



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة السانیا - وهران -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية.

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم

إجراءات الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

دراسة ميدانية: مؤسسة المياه والتطهير لولاية وهران

سيور "SEOR SPA"

إشراف الأستاذة:

بزايد نجاهة.

إعداد الطالبة:

بروقي خيرة.

السنة الجامعية: 2012-2013

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا:

إلى والدي العزيزين نظير مساندتهما لي طوال مشوار حياتي،

إلى جميع أفراد عائلتي،

إلى شريك حياتي،

إلى صديقتي عقباني ربيعة،

إلى كل أساتذتي الكرام وخصوصا مؤطرتي السيدة بزaid نجاه،

وإلى كل دفعة ماستر علم النفس العمل والتنظيم 2011-2013

كلمة الشكر

قال رسول الله عليه الصلاة والسلام: " من اصطنع إليكم معروفا فجازوه، فان عجزتم عن مجازاته فادعوا له حتى تعلموا أنكم قد شكرتم، فإن الشاكر يحب الشاكرين".
وعليه لا يسعني إلا أن أشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقني لإتمام هذه المذكرة بتفوق ونجاح.

كما أشكر أستاذتي التي ساندتني طوال فترة إنجاز هذا العمل، وحرصت على أن ينجز على أكمل وجه وذلك بتقديم كل النصائح الممكنة ولم تبخل علي بأي معلومة، كما دعمتني معنويا لإتمام هذه المذكرة.

وأقدم بالشكر إلى كل من ساعدني في مؤسسة المياه والتطهير سيور " SEOR"،
وأخص بالذكر السيدة مقران سمية والسيد بناني فيصل.

ملخص البحث:

يعد موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع الهامة التي استدعت اهتمام العديد من الباحثين والمؤسسات الصناعية لما له من أهمية بالغة في التأثير على الجانب الاقتصادي للمؤسسة، وذلك بسبب الآثار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، والتي تلحق الضرر بمختلف عناصر الإنتاج وعلى رأسهم الموارد البشرية، التي تعتبر الثروة الحقيقية للمؤسسة.

يهدف البحث إلى معرفة أثر إجراءات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أجريت الدراسة في مؤسسة المياه والتطهير لولاية وهران سيور (SEOR SPA)، للمس واقع هذه الإجراءات في المؤسسة الجزائرية ومدى التزام العمال بتطبيقها وانعكاسها على نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية.

تم جمع المعلومات من عمال المؤسسة عن طريق الاستبيان، كما أوضحت نتائج الدراسة انه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين كل من إجراءات الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل والأمراض المهنية. بينما توجد علاقة ارتباطية بين حوادث العمل والأمراض المهنية.

وفي الأخير خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات يمكن لمؤسسة سيور (SEOR) بمدينة وهران الاستعانة بها لضمان التطبيق الصارم للإجراءات والتقليل من نسبة الحوادث والأمراض المهنية.

محتويات البحث

الموضوع	الصفحة
الإهداء.....	أ
كلمة الشكر.....	ب
ملخص البحث.....	ج
مقدمة.....	01

الفصل الأول

تقديم البحث

1- إشكالية البحث.....	05
2- فرضيات البحث.....	05
3- أهمية البحث.....	05
4- أهداف البحث.....	06
5- حدود البحث.....	06
6- صعوبات البحث.....	07
7- التعاريف الإجرائية لمصطلحات البحث.....	07

الفصل الثاني

الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الصناعية

تمهيد.....	09
1/ مفهوم الصحة والسلامة المهنية.....	09
2/ أهمية السلامة في بيئة العمل.....	11
1.2- أهمية السلامة للمنشأة.....	11
2.2- أهمية السلامة لمشرفي الأقسام.....	12
3.2- أهمية السلامة للموظف.....	12

12	3/ أهداف الصحة والسلامة المهنية.....
12	1.3- بيئة العمل.....
13	2.3- العامل.....
13	3.3- العلاج والتأهيل.....
14	4/ إجراءات إدارة السلامة المهنية والصحية.....
14	1.4- تحديد المخاطر الوظيفية.....
14	2.4- مناقشة المخاطر المحتملة مع العاملين.....
14	3.4- تطبيق إجراءات السلامة على الوظائف المحددة.....
15	4.4- دراسة الحوادث الخاصة بالمعوقين.....
15	5/ إدارة الظواهر السلوكية في العمل.....
15	1.5- جرائم العنف والاعتداء في موقع العمل.....
16	2.5- التدخين في موقع العمل.....
16	3.5- القلق والتوتر المتواصل.....
17	4.5- التعرض للمواد الكيماوية الخطرة.....
17	6/ طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والسلامة المهنية.....
18	7/ سياسة الصحة المهنية.....
19	8/ جهاز الصحة والسلامة المهنية.....
19	1.8- قسم الصحة والسلامة المهنية.....
19	1.1.8- التنظيم الإداري لقسم الصحة والسلامة المهنية.....
20	2.1.8- مهام قسم الصحة والسلامة المهنية.....
20	2.8- مشرف الصحة والسلامة المهنية.....
21	1.2.8- واجبات المشرف على الصحة والسلامة المهنية.....
21	2.2.8- الشروط الواجب توافرها في مشرف الصحة والسلامة المهنية.....
22	3.8- لجنة الصحة والسلامة المهنية.....
22	1.3.8- أعضاء لجنة الصحة والسلامة المهنية.....
24	2.3.8- مهام لجنة الصحة والسلامة المهنية.....
24	9/ الدراسات السابقة حول الموضوع.....
26	خلاصة.....

الفصل الثالث

حوادث العمل في المؤسسة الصناعية

تمهيد.....	28
1/ مفهوم حوادث العمل، تصنيفها والنظريات المفسرة لها.....	28
1.1- تعريفات.....	28
2.1- تصنيف حوادث العمل.....	32
3.1- النظريات المفسرة لحوادث العمل.....	33
2/ أسباب حوادث العمل.....	35
3/ مصادر جمع المعلومات عن الحوادث: تحليل، فحص، تقارير، سجلات، وقياس.....	40
1.3- تحليل الحوادث.....	40
2.3- فحص الحوادث.....	40
3.3- تقرير الحادث.....	41
4.3- سجلات الحوادث.....	42
5.3- قياس الحوادث.....	43
4/ تكاليف حوادث العمل.....	44
1.4- التكاليف المادية.....	44
2.4- التكاليف المعنوية.....	44
5/ التصريح بالحادث.....	44
6/ الإجراءات الكفيلة بمنع الحوادث وتقليلها.....	45
7/ الدراسات السابقة حول الموضوع.....	46
خلاصة.....	46

الفصل الرابع

الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية

تمهيد.....	49
1/ مفهوم الأمراض المهنية، أنواعها وتصنيفها.....	49
1.1- تعريف الأمراض المهنية.....	49

51	2.1- أنواع الأمراض المهنية.....
52	3.1- تصنيف الأمراض المهنية.....
54	2/ أسباب الأمراض المهنية، إثباتها، تسجيلها وقياسها.....
54	1.2- أسباب الأمراض المهنية.....
55	2.2- إثبات الأمراض المهنية.....
55	3.2- قياس الأمراض المهنية.....
56	3/ أهم الأمراض المهنية.....
61	خلاصة.....

الفصل الخامس

الدراسة الميدانية

63	تمهيد.....
63	أولاً: الدراسة الاستطلاعية.....
63	1/ دواعي الدراسة الاستطلاعية.....
63	2/ المجال الجغرافي للمؤسسة.....
64	1.2- النظرة التاريخية لسيور "SEOR".....
65	2.2- مهام وأهداف سيور.....
65	3.2- البيانات والأرقام.....
66	4.2- موارد شركة المياه والتطهير.....
67	5.2- الخدمات المقدمة من سيور.....
68	3/ أدوات ووسائل البحث.....
68	1.3- المقابلة.....
69	2.3- الاستبيان.....
72	4/ عينة الدراسة الاستطلاعية وخصائصها.....
76	5/ صدق وثبات أداة البحث.....
78	6/ التعديلات التي أجريت على أداة البحث.....
81	ثانياً: الدراسة الأساسية.....

81	1/ أهداف الدراسة الأساسية
81	2/ عينة الدراسة الأساسية وخصائصها
86	3/ إجراء الدراسة الأساسية
86	4/ الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية
86	1.4- تطبيق أدوات البحث وتفرغ درجاتها
86	5/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل السادس

عرض النتائج ومناقشتها

88	تمهيد
88	1/ عرض ومناقشة الفرضية الأولى
92	2/ عرض ومناقشة الفرضية الثانية
94	3/ عرض ومناقشة الفرضية الثالثة
96	الخاتمة
97	التوصيات
98	قائمة المراجع
103	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
33	يبيّن تصنيف حوادث العمل	01
39	يبيّن أسباب حوادث العمل	02
68	ملخص لشبكة التأهيل الشامل AEP	03
70	يبيّن طريقة إعطاء الأوزان لفقرات الاستمارة الموجبة	04
70	يبيّن طريقة إعطاء الأوزان لفقرات الاستمارة السالبة	05
70	يبيّن طريقة إعطاء الأوزان للجنس	06
71	يبيّن طريقة إعطاء الأوزان للسن	07
71	يبيّن طريقة إعطاء الأوزان للمستوى التعليمي	08
71	يبيّن طريقة إعطاء الأوزان للأقدمية المهنية	09
71	يبيّن طريقة إعطاء الأوزان للفئة المهنية	10
72	يبيّن طريقة إعطاء الأوزان لطبيعة العمل	11
72	يبيّن طريقة إعطاء الأوزان لطبيعة العقد	12
72	متغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	13

73	يبين متغير السن لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	14
73	يبين متغير المستوى التعليمي لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	15
74	يبين متغير الأقدمية المهنية لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	16
75	يبين متغير الفئة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	17
75	يبين متغير طبيعة العمل لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	18
76	يبين متغير طبيعة العقد لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	19
82	يبين متغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة الأساسية	20
82	يبين متغير السن لدى أفراد عينة الدراسة الأساسية	21
83	يبين متغير المستوى التعليمي لدى أفراد عينة الدراسة الأساسية	22
84	يبين متغير الأقدمية المهنية لدى أفراد عينة الدراسة الأساسية	23
84	يبين متغير الفئة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة الأساسية	24
85	يبين متغير طبيعة العمل لدى أفراد عينة الدراسة الأساسية	25
85	يبين متغير طبيعة العقد لدى أفراد عينة الدراسة الأساسية	26
88	يبين عرض الفرضية الأولى	27

90	يبين متابعة مراقبة الأخطار	28
92	يبين عرض الفرضية الثانية	29
92	بين برمجة العمال للفحص الطبي لسنة 2013	30
93	يبين متابعة الفحوصات الطبية الدورية لسنة 2013	31
94	يبين عرض الفرضية الثالثة	32

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
90	يبين إحصائيات شهر ديسمبر 2012	01
91	يبين تراكم سنة 2012	02

• مقدمة:

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

فالتطور التقني الذي شهده العالم أدى إلى ظهور العديد من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وتجنب الوقوع في مسبباتها، بالإضافة إلى أماكن العمل المتعددة والمختلفة من ورش ومصانع ومختبرات ومعامل تعتبر بيئات عمل تكثر فيها العديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملين مثل درجات الحرارة العالية، ومخاطر الآلات والأجهزة الحساسة، ومخاطر التفاعلات السريعة والمواد السامة والغازات المتصاعدة وما إلى ذلك من أخطار.

لذا من الواجب توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر الصناعية المختلفة ورفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية، الذي سيؤدي بدون شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث.

ومن هنا بدأ الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية وظهرت القوانين والتشريعات الهادفة لحماية العامل في موقع عمله.

فمجال الصحة والسلامة المهنية، مجال واسع يؤثر على المؤسسة في العديد من الأمور بسبب كثرة حوادث العمل والأمراض المهنية.

ظاهرة حوادث العمل التي اختلف فيها الباحثون، فمنهم من أرجعها إلى القدر، أي يكون الإنسان أكثر قابلية للحوادث أو العكس، ومنهم من أرجعها إلى أسباب طبية، ومنهم من أرجعها إلى اللاشعور، وما إلى ذلك من مختلف النظريات التي تناولت الموضوع.

أما الأمراض المهنية، فهي المقياس الذي تُقاس به الصحة المهنية في المؤسسة، تختلف عن حوادث العمل من حيث عنصر المفاجأة، فعلى عكس حوادث العمل التي تحدث فجأة فإن الأمراض

المهنية تظهر بعد مدة زمنية من ممارسة العمل، إما لعامل ذاتي أي قابلية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي للتعرض لأمراض معينة، أو عامل مهني بسبب ظروف العمل الغير مناسبة والتي يكون لها تأثير في حدوث المرض.

وقد جاء هذا البحث مقسم إلى قسمين أحدهما الجانب النظري والآخر الجانب التطبيقي، بحيث تضمن الجانب النظري أربعة فصول، تمثلت في فصل تقديم البحث الذي يضم إشكالية وفرضيات البحث، أهمية وأهداف البحث، بالإضافة إلى حدود وصعوبات البحث، واختتم الفصل بالتعاريف الإجرائية لأهم المصطلحات المستخدمة في البحث.

أما الفصل الثاني فتم التطرق فيه إلى الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الصناعية، من حيث تعريفها، أهميتها وأهدافها، أهم إجراءات إدارة السلامة المهنية والصحية، إدارة الظواهر السلوكية في العمل، طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والسلامة المهنية، ليختتم الفصل بسياسة الصحة المهنية، وأهم أعضاء جهازها، بالإضافة إلى ذكر أهم الدراسات السابقة حول الموضوع.

فيما يخص الفصل الثالث فتم التطرق فيه إلى حوادث العمل من حيث مفهومها، تصنيفها، أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل، أسبابها، ومصادر جمع المعلومات عن الحوادث، ليختتم الفصل بالتكاليف المترتبة عن حوادث العمل، وضرورة التصريح بها، وأهم الإجراءات الكفيلة بمنعها أو التقليل منها، دون نسيان الدراسات السابقة حول الموضوع.

أما الفصل الرابع فتم التطرق فيه إلى الأمراض المهنية بذكر أهم التعريفات لها، أنواعها، تصنيفها، أسبابها، إثباتها وقياسها، بالإضافة إلى ذكر أهم الأمراض المهنية المصنفة في جدول الأمراض المهنية.

وقد تضمن الجانب الميداني الذي كان بدوره مقسم إلى جزئين: الجزء الأول للدراسة الاستطلاعية، التي تم التطرق فيها إلى تعريف المجال الجغرافي للدراسة، أدوات ووسائل البحث، خصائص العينة، صدق وثبات الاستمارة، أهم التعديلات التي أجريت على وسيلة البحث.

أما الجزء الثاني وهو الدراسة الأساسية، التي تم التطرق فيه إلى أهداف الدراسة الأساسية، عينة الدراسة، الأدوات المستعملة في الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الأخيرة.

الفصل السادس والأخير تم فيه عرض النتائج ومناقشتها، بالإضافة إلى خاتمة البحث وتكر أهم التوصيات.

في الأخير تم عرض قائمة المراجع التي تمت الاستعانة بها في مراحل البحث، وكذا عرض الملاحق المتعلقة بالبحث.

الفصل الأول

تقديم البحث

1/ إشكالية البحث:

شهد العالم ظهور العديد من المخاطر نتيجة التطور التقني للأجهزة والمعدات والتي ينبغي على الإنسان إدراكها وتجنب الوقوع في مسبباتها، فأماكن العمل المتعددة والمختلفة من ورش ومصانع ومخابر ومعامل تعتبر بيئات عمل تكثر فيها العديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملين مثل درجات الحرارة العالية، ومخاطر الآلات والأجهزة الحساسة، ومخاطر التفاعلات السريعة والمواد السامة والغازات المتصاعدة وما إلى ذلك من أخطار. وعليه وجب الاهتمام أكثر بإجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر الضياع والتلف. فالمشكل الذي تقع فيه المؤسسة هو عدم الحرص على تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، أو عدم إعطاء الأهمية اللازمة لهذه الإجراءات. كما يمكن أن نجد العكس، بحيث هناك بعض المؤسسات الجزائرية توفر كل الإجراءات الضرورية للسلامة ، وتجد ذهنيات بعض العمال لا تكثر لذلك، مثلا لا يضع الوسائل الوقائية.

و من هنا يمكن طرح الإشكالات التالية:

- 1/ هل يوجد علاقة إرتباطية بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل؟
- 2/ هل يوجد علاقة إرتباطية بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية والأمراض المهنية؟
- 3/ هل يوجد علاقة إرتباطية بين حوادث العمل والأمراض المهنية؟

2/ الفرضيات:

لأجل معالجة الإشكالات المطروحة نضع الفرضيات التالية:

- 1/ يوجد علاقة إرتباطية موجبة بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل.
- 2/ يوجد علاقة إرتباطية موجبة بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية والأمراض المهنية.
- 3/ يوجد علاقة إرتباطية موجبة بين حوادث العمل والأمراض المهنية.

3/ أهمية البحث:

إنّ عملية تقدير القيمة الاقتصادية للعنصر البشري في أي وحدة إنتاجية يجب أن تتال اهتماما كبيرا ولا بد أن يكون هناك أسلوب دقيق يجب إتباعه بصرامة للخروج من أخطار الإصابات والحوادث التي يتعرض لها العمال.

وتوضح أهمية الدراسة فيما يلي:

- تساهم هذه الدراسة للباحث في إثراء معلوماته عن الصحة والسلامة المهنية، وكيفية تجنب المخاطر المهنية والوقاية منها.
- تساهم الدراسة في معرفة العاملين بقواعد الصحة والسلامة المهنية عند أدائهم لأعمالهم وبالتالي التقليل من حجم الخسائر سواء المادية أو البشرية في المؤسسة الصناعية.
- تساهم الدراسة في مساعدة العمال لأخذ احتياطات الصحة والسلامة المهنية وتبين الإجراءات الواجب إتباعها في بيئة العمل وذلك من أجل خلق بيئة خالية من الحوادث.
- تساعد الدراسة المسؤولين في تطوير وتفصيل إجراءات وسبل الصحة والسلامة المهنية في مؤسساتهم للتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وبالتالي ربح الوقت في زيادة الإنتاج.

4/ أهداف البحث:

أهم أهداف الدراسة ما يلي:

- بالدرجة الأولى معرفة إذا كانت المؤسسة لها إدارة مكلفة بالصحة والسلامة المهنية.
- تقييم مدى التزام الإدارة العليا (المسؤولين) في تحديد إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتطبيقها في الميدان.
- إبراز أهمية التكوين للعمال فيما يتعلق بالطرق والأساليب الآمنة لأداء عملهم بالشكل الصحيح، وهذا ما يؤدي إلى زيادة الثقة لديهم وبالتالي رفع الإنتاج.
- تعزيز وسائل السلامة والوقاية في محيط العمل وتوفيرها لكل العمال.
- محاولة التقليل من حوادث العمل، وهذا لأنه لا يوجد صفر حادث، ويكون ذلك بالتطبيق الصارم لإجراءات الصحة والسلامة المهنية.

