ومكافحة الحرائق" ، الطبعة الأولى، دار الأكاديمية للطباعة والنشر والتوزيع، 2022.
- الدكتور مصطفى يوسف الكافي ، "إدارة مؤسسات الطبية"، الطبعة الأولى دار رسلان للطباعة و النشر والتوزيع ، 2021
- دكتور طه فرج ، "علم النفس الصناعي و التنظيمي" ، الطبعة السادسة ، دار المعارف للنشر والتوزيع .1988.
- دكتور عويد المشعان ، "علم النفس الصناعي" ، بدون طبعة، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع 1994.
- دكتور سامي محسن الختاتنة ، "علم النفس الصناعي" ، الطبعة الأولى، دار ومكتبة الحامد للنشر و التوزيع عمان الأردن 2013.
- الدكتور بوحفص مباركي ، "العمل البشري" ، الطبعة الثانية، دار الغرب للطباعة وللتنشر ، وهران ، الجزائر 2004.
- الدكتور العقابله محمد ذياب، "الادارة الحديثة للسلامة المهنية" ، الطبعة الأولى، دار صفاء ،عمان الأردن 2008.
- الدكتور سنان الموسوي ، " الإدارة الحديثة للسلامة المهنية" ، بدون طبعة، دار الصفاء للنشر و التوزيع عمان 2008.
- الدكتور عبد الرحمان العيسوي، "علم النفس الإنتاج" ، الدار الجامعية للطباعة النشر و التوزيع، الإسكندرية مصر، 2003.

- الدكتور محمد كامل عويضة ، " علم النفس الصناعي " ، بدون طبعة، دار الكتب العلمية للنشر بيروت لبنان، 1996.
- الدكتور طه فرج عبد القادر، "علم النفس الصناعي والتنظيمي" ، الطبعة التاسعة، دار قباء للطباعة للنشر والتوزيع ، مصر 2001 .
- الدكتور فتحي محمد موسى ، "التكيف في المؤسسات الصناعية"، طبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع عمان 2010.
- الدكتور جمال منجل ، "الوقاية المهنية" ، طبعة الأولى، مركز الكتاب الاكاديمي عمان، 2017.
- الدكتور قيس هادي احمد ، "علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى" ، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع عمان الأردن 2014 .
- الدكتور محفوظ أحمد جودة ، "إدارة الموارد البشرية" ، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع 2010.
- الدكتور عطاالله الشرعة ، غالب محمود سنجق ، "إدارة الموارد البشرية اتجاهات الحديثة وتحديات الالفية الثالثة"، الطبعة الأولى، الدار المنهجية للنشر و التوزيع 2015.
- الدكتور شحاتة ربيع ، " علم النفس الصناعي و المهني" ، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع الأردن 2007 .
- القزبوني محمد قاسم ، "إدارة الافراد" ، الطبعة الأولى، دائرة الكتاب والوثائق ، عمان الأردن 1990.
- الدكتور سيد محمد جاد الرب، "إدارة الموارد البشرية" ، دار النهضة العربية القاهرة – مصر، 2009 .
- دكتور ناصر الاغمي ، " السلامة و الصحة المهنية و الوقاية من المخاطر المهنية" ، بدون طبعة ، دار البازوري للنشر والتوزيع، 2016.
- الدكتور حمدي ياسين وآخرون ، "علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق" ، الطبعة الأولى ، دار الكتاب الحديث، 1999.
- الدكتور شيراز محمد خضر ، "الامن والسلامة" ، الطبعة الأولى، فريق دار الاكاديمية للطباعة والنشر و التوزيع 2022.
- الدكتور عبد العزيز جاهمي، " الرعاية الاجتماعية العمالية في المنظمات الصناعية" ، بدون طبعة، مركز الكتاب الاكاديمي 2016 .

- الدكتور رياض احمرو، " المراقب الصحي مهامه وواجباته"، بدون طبعة ، دار الكتاب الثقافي للنشر و الطباعة الأردن، 2017 .

المجلات:

- دكتور علي سعد علوان ، نعم علي جاسم الصائغ ،أسباب حوادث العمل و إصابات العمل في المنظمات الصناعية، العدد 2 المجلد 1 مجلة كلية الكوت الجامعية للعلوم الإنسانية، 2020.
- دكتور مراد بومنقار ، سارة خلفه، استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل دراسة نظرية تحليلية، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 22 ديسمبر 2017 .
- هناء عرعور، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو عمل آمن ، العدد الثالث المجلد الخامس جامعة لونسلي علي البلدية 2 (الجزائر) مجلة العلوم القانونية 2020
- بوخلخال محمد الأمين ،بوخالفة التومي، اتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل ، مجلة قضايا المعرفية.
- خالدي محمد ، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية ،العدد الرابع مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية.
- عمر بزيو ،ليلي خنيش ، سليم بزيو، أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل العدد1 المجلد 11 مجلة علوم الإنسان و المجتمع، 2022 .