5/ حدود البحث:

كانت الدراسة في مؤسسة المياه والتطهير سيور لمدينة وهران (SEOR SPA)، بهدف دراسة مدى مساهمة إجراءات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. بحيث احتوت الدراسة على ثلاث متغيرات وهي: متغير إجراءات الصحة والسلامة المهنية، ومتغير حوادث العمل، وفي الأخير متغير الأمراض المهنية.

6/ صعوبات البحث:

واجهت بعض الصعوبات الميدانية منها:

- عدم فهم العمال ذو المستوى الضعيف لفقرات الاستبيان، مما اضطرني إلى شرح كل فقرة لكل عامل.
- البحث عن العمال المتواجدين في موقع العمل وهذا لأن موضوع الدراسة يخصهم أكثر من العمال الإداريين.
- عدم حصول الباحثة على إحصائيات دقيقة لحوادث العمل والأمراض المهنية للسنوات الماضية، بسبب حداثة قسم الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة سيور (SEOR).

7/ التعاريف الإجرائية لمصطلحات البحث:

استخدمت في هذا البحث مجموعة من المصطلحات أهمها ما يلي:

- **السلامة المهنية:** هي مجموعة من الأنظمة والقواعد التي تهدف إلى توفير الحماية المهنية للعاملين من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل.
- **الصحة المهنية:** هي الحفاظ على صحة العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناتجة عن العمل.
- **حادث العمل:** هو فعل غير متوقع يحدث بصفة مفاجأة أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب والإياب منه، مما يؤدي إلى التسبب بالضرر للعامل والمؤسسة.
- **المرض المهني:** هو مرض يصيب العاملين في بيئة العمل بعد مدة زمنية نتيجة ظروف العمل السيئة أو تعرض أجهزة الجسم لتأثير المواد المستعملة في العمل.

الفصل الثاني

الصحة و السلامة المهنية
في المؤسسة الصناعية

• تمهيد:

لإدارة الموارد البشرية مهام متعددة من بينها توفير ظروف عمل مناسبة تمنع وقوع أخطار تهدد صحة وسلامة العاملين. فأصبحت المنظمات تهتم ببرامج الصحة والسلامة المهنية، وهذا لتجنب أي تأثيرات جانبية وبيئية ومشاكل صحية واجتماعية يتعرض لها العامل وتنعكس سلبا على المنظمة وعملية الإنتاج فيها.

إضافة إلى النصوص التشريعية التي جاءت لحماية حقوق العاملين وعلى الإدارة التقيد بها وتنفيذها للمحافظة على صحة وسلامة القوى البشرية وتهيئة الظروف المادية والاجتماعية المناسبة لتجنب وقوع الحوادث والأمراض المهنية، لأن التحكم في مسببات الحوادث أقل تكلفة من المعالجة.

1/ مفهوم الصحة و السلامة المهنية:

تعتبر مهمة الحفاظ على الموارد البشرية وحمايتها من الأذى من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في أي منظمة ما. فالأمراض والحوادث الناجمة عن العمل، والتي يتعرض لها الأفراد العاملون تعوق حركة نشاط المنظمة وتحملها خسائر وتكاليف باهظة، مما يستدعي الأمر بالمنظمات إلى الاهتمام بالرعاية الصحية وسلامة العاملين فيها. (يزيد الوليد، 2009، ص 219)

نلاحظ أن هذا التعريف ركز على مهمة إدارة الموارد البشرية ألا وهي حماية العاملين من أخطار العمل، كما ذكر سبب اهتمام المنظمات بالرعاية الصحية وذلك لتجنب ضياع الوقت والتكاليف الباهظة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

مع العلم أن هناك فرق بين مصطلح الصحة والسلامة المهنية على الرغم من ارتباطهما، فمصطلح صحة الفرد أوسع وأشمل من مصطلح السلامة.

إذ السلامة المهنية تعني " صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل " (حمود، الخرشة، 2007، ص 225)

كما يمكن تعريفها على أنها " ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل، وذلك بإيجاد

الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية " (الموسوي، 2008، ص258).

هذا التعريف ركز على حماية عناصر الإنتاج من حوادث العمل والإصابات، ويكون ذلك بتوفير الظروف الحسنة للعامل لأداء عمله كما هو مطلوب منه.

و قد يستخدم مصطلح "السلامة الصناعية " أو مصطلح " الأمن الصناعي " ليعني كل منهما " السلامة المهنية " في حين أن هذين المصطلحين يوحيان بأن المخاطر تقتصر على الصناعة وحسب في الوقت الذي ليس هناك عمل في ظل التطور التكنولوجي يخلو من مخاطر خاصة به، سواء كان عملا زراعيا أو تجاريا أو خدميا، وربما ترجع جذور استخدام هذين المصطلحين إلى سببين: الأول، ما رافق الصناعة من ظروف قاسية انعكست على مجمل الأوضاع الصحية والاجتماعية والأمنية الخاصة بالعاملين، والثاني يتمثل في أن متطلبات السلامة والأمن أكثر وضوحا وبروزا في الصناعة منها في باقي القطاعات. (الموسوي، 2008، ص 258).

بحيث يمكن تعريف الأمن الصناعي على أنه " عبارة عن توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات " (الطائي، الفضل،العبادي، 2006، ص 454).

أما مصطلح الصحة المهنية فتعني " الحفاظ على العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناجمة عن العمل " (حمود، الخرشة، 2007، ص 225).

والصحة المهنية هي " الحفاظ على صحة الأفراد في مختلف المهن وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسمانية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي " (يزيد الوليد، 2009، ص 221).

وهذا يعني أن الصحة المهنية تركز على حماية الموارد البشرية باختلاف نوعية المهام المطلوبة من الأمراض النفسية والجسمانية.

أي أن الصحة المهنية تنظر إلى الصحة من زاوية خاصة بالعمل والإنتاج، أي تنظر نظرة تتعلق بالفرد وطبيعة العمل والبيئة التي يعمل فيها الفرد.

وعليه يمكن القول بأن مفهوم الصحة والسلامة المهنية هو ذلك العلم الذي يهدف لحماية عناصر الإنتاج الثلاثة: وهي القوى العاملة، الآلات، المواد الأولية والمصنعة وكذلك البيئة.

2/ أهمية السلامة في بيئة العمل:

تكمّن أهمية السلامة في بيئة العمل بالنسبة للرويعي، 2010 فيما يلي:

- الحفاظ على حياة العاملين.
- منع وقوع الحوادث وإصابات العمل.
- منع وقوع الخسائر المادية.
- تقليل مخاطر العمل.
- توعية العاملين بأمور السلامة والصحة المهنية وأهمية كل منهما.

تختلف أهمية السلامة باختلاف المتضرر، والمتضررون ثلاثة وهم: المنشأة- مشرفو الأقسام- وموظفو المنشأة.

1.2- أهمية السلامة للمنشأة:

تكمّن أهمية السلامة في الحفاظ على الموارد البشرية والمادية للمنشأة، وذلك بتقليل الخسائر الناتجة عن الحوادث.

فعند وقوع الحوادث والإصابات، فإن المنشأة تتضرر في الأمور التالية:

- تأخير إنجاز العمل واحتياجه لوقت أطول.
- مطالبة الموظف المصاب بالتعويض على إصابته.
- وكذلك التزام المنشأة بتعويض المتضررين من خارج المنشأة.
- إصلاح أو استبدال المعدات المتضررة من الحادث.
- زيادة تكاليف التأمين على المنشأة.
- إعطاء الحوافز المادية للموظفين لتعويض النقص في القوى العاملة. (الرويعي، 2010، ص

ص 02-06)

2.2- أهمية السلامة لمشرفي الأقسام:

عند وقوع إصابات في العمل يضطر المشرف إلى:

- إيقاف العمل في مكان وقوع الإصابة والاهتمام بها.
- الضغط على الموظفين لعمل ساعات إضافية تعويضا عن نقص القوى العاملة. وقد تكون ساعات العمل الإضافية دون مقابل مادي.

3.2- أهمية السلامة للموظف:

عندما يُصاب الشخص يتضرر بواحد أو أكثر من الأمور التالية:

- الفقد الكلي أو الجزئي لعضو من أعضاء الجسم أو وظيفته مما قد يؤدي إلى عجز الموظف عن أداء عمله.
- المعاناة من آلام الإصابة.
- الحاجة إلى الوقت من أجل الشفاء وإعادة التأهيل والعودة إلى العمل.
- إمكانية استغناء المنظمة عن خدمات الشخص المصاب.
- عدم حصوله على راتبه الكامل أثناء إجازته المرضية. (الرويعي، 2010، ص ص 07-

(09

3/ أهداف الصحة والسلامة المهنية:

للصحة والسلامة المهنية ثلاثة أهداف تتجسد في بيئة العمل، العامل، والعلاج والتأهيل.

وفيما يلي توضيح لها:

1.3- بيئة العمل:

ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تقي الموظفين أخطار العمل وظروفه. وتشير بيئة العمل إلى عوامل الإضاءة والضوضاء والرطوبة والتهوية والإشعاعات والغازات ... (حرحوش، سعيد السالم، 2009، ص 250) ، وذلك عن طريق تطبيق ما يلي:

- توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة بالكمية الكافية.

- توفير وسائل وتجهيز مركز طبي بأجهزة الإسعاف الطبي للأفراد العاملين في المنشأة لمعالجة الحالات الطارئة أو تقديم الإسعافات الأولية.
- قيام إدارة المنشأة بالجولات التفتيشية الفجائية للتأكد من قيام المسؤولين عن الصحة والسلامة العمالية بمهامهم على خير وجه.
- الأسس والمعايير الواجب توافرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث بجميع أشكاله والوقاية من الضوضاء والاهتزازات وكل ما يضر بصحة العامل ضمن المعايير الدولية المعتمدة وتحديد طرق الفحص والاختبار الخاصة لضبط هذه المعايير. (يزيد الوليد، 2009، ص 224)

2.3- العامل:

ويتمثل الهدف هنا بضرورة توعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على أنفسهم وإتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي للوقاية من أخطار العمل. (حرحوش، سعيد السالم، 2009، ص 250) ، ويكون ذلك عن طريق:

- تثقيفهم وتدريبهم وتوعيتهم من خلال حضورهم دورات تتعلق بالسلامة ووضع الإرشادات الخاصة بالعمل.
- توفير الاحتياطات ووسائل السلامة العمالية ووسائل الحماية الشخصية والوقاية من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه.
- إعادة تصميم أماكن العمل والوظائف لرفع الروح المعنوية لدى العمال ويمكن أن يتم ذلك إما بتوسيع العمل أفقياً، أو إثراء العمل، أي زيادة العمل بشكل عمودي.
- إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته. وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها. (يزيد الوليد، 2009، ص 224)

3.3- العلاج و التأهيل:

و يتمثل هذا الهدف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل الذي يصاب بحادثة عمل، وضمان عودته إلى عمله السابق كلما أمكن ذلك. كما يتضمن هذا الهدف أيضاً ضمان دخل مناسب للعامل المُصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله. (حرحوش، سعيد السالم، 2009، ص 250)

4/ إجراءات إدارة السلامة المهنية والصحية:

تعتمد إدارة الموارد البشرية على مجموعة من الإجراءات في إدارة السلامة المهنية والصحية ومن أهم هذه الإجراءات ما يلي:

1.4- تحديد المخاطر الوظيفية:

إن هذا يتطلب جمع معلومات من كل العاملين والمشرفين ومصادر المعرفة الأخرى حول درجة وقوع المخاطر التي تتضمنها كل وظيفة من الوظائف المتوفرة في المنظمة. ويتم تحليل المخاطر وفق أسلوب يدعى أسلوب تحليل المخاطر الوظيفية إذ تحدد درجة خطورة كل عنصر من العناصر الوظيفية اعتماداً على آراء الخبراء والعاملين، فالعناصر التي تتضمن مخاطر وفق إجماع الآراء لا بد أن تتخذ إزاءها احتياطات بتغيير بعض الجوانب التكنولوجية أو السلوكية فيها، مثال ذلك إذا لوحظ أن العاملين في أحد أقسام صناعة تعليب المواد الغذائية يتطلب منهم التنقل والحركة على أرض مبللة أو رطبة باستمرار فإن هذا قد يؤدي إلى سقوطهم وحصول حوادث كسر، عندها لا بد من اتخاذ الإجراءات لتقليل الحوادث، كاستخدام أحذية ضد التزحلق.

2.4- مناقشة المخاطر المحتملة مع العاملين:

من الضروري مناقشة المخاطر المحتملة والمحددة بموجب الخطوة الأولى مع العاملين الذين يمارسون تلك الوظائف، إن هذه المناقشة تزيد من فهم وإدراك العاملين لمواقف الخطورة في وظائفهم وبالتالي تقلل من حوادث العمل وبصورة خاصة لدى أولئك العاملين الشباب الذين ليست لديهم خبرة في العمل.

3.4- تطبيق إجراءات السلامة على الوظائف المحددة:

من الأساليب الشائعة في تدعيم التطبيقات المناسبة لإجراءات السلامة، أسلوب التحفيز الخاص بالسلامة المهنية إذ يتم التركيز وفق هذا الأسلوب على منح حوافز شهرية للعاملين الذين يساهمون في تقليل الحوادث من خلال التزاماتهم بالتعليمات والاقتراحات المقدمة من قبلهم فيما يتعلق بالإجراءات الأمنية الخاصة بتقليل مخاطر العمل، وغالباً ما يتم توزيع الحوافز باحتفالات عامة لزيادة فاعلية الحافز المرتبط بالسلامة المهنية، ولقد أشارت بعض الأبحاث إلى أن هذه الحوافز تؤدي إلى تقليل الإصابات والتكاليف المتصلة بهذه الإصابات.

4.4- دراسة الحوادث الخاصة بالمعوقين:

بالإمكان التركيز على الإصابات الخاصة بالمعوقين أو ذوي القابليات المحددة بدلا من التركيز على الوظائف ذات المخاطرة. إن دراسة هذه الفئة من العاملين يساعد على اتخاذ الإجراءات المناسبة لحمايتهم وإعادة تأهيلهم. (عباس، 2003، 304-305)

5/ إدارة الظواهر السلوكية في العمل:

يتعامل المديرون مع العديد من الظواهر السلوكية المؤثرة على سلامة العاملين والمنظمة، من هذه الظواهر تلك التي ترتبط بالقيم والأخلاقيات ومنها ما ترتبط بالقوانين. تتطلب هذه الظواهر من إدارة الموارد البشرية الدراسة والتحليل للتوصل إلى وضع السياسات والبرامج الصحية وبرامج الأمن والسلامة المهنية. من أهم الظواهر السلوكية، الاعتداءات الحاصلة في موقع العمل، التدخين في موقع العمل والتوتر في العمل إضافة إلى المخاطر الكيماوية. (عباس، 2003، ص 308)

1.5- جرائم العنف و الاعتداء في موقع العمل:

تُعد جرائم العنف والاعتداء في مواقع العمل من الظواهر الحياتية التي تحصل نتيجة الصراعات والنزاعات الفردية أو الجماعية للعاملين، سيما وأن المنظمة تتطوي على مجموعة من الأفراد ويميلون سوية و غالبا ما تحصل النزاعات والاختلافات بالآراء والمعتقدات وغيرها من الأسباب التي تؤدي إلى قدر معين من الحوادث أثناء العمل وتوسع إدارة الموارد البشرية من خلال العديد من الوسائل والإجراءات للحد من حصول مثل هذه الممارسات. (كاظم حمود، الخرشنة، 2007، ص 227)، و منها:

- ضرورة تسجيل أية حادثة عنف مهما كانت طفيفة.
- وضع خطة للسلامة من العنف في العمل.
- تكليف أحد المتخصصين في إدارة الموارد البشرية بمسؤولية صيانة العاملين من العنف مع تهيئة الموارد اللازمة لعمله.
- ضمان التزام الإدارة بسلامة العاملين من أي عنف.
- عقد لقاءات مستمرة مع العاملين لدراسة ظواهر وأسباب العنف. (عباس، 2003، ص 309)

2.5- التدخين في موقع العمل:

إن التدخين أثناء العمل يعد مصدرا من مصادر الحوادث وخصوصا بالنسبة للعمليات الإنتاجية التي تتسم بخطورة التدخين فيها إذا كانت من المصادر التي تعرض للحريق، فضلا عن تأثيرها على صحة العاملين غير المدخنين، ولذا تلجأ إدارة الموارد البشرية إلى تأكيد أهمية عدم التدخين والتأكيد على الأضرار الناجمة عنه بوسائل متعددة منها:

- الإعلانات التحذيرية لمخاطر التدخين وأضرارها على الفرد والجماعة في إطار العمل.
- لوحة الإعلانات، إذ غالبا ما يتم نشر صور للحوادث أو الإصابات الناجمة عن مخاطر التدخين أثناء العمل.
- الشرائح والأفلام والإعلانات الإرشادية في مختلف مواقع العمل.
- الإجراءات التأديبية التي يتم اتخاذها إزاء العناصر غير الملتزمة بقواعد السلامة العامة والأمن الصناعي.
- البرامج التفتيشية المنتظمة أثناء العمل. (كاظم حمود، الخرشة، 2007، ص 228)

3.5- القلق والتوتر المتواصل:

إن حالات القلق والتوتر التي غالبا ما تحصل لبعض العاملين نتيجة لظروف عمل غير مناسبة كالحرارة والرطوبة والضوضاء وغيرها تجعل الأفراد العاملين في حالة من التوتر والقلق مما ينعكس أثرها على حصول إصابات أو حوادث أثناء الأداء ولذا فإن إدارة الموارد البشرية تأخذ على عاتقها مسؤولية السعي نحو توفير بيئة عمل ملائمة ومناسبة وتقلل من آثار التوتر والقلق من خلال ما يلي:

- توفير ظروف عمل مناسبة من حيث النظافة والتهوية والحرارة والرطوبة... إلخ.
- الاجتماعات الدورية في مكان العمل وخلق علاقات عمل تتسم بالطابع الاجتماعي لتقلل آثار التوتر والقلق النفسي لدى العاملين.
- الإعلانات التحذيرية للآثار الناجمة عن التوتر والضغط النفسية أثناء العمل.
- البرامج المنتظمة للعمليات التفتيشية على العمل. (كاظم حمود، الخرشة، 2007، ص

ص 228 - 229)

4.5- التعرض للمواد الكيميائية الخطيرة:

تتجم الكثير من الإصابات عن طريق التعرض المباشر للمواد الكيميائية السامة، ولذلك لابد من أن تتخذ المنظمات التي تتعامل مع المواد الكيميائية الإجراءات اللازمة لمواجهة أخطار هذه المواد وتوفير معلومات حول كافة المواقع الخطرة للعاملين وتدريبهم على كيفية استخدام هذه المواد والتعامل معها. ومن أهم الإجراءات الاحترازية لتجنب خطر هذه المواد:

▪ الاختبار الجيني الذي يتضمن اختبارا بيولوجيا يتم من خلاله تشخيص العاملين الذين يشكون في إمكانية تأثرهم بالمواد الكيميائية المستخدمة في العمل. (عباس، 2003، ص 310)

▪ الإعلانات التحذيرية التي يتم استخدامها كوسيلة إرشادية وتوجيهية للأفراد العاملين حول المخاطر الناجمة عن تلك المواد.