المذكرات:

- موسى ذرذاري: مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل، 2016.

- سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، بسكرة، الجزائر، 2018.
- دوباخ قويدر: مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة ماجستير جامعة الإخوة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسنطينة 2008.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): الهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناء وهران



الملحق رقم (02)

استمارة البحث :

أخي الموظف :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار انجازنا لمذكرة ماستر عنوان : " دور 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 الاستمارة 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 إنجاز هذا البحث ومنحككم لقدر من وقتكم في ملء هذه الاستمارة .

يرجى الإجابة بوضع علامة X في الخانة المناسبة.

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 :

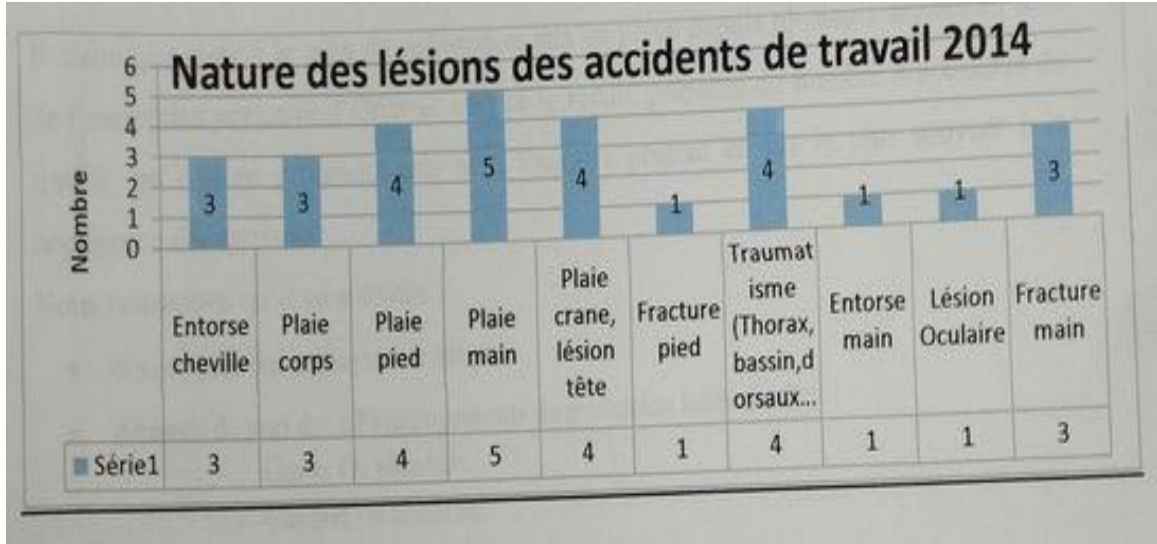
أقل من 10 سنوات من 11 - 20 سنة أكثر من 20 سنة

البعد الثاني : التكوين	
1- من خلال عملك هل تلقيت التكوين في مجال السلامة المهنية ؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
2- هل قُدمت لك معلومات حول طرق استخدام التجهيزات الخاصة بالعمل ؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
3- من خلال هذا التكوين هل تم توعيتك بالأخطار المرتبطة بعملك ؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
4- هل تم اعلامك حول الحركات الخطيرة التي يجب تجنبها أثناء مزاوتك للعمل؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
5- هل ساعدك هذا التكوين في تجنب الحوادث أثناء العمل ؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
6- انطلاقا من هذا التكوين هل أصبحت تدرك الأخطار المرتبطة بعملك ؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
7- هل ترى أن هناك فرق بين تلقي وعدم تلقي التكوين في مجال السلامة المهنية؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
8- هل تم اعلامك حول مختلف حوادث العمل الخطيرة التي يتعرض لها عمال المؤسسة ؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
البعد الثالث : أساليب التوعية والوقاية	
9- هل شاركت في أيام توعوية أو لقاءات فيما يخص السلامة المهنية ؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
10- هل سبق وأن شاهدت أشرطة حول الوقاية من الأخطار المهنية ؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
11- هل تساعدك الملصقات الخاصة بالوقاية في حوادث العمل على أخذ الحيطة أكثر من الأخطار المرتبطة بعملك ؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>