▪ توفير الملابس الواقية ومعدات السلامة عند التعامل مع هذه المواد.

▪ المنشورات التي تبين واقع المخاطر الناجمة عن هذه المواد.

▪ لوحة الإعلانات التي غالبا ما يتم من خلالها عرض بعض الأمثلة عن المخاطر المتعلقة بهذه المواد. (كاظم حمود، الخرشة، 2007، ص 229)

6/ طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية و السلامة المهنية:

إن ما تقدم بيانه من أهداف يفرض على إدارة الموارد البشرية في المنظمة:

- تحليل أساليب الأداء والمعدات المستخدمة لغرض التنبؤ بالمخاطر والمشاكل المحتملة، وبالظروف التي يمكن أن تنشأ عنها إصابات خطيرة، لغرض السيطرة عليها.

- تحديد إجراءات السلامة والصحة المهنية العامة لجميع العاملين، كذلك الإجراءات الخاصة بكل وظيفة أو مهنة وتوفير معدات ومستلزمات الوقاية الشخصية الخاصة بكل وظيفة أو مهنة وإلزام العاملين بها.

- وضع نظام تقارير للتبليغ عن الحوادث وتحديد مواقعها وتحليل أسبابها.

- وضع إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع، كحالات الحريق

مثلا.

- نشر الوعي الوقائي بين العاملين من خلال إعداد برامج تثقيف وتوعية.

- تدريب جميع العاملين على إجراءات السلامة المهنية واستخدام معداتها.
- توفير الخدمات الطبية اللازمة لضمان الصحة الجسمية والنفسية للعاملين.
- توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة للعاملين من خلال إشاعة العلاقات الإنسانية في العمل.
- وضع نظام للتفتيش والرقابة، بهدف التأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية والصحية.
- النظر إلى وظيفة السلامة المهنية بأنها من الوظائف الأساسية للمنظمة، وبالتالي قد يكون من الضروري إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة للسلامة والصحة المهنية تشرف على تطبيق برامج السلامة ونظمها وإجراءاتها، وتقديم المساعدة للرؤساء والمشرفين والعاملين الآخرين في كل ما يتعلق بالسلامة في العمل. (الموسوي، 2008، ص ص 259- 260)

7/ سياسة الصحة المهنية:

تقدم المؤسسة عادة الصحة التكميلية، وهي إجبارية للسماح للجميع بالوصول إلى الرعاية الصحية. في بعض الأحيان يتدخل الأروغونوميون طامحين في تحديد أفضل الإجراءات ومحااربة الاضطرابات العظم-عضلية وهي تحقق التقييم البيولوجي.وتساهم في محاربة التدخين والإدمان على الكحول.

يمكن أن تمويل قاعة رياضة، حمام بخاري (ساونا)، حمام، التسجيل بنوادي رياضية، كذلك الموزع السويسري أطلق برنامج الصحة مع تخصيص جانب لتعزيز الصحة المهنية كالحصول على تدليك مجاني، توفير مركز المعلومات الهاتفية والنصائح الصحية.

" التكوين الصحي " يبدأ بالمسؤولين أو المسيرين، ثم يتوسع لباقي الفئات.

سياسة الصحة تحمل غالبا في طياتها محاربة الكحول والتدخين فمؤسسة " بريتون للعلاج " تمويل علاج عمالها المدخنين للإقلاع عن هذا الأخير. (Peretti,2007, p 462)

8/ جهاز الصحة والسلامة المهنية:

من الضروري إنشاء جهاز خاص بالصحة والسلامة المهنية، غير أن تنظيمه يختلف من مؤسسة لأخرى وهذا حسب طبيعة نشاط المؤسسة، حجمها، ظروفها وإمكانياتها المادية والبشرية. فيمكن أن تكون عملية الإشراف من مهمة صاحب العمل أو رئيس كل قسم، وهذا في المؤسسات الصغيرة، أما المؤسسات الكبيرة فنجد فيها دائرة مخصصة للصحة والسلامة المهنية، أو نجد لجنة خاصة تقوم بالتنسيق مع مختلف إدارات المؤسسة.

1.8- قسم الصحة والسلامة المهنية:

1.1.8- التنظيم الإداري لقسم الصحة والسلامة المهنية:

تختلف الجهة الإدارية التي يمكن أن يكون تابعا لها قسم الصحة والسلامة المهنية حسب عبيد، 1974 . ويمكن حصرها فيما يلي:

أ. رئيس كل قسم: بحيث يعتبر عملية التفتيش على الآلات وعلى العمال أثناء العمل جزءا من وظيفته، ويتم هذا عادة في المنشآت الصغيرة حيث لا يبرر حجمها إنشاء جهاز مستقل يتولى هذه المهمة، كما أن كل رئيس قسم يكون لديه من الوقت الكافي ما يستطيع أن يخصصه لتوفير الضمانات التي تكفل منع الحوادث.

ب. الإدارة العليا: يمكن المؤسسة تنشئ قسم أو إدارة تتبع المدير العام وتكون مسؤولة عن إعداد وتنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية.

ج. إدارة الموارد البشرية: ترى بعض المؤسسات أن من الأفضل أن يتبع هذا القسم إدارة الموارد البشرية على أساس أسباب الحوادث مرتبطة ارتباطا قويا بحياة العامل الخاصة وبعلاقاته المختلفة داخل المؤسسة. إذ أن عدم استقراره في حياته العائلية وكذلك عدم رضائه عن قرارات الإدارة بالنسبة للعلاوات أو الترقيات أو الأجور يؤثر على تصرفاته أثناء العمل وبالتالي سيكون سببا في وقوع الحوادث.

د. لجنة الصحة والسلامة المهنية: قد تكون هي المسؤولة عن إعداد وتنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية، بحيث تضم رؤساء الأقسام في المصنع على أساس أنهم المسؤولون في النهاية عن عملية منع الحوادث عن طريق إشرافهم على العمال أثناء أدائهم لأعمالهم.

هـ. **مختلف الأقسام:** وأخيرا قد نجد بعض المصانع توزع المسؤولية عن تنفيذ برنامج الصحة والسلامة المهنية ما بين مجموعة من الأقسام والأشخاص: مجلس الإدارة، لجنة الصحة والسلامة المهنية، قسم الصحة والسلامة المهنية، قسم الصيانة، الرئيس المباشر والعامل. وبذلك يحتاج البرنامج إلى مساهمة كل من هؤلاء. (عبيد، 1974، ص ص 488-489)

2.1.8- مهام قسم الصحة والسلامة المهنية:

تحدد " علي موسى " المهام الأساسية التي يقوم بها قسم الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:

أ. **مهمة البحث:** تُعد أهم وظيفة فهي تهدف إلى جمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة واقع الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة. إذ يقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية، وإعداد الإحصاءات الخاصة بها، إعداد البرامج، إنشاء الوثائق التقنية والتنظيمية.

ب. **مهمة عملية:** تقوم من خلالها بالتنقيش والمراقبة والتحقق من سلامة مكان وآلات الإنتاج، تنظيم وتنشيط حملات نشر الوعي الوقائي لدى العمال، العناية بالاختيار المهني للعمال، وتدريب العمال ومشرفيهم.

ج. **مهمة وظيفية:** حيث عمل على تحسين ظروف العمل، توفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية، دراسة مناصب العمل بالاشتراك مع مصلحة طب العمل، المساهمة في دراسة تصميم المباني، تغيير طرق الإنتاج، وأساليب الصيانة... إلخ.

د. **مهمة تنسيقية:** التنسيق مع لجنة الصحة والسلامة المهنية، طبيب العمل، مختلف أقسام إدارة المؤسسة، النقابة أو ممثلي العمال، التنظيمات الخارجية المعنية بهذا المجال كهيئة الضمان الاجتماعي... إلخ. (علي موسى، 2007، ص 21)

2.8- مشرف الصحة والسلامة المهنية:

يتولى عملية الإشراف على تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية رئيس كل قسم في المؤسسة وهذا نجده في المؤسسات الصغيرة، أما المؤسسات الكبيرة نجد إدارة متخصصة للصحة والسلامة المهنية والمشرف هنا يكون رئيس هذه الإدارة وهو يكون المسؤول عن تنفيذ هذا البرنامج.

1.2.8- واجبات المشرف على الصحة والسلامة المهنية:

تقع على المشرف عدة مسؤوليات أهمها:

- إعداد لائحة الأمن التي سيلتزم بها العاملين في المصنع.
- تصميم التقارير والسجلات الخاصة بالحوادث.
- إعداد برنامج التكوين للرؤساء والعمال والتي توضح الطرق السليمة للعمل وتشغيل الآلات.
- التفتيش على كل قسم للتأكد من تنفيذ التعليمات الواردة في لائحة الأمن.
- إعداد التقارير الدورية عن الحوادث، أسبابها، أنواعها، وتكلفتها. (عبيد، 1974، ص 493)

* بالإضافة إلى ما سبق تقع على عاتق المشرف ما يلي:

- الحرص على تنفيذ قوانين وتشريعات الصحة والسلامة المهنية.
- اتخاذ الإجراءات الكفيلة بحماية موقع العمل ومحتوياته والعاملين فيه والمتريدين عليه من كافة الأخطار.
- نشر الوعي الوقائي ومبادئ السلامة لدى العاملين بالقيام بندوات وحملات توعية وإصاق لوحات إرشادية مبسطة.
- متابعة العمال بصفة دورية من الناحية النفسية والاجتماعية والصحية.
- الاهتمام بدراسة نوع المواد المستخدمة في موقع العمل والتأكد إن كانت ضارة أو لا.
- دراسة وقائية للآلات ومتابعة أعمال الصيانة.
- عقد لجنة السلامة بصفة دورية لمناقشة المستجدات.
- إعداد خطط الطوارئ والتدخل السريع في حالة الحوادث.

2.2.8- الشروط الواجب توافرها في مشرف الصحة والسلامة المهنية:

لأداء المشرف عمله بكفاءة عالية، يجب أن تتوفر فيه جملة من الصفات حسب علي موسى، 2007 أهمها:

- أ. الصفات الشخصية: من هذه الصفات أن تكون له خبرة سابقة بالعمل، وطرق الأداء السليمة. أن يكون دائم الحركة داخل المؤسسة. أن تكون له القدرة على استمالة الأشخاص والتعامل معهم وتحفيزهم على احترام القواعد والتعليمات.
- ب. المعرفة المتخصصة: يجب أن يكون ملماً بالأساليب الفنية وبمبادئ الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. ويمكن له تدعيم هذه المعرفة بالمواظبة على حضور المحاضرات المتخصصة، والاطلاع على المقالات والكتب، وحضور المؤتمرات. كما يجب على المشرف معرفة الجوانب الهندسية وقراءة الرسومات والتصميمات، وكذا المعلومات السيكلوجية، التي تمكنه من تحليل وتفسير سلوكيات العمال.

كما يجب أن يكون ملماً بالمبادئ الإدارية، التنظيمية، المحاسبية، وتوظيفها في علاقاته واتصالاته بمختلف أقسام الإدارة. (علي موسى، 2007، ص 22)

3.8- لجنة الصحة والسلامة المهنية:

لجنة الصحة والسلامة المهنية هي منظمة خاصة مكلفة بحماية صحة وسلامة العمال، وتحسين ظروف عملهم. ويكون إنشاؤها في المؤسسات التي تشغل 50 عامل فأكثر، أما في القانون الجزائري وحسب المادة 23 من قانون 88-07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية الموافق لـ 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، فإنه تؤسس هذه اللجنة في المؤسسة التي تشغل أكثر من 09 عمال. (الجريدة الرسمية، 1988، ص 121)

1.3.8- أعضاء لجنة الصحة والسلامة المهنية:

تتكون من:

1/ **المستخدم أو ممثل له:** الذي يتراأس اللجنة ، ويكون هذا الممثل في الغالب مهندس السلامة أو مدير المؤسسة.

2/ **ممثلي العمال:** ومن بينهم يتم انتخاب سكرتير (ة) للجنة.

* ينتخب كلا الممثلين عادة عن طريق التصويت حسب القائمة.

3/ **مفتش العمل:** له الحق في التدخل في كل أماكن العمل أين نجد العمال يمارسون نشاطهم وفي أي وقت، وليس بالضرورة إعلان ذلك إلا أنه لا بد أن يكون مرفوق بممثل المديرية وممثل العمال. (Romelaer, 1993, pp265- 266)، وهذا ما تؤكدته المادة 05 من قانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل. (شبلي، 2008 ، ص 270)

مفتش العمل له صلاحية مراقبة تطبيق القوانين التشريعية واللوائح في مجال عقد العمل، تطبيق الاتفاقيات الجماعية وتمثيل العمال. (Romelaer, 1993, p 266)، وإذا حصل خرق لهذه القوانين والأحكام التشريعية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المُستخدم إنذار بالامتثال للتعليمات في أجل محدد ليضع حدًا لهذا التقصير أو الخرق، وأي خطأ في هذه الفترة ممكن يكلف

المؤسسة عقوبة، وهذا ما تؤكدته المادة 09 من قانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل. (شبلي، 2008 ، ص 272)

4/ صندوق الضمان الاجتماعي: يضمن حوادث العمل، حيث يتحمل النفقات التي لها علاقة بحوادث العمل، الأمراض المهنية والحوادث أثناء الذهاب والإياب من وإلى العمل (Romelaer, 1993, p 266) لكل العمال الأجراء في التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم وهذا ما تؤكدته المادة 03 و 06 من قانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 1983، ص ص 1792 - 1793)

يمكن لصندوق الضمان الاجتماعي أن يعين مستشار ومراقب الصحة والسلامة المهنية للقيام بزيارات للمؤسسات في نفس الشروط التي يعمل فيها مفتش العمل، كما يستطيع المشاركة في اجتماعات لجنة الصحة والسلامة المهنية بصفتهم ضامنين للعمال. (Romelaer, 1993, p 267)

5/ طبيب العمل: كل مؤسسة لا بد أن يكون لها مصلحة طب العمل، ولا بد أن يتم حساب ساعة عمل واحدة لطبيب العمل لـ 20 مستخدم أو 15 عامل أو 10 أجراء عن طريق مراقبة طبية خاصة للعمل الليلي، مناصب العمل الخطيرة أو غير الصحية، المعاقين، النساء الحوامل وأمهات لأطفال أقل من سنتين، عمال غيروا نشاطهم أو مكان عملهم في أقل من 18 شهر.

إذا كان الحجم الساعي الشهري لعمل طبيب العمل يفوق 169 ساعة ، على المؤسسة أن تنشأ مصلحة طب عمل مستقلة وتوظف طبيب عمل.

طبيب العمل هو عبارة عن عامل ولكن الاختلاف بينه وبين العمال الباقين أنه لا يمكنه أن يوظف أو يطرد إلا بموافقة لجنة المؤسسة. (Romelaer, 1993, p 267)

2.3.8- مهام لجنة الصحة والسلامة المهنية:

تتمثل أهم مهامها في ما يلي:

- مناقشة حالة الأمن الصناعي وما يقع من حوادث أو إصابات ومعاينة مكان العمل.
- بحث ظروف الأعمال الصناعية الجديدة واتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية منها.

- اتخاذ الوسائل والخطوات الكفيلة بتوجيه اهتمام عمال المنشأة إلى أهمية الأخذ بأسباب الوقاية وإتباع وسائلها، كاستخدام الملابس الواقية كالخوذات والنظارات والأقنعة وواقيات الأذن والبديل الواقية وغير ذلك من معدات الوقاية الشخصية. وهذا ما تؤكدته المادة 06 و 07 من قانون رقم 88-07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية الموافق لـ 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. (الجريدة الرسمية، 1988، ص 119)

- المساهمة في وضع لوائح وتعليمات الوقاية وبحث مقترحات وإبداء الرأي فيما يلزم من وسائل الوقاية السابقة.

- العناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ وتدريب العمال عليها. (دويدار، 2007، ص ص 263-264)

- تحليل أسباب الحوادث وظروفها.

- الفحص الدوري للآلات والمعدات والأجهزة للتأكد من سلامتها.

- الإشراف على الظروف الفيزيائية للعمل.

- العناية بالاختيار المهني للعمال وبحالتهم الصحية وبتوزيع فترات الراحة. وقد تكلف هذه

اللجان على الخدمات الطبية والصحية بالمصنع على أن ترفع جميع ما تراه من اقتراحات ووصايا لازمة لمنع الحوادث إلى الإدارة. (عبد الغني، 2001، ص 266)

9/ الدراسات السابقة حول الموضوع:

* دراسة "علي موسى حنان" تحت عنوان "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية" دراسة حالة لمؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، وكانت هذه الدراسة في سنة 2006.

حيث تناولت فيها أهم محاور الصحة والسلامة المهنية من تعريف ودوافع الاهتمام بهذا الموضوع وقسم الصحة والسلامة المهنية واللجنة المتكفلة بالاهتمام بهذا الموضوع، كما تطرقت في دراستها إلى ظروف العمل في المؤسسة الصناعية وأثرها على الصحة والسلامة المهنية. دون النسيان أنها تكلمت على حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية، وأتمت دراستها بأثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية.

* دراسة "دوباخ قويدر" تحت عنوان "دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية" دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بسكرة، كانت الدراسة في 2008.

ركز في دراسته على ضرورة الاهتمام بالأمن الصناعي لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية بحيث خصص لكل محور من هذه المحاور الثلاث جانب خاص به لتفسيره أكثر.

* دراسة "فاتح مجاهدي" تحت عنوان "استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية" دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط DML التابعة لشركة سوناطراك، وكانت الدراسة في 2012.

حيث ركز في دراسته كما يدل عنوانها على سياسة الصحة والسلامة المهنية كمدخل جديد للتقليل من الحوادث والأخطار المهنية والتي تركز على توفير جو امن وصحي للعمال، مع ضمان أعلى مستوى من السلامة المهنية وذلك بتطبيق أنظمة حديثة للأمن والوقاية.

* دراسة "أميمة صقر المغني" تحت عنوان "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"، وكانت الدراسة سنة 2006. هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية، كذلك تقديم الاقتراحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

* دراسة "صفوان محمد المبيضين" و"عائض بن شافي الأكلبي" تحت عنوان "صيانة الموظف والمحافظه عليه" من كتاب التخطيط في الموارد البشرية لسنة 2012، عمان. اهتمت الدراسة بمحور صيانة الموظفين والأهداف منها، وذكر أنواع السياسات وبرامج الصيانة، كما تطرقت الدراسة إلى أهمية تطبيق المواصفة الدولية OHSAS 18001 من تعريف وأهداف تطبيقها.

•خلاصة:

الصحة المهنية هي الحفاظ على العمال وخلوهم من الأمراض المهنية، والسلامة المهنية هي صيانة وحماية العاملين ومختلف عناصر الإنتاج من مختلف الأضرار التي تسببها حوادث العمل ، وبالتالي فالصحة والسلامة المهنية هي ذلك العلم الذي يهدف لحماية عناصر الإنتاج الثلاث وهي :

القوى العاملة، الآلات والمواد الأولية والمصنعة، والبيئة، وهو مجال واسع يستدعي تدخل العديد من التخصصات التي تنظم العلاقة بينه هذه العناصر.

ولابد على المؤسسات الاهتمام بهذا المجال وهذا لما له من أهمية بالغة على المستوى الإنساني، الاجتماعي، والاقتصادي. فتعرض العامل لحادث عمل أو لمرض مهني، هذا سيلحق الضرر بصحة هذا الأخير بالدرجة الأولى، كما يؤدي إلى التسبب في خسائر مادية واقتصادية فادحة على المؤسسة وهذا بسبب غياب العامل المصاب وبالتالي المؤسسة سيتحتم عليها تعويضه أو التعرض لخسائر كبرى وممكن أن تمس هذه الخسائر الاقتصاد الوطني ككل.

وبالتالي لابد الاهتمام أكثر بمجال الصحة والسلامة المهنية، وهذا لتفادي الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية. لهذا سوف نتطرق الباحثة في الفصل التالي إلى حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، مفاهيمها، تصنيفها، وأهم النظريات المفسرة لها، بالإضافة إلى ذكر أسباب حوادث العمل، مصادر جمع المعلومات عنها من حيث تحليل، فحص، كتابة التقارير، السجلات وقياس الحوادث. مع ذكر تكاليف الحوادث المادية والمعنوية، بالإضافة إلى التصريح بالحدث من طرف الضحية وصاحب العمل وفي الختام تذكر الباحثة أهم الإجراءات الكفيلة بمنع الحوادث وتقليلها، وأهم الدراسات السابقة حول الموضوع.

الفصل الثالث

حوادث العمل في المؤسسة الصناعية

• تمهيد:

حوادث العمل ظاهرة معقدة اختلف الباحثون في تفسير أسبابها، هذه الأسباب قسمها مختصوا الصحة والسلامة المهنية إلى مجموعتين رئيسيتين، وهما الأسباب الإنسانية والأسباب المادية وإلى جانب هذه الأسباب التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل توجد مجموعة من العوامل ترفع أو تقلل من معدل وقوعها.

وللوقوف على الأسباب الحقيقية لحوادث العمل والعوامل المؤثرة فيها، على المؤسسة الصناعية إجراء مختلف التحقيقات والتحليلات اللازمة بالإضافة إلى إعداد التقارير والسجلات الخاصة بحوادث العمل والتي لا تقل أهمية عن مختلف السجلات في المؤسسة، أما قياس حوادث العمل في المؤسسة الصناعية يمكنها من معرفة مستوى السلامة فيها، والمقارنة مع فترات زمنية مختلفة في المؤسسة أو المقارنة مع مؤسسات أخرى.

1/ مفهوم حوادث العمل، تصنيفها والنظريات المفسرة لها:

1.1- تعريفات:

تعددت التعريفات المقدمة لحوادث العمل وهذا تبعاً لاختلاف وجهات نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عنها، ومن هذه التعريفات نذكر ما يلي:

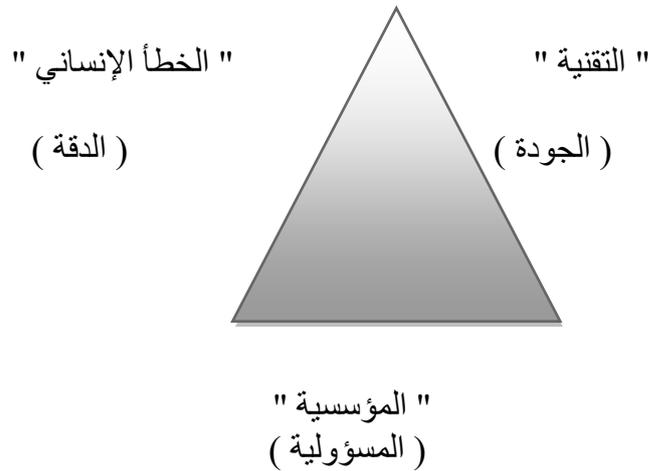
يعرف حادث عمل بأنه " كل حادث أدى إلى ضرر جسدي مفاجئ، عندما كانت الضحية في حالة تبعية لمستخدمها المعتاد كما يعتبر حادث عمل ذلك الحادث الذي تعرض له العامل أثناء مهمة ذات طابع عارض أو دائم حسب تعليمات المستخدم، كما يعتبر حادث عمل ذلك الذي يحدث أثناء الذهاب من وإلى العمل " (دمري، 1997، ص 43).

نلاحظ أن هذا التعريف تعرض إلى عنصر المفاجأة في الحادث والضرر الجسدي الذي يسببه للعامل أثناء تأديته لمهامه، كما أشار إلى نوع المهمة المطلوبة منه ، بالإضافة إلى أبعاد علاقة العمل بالحادث، ويقصد بهذا الأخير أن الحادث يقع خلال تأدية العمل أو بسببه، أو أثناء الذهاب والإياب ، كحادث الطريق أو حوادث نقل المنتجات والمواد.

كما يُعرف حادث العمل على " أنه كل واقعة تسبب مساساً بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي وتتميز بقدر من المفاجأة. والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به مثل الجروح والكسور والتشويه وفقدان القوى العقلية والوفاة وغير ذلك" (عبد المولى، 1984، ص 198).

نلاحظ أن هذا التعريف أضاف على التعريف السابق نوع الضرر الذي يسببه الحادث على جسم الإنسان من جروح و كسور وما إلى ذلك.

ويعرف حادث العمل على " أنه ناتج عن ظروف العمل المتدهورة، ويعرف على أنه حادث يقع في مكان العمل ويخص الضرر المادي الذي يسببه للموظف. كما يرجع أصل حادث العمل إلى مجموعة من العوامل التنظيمية، الفيزيائية والنفسية. وهناك ثلاث تفسيرات رئيسية لحادث العمل وهي :



هذه التفسيرات الثلاث هي نتيجة ملاحظي الحدث للظاهرة. (Dayan, 1999, pp 479-)

.(480)

أشار هذا التعريف إلى ظروف العمل المتدهورة المسببة لحوادث العمل، كما أكد على أن حادث العمل هو ذلك الحادث الذي يقع في مكان العمل، كما ركز على الضرر المادي الذي يسببه الحادث. بالإضافة إلى أنه تكلم عن العوامل التي يعود إليها أصل الحوادث منها : التنظيمية، الفيزيائية والنفسية، وأعطى ثلاث تفسيرات لحادث العمل بحيث أرجعها إلى التقنية والجودة في تطبيقها، الخطأ البشري والدقة في التنفيذ، ولمن ترجع المسؤولية في المؤسسة.

إضافة للتعريفات السابقة تطرق المشرع الجزائري إلى حوادث العمل في نصوص قانونية متعددة أهمها القانون رقم " 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 " والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث يعرف حادث العمل في المواد 06 - 07 - و12 كالتالي: (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1983، ص ص 1810-1811)

* **المادة 06:** يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل.

* **المادة 07:** يعتبر أيضاً كحادث عمل، الحادث الذي يطرأ أيضاً أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل،
- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما،
- مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

* **المادة 12:** يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن لا يكون قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

و يقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية.

نرى أن التعريف الوارد في القانون الجزائري يحصر حوادث العمل في تلك التي تخلق الإصابات فقط، والتي تستوجب بمقتضى القانون منح التعويضات اللازمة من طرف هيئة التأمين الاجتماعي، ولم يتطرق لمختلف الأضرار التي تمس بعناصر الإنتاج الأخرى. وبالتالي التعريف ليس شاملاً لحادث العمل.

وهناك من يفرق بين حادث العمل وإصابة العمل، فالحادث هو حدث طارئ من شأنه أن ينجم عنه إصابة كخسارة أو اضطراب أو شقاء أو عاهة أو وفاة، ويمكن أن يتناولها الحادث جميعها. (سهيلة محمد، 2010، ص 724).

أما الإصابة هي إحدى نتائج وقوع الحوادث وهي إما داخلية أو خارجية، وقد صنفتها "سلوى مازن " إلى ثلاث مستويات:

1- إصابة بسيطة: لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل، وتكون على شكل خدوش أو كدمات، أو قطع سطحي بسيط.

2- إصابة متوسطة: وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.

3- إصابة شديدة: تؤدي إلى عاهة مستديمة أو انقطاع عن العمل، وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة، أو الكسور، أو فقد إحدى الحواس كالسمع أو البصر أو الأطراف. (مازن، 1987، ص ص 23-24)

اعتمادا على ما سبق ذكره، تقدم الباحثة التعريف التالي لحوادث العمل:

يُعد حادث عمل، كل حادث غير متوقع يحدث بصفة مفاجأة، يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب والإياب منه مما يؤدي إلى التسبب بأضرار جسدية للعامل ومادية للمؤسسة، نتيجة تفاعل عدة عوامل إنسانية ومادية.

انطلاقا من التعريفات السابقة يمكن استخلاص النقاط التالية:

- حادث العمل هو فعل غير متوقع مفاجئ، يتعرض له العامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء الذهاب والإياب منه.
- مفهوم حادث العمل أوسع وأشمل من إصابة العمل، ذلك أن الحادث هو الذي يسبب الإصابة للعامل ويلحق به الأضرار الجسمية والعقلية والنفسية، والذي يمكن أن يتحول إلى مرض مهني على المدى البعيد. كما أن الحادث أعمق وأخطر إذ يؤثر على عناصر الإنتاج لما يخلفه من أضرار مادية تمس العامل، الآلات، المنشآت ومواد الإنتاج.
- حادث العمل مرتبط بصفة كبيرة بظروف العمل السيئة والمتدهورة التي تؤثر على السير الحسن للعمل.

2.1- تصنيف حوادث العمل:

يصنف كل من "عمومن" و "معمرى" حوادث العمل إلى ما يلي:

1.2.1- درجة خطورة الإصابات و شدتها:

يفيد هذا النوع من البيانات في التفرقة بين الحوادث الصغيرة التي يسهل علاجها والشديدة التي تؤدي إلى الوفاة أو العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لفترة طويلة، إذ أنه إذا لم تتضح التفرقة تكون بيانات السجلات مضللة لا تشير إلى الحوادث التي ينبغي بذل جهود أكبر لتلافيها.

2.2.1- نوع العمل:

ينبغي بيان نوع العمل الذي تقع فيه الحوادث والإصابات كما أنه من المفيد معرفة درجة خطورة الوظيفة ووجود الأنشطة المختلفة حيث لا يمكن القول أن معدل الحوادث والإصابات في مصنع معين عال إلا إذا قورن بالمصانع الأخرى المشابهة ولذلك ينبغي أن تبين سجلات الإصابات قائمة بالأعمال المختلفة وتصنيف الحوادث الناتجة في كل عمل حتى يمكن المقارنة بين الأنواع المختلفة من الأنشطة والأعمال لبيان ما تزيد فيها الحوادث عن غيرها.

3.2.1- وقت حدوث الإصابة:

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

4.2.1- الأسباب المباشرة للحادثة:

ينبغي بيان السبب المباشر للحادثة إذا أمكن الحصول على بيانات من الأفراد الذين شاهدوه ومن المهم بيان أنواع البيانات التالية:

- عدم الاستعانة بمعدات الوقاية التي تقررها المنشأة.
- عطب الآلة المستخدمة في العمل.
- بيان ما إذا كان الفرد قد أصيب أثناء قيامه بالعمل فعلا.
- مدى مسؤولية الفرد في التسبب في إصابة الآخر.
- تقدير مدى إهمال الفرد المصاب أو المتسبب في الحادث أو جهله بطريقة استخدام الآلة أو مرضه أو تغلب النوم عليه. (عمومن، معمرى، د.ت، ص ص 559-558).

كما يمكن تصنيف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها، وأخرى يتعذر تجنبها وإلى حوادث يترتب عليها أضرار وحوادث لا يترتب عليها أضرار. (عبد المولى، 1984، ص ص 201-202) والجدول التالي يبين ذلك:

**الجدول رقم (01)
يبين تصنيف حوادث العمل**

من حيث نوعها	من حيث خطورتها	من حيث النتائج	من حيث الأسباب
- حوادث تسمم	مميّنة	تصيب الأشخاص	الإهمال
- حوادث نقل	عجز كلي	تفقد الحواس	السقوط
- حوادث خطيرة	عجز جزئي	مشوهة قاتلة	التزحلق
- حوادث غير خطيرة	/	قاتلة	التوقف المفاجئ لبعض الآلات أو انفجارها

3.1- النظريات المفسرة لحوادث العمل:

هناك العديد من النظريات التي تفسر حوادث العمل حسب " عبد المولى " نذكر منها:

1.3.1- النظرية القدرية:

أصحاب هذه النظرية يرون أن الناس صنفان أحدهما سعيد الحظ، والآخر تعيس الحظ. فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يفقد هذه الحصانة ويكون أكثر قابلية للحوادث بل وهناك من يُصاب بصفة مستمرة بها.

2.3.1- النظرية الطبية:

وتقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسديا أو عصبيا وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث، ونحن لا ننكر هذا ولكن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي والفعال في هذه الحوادث المتكررة.

3.3.1- نظرية التحليل النفسي:

وتعتبر هذه النظرية الحوادث بأنها أفعال مقصودة لا شعوريا، وهي تشبع الهفوات. ويعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات، ويعتبر فرويد معظم الحوادث تعبيراً عن صراعات عصبية وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث، وترى مدرسة التحليل النفسي أن سبب معظم الحوادث هو "الدافعية اللاشعورية"

4.3.1- نظرية علم النفس التجريبي:

هذه النظرية تلتقي مع تصورات خبراء النقل في أن للحوادث أسبابا كثيرة ومتعددة فالسائق مثلا يكون تحت تأثيرات متغيرة عديدة، فالسيارات والمارة وقواعد المرور، كلها مؤثرات لها فعلها وأثرها على الوظائف النفسية للسائق والإدراك الحسي والذاكرة والتفكير. ويمكن أن نقول أن هناك أسباب شخصية وأسبابا خارجية للحوادث.

5.3.1- نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

تعتبر هذه النظرية من النظريات القديمة التي تفسر الحوادث سيكولوجيا وتنطلق من فرض : أن العاملين الذين يرتكبون الحوادث مرات كثيرة أو بصورة يطلق عليهم اسم " مستهدف للحوادث " والسبب في ذلك هو وجود بعض السمات الوراثية الخاصة تدفعهم إلى ارتكاب الحوادث لإشباع دوافع نفسية.

6.3.1- نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

حسب هذه النظرية فإن الحادثة عبارة عن سلوك عملي رديء يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة فيما يخص حصول العامل على مكافآت وما شابه ذلك، وإن المناخ السيكولوجي الصحي الذي يوفر للعامل فرص المكافأة يجب أن يوفر له فرصة الجودة في الإنتاج. والدراسات التي أجريت في هذا الميدان أعطت أدلة على صحة هذه النظرية وأثرها على الوقاية من حوادث العمل.

7.3.1- نظرية الضغط والتكيف:

ترى أن العامل الذي يوضع تحت ضغوط وتوترات غالبا ما يكون عرضة للحوادث. كما تشير إلى التكيف العادي للضغوط المنبثقة من الظروف الخارجية (الفيزيائية) مثل: الإضاءة، درجة الحرارة والضوضاء والتهوية، والرطوبة ... إلخ. (عبد المولى، 1984، ص ص 199-201)

2/ أسباب حوادث العمل:

تطرق الكثير من العلماء كل حسب تخصصه لدراسة حوادث العمل التي كانوا يرجعونها إلى أسباب وعوامل معقدة جدا ومتداخلة، لكن الاختلافات تظهر عند تحديد أي العوامل المتسببة في حادث العمل، وأي العوامل أكثر تأثير دون غيرها، إلا أن أخصائي الصحة والسلامة المهنية وضعوا تصنيفين كبيرين وهما *عوامل إنسانية* و*عوامل تنظيمية بيئية*. (عبد المولى، 1984، ص 202).

1.2- عوامل إنسانية:

تُعد العوامل الإنسانية من أهم العوامل التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل سنذكر فيما يلي البعض منها:

1.1.2- القابلية للحوادث:

يتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى تعدد إصابات العمل كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى، أي أنه قد تتعدد إصابات فرد في فترة معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه أي حادث كما دلت البحوث على أن معظم الحوادث تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد وبذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل والإصابات باستبعاد مثل هؤلاء الأفراد. ويطلق على تعرض الفرد للحوادث بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل قابلية الحوادث أو الاستهداف أي أن الفرد يكون عرضة للحوادث أكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي والنفسي. (عموم، معمري، ص 555)

2.1.2- الخبرة:

لقد أثبتت الدراسات المتعددة أن هناك علاقة أكيدة بين عدد الحوادث التي يتسبب فيها الفرد ومدى خبرته بالعمل فكلما كانت خبرته كبيرة قلت نسبة الحوادث التي يتسبب فيها.

فقد أجريت دراسة في إنجلترا على العمال الشبان وجد أن معدل الحوادث ظل ينخفض طوال 18 شهرا التي تلت التحاق هؤلاء الشبان بوظائفهم، ولقد كشفت دراسة طبقت على عمال المطابع أن نسبة الحوادث انخفض من 77 في اليوم الأول إلى متوسط قدره 13 في الأيام الست التي تلت ذلك. (حرز الله، 2010، ص 256).