<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 ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	19- هل شاهدت حوادث عمل من قبل وقعت لعمال المؤسسة ؟
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	20- هل تضمن أن القيام بالتكوين في مجال السلامة المهنية كافي لوقاية عمال المؤسسة من حوادث العمل التي يتعرضون لها ؟

الملحق رقم (03)

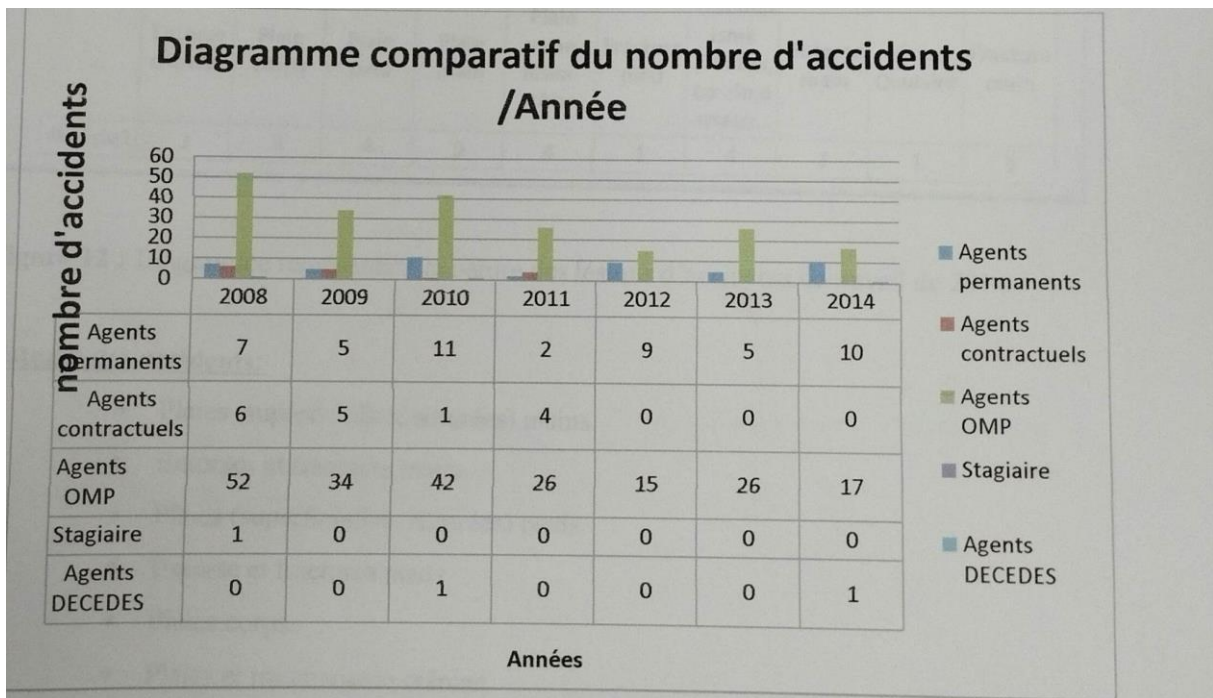
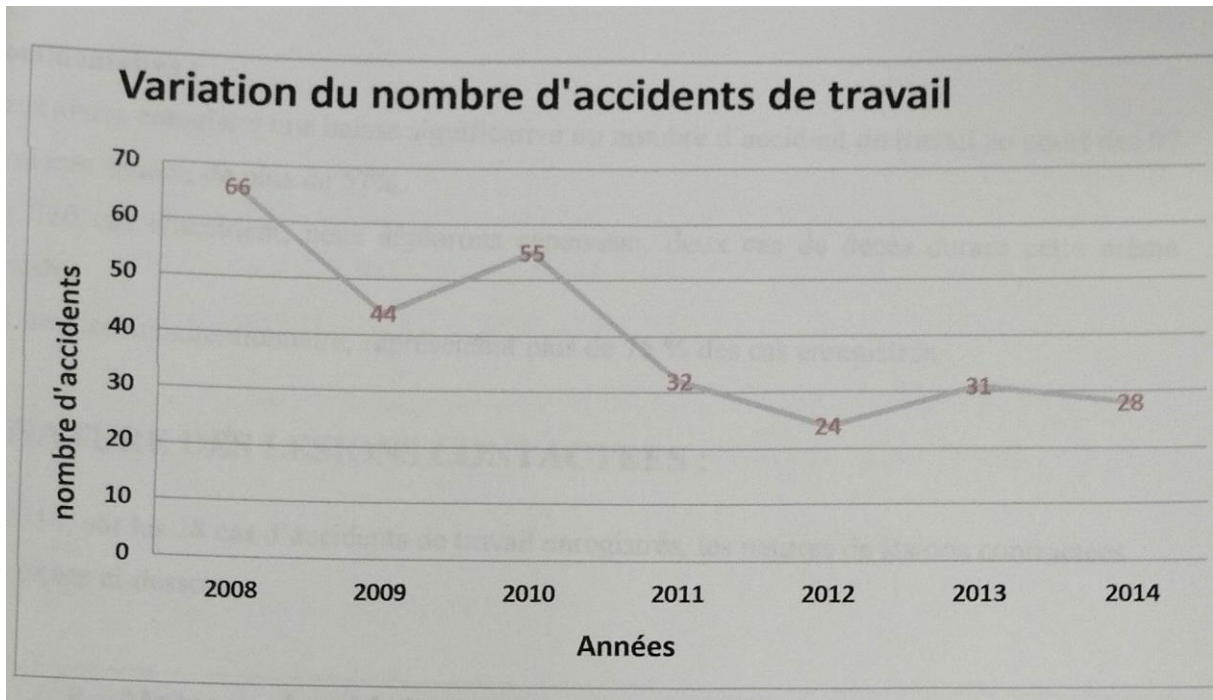
نوع الإصابات الحوادث التي تعرض لها العمال