3.1.2- الضعف البدني (الجسدي):

تؤثر الصحة البدنية للفرد وأنواع أخرى من الضعف والنقص الجسمي على احتمالات وقوع الحوادث والإصابات للفرد فكلما ضعفت صحة الفرد وُجدت مواطن النقص والضعف الجسدي وزادت احتمالات وقوعه في الحوادث. (عموم، معمري، ص 556).

4.1.2- الخصائص الشخصية:

تلعب الخصائص الشخصية المختلفة والحالات الانفعالية للفرد دورا هاما في عدد الحوادث التي يتسبب فيها ، فالمعروف أن وجود الفرد في حالة من التوازن العضوي والنفسي ضروري ليتمكن من اتخاذ القرار السليم أثناء مزاولته لعمله، وأن أي اختلال في هذا التوازن يُوجه سلوك الفرد إلى ارتكاب الأخطاء ويؤثر على حكمه الصحيح للأشياء والتقدير السليم للمواقف المختلفة التي تواجهه وهذا ما يؤدي إلى الحوادث.

5.1.2- عدم إتباع قواعد و تعليمات السلامة:

بالرغم مما تقوم به الإدارة من مجهود في تنفيذ برامج السلامة المهنية وذلك بإمداد العمال بأدوات ووسائل مثل: الأقنعة والنظارات والأحذية والقفازات، والخوذات والملابس الواقية من الحريق أو البلل، غير أن استعدادات العامل تتدخل عند استخدام هذه الوسائل كإقتناعه بفائدتها أو اتجاهه الشخصي نحوها. وبعض العمال لا يزال يعتبر استعمال هذه الوسائل الوقائية لا فائدة منها حتى في الأعمال الخطيرة لأنه لم يسبق أن أصيب من قبل في أي حادث. (عبد المولى، 1984، ص 206)

2.2- عوامل تنظيمية بيئية:

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

1.2.2- السرعة في القيام بالعمل:

تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل الحوادث ويرجع ذلك لسببين أساسيين، أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث إن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه. (عمومن، معمري، د.ت، ص 554).

2.2.2- وضعية الآلات المستعملة:

ممكن أن تكون الآلة المستعملة السبب الرئيسي في وقوع الحادث، وهذا بسبب خطورة هذه الأخيرة أو الأداة أو بعض المنتجات المستعملة. كما يمكن أن تكون الخطورة في طريقة تشغيلها بسبب

قدمها، صيانتها أو كيفية تصليحها. في هذا الإطار لا بد من التركيز على الإشارات السمعية والبصرية التي تعطينا معلومات حول كيفية تشغيل الآلة، ومن جهة أخرى لا بد أن نركز على كيفية تصميم أنظمة التشغيل المعتمدة على اليدين والرجلين بحيث تتطلب من المستخدم أن تكون له بعض القدرات والحركات التي يجب أن يتكيف معها في حدود إمكانياته. (Gounelle, Loraux, 1983, p 44).

3.2.2- مكان العمل:

ويقصد به مجموعة من الظروف المحيطة بالعامل أثناء عمله والمتفاعلة مع بعضها البعض وهي على وجه التحديد: الإضاءة (حيث يزيد معدل الإصابات والحوادث عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية)، درجة الحرارة (فقد أثبتت البحوث و الدراسات أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة)،الهواء ورطوبته، التلوث، الضوضاء.

إن هذه الظروف كلها تترك آثارها في حسن أو سوء تكيفه مع عمله، وتؤثر في بدنه كالسُموم والأحماض وما تصاعد من المحركات والأجهزة كالغازات والأبخرة والمواد المتطايرة والمتآكلة والغبار الذي يتم استنشاقه إذا اختلط بالهواء الموجود بأماكن العمل. وقد يتسبب ذلك أو حتى مجرد تلامسها مع الجسم في حدوث إصابات مزمنة حادة وخطيرة. (عبد المولى، 1984، ص 211).

3.2- التفاعل بين الأسباب الإنسانية والتنظيمية البيئية:

إذا تساءلنا عن نوع العلاقة بين العامل والظروف المحيطة به في جو العمل سواء أكانت ظروفًا مادية أو اجتماعية، فإننا نلمس لأول وهلة أن هذه العلاقة علاقة تفاعل، أي تأثير متبادل بحيث تؤثر ظروف العمل في العامل كما يؤثر هو في ظروف العمل.

ويتأثر تكيف العامل المهني بعدة عوامل منها ظروفه الجسمية والنفسية والاجتماعية والمالية وظروف العمل من ناحية أخرى.

ولا ينبغي أن ننظر للعامل وظروف عمله نظرة مستقلة عن حياته خارج العمل، تلك الحياة التي تؤثر ولاشك في حياته داخل نطاق العمل، فالمشاكل الأسرية ينعكس أثرها على حياة العمل وظروفه، وكذلك الضائقة المالية التي تؤثر في حياة العامل في أثناء العمل وهكذا. (عيسوي، 1996، ص

- ويبين الجدول التالي مختلف الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل: (حنفي، 1997،

(629

الجدول رقم (02)
يبين أسباب حوادث العمل

العوامل المتصلة بها	الأسباب/العوامل التي يترتب عليها وقوع الحادث
الطيش، التهور، العناد، الطموح الزائد، أو المفرط وأي عوامل أو صفات وراثية.	1- الظروف الاجتماعية والملتصلة بالعوامل الوراثية
وقد يكتسب الفرد بعض العادات الغير سليمة من البيئة أو بالتعليم ويترتب على هذه العوامل البيئي (المكتسبة) والوراثية خطأ الفرد (عامل إنساني غير مأمون)	
تسبب العوامل البيئية أو الوراثية. مثال التهور والطيش وسرعة التأثر والانفعال، تجاهل الأسلوب المأمون للعمل... إلخ و بالتالي حدوث	2- الخطأ الإنساني (العامل الإنساني غير المأمون)

العامل الإنساني أو الشخصي غير المأمون أو الظروف البيئية غير المؤمنة كمسببات مباشرة للحادث.	
الأداء غير السليم للأفراد، اتخاذ مواقف خاطئة، مثال هذا الوقوف أسفل أحمال معلقة، تشغيل الآلة بدون إذن أو تصریح، الهزاز السخيف أثناء العمل، رفع غطاء الأمان من فوق الأجزاء المتحركة من الآلة.	3- العامل الشخصي غير المأمون، الظروف الميكانيكية غير الآمنة
أما الظروف الميكانيكية غير المؤمنة فهي: ضعف الإضاءة، عدم تغطية أو حجب التروس، عدم وجود حاجز أمان، تجاوز نقطة تشغيل الأمان بسبب خلل في الآلة، وهذه من المسببات المباشرة للحادث.	
إما بسقوط شخص، أو ارتطام الشخص بأشياء أو أجسام طائرة... إلخ و هي التي تؤدي إلى حدوث الإصابة أو وقوع الضرر	4- الحادث
إما حدوث كسور أو تمزق... إلخ و هي نتيجة مباشرة للحادث.	5- الإصابة أو الضرر

3/ مصادر جمع المعلومات عن الحوادث: تحليل، فحص، تقارير، سجلات، وقياس الحوادث:

كيف يمكننا الحصول على معلومات ثابتة نقيدها في برامج الوقاية من الحوادث؟

من الضروري تحليل وفحص وتسجيل الحوادث وإعداد التقارير الخاصة بها وذلك للوقوف على أسبابها الحقيقية وبالتالي نتمكن من معالجتها إضافة إلى ذلك قياس الحوادث يمكننا من التعرف على شدتها ودرجة خطورتها في المؤسسة.

1.3- تحليل الحوادث:

فعالية السياسة الأمنية مشروطة بالتكيف مع الخصائص المحددة للمؤسسة. هذا يعني أن المرحلة الأولى للتحليل والبحث عن الحلول المناسبة لها أهمية كبيرة. والمسؤولون لديهم دائماً عدد كبير من المعلومات ووسائل التحقيق، على حسب معالجة هذه المعطيات تقدم الصعوبات إلا أن هذه الطرق لتحليل المعطيات لم تُطور لسنوات عديدة.

تعتبر البيانات المتوفرة عن حوادث العمل في المؤسسة " تقرير الحادث والملف الشخصي للحوادث " مصدر مهم في المعالجة بالمساعدة مع طرق تحليل المعطيات، والتي تسمح للمؤسسة بالوقاية من حوادث العمل.

طريقة " شجرة الأسباب " ابتكرت من طرف " المعهد الوطني الفرنسي للبحث في السلامة" والتي تحتوي على ثلاث مبادئ رئيسية وهي : مجموعة من الحقائق، رسم بياني، والتعرف بالسبل الوقائية الممكنة.

لتنشكيل شجرة الأسباب نحتاج إلى ثلاث أو أربع ساعات على الأقل، ويوجد بعض الحوادث الحساسة التي تستلزم يومين من التحليل. (Peretti, 1990, p 433)

2.3- فحص الحوادث:

يجب فحص كل حادث مهما كان نوعه صغيرا أم كبيرا من قبل المشرف وعدد من لجنة الأمان. ويمثل هذا الفحص عدد العوامل المساهمة في الحادث وتكشف عن السياسات التصحيحية من أجل منع تكرار هذا الحادث مرة أخرى. ويتطلب التصحيح إعادة هيكلة العمل ووضع ضوابط و قيود لضمان سلامة العمل.

ويتم وضع لائحة تضم كل الحالات المسجلة فيما إذا كانت حالات الموتى الوظيفية أو المرض الوظيفي. ويتم خلال كل سنة تسجيل هذه الحالات الذي حدثت في المنظمة وتقييمها. (الطائي،الفضل، العبادي، 2006، ص 464).

3.3- تقرير الحادث:

لاشك أن تقارير الحوادث من المصادر الرئيسية للحصول على المعلومات عن الحوادث، والتقارير الجيد يجب أن يحتوي على ما يلي: (حرز الله، 2010، ص 250-251)

1.3.3- تاريخ وقوع الحادث:

الشهر واليوم والساعة الدورية ومكان وقوع الحادث. إن الظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم إلى يوم آخر بل ومن ساعة إلى أخرى ومن وردية إلى أخرى.

2.3.3- تصنيف العمل :

تصنيف العمل يعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة. فإمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال تختلف من عمل لآخر. فإذا فرضنا أن دهانا يسقط من فوق السلم أثناء نزوله عليه، فإننا نصنف عمله كنفاس والعملية التي حدث فيها السقوط سوف تكون استعمال السلم.

3.3.3- أنماط الحوادث:

تتضمن المعلومات المطلوبة هنا وصف طبيعة الحوادث وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوصفية مفصلة.

4.3.3- السبب المباشر للحدث:

نذكر هنا الأسباب المباشرة للحدث سواء كانت من الأفعال أم الظروف المحيطة بالعمل أو منهما معا. وهنا نعرف إجراء الأمن الذي أدى إلى وقوع الحادث، أي ما هي القواعد التي خرقها العامل أو لم ينفذها وكان من جرائها حصول الحادثة؟

5.3.3- نتائج الحادث:

يشتمل على مواضع الإصابات في جسم العامل ووصف الإصابة أو الجروح، وكذلك وصف الخسائر في الآلات أو ما أصابها من تدمير، ولكن غالبا ما لا يتمكن الموظف الذي يحرر التقرير من وصف مباشرة الخسائر والإصابات بدقة كاملة. ولذلك يستعين بالأطباء وبعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة حتى يتمكن من استيفاء التقرير.

6.3.3- الخبرة:

يجب أن يوضح تقرير الحادث مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل والتي أدى نقصانها إلى وقوع الحادثة. وتقيد مثل هذه الخبرة بالعمل في وضع برامج الأمن الصناعي.

7.3.3- البيانات السيكولوجية:

كلما كان مستطاعا لذا يجب أن يشمل التقرير على درجات اختبارات الاستعداد واللياقة للفرد وكذلك سمات الشخصية واختبارات الأداء و لاشك أن وجود مثل هذه المعلومات يفيد في التعرف على العوامل الإنسانية التي أدت إلى وقوع الحادث. (حنفي، 1997، ص 719).

4.3- سجلات الحوادث:

بعد إعداد التقارير الأصلية للحادثة يتم تفرغها في سجلات ليتمكن الرجوع إليها، والتعرف على أي معلومات تهم رجل الأمن أو الإدارة. وبصفة خاصة الأيام الضائعة بسبب كل حادث والتكاليف المترتبة على ذلك، من مصاريف علاج والتعويضات وأي مصاريف أخرى. (حنفي، 1997، ص 724).

• مزايا استخدام سجلات الحوادث:

- تحديد الأخطار وأسبابها وبالتالي ما يتخذ من إجراءات لمنع أو الحيلولة دون وقوع حوادث.

- التعرف على معدلات تكرار الحادث وشدة الإصابة لكل قسم، وللمصنع ككل، ومقارنة هذه المعدلات بالشركات الأخرى المماثلة للتعرف على حالة الأمن بالشركة مقارنة بالشركات الأخرى.

- إعداد تقارير موجزة للإدارة حتى تكون على علم تام بظروف العمل وحالة الأمن بالشركة.

- إعداد برامج توعية بالأمن على ضوء ما تسفر عنه دراسة وتحليل هذه البيانات المدونة بالسجلات.

- إعداد الإحصاءات المتعلقة بحوادث وإصابات العمل، وتطوير برامج الأمن، وإعداد الملصقات التي تبين مدى ما حدث من تقدم وإعداد الموضوعات والإحصاءات التي تناقش داخل اجتماعات لجان الأمن. (حنفي، 1997، ص 726)

5.3- قياس الحوادث:

قبل شرح المعدلات الشائعة المستخدمة في قياس الحوادث، لابد الإشارة أن حساب هذه المعدلات لا يمكن أن يتم دون وجود سجلات الحوادث السابقة الذكر.

يفيد حساب معدلات الحوادث في أنها مؤشرات تدل على مدى فاعلية إجراءات ووسائل الحماية المتبعة في المنشأة حيث أن ارتفاعها يشير على ضعف فاعليتها، في حين انخفاضها يعطي مدلولاً عكسياً لذلك. إذا يمكن القول أن حساب المعدلات هو عمل تقييمي لمدى فاعلية الأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية في المنظمات. (عبد الباسط عباس، 2011، ص ص 211-212).

أهم المعايير الشائعة في قياس الحوادث هي معدل تكرار الحادث ومعدل شدة الحادث وهي كالتالي:

* معدل تكرار الحادث:

يمثل عدد الحوادث والأمراض المهنية التي ينتج عنها توقف العمل مقارنة بساعات العمل الفعلية خلال فترة زمنية معينة. والمعادلة التالية تبين ذلك: (Roger, Igalens, 2007, p 243)

$$\frac{\text{عدد حوادث العمل والأمراض المهنية مع توقف خلال فترة زمنية } X}{1.000.000}$$

= معدل تكرار حوادث العمل

العدد الإجمالي لساعات العمل الفعلي

* معدل شدة الحادث:

يمثل عدد أيام العمل المفقودة بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية لفترة معينة. وفقا للمعادلة التالية: (Roger, Igalens, 2007, p 243)

$$\frac{\text{عدد أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث والأمراض المهنية } X}{1.000.000}$$

= معدل شدة حوادث العمل

العدد الإجمالي لساعات العمل الفعلي

■ ملاحظة:

إن الرقم 1.000.000 هو متوسط عدد ساعات العمل في منشأة بها 500 موظف ومتوسط عدد ساعات العمل المفقودة خلال السنة هو 2000 ساعة عمل أي (40 ساعة عمل أسبوعيا x 50 أسبوع عمل خلال السنة). ومن ثم يكون مجموع ساعات العمل لجميع العاملين مليون ساعة عمل (500 x 2000). (سعيد السالم، 2009، ص 372).

4/ تكاليف حوادث العمل:

قسم بعضهم تكاليف الحوادث الصناعية بتكاليف معنوية وأخرى مادية:

1.4- التكاليف المادية: هي :

- تكاليف ما يصيب الآلة والمواد من تلف.
- أجور للدفع للمصابين العاملين.
- تكاليف دراسة الحوادث وتكاليف التقارير وإجراءات الحادث.

2.4- التكاليف المعنوية: وهي:

- زيادة في عدد الإصابات.
- زيادة في الغيابات عن العمل بسبب الإصابة أو الحادث.
- هبوط في معنويات العاملين ومن يشتغل مع المصاب. (عليه، 2005، ص 114)

5/ التصريح بالحادث:

يجب أن يتم التصريح بالحادث من قبل الضحية أو المصاب لصاحب العمل في ظرف لا يتعدى 24 ساعة، وهذا الأخير بمجرد علمه بالحادث لديه مهلة 48 ساعة ليصرح به لهيئة الضمان الاجتماعي. وهذا ما تؤكدته المادة 13 من قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. مع العلم أن صاحب العمل لا يجب أن يحكم على طبيعة الحادث. وما عليه سوى التصريح بالحادث حتى لو لم يكن بسبب العمل. (Mentri, 1864, p 83)

6/ الإجراءات الكفيلة بمنع الحوادث وتقليلها:

وضع " حمدي " و" الحصان " (2008) أهم الإجراءات لمنع الحوادث وتقليلها وهي

كالتالي:

- على الإدارة أو صاحب العمل تأمين ظروف عمل سليمة لتحقيق الأجواء الملائمة للعاملين وتأمين مستلزمات الحماية لصحتهم وسلامتهم المشروع.
- على الإدارة أو صاحب العمل أن يضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية يوضح فيها ما يتوجب على العاملين عمله أو الامتناع عنه، مع بيان المحفزات والمكافآت للملتزمين والعقوبات بحق المخالفين ومتابعة تنفيذها بكل دقة.
- المحافظة على أبنية ومرافق المشروع بحالة جيدة وتنظيم العمل بطريقة تحول دون حصول ازدحام أماكن العمل بالماكينات والآلات التي تعرض العاملين عليها للخطر مع تنظيم مخازن المواد الأولية والمنتجات بشكل جيد.

- عدم استعمال وسائل التدفئة ومصادر النار بالقرب من المواد القابلة للاشتعال.
- إجراء الصيانة المستمرة للتأسيسات الكهربائية مع وضع حواجز حول الأجهزة الخطرة ومنع غير المخولين الاقتراب منها.
- منع تناول الطعام داخل قاعات العمل وخاصة في المشاريع التي تتداول المواد السامة والضارة.
- توفير مختلف أنواع معدات الوقاية والإنقاذ وحسب متطلبات العمل وطبيعته.
- توفير وسائل الإسعافات الأولية بكميات تتناسب مع عدد العاملين وطبيعة عمل المشروع أو المنشأة.
- اليقظة التامة أثناء العمل والانتباه إلى ما يتعلق بالعمل فقط وعدم التحدث إلى الآخرين والمزاح معهم.
- الابتعاد عن أداء عمل غير مكلف به أو تشغيل ماكينة غير مسؤول عنها أو الضغط على أزرار دون معرفة وظائفها.
- استخدام معدات الوقاية الشخصية.
- إتباع قواعد الأمان في ارتداء ملابس العمل. (حمدي، الحصان، 2008، ص ص 25-

(28

7/ الدراسات السابقة حول الموضوع:

* دراسة "سمير صلاحوي" تحت عنوان "الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة" دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، وحدة بسكرة، كانت الدراسة في 2007.