الملحق رقم (04):

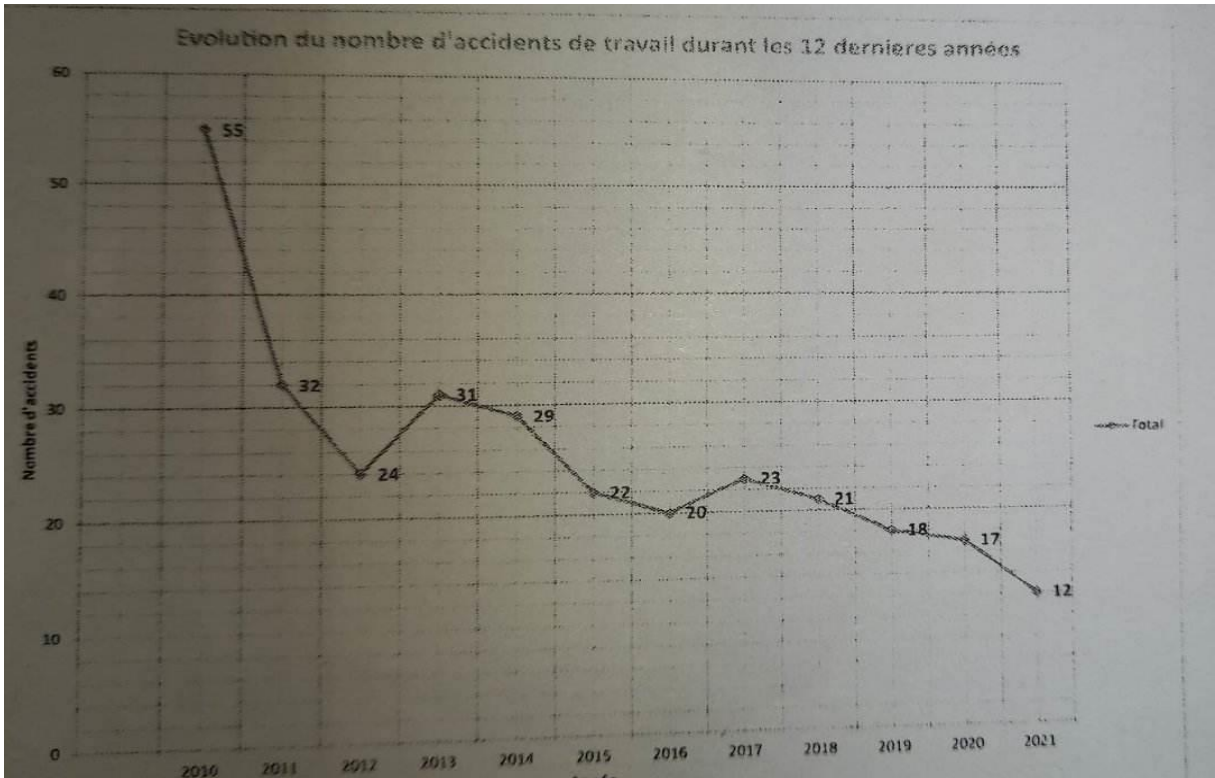
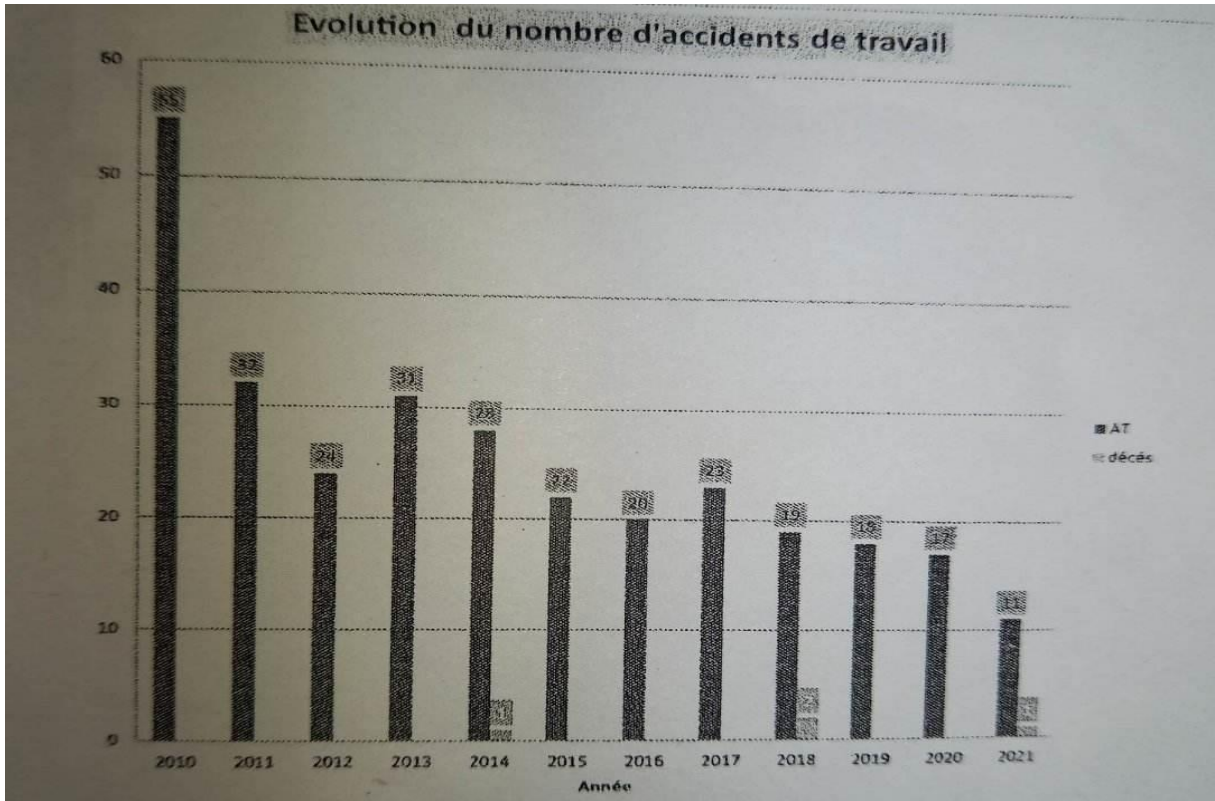
يمثل عدد الإجمالي لحوادث العمل لسنوات (2008 - 2014)

Année	Agents permanents	Agents contractuels	Agents O.M	Stagiaire	Agents Décédés	Total
2008	07	06	52	01	00	66
2009	05	05	34	00	00	44
2010	11	01	42	00	01	55
2011	02	04	26	00	00	32
2012	09	00	15	00	00	24
2013	05	00	26	00	00	31
2014	10	00	17	00	01	28
Total	49	16	212	01	02	280



رسم بياني لحوادث العمل لسنوات (2008-2014)

الملحق رقم (05):



رسم بياني لحوادث العمل لسنوات (2021 - 2010)

دليل المقابلة

- 1- نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة هل وقعت حوادث عمل؟
- 2- ما طبيعة هذه الحوادث؟
- 3- ما هي أسباب هذه الحوادث؟
- 4- ماهي الإصابات التي يتعرض لها العامل جراء هذه الحوادث؟
- 5- ماهي الإجراءات و الوسائل التي تعتمدها المؤسسة للتقليل من حوادث العمل؟
- 6- هل تقوم المؤسسة بإعداد برامج تدريب؟
- 7- أين يتم التدريب و ماهي مدته؟