اهتم في هذه الدراسة بموضوع تنافسية المؤسسة من حيث محيط المؤسسة والتنافسية فيه، ثم تطرق إلى حوادث العمل من كل جوانبها بالإضافة إلى تكلفتها والوقاية منها.

* دراسة "رمضان عمومن" و"حمزة معمرى" تحت عنوان "حوادث العمل- أسبابها وأساليب خفضها" التي كانت في الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.

طرحت الدراسة إشكالية هامة وهي معرفة ما هي مسببات الحوادث وإصابات العمل في قطاع النفط؟ وما هي أساليب خفض هذه الحوادث؟. وللإجابة على هذه التساؤلات، قاموا بذكر أهم العوامل المسببة لحوادث العمل وتصنيفها من حيث درجة الخطورة وفي الأخير ذكر أساليب خفض الحوادث.

* دراسة "سهيلة محمد" تحت عنوان "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية" دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس في سنة 2010.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفاة بانياس وفقا لبعض المتغيرات، وهي الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل وأسباب الحوادث.

• خلاصة:

عند ممارسة الفرد لعمله، يمكن أن يتعرض لعدة أخطار تهدد صحته وسلامته المهنية، وأهم هذه الأخطار حوادث العمل التي تسبب الضرر لجسم الإنسان وللمؤسسة ككل من حيث الإنتاج، تعطل الآلات والمعدات وغيرها. فلحوادث العمل أسباب مختلفة ولكن الناتج واحد وهو الخطر الذي يهدد كلا من الفرد، المؤسسة والمجتمع.

لقد اختلفت النظريات المفسرة لحوادث العمل، منهم من أرجعها لأسباب قَدْرية، ومنهم من أرجعها لأسباب طبية، ومنهم من قال أنها أفعال مقصودة لا شعوريا " مدرسة التحليل النفسي " ... وغيرها من النظريات، ولكن يجب الأخذ بعين الاعتبار كل هذه النظريات للإلمام بكل أسباب الحوادث وبالتالي يمكن تفاديها.

ولمعرفة الأسباب الحقيقية لحوادث العمل لابد من تحليلها، وفحصها وتسجيلها وكتابة التقارير. أما قياسها فيفيد في معرفة مدى فاعلية إجراءات ووسائل الحماية المتبعة في المؤسسة، حيث أن ارتفاع الحوادث يشير إلى ضعف هذه الإجراءات والوسائل.

من هنا تستطيع المؤسسة تحديد الإجراءات الكفيلة بمنع حوادث العمل أو التقليل منها.

سوف تتطرق الباحثة في الفصل الرابع إلى الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية من حيث مختلف المفاهيم والأنواع وتصنيف هذه الأمراض. ثم تطرقت الباحثة إلى أسباب الأمراض المهنية، إثباتها، تسجيلها وقياسها وفي الأخير ذكرت أهم الأمراض المهنية.

الفصل الرابع

الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية

• تمهيد:

ظاهرة الأمراض المهنية تختلف عن حوادث العمل لأنها لا تقع فجأة بل يظهر المرض المهني بعد مدة من ممارسة العمل، والأمراض المهنية عديدة تتحدد من خلال الجداول الخاصة بكل بلد، وهي في تزايد مستمر وتؤثر على الصحة الجسدية والنفسية للعامل.

تتعدد أنواع الأمراض المهنية وتختلف درجة خطورتها، بتعدد واختلاف النشاطات والأعمال التي يؤديها العمال، وفيما يلي تفصيل لهذه الظاهرة:

1/ مفهوم الأمراض المهنية، أنواعها وتصنيفها:

1.1- تعريف الأمراض المهنية:

كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل فقد تعددت التعريفات الخاصة بالأمراض المهنية وهذا لاختلاف وجهات النظر بين الباحثين الناشطين في هذا الميدان. وسيتم عرض فيما يلي أهم التعريفات:

عرّف " أحمد دمري " المرض المهني على أنه " المرض الذي ينتج عن الممارسة العادية لمهنة معينة وعلى عكس الحادث المهني الذي يمكن تحديده بالزمان والمكان فإن المرض المهني لا يمكن تحديد بداية الإصابة به بدقة "

من خلال هذا التعريف نرى أن الباحث أشار أن المرض المهني يحدث في بيئة العمل وأثناء ممارسته، كما قام بالمقارنة بين المرض المهني والحادث المهني بحيث أن الفرق بينهما يكمن في العامل الزمني فالحادث نستطيع معرفة بدايته بسهولة بعكس المرض المهني يصعب علينا اكتشاف ذلك لسبب بسيط أنه لا يظهر على العامل في نفس الوقت ويمكن يستغرق عدة سنوات لاكتشافه.

كما أضاف نفس الباحث تعريف آخر للمرض المهني، بحيث عرفه على أنه " إصابة جسدية أو عقلية تبدو أعراضها بعد مدة من العمل "

ونرى في هذا التعريف أنه صنف موضع تعرض العامل للمرض المهني بالجسدي أو العقلي.

وقد ينتج المرض المهني عن عاملين:

1- عامل ذاتي: أي قابلية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي للتعرض لأمراض معينة.

2- عامل مهني: ذو تأثير مساعد على المرض في علاقته مع ظروف العمل. (دمري، 1997، ص ص 62- 64).

وفي تعريف آخر يرجع حدوث المرض المهني " لتعرض أجهزة الجسم لتأثير المواد المستخدمة في العمل التي قد تدخل إلى الجسم عن طريق التنفس أو عن طريق الفم أو الجلد، أو التي تحدث بسبب تعرض الجسم لظروف بيئة العمل مثل الحرارة والبرودة والإشعاعات والإضاءة والضوضاء. (أبو شيخة، 2010، ص 498).

في هذا التعريف عرف الباحث أسباب حدوث المرض المهني، فيمكن تكون عن طريق التنفس أو الفم أو الجلد... إلخ.

إضافة للتعريفات السابقة عرف المشرع الجزائري المرض المهني في المادة 63 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 02 جويلية 1983، على أنه " كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1983، ص 1816)

نلاحظ من التعريف، أن القانون الجزائري اعتبر المرض المهني كل أنواع التسمم والتعفن والاعتلال التي يكون سببها المهنة. والقانون الجزائري يحدد بدقة الأمراض المهنية في شكل جداول في الجريدة الرسمية رقم 16 لسنة 1997 من الصفحة 09 إلى 62 .

من التعريفات السابقة يمكن تقديم التعريف التالي: المرض المهني هو المرض الذي يصيب العاملين في بيئة العمل، بحيث تظهر عليهم مجموعة من الأعراض بعد مدة زمنية معينة نتيجة ظروف العمل أو تعرض أجهزة الجسم لتأثير المواد الخطيرة المستخدمة في العمل. ونجد كل أنواع الأمراض المهنية في جداول مصنفة من طرف القانون الجزائري، وهذه الأخيرة يعوض المصاب بها، كما أن هناك أمراض مهنية غير مصنفة في الجداول وبالتالي المصابين بها لا يستفيدون من التعويض.

2.1- أنواع الأمراض المهنية:

تتمثل أهم الأمراض المهنية حسب أبو شيخة، 2010 في الآتي:

1.2.1- أمراض الجهاز التنفسي: وتتمثل أسبابها في : الغبار الصناعي والغبار العضوي والغازات والأبخرة الكيماوية.

2.2.1- أمراض الجلد: وهي أكثر الأمراض المهنية انتشارا ومثالها الأكزيما، والحساسية والسرطان الجلدي.

3.2.1- أمراض العيون: وهي أخطر الأمراض المهنية وإن كانت لا تؤلف إلا نسبة ضئيلة منها وقد تكون أسبابها طبيعية أو حيوية أو كيميائية أو ميكانيكية.

4.2.1- أمراض العضلات والمفاصل والظهر: وأكثر هذه الأمراض انتشارا مرض روماتزم المفاصل ويصيب العاملين الذين يجلسون مدة طويلة في أثناء عملهم مثل: السائقين وشاغلي الوظائف الكتابية. كما أنه يصيب الأفراد الذين يعملون في المناطق الباردة والرطبة، والذين يعملون على آلات تسبب اهتزازات مستمرة ومنها أيضا أمراض الظهر التي تنتج عن الوقوف أو الجلوس ساعات طويلة في العمل، وأمراض العضلات التي تنتج عن استخدام عضلات معينة دون تحريك باقي الجسم ، وقد يؤدي ذلك أحيانا إلى الشلل المهني.

5.2.1- أمراض حيوية: وأهمها مرض الجمره الخبيثة، وتصيب العاملين في صناعات البطانيات والسجاد و الفرو، والأسمدة العضوية وصباغة الجلود.

6.2.1- أمراض السمع: وتحدث هذه الأمراض بسبب تعرض الأذن إلى ضوضاء شديد لعدة سنوات، وتبدأ بضعف السمع تدريجيا إلى أن ينتهي الأمر إلى الصمم. وتصيب هذه الأمراض السمعية العاملين على آلات الحفر الهوائية أو العاملين في المصانع ذات الآلات الضخمة أو العاملين في التفجيرات.

* و تتجلى سبل الوقاية من هذه الأمراض في الآتي:

- توفير ظروف بيئة عمل مناسبة (تهوية، إضاءة...).
- استخدام معدات الوقاية الشخصية.
- الفحص الطبي الدوري.
- الإشراف والرقابة الفنية.
- التوعية والتدريب. (أبو شيخة، 2010، ص ص 498-499).

3.1- تصنيف الأمراض المهنية:

هناك تصنيفات للأمراض المهنية، وكل مرض أو كل الأعراض غير المصنفة ضمن هذه القوائم لا يتم الاعتراف بها ولا يُعوض المتضررون منها. (مسلم، 2007، ص ص 87-88).

▪ التصنيفات تضم:

- الأعراض المرضية التي تظهر على المريض.

- مدة التكفل بالمريض ويتم فيها تحديد المدة الزمنية التي تم فيها ملاحظة الإصابة والمدة التي توقف العامل فيها عن التعرض للخطر.

- عرض الأعمال التي بإمكانها التسبب في الإصابة وتصنيفها كسبب مباشر أو غير مباشر.

▪ وكمثال عن هذه التصنيفات يمكن إبراز النقاط التالية:

- الصمم الناجم عن الضجيج.

- الإصابات الخاصة الناجمة عن بعض الحركات ووضعيات الجسم.

- الإصابات المتعلقة بالظهر وبالكلى الناجمة عن حمل الأثقال خاصة في الوضعيات الصعبة للجسم.

- الإصابات المتعلقة بالغبار والبخار والضباب وغيرها.

كما نجد تصميم آخر يصنفه القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق لـ 5 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا في الفصل الثاني: الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية في المادة 05: تصنف الأمراض المهنية ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاثة مجموعات:

- **المجموعة الأولى:** ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة.

- **المجموعة الثانية:** العدوى الجرثومية.

- **المجموعة الثالثة:** الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة. (قانون الضمان الاجتماعي نصوص تشريعية وتنظيمية، 2006، ص 446).

كما يمكن تصنيف الأمراض المهنية على حسب الأسس التالية: (علي موسى، 2007، ص 83-84)

1- **حسب طبيعة المهنة:** وعلى سبيل المثال:

- الأمراض المهنية للعاملين في المصانع البتروكيمياوية.
- الأمراض المهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج.
- الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الأغذية.
- الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الزجاج.
- الأمراض المهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات.

2- حسب أجهزة الجسم: وتشمل:

- أمراض الجهاز التنفسي.
- أمراض الجهاز الدوراني والدم.
- أمراض الجهاز الحركي والعصبي.
- أمراض المسالك البولية.
- أمراض الجلد، العيون، الأنف والحنجرة.
- إصابة أكثر من جهاز (حالات العدوى).

3- حسب العوامل المسببة للمرض: وتنقسم إلى:

- الأمراض المهنية الناجمة عن العوامل الطبيعية (الفيزيائية).
- الأمراض الناجمة عن العوامل الكيماوية.
- الأمراض الناجمة عن العوامل الحيوية.

2/ أسباب الأمراض المهنية، إثباتها، تسجيلها وقياسها:

1.2- أسباب الأمراض المهنية:

تقع الأمراض المهنية بسبب عوامل طبيعية، كيماوية وحيوية، وهذا حسب عيسوي، 2003.

1.1.2- العوامل الطبيعية:

- أ. الحرارة: وينتج عنها تقلصات العضلات أو ضربة الشمس أو عتامة عدسة العين.
- ب. الرطوبة: وينتج عنها تجمد الأطراف.

ج. الضوء: وينتج عن زيادته عتامة عدسة العين وينتج عن نقصه رعشة العين كما هو الحال في المناجم.

د. الضغط الجوي: وينتج عن ارتفاعه مرض الهواء المضغوط وعن انخفاضه فقاعات الهواء في الدم.

هـ. الذبذبة: وتسبب تقلصات في شرايين الأطراف وضمورا في العظام وتسبب الصمم الذي ينتج أيضا عن الضوضاء.

و. الكهرباء: تسبب الصعق والصدمات والحروق.

ذ. المواد المشعة: أي الإشعاعات وتسبب أمراض العين والجلد والدم والسرطان.

2.1.2- العوامل الكيميائية:

والمتمثلة في المواد التي تتلغع ويتم امتصاصها عن طريق الجهاز الهضمي في الإنسان مثل الزرنيخ. وهناك مواد ضارة يمتصها الجلد مثل المبيدات الحشرية كبوليس النجدة وغيره من المبيدات كالتوكسافين والنيكوتين والفنيك وبعض أنواع المفرقات.

وهناك مواد ضارة يتم استنشاقها عن طريق الجهاز التنفسي في الإنسان ومن ذلك وجود الغبار الذي يؤدي إلى إصابة الرئتين بالتليف أو الغبار الناتج من المواد النباتية ويؤدي إلى إصابة الرئة بالالتهاب أو يؤدي إلى الإصابة بأمراض الحساسية مثل غبار القطن والكتان والقصب ثم هناك غبار المعادن الثقيلة

ومنها ما يسبب الالتهابات كالمنجنيز، ومنها غبار يتسبب في الإصابات السرطانية مثل النيكل والكروم والزرنيخ والإشعاعات المختلفة. وهناك بعض الغازات الضارة والأبخرة مثل البنزين وثاني أكسيد الكبريت.

3.1.2- العوامل الحيوية: (البيولوجية)

هذه العوامل تنتشر في جو العمل وخاصة إذا كان يتسم بالزحام ومن ذلك انتقال العدوى عن طريق الميكروبات المعدية والفيروسات وتؤدي إلى الإصابة بميكروب السل أو الحميات المختلفة.

وهناك بعض الأعراض التي قد تنتج من كثرة ممارسة العمل من ذلك تقلص العضلات في عمل التلغراف أو الكاتب على الآلة الكاتبة. (عيسوي، 2003، ص ص 272-274).

2.2- إثبات الأمراض المهنية:

نشير أنه لإثبات المرض أنه مرض مهني لابد من توفر الشروط التالية:

- إثبات أن مكان العمل به مخاطر يمكن أن تسبب المرض المهني.
- إثبات أن الحالة المرضية ناتجة عن مخاطر مكان العمل، وذلك بمقارنة الفحوص الطبية الابتدائية والدورية.
- أن تكون مدة التعرض للخطر كافية لحدوث المرض.
- أن يكون المرض مدرجا بجدول الأمراض المهنية الخاصة بالبلد.

إذا تحققت الشروط من 1 إلى 3 ولم يكن المرض مدرجا بجدول الأمراض المهنية الخاصة بالبلد، فإنه لا يُعد مرضا مهنيا، بل مرض ذو طابع مهني، ولا يحق للعامل التعويض عنه في حالة الإصابة به. (علي موسى، 2007، ص 85)

3.2- قياس الأمراض المهنية:

لقياس الأمراض المهنية نستعمل نفس مؤشرات قياس حوادث العمل السابقة الذكر، والمتمثلة فيما يلي:

* معدل تكرار الأمراض المهنية:

يشير إلى تكرار الإصابات بالأمراض المهنية، مقارنة بعدد ساعات العمل الفعلية خلال فترة زمنية معينة.

عدد الأمراض المهنية مع توقف خلال فترة زمنية $1.000.000 \times$

معدل تكرار الأمراض المهنية =

العدد الإجمالي لساعات العمل الفعلي

* معدل شدة الأمراض المهنية:

ويستخدم للدلالة على عدد الأيام الضائعة بسبب الأمراض المهنية، بالمقارنة مع إجمالي وقت العمل الفعلي.

$$\text{معدل شدة الأمراض المهنية} = \frac{\text{عدد أيام العمل الضائعة بسبب الأمراض المهنية} \times 1.000.000}{\text{العدد الإجمالي لساعات العمل الفعلي}}$$

3/ أهم الأمراض المهنية:

نذكر فيما يلي بعض الأمراض المهنية على سبيل المثال وليس الحصر لأن عددها كبير ومتنوع ولا يمكن ذكرها كلها:

1.3- الأمراض المهنية التي يسببها التسمم الزئبقي ومركباته:

1.1.3- المرض الدماغي الحاد: مدة التكفل به 30 يوم.

2.1.3- ارتجاج مقصود: مدة التكفل به سنة واحدة.

3.1.3- التهاب الفم: جميع التهابات الغشاء المخاطي الفموي منها التهاب اللثة التي هي على

شكل سريري خاص.

* أهم الأعمال المسببة لهذه الأمراض:

- استخلاص ومعالجة الزئبق ومزوجاته وتركيباته وكل المواد التي تحويه وتحضيره واستعماله ومعالجته يدويا.

- استعمال الزئبق أو مركباته في البناء الكهربائي.

- إنتاج الجلود بواسطة أملاح الزئبق.

- تلبس الذهب والفضة وتبييض النحاس وتلبس البرونز والترصيع بواسطة الزئبق أو أملاح

الزئبق.

- معالجة وتخزين واستعمال البذور. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص 10)

2.3- الأمراض الناجمة عن الاسمنت (الومينو- سيليكات الكالسيوم):

1.2.3- تقرح، التهاب الجلد الابتدائي، التهاب الجلد متقيح، التهاب الجلد على شكل اكزيمة.

2.2.3- التهاب الجفن.

3.2.3- التهاب الملتحمة.

* كل هذه الأمراض مدة التكفل بها سنة واحدة.

* أهم الأعمال المسببة لهذه الأمراض:

- صنع وحرش ودق الاسمنت وتعبئته ونقله على ظهر العامل.
- صنع بواسطة الاسمنت المواد المضغوطة والأشياء المطحونة.
- استعمال الاسمنت في ورشات البناء وفي الأشغال العمومية.
- استعمال الاسمنت بمناسبة الأعمال المنفذة في المستثمرات أو المؤسسات الفلاحية. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص 14).

3.3- الأمراض الناجمة عن الضجيج:

- قصور سمعي قياسي من الجانبين بجروح قوقعية، لا ينعكس ولا يتعد أكثر بعد الكف عن التعرض للخطر.
- هذا القصور يكون مؤكد بواسطة القياس السمعي الذي يجرى خلال ثلاثة أسابيع إلى سنة بعد الكف عن التعرض للضجيج المضر.

هذا القياس السمعي يجب أن يبين في أحسن أذن على الأقل قصورا متوسطا قدره 35 ديسبل يحسب بالقسمة على 10 قيمة القصورات مقاسة على ذبذبات 516، 1160، 2160، و 4160 هرتز، ويؤخذ على التوالي المعامل 2 و 3 و 4 و 1. مدة التكفل بهذا المرض سنة واحدة.

* أهم الأعمال المسببة لهذه الأمراض:

- الأعمال على المعادن بالنقر، السجع أو القذف مثل: التطريق، التصفيح، القص، القطع بمنشار ألي.

- استعمال مطرقات والثاقبات الهوائية، النقل والتفريغ الميكانيكي للمعادن.
- الأعمال الزجاجية بالقرب من الأفران، آلات التصنيع وسحق وكسر وملئ.
- استعمال وتهديم الذخائر والمتفجرات العسكرية.
- قطع والقطع الآلي للأشجار.
- العمل على آلات الطباعة في الصناعات المطبعية.
- الأشغال المنفذة فوق أرضية المطارات. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص 35)

4.3- الأمراض التنفسية لآلية الحساسية الناجمة عن نشاطات مهنية:

1.4.3- ربو أو ضيق التنفس على شكل ربوي: مؤكد باختبار أو بتمرينات وظيفية متكرر بعد تعرض جديد.

2.4.3- قصور تنفسي مزمن: بعائق ثانوي لمرض الربو.

* مدة التكفل بهذه الأمراض سنة واحدة.

* أهم الأعمال المسببة لهذه الأمراض:

- تربية الحيوانات الصغيرة ومعالجتها يدويا مع تحضيرها وتكييف مفصليات الأرجل وپرقناتها.
- تحضير جلد الفروة ومعالجتها يدويا.
- طحن بذور الحبوب الغذائية، تجميع واستعمال الفرينة.
- عملية الإنتاج في مصانع القطن. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص 47)

5.3- التهابات العينين الناجمة عن الأشعة الحرارية:

- سد: مدة التكفل به 15 سنة.

* أهم الأعمال المسببة لهذا المرض:

- الأعمال المعرضة عادة للأشعة الحرارية الصادرة عن الزجاج أو الحديد خلال عملية التدويب. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص 58).

6.3- الأمراض التي تسببها الأعمال المنجزة في أماكن أين يكون الضغط فيها منخفضا عن الضغط

الجوي العادي ويكون متعرضا للتغيرات:

1.6.3- التهاب الأذن الوسطى شبه حاد، ومدة التكفل به 06 أشهر.

2.6.3- التهاب الأذن الوسطى المزمن ومدة التكفل به سنة واحدة.

3.6.3- جرح الأذن الداخلية، التشخيص يجب تأكيده في كل هذه الحالات باختبارات سريرية

وبقياسات سمعية خاصة ومدة التكفل به سنة واحدة.

* أهم الأعمال:

- الأعمال المنجزة في المصالح الجوية. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص 58

(

7.3- آلام الظهر المهنية:

آلام الظهر المهنية هي تلك الحالة المرضية التي تصيب الفرد بسبب مزاولته لنشاط مهني معين. تتجسد في شكل نوبات من الألم، على مستوى منطقة الظهر على طول العمود الفقري، ابتداءً من الرقبة إلى غاية العجز أو أسفل الظهر، وقد يتجسد الألم في مناطق أخرى ذات علاقة بالعمود الفقري مثل الكتفين أو الحوض أو الفخذين والساقين. (مباركي، 2004، ص 223)

■ الأسباب والعوامل المضاعفة لآلام الظهر المهنية:

إن العوامل المسببة أو المضاعفة لآلام الظهر المهنية عديدة وأهمها تلك العوامل الخاصة بالعمل والتي يمكن تصنيفها تحت المحاور التالية:

1/ **وضعية الوقوف أثناء العمل:** تكون وضعيات الوقوف في أماكن العمل مسببة أو مضاعفة

لعاهات الظهر في الحالات التالية:

- انحناء الجسد إلى الأمام بدون سند تحت الذراعين.

- تمدد الظهر إلى الخلف لبلوغ أماكن عالية.

- الوضعيات التي تتطلب تقليص حجم الجسم كالأماكن الضيقة.

- الوقوف المتواصل لمدة طويلة. (مباركي، 2004، ص 235)

2/ وضعيات الجلوس في أماكن العمل:

- عدم وجود سند للأرجل مما يسبب آلاما في مؤخرة الفخذين، حيث يضطر الفرد إلى تحريك وتدوير ساقيه باستمرار حول السند التحتي أو السفلي للمقعد أو يضطر إلى إسناد رجله على المنضدة أو المكتب. وكلا الحالتين تضاعف من آلام الظهر، لأن تدوير الساقين ينتج عنه تدوير العمود الفقري وعملية التدوير تسبب اختلالا في توازن العمود الفقري، وتتعب كل العضلات التي لها علاقة بالظهر مما يزيد الضغط على الفقرات.

- تدوير الجذع في حالة أماكن العمل المنخفضة.

- تمدد الجسم إلى الأمام باستمرار لبلوغ أماكن بعيدة يفقد الظهر خاصية الاستقادة من السند الخلفي للكرسي أو المقعد مما يجعل كل التقل على العمود الفقري ويضاعف الضغط على بعض الفقرات أو أجزاء من الفقرات. (مباركي، 2004، ص 236)

3/ المهام اليدوية والتعامل مع الأثقال:

إن العلاقة بين آلام الظهر والتعامل مع الأثقال جد وطيدة كما أوضحت العديد من الدراسات، فالتعامل مع الأثقال يؤثر تأثيرا مباشرا على التشوهات الظهرية. ومن الأمثلة التي يمكن أن نسوقها في هذا الصدد ما يلي:

- حمل الأوزان الثقيلة.

- تدوير الجذع أثناء حمل الأثقال أو دفعها أو جذبها.

- حمل أو جذب ثقلين غير متعادلين. (مباركي، 2004، ص 237)

• خلاصة:

تُعد الأمراض المهنية من الأخطار المهنية التي تهدد صحة العامل، ويظهر المرض المهني بعد الممارسة الطويلة لمهنة معينة، وهذا ما يجعل أمر اكتشافه صعب نوعا ما. ويعود سبب هذه الأمراض المهنية لتعرض أجهزة الجسم لتأثير المواد المستخدمة في العمل أو تعرض العامل لظروف بيئة العمل الغير ملائمة.

المرض المهني نوعين منها المعوض وهي كل الأمراض المدرجة في الجداول والغير معوضة وهي ذات طابع مهني ولكن ليست مدرجة في جداول الأمراض المهنية.

هناك عدة أنواع من الأمراض المهنية وعدة تصنيفات وكل ما يمكنني قوله هو أنها في تزايد مستمر نتيجة الاستعمال المستمر والمتزايد للمواد الكيماوية، الفيزيائية والحيوية إلخ في المصانع، وبالتالي لابد من تحليل المخاطر ودراسة أسباب هذه الأمراض المهنية، والتأكيد على القيام بالفحوص الابتدائية والدورية للتمكن من تقليلها وحذف العوامل المسببة لها. وسوف نتطرق الباحثة في الفصل الخامس للجانب الميداني لمحاولة تطبيق ما رأته في المؤسسة.

الفصل الخامس

الدراسة الميدانية

• تمهيد:

يتضمن هذا الفصل دراسة ميدانية أُجريت بمؤسسة المياه والتطهير لولاية وهران سيور (SEOR)، والذي ستحاول من خلاله الباحثة إثراء ما تطرقت إليه في الجانب النظري وتدعيمه عمليا على أرض الواقع.

وعلى هذا الأساس فإنّ هذا العمل الميداني هدفه الأساسي تكلمة الجانب النظري، وذلك من خلال إعطاء نظرة عن واقع إجراءات الصحة والسلامة المهنية المُتبعة في المؤسسة ومدى تأثيرها على حوادث العمل والأمراض المهنية . حيث خصصت الباحثة الجزء الأول من هذا الفصل للدراسة الاستطلاعية، وهي عبارة عن دراسة تمهيدية للتعريف بالمؤسسة والاتصال الأولي بين الباحثة وعينة الدراسة، بالإضافة إلى التعريف بوسائل البحث والتأكد من صدقها وثباتها وفي الأخير ذكر التعديلات التي أُجريت على وسيلة البحث، أما الجزء الثاني فحُصص للدراسة الأساسية والتي تعمقت فيها الباحثة

أكثر للتعرف على واقع حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسة سيور (SEOR)، بالإضافة إلى مناقشة النتائج المحصل عليها.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

1/ دواعي الدراسة الاستطلاعية:

من بين أهم دواعي القيام بالدراسة الاستطلاعية ما يلي:

- التعرف على المؤسسة محل الدراسة.
- قياس صدق وثبات وسيلة البحث.
- الاحتكاك الأولي بعمال المؤسسة والتعرف على إمكانياتهم للتجاوب مع الموضوع محل الدراسة ومنه مع أداة البحث.

2/ المجال الجغرافي للمؤسسة:

مؤسسة المياه والتطهير لولاية وهران سيور "SEOR"، مؤسسة بالأسهم بين الجزائرية للمياه (ADE) والمكتب الوطني للتطهير (ONA)، أسست في 01 أفريل 2008 بتقويض إدارة المياه والتطهير لولاية وهران بهدف رئيسي وهو تحسين نوعية الخدمة للإمداد بمياه الشرب.

وُضعت سيور "SEOR" لتضمن المزيد من الانضباط في إدارة مياه الشرب والتطهير العامة، وتحسين نوعية الحياة للمواطنين وتطوير إمدادات المياه في بلديات ولاية وهران.

بالإضافة إلى المُكون النوعي، مهمة سيور "SEOR" هي إعطاء دفعة كمية لإدارة الماء لأنه يجب ضمان توفر المياه في الحنفيات 24 ساعة في اليوم في أقل من 03 سنوات وفقاً لالتزاماتها التعاقدية.

سيور "SEOR" مسؤولة أيضاً عن إجراء الصيانة الوقائية وتحسين مرافق الصرف الصحي. لتحقق سيور "SEOR" الفعالية الفنية والاقتصادية والبيئية وكذلك لتحقيق أهدافها، تقترح تطوير الموارد البشرية والمادية وإدخال تكنولوجيا جديدة. لذلك وجدت أن هذه المهمة يُكملها التكوين المقدم للمواطنين المحليين، والتكنولوجيا التي تقدمها AGBAR الشركة الإسبانية التي حصلت عليها بموجب عقد إدارة "سيور" لمدة 05 سنوات ونصف.

1.2- النظرة التاريخية لسيور "SEOR":

مؤسسة المياه والتطهير لولاية وهران سيور "SEOR" هي مؤسسة تعمل بموجب القانون الجزائري وهي مؤسسة ذات أسهم، والمساهمين هم: ADE و ONA، برأس مال قدره 1 000.000.000 دج مقسمة بالتساوي بين ADE و ONA.

تأسست في 01 أفريل 2008، بهدف إدارة الخدمات العامة للمياه الصالحة للشرب ومرافق الصرف الصحي لولاية وهران، عقب مناقصات دولية وإنشاء عقد مع الشركة الإسبانية AGBAR .AGUA

المختصين، المدراء والتقنيين المقدمين من طرف AGBAR لضمان الإدارة بالتفويض تمت الموافقة عليهم من قبل مجلس إدارة "سيور".

العقد المُبرم بين AGBAR و SEOR يتضمن مرحلتين:

- 1/ المرحلة الأولى: مدتها 06 أشهر، يتم استخدامها لاكتساب المعرفة والتوصل إلى تشخيص مختلف فروع الأنشطة.
- 2/ المرحلة الثانية: لمدة 05 سنوات، بهدف تنفيذ خطة العمل التي قُدمت في نهاية المرحلة الأولى.

2.2- مهام وأهداف سيور "SEOR":

مهمة الشركة ضمان أكبر قدر ممكن من الانضباط في إدارة الخدمات العامة لمياه الشرب والصرف الصحي من أجل تحسين نوعية حياة المواطنين في بلديات ولاية وهران.

يجب على سيور "SEOR" إدارة إمدادات المياه والتطهير لولاية وهران لتلبية احتياجات المواطنين بطريقة فعالة من وجهة نظر تقنية واقتصادية وبيئية.

وسيتم تحقيق هذا التكامل بإدماج التكنولوجيات الجديدة، وتنمية الموارد البشرية والمادية القائمة.

* أهدافها:

الأهداف الرئيسية الواردة في هذه الوثيقة تتوافق مع الأهداف المبرمة في العقد بين AGBAR وسيور (SEOR) وهي كما يلي:

- توفير خدمات المياه الصالحة للشرب 24 ساعة في اليوم.
- إدارة الصرف الصحي.
- تحسين قدرات الموظفين من خلال التكوين.
- إدارة العملاء لزيادة المرونة التقنية والتجارية.
- تحديث الإدارة الاقتصادية المالية.
- الحصول على الهيكل والموارد اللازمة.
- إنجازات المخططات الأمنية والاتصالية.

3.2- البيانات والأرقام:

سيور "SEOR" هي شركة بالأسهم SPA برأس مال 1000.000.000. تدير إمدادات المياه الصالحة للشرب والتطهير لمدينة وهران، تغطي شبكة المياه الصالحة للشرب بـ 2249 كم، والصرف الصحي على طول 1345 كم.

فقد حددت في وسط مدينة وهران فقط 604 كم من شبكة المياه و 301 كم من الصرف الصحي.

* المستخدمين:

عدد عمال سيور "SEOR" يتكون من 2468 عامل موزعين كالتالي:

- الإطارات بنسبة 19 %.
- المنفذين بنسبة 31 %.
- المتحكمين بنسبة 50 %

* الإمكانيات المادية:

- عدد السيارات التي يديرها الأسطول: 480.
- المركبات الخفيفة: 276.
- الشاحنات: 86.
- آلات البناء: 41.
- شاحنات شفط مياه المجاري: 11.
- كراج مائي: 07 Hydro-Cureurs.
- الدرجات النارية: 59.

4.2- موارد شركة المياه والتطهير:

* إمدادات مياه الشرب (AEP) (Approvisionnement en Eau Potable):

الموارد المستعملة لتوفير المياه الصالحة للشرب في ولاية وهران تأتي أساسا من 10 نقاط:

• الموارد الإقليمية:

* التحويل للغرب:

- تجمع بني بهدل.

- تجمع تافنة.

- تجمع سيدي أبدلي.

* التحويل للشرق:

- تجمع قرقر.

- تجمع فرجوج.

• موارد المحلية:

آبار الغاز الأخرى.

• الموارد الغير التعاقدية: (مواقف تحويل):

- موقف تحويل الكرمة (غير مسير من طرف سيور).

- موقف تحويل بوسفر.

- موقف تحويل دونس.

- موقف تحويل بردياح.

- SDEM مستغانم (200.000 m³).

5.2- الخدمات المقدمة من سيور "SEOR":

* خدمة التطهير:

مرافق التطهير ومعالجة مياه الصرف الصحي، التي تحدد نطاق العمل تُحسب 1345 كم،

و65 محطة ضخ ومحطات المعالجة.

التطهير يهدف إلى ضمان إزالة المياه العارمة في منافذ طبيعية بطرق تتوافق مع متطلبات الصحة العامة والبيئة OMS. إذا لم تُنظف المياه المتدهورة ولم تُطهر، فإن الحجم المُتاح للاستخدام البشري سينخفض، ولهذا تجدر الإشارة إلى أن دورة المياه تبدأ من المحيطات وتنتهي فيها.

*** خدمة الإمداد بالمياه الصالحة للشرب: AEP (Approvisionnement en Eau) (Potable)**

التحدي الذي وضعته "سيور" منذ توليها إدارة خدمة المياه في ولاية وهران هو تحسين وتأمين إمدادات المياه للولاية من الناحية الكمية والنوعية. و للقيام بذلك نفذت سيور "SEOR" خطة عمل تمتد من 2008 حتى 2013.

المهمة العامة لسيور "SEOR" هي العمل على القضاء على النقاط السوداء لقطاع المياه على مستوى ولاية وهران، كذلك إمداد الولاية بالمياه الصالحة للشرب 24 ساعة في اليوم.

موارد كبيرة وُضعت لتحقيق الهدف، منها الوسائل الحديثة الكاشفة للتسرب، الشاحنات المُنظفة المتطورة، كذلك مُعدات المختبرات.

منذ إنشائها في 2008 تم وضع "SEOR" الآن في طليعة المسيرين للمياه في الجزائر. ولذلك فإن تحقيق مهمتها الرئيسية على أرض الواقع تعطي نتائج ملموسة تترجم بأرقام ومنحنيات، مثل الجدول التالي الذي يبين ملخص لشبكة التأهيل الشامل AEP لسنة 2009-2010 و2011.

الجدول رقم -03-

ملخص لشبكة التأهيل الشامل AEP

المجموع	الضواحي كم	مدينة وهران كم	
52.39	40.39	12.50	استصلاح 2009
106	29	77	استصلاح 2010
226	174	52	استصلاح 2011
384.89	243.39	141.5	المجموع

المصدر:

http://www.seor.dz/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=72

3/ أدوات ووسائل البحث:

لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات اعتمدت الباحثة على الأدوات التالية:

1.3- المقابلة:

تعتبر المقابلة أحد أدوات جمع المعطيات، فهي "عبارة عن اتصال مباشر بين فرد وآخر وجها لوجه وذلك بهدف جمع بعض البيانات أو المعلومات حول شخص أو أشخاص آخرين أو تنظيمات أو أشياء أخرى". (مزيان، 2006، ص 112) وكانت الدراسة في قسم الصحة والسلامة المهنية HSE (Hygiène Sécurité Environnement) لمؤسسة سيور "SEOR"، بهدف طرح بعض الأسئلة لمعرفة الأساسيات التي يقوم عليها هذا القسم ولتدعيم نتائج الاستبيان، وبالتالي المقارنة بين أقوال العمال ومسؤوليهم.

وقد تمّ الاعتماد على المقابلة الحرة في هذه الدراسة مع المكلفين بتسيير قسم الصحة والسلامة المهنية والتي كانت تهدف إلى ما يلي:

- إستراتيجية الصحة والسلامة المهنية المتبعة من طرف المؤسسة ومدى دعم الإدارة لها.
- محاولة معرفة الأعمال والمهام التي يقوم بها قسم الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة سيور "SEOR".
- محاولة معرفة دور قسم الصحة والسلامة المهنية في وقاية العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- محاولة التعرف على أساليب التوعية المتبعة من طرف المؤسسة لتجنب الوقوع في حوادث العمل والإصابة بالأمراض المهنية.

2.3- الاستبيان:

استعملت الباحثة الاستبيان الذي هو "عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة تشمل موضوعا معيناً ويعبر المُجيب عن الأجوبة كتابياً". (مزيان، 2006، ص 122) حيث وضع هذا الاستبيان لجمع المعطيات الأساسية حول موضوع البحث، والذي كانت طريقة أسئلته بسيطة ومغلقة، بحيث استعملت سلم ليكارت الذي يحتوي على 05 درجات وهي دائما - غالبا - أحيانا - نادرا - أبدا.

* وقد تمّ إعداد الاستبيان على النحو التالي:

1/ إعداد استبيان أولي انطلاقاً من المعلومات التي استنبطتها من الجانب النظري.

2/ عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمته لجمع البيانات.

3/ تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما رآه المشرف.

4/ تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين، كما يلي:

• القسم الأول: ويتناول البيانات الشخصية المتعلقة بالمبحوثين، من حيث: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية المهنية، الفئة المهنية، طبيعة العمل، وطبيعة العقد.

• القسم الثاني: وقد اشتمل على ثلاث متغيرات وهي كالتالي:

- المتغير الأول: إجراءات الصحة والسلامة المهنية: والغرض منه معرفة مختلف الإجراءات المتبعة في مؤسسة "سيور" لحماية العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية، ويشتمل هذا المتغير على 26 عبارة من 01 إلى 26.

- المتغير الثاني: حوادث العمل: والغرض منه معرفة أسباب حوادث العمل في المؤسسة، ويشتمل هذا المتغير على 13 عبارة من 27 إلى 39.

- المتغير الثالث: الأمراض المهنية: والغرض منه معرفة إذا كان عمال المؤسسة يعانون من الأمراض المهنية، وماهي الأمراض الأكثر انتشارا فيها. ويشتمل هذا المتغير على 17 عبارة من 40 إلى 56.

أما طريقة إعطاء الأوزان فكانت كالتالي:

- العبارات ذات الاتجاه الموجب:

الجدول رقم -04-

يبين طريقة إعطاء الأوزان لفقرات الاستمارة الموجبة

أبدا	ناذرا	أحيانا	غالبا	دائما
1	2	3	4	5

- العبارات ذات الاتجاه السالب:

الجدول رقم -05-

يبين طريقة إعطاء الأوزان لفقرات الاستمارة السالبة

أبدا	ناذرا	أحيانا	غالبا	دائما
------	-------	--------	-------	-------

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

- الخصائص الشخصية:

* الجنس:

الجدول رقم -06-

يبين طريقة ترميز الجنس

أنثى	ذكر
2	1

* السن:

الجدول رقم -07-

يبين طريقة ترميز السن

60-51	50-41	40-31	30-20	أقل من 20 سنة
5	4	3	2	1

* المستوى التعليمي:

الجدول رقم -08-

يبين طريقة ترميز المستوى التعليمي

جامعي	ثانوي	متوسط
3	2	1

* الأقدمية المهنية:

الجدول رقم -09-

يبين طريقة ترميز الأقدمية المهنية

أكثر من	30-26	25-21	20-16	15-11	10-06	5 سنوات وأقل
---------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

30						
7	6	5	4	3	2	1

* الفئة المهنية:

الجدول رقم -10-

يبين طريقة ترميز الفئة المهنية

منفذ	متحكم	إطار
1	2	3

* طبيعة العمل:

الجدول رقم -11-

يبين طريقة ترميز طبيعة العمل

نهارى (8سا-16سا)	تناوبى (3×8)
1	2

* طبيعة العقد:

الجدول رقم -12-

يبين طريقة ترميز طبيعة العقد

عامل دائم	عامل مؤقت
1	2

4/ عينة الدراسة الاستطلاعية وخصائصها:

عينة الدراسة الاستطلاعية في هذا البحث تم اختيارها بطريقة عرضية، حيث قمت بتطبيق الاستبيان على مجموعة من العمال في مؤسسة "سيور" في مختلف المصالح بهدف معرفة إجراءات الصحة والسلامة المهنية في هذه الأخيرة، ومدى تطبيق العمال لهذه الإجراءات، وكذلك معرفة انتشار الحوادث والأمراض المهنية الأكثر شيوعاً.

كانت عينة الدراسة الاستطلاعية متكونة من 20 عامل من مختلف المصالح، والتي تظهر خصائصها في الجداول التالية:

1.4- الجنس:

الجدول رقم -13-

يبين متغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	09	45
أنثى	11	55
المجموع	20	100

يبين الجدول رقم (13) عدد الذكور والإناث الذين تم تطبيق عليهم الاستبيان، إذ يوجد 09 ذكور من أصل 20 عامل أي ما يُقدر بـ 45 %، و 11 أنثى من أصل 20 عامل أي ما يقدر بـ 55 % وهي النسبة الأكبر مقارنة بالذكور.

2.4- السن:

الجدول رقم -14-

يبين متغير السن لدى أفراد عينة الدراسة

السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 20 سنة	03	15
20-30 سنة	10	50
31-40 سنة	03	15
41-50 سنة	03	15
51-60 سنة	01	05
المجموع	20	100

يبين الجدول رقم (14) فئات السن التي قسمتها الباحثة إلى خمس فئات المتمثلة فيما يلي: الفئة الأولى أقل من 20 سنة كان فيها ثلاث عمال من أصل 20 عامل أي ما يقدر بـ 15 %، الفئة الثانية من 20-30 سنة كان فيها 10 عمال ما يقدر بـ 50 %، وجمعت كل من الفئة الثالثة من 31-40 سنة والفئة الرابعة من 41-50 نفس التكرار وهو ثلاث عمال أي ما يقدر بـ 15 %، أما الفئة الأخيرة من 51-60 سنة كان فيها عامل واحد أي ما يقدر بـ 05 %. وبالتالي من هذه النتائج نلاحظ أن الفئة العمرية التي حازت على الصدارة كانت فئة ما بين 20-30 سنة وهي فئة الشباب، هذا ما هو إلا دليل على أن المؤسسة الجزائرية الآن تسعى إلى إدماج فئة الشباب في مناصب الشغل، وهذا للاستفادة من كفاءاتهم وطاقتهم.

3.4- المستوى التعليمي:

الجدول رقم -15-

يبين متغير المستوى التعليمي لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
15	03	متوسط
25	05	ثانوي
60	12	جامعي
100	20	المجموع

يبين الجدول رقم (15) المستوى التعليمي لعينة الدراسة الاستطلاعية إذ تحصلت الباحثة على 03 عمال لهم مستوى متوسط ما يقدر بـ 15 %، و 05 عمال مستواهم ثانوي ما يقدر بـ 25 %، وفي الأخير 12 عامل لهم مستوى جامعي ما يقدر بـ 50 %، وهذه النتائج تُدعم النتيجة المحصل عليها في الفئة العمرية إذ توصلت الباحثة إلى أن المؤسسة تُشجع الكفاءات وتوظف العمال ذوي المستوى التعليمي العالي للرفع من مردوديتها.

4.4- الأقدمية المهنية:

الجدول رقم -16-

يبين متغير الأقدمية المهنية لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية المهنية
----------------	---------	------------------

65	13	5 سنوات وأقل
15	03	10 - 06
10	02	15 - 11
10	02	20 - 16
100	20	المجموع

يبين الجدول رقم (16) الأقدمية المهنية لدى عينة الدراسة الاستطلاعية إذ قُسمت إلى سبع فئات كالتالي: الفئة الأولى 05 سنوات وأقل كان فيها 13 عامل ما يقدر بـ 65 %، الفئة الثانية من 06- 10 سنوات كان فيها 03 عمال ما يقدر بـ 15 %، وجمعت كل من الفئة الثالثة من 11- 15 سنة والفئة الرابعة من 16- 20 سنة عاملين ما يقدر بـ 10 %، أما الفئات المتبقية لم تسجل أي تكرار.

من هنا نرى أن النسبة الأكبر كانت في الفئة الأولى 05 سنوات وأقل وهذا راجع إلى أن فئة عمال "سيور" فئة شابة، وراجع كذلك إلى تحول شركة المياه من شركة جزائرية مئة بالمئة إلى شركة بالأسهم بين الجزائر وإسبانيا، وهذه الشراكة بدأت منذ 2008 أي من 05 سنوات وهذا ما تراه الباحثة مفسر لهذه النتيجة والتغيرات الحاصلة في هذه السنوات الأخيرة.

5.4- الفئة المهنية:

الجدول رقم -17-

يبين متغير الفئة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة المهنية
25	05	منفذ
20	04	متحكم
55	11	إطار

100	20	المجموع
-----	----	---------

يبين الجدول رقم (17) ثلاث فئات مهنية طبقت عليها الباحثة الاستبيان والمتمثلة فيما يلي: منفذ كان فيها 05 عمال أي ما يقدر بـ 25%، متحكم 04 عمال ما يقدر بـ 20%، وإطار 11 عامل ما يقدر بـ 55% وكانت هي النسبة الأكبر وهذا راجع إلى تطبيق الباحثة الدراسة الاستطلاعية مع كافة مصالح المؤسسة ولم تقتصر فقط على عمال الورشات، وذلك لتواجدهم في أغلب الوقت خارج المؤسسة لأداء مهامهم الخارجية في الورشات.

6.4- طبيعة العمل:

الجدول رقم -18-

يبين متغير طبيعة العمل لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
100	20	نهاري (8-16 سا)
100	20	المجموع

يبين الجدول رقم (18) طبيعة العمل لعينة الدراسة الاستطلاعية بين العمل النهاري والتناوبي، وكانت النتائج بنسبة 100% للعمل النهاري، وهذا لأن سياسة مؤسسة "سيور" لا تعتمد كثيرا على طبيعة العمل التناوبي، ولكن هذا لا يعني عدم وجود هذا النوع من العمل في المؤسسة إلا أنه لا يظهر في هذه العينة بسبب قلتها وبالتالي لا يمكن الحكم عليها بصفة مطلقة.

7.4- طبيعة العقد:

الجدول رقم -19-

يبين متغير طبيعة العقد لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العقد
55	11	عامل دائم
45	09	عامل مؤقت
100	20	المجموع

يبين الجدول رقم (19) طبيعة العقد لعينة الدراسة الاستطلاعية، إذ تحصلت الباحثة على 11 عامل عقدهم دائم أي ما يقدر بـ 55% وهي النسبة الأكبر، و09 عمال عقد مؤقت ما يقدر بـ 45% والمتمثلين في عمال برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) (Disposition d'Aide a l'Insertion Professionnel) والمتمتعين من مراكز التكوين.

5/ صدق وثبات أداة البحث:

1.5- صدق أداة البحث (الصدق الظاهري):

"يهتم صدق الأداة بالإجابة على السؤال التالي: هل الأداة تقيس ما وضعت لقياسه؟". (مزيان، 2006، ص 150) ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع المعطيات من قياس الغرض الذي صُممت لقياسه، فإنها بذلك صادقة لذلك قامت الباحثة بالتأكد من صدق فقرات الاستبيان بالاعتماد على صدق المحكمين (الصدق الظاهري)، بحيث قدمت الاستبيان لمجموعة من المحكمين تكونت من 05 أساتذة في قسم علم النفس تخصص عمل وتنظيم، وهم كالتالي:

- * الأستاذ ماحي إبراهيم جامعة وهران.
- * الأستاذة شعبان الزهرة جامعة وهران.
- * الأستاذة رحالي جليلة جامعة وهران.
- * الأستاذة لحرر ميلود جامعة وهران.
- * الأستاذة يحيياوي نور الهدى جامعة تلمسان.

وقد استجابت الباحثة لآراء واقتراحات المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من تعديلات حسب ما طُلب منها، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية ليتم تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية. (أنظر الملحق رقم 02 الذي يبين استبيان التحكيم، والملحق رقم 03 الذي يبين نتائج التحكيم).

2.5- ثبات أداة البحث:

قد أجرت الباحثة خطوات الثبات على أداة البحث بطريقة ألفا كرونباخ وتحصلت على 0.89 وبالتالي الأداة ثابتة وتقيس ما وضعت لقياسه.

6/ التعديلات التي أجريت على وسيلة البحث:

بعد عرض الاستمارة على المحكمين، حصلت الباحثة على النتائج التالية:

العبارة	الصيغة قبل التحكيم	الصيغة بعد التحكيم
01	تقوم المؤسسة بتحليل المخاطر الموجودة في مهنتك	تقوم المؤسسة بتحليل المخاطر الموجودة في مهنتي
02	تقوم المؤسسة بأخذ آرائك في تحديد المخاطر التي تتعرض لها أثناء تأديتك لمهامك	تقوم المؤسسة بأخذ آرائي في تحديد المخاطر التي أتعرض لها أثناء تأديتي لمهامي
03	تفرض المؤسسة إجراءات الصحة والسلامة المهنية	تفرض علي المؤسسة إجراءات الصحة والسلامة المهنية
04	يوجد متابعة من قبل إدارة المؤسسة حول تنفيذ الإجراءات	تتابع إدارة المؤسسة تنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية
05	تقوم المؤسسة بتنظيم حملات الوقاية الهادفة	تنظم المؤسسة حملات الوقاية الهادفة
06	تعتمد المؤسسة على أسلوب التحفيز في السلامة المهنية	تحفزني المؤسسة ماديا عند تنفيذ إجراءات السلامة المهنية
07	تمنح المؤسسة حوافز شهرية أو سنوية للعمال الذين يطبقون تعليمات السلامة	حذفت لأنها مكررة
08	يوجد لوائح تعليمية أو ملصقات تبين طرق تنفيذ المهام المسندة للعامل	يوجد لوائح تعليمية أو ملصقات تبين طرق تنفيذ للمهام المسندة إلي
09	تطبق تعليمات الصحة والسلامة المهنية	أطبق تعليمات الصحة والسلامة المهنية
10	توفر لك المؤسسة وسائل الوقاية الفردية	توفر لي المؤسسة وسائل الوقاية الفردية
11	تستخدم وسائل الوقاية الخاصة بك	أستخدم وسائل الوقاية الخاصة بي
12	تهتم المؤسسة بصحة و سلامة موظفيها	تهتم المؤسسة بصحتي و سلامتي
13	تدخن أثناء أدائك لمهامك	حذفت
14	تمنع المؤسسة التدخين في مكان العمل	تمنع المؤسسة التدخين في مكان العمل الخطير
15	ظروف العمل مناسبة لك في منصب عملك	ظروف العمل مناسبة لي في منصب عملي
16	تسبب لك ظروف العمل السيئة القلق والتوتر	تسبب لي ظروف العمل السيئة القلق والتوتر

الصحة و السلامة المهنية	إجراءات الصحة و السلامة المهنية	
تضع المؤسسة إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ الممكن وقوعها	تضع المؤسسة إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ الممكن وقوعها	18
تضع المؤسسة نظام تفتيش ورقابة بهدف التأكد من تطبيقي إجراءات الصحة والسلامة المهنية	تضع المؤسسة نظام تفتيش ورقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية	19
توجد سياسة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة	توجد سياسة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة	20
توجد لجنة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة	توجد لجنة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة	21
تجرى فحوصات دورية لآلات و معدات الإنتاج (صيانة الآلات)	تجرى فحوصات دورية لآلات و معدات الإنتاج (صيانة الآلات)	22
حذفت وهذا لأنها عبارة مكررة	تحرص المؤسسة على تنفيذ قوانين وتشريعات الصحة والسلامة المهنية	23
هناك اهتمام من طرف المؤسسة بدراسة المواد المستخدمة في موقع عملي	هناك اهتمام من طرف المؤسسة بدراسة المواد المستخدمة في موقع العمل	24
تقوم المؤسسة بالتحقيق في أسباب الحادث مع الأطراف المعنية	تقوم المؤسسة بالتحقيق في أسباب الحادث مع الأطراف المعنية	25
المؤسسة توفر لي ظروف عمل آمنة لأداء عملي	المؤسسة توفر لك ظروف عمل آمنة لأداء عمالك	26
منصبي يتوفر على وسائل الإسعافات الأولية بكميات تتناسب مع عدد العمال	منصبك يتوفر على وسائل الإسعافات الأولية بكميات تتناسب مع عدد العمال	27
عند تعرضي لحادث مهني أصرح به للإدارة	عند تعرضك لحادث مهني تصرح به للإدارة	28
سبق لي وتعرضت لحادث مهني	سبق لك وتعرضت لحادث مهني	29
عدم امتثالي لإجراءات الصحة والسلامة المهنية يسبب لي الحوادث	ترى أن عدم الامتثال لإجراءات الصحة والسلامة المهنية يسبب لك الحوادث	30
تسببت في إصابة زميل لي بحادث عمل	تسببت في إصابة زميل لك في حادث عمل	31
قلة خبرتي له دور في إصابتي بالحادث	قلة الخبرة له دور في الإصابة بالحادث	32
ضعف صحتي الجسدية يتسبب لي بحادث	ضعف صحتك الجسدية يتسبب لك بحادث	33
مشاكلي الأسرية تؤثر على أدائي لعملي	مشاكلك الأسرية تؤثر على أدائك لعملك	34
يمكن ظروف العمل السيئة تسبب لي حادث مهني	يمكن لظروف العمل السيئة أن تسبب لك حادث مهني	35

36	تأدية عملك بشكل سريع يسبب لك حادث مهني	تأدية عملي بشكل سريع يسبب لي حادث مهني
37	أنت مرتاح في المكان الذي تعمل فيه (الإضاءة- الرطوبة-التهوية-درجة الحرارة)	أجد نفسي مرتاح في المكان الذي أعمل فيه (الإضاءة- الرطوبة-التهوية-درجة الحرارة)
38	قمت بخطأ مهني تسبب لك في حادث	قمت بخطأ مهني تسبب لي في حادث
39	تمتاز باليقظة أثناء تأديتك لمهامك	أمتاز باليقظة أثناء تأديتي لمهامي
40	لديك القابلية في حدوث حادث	حذفت
41	تتخوف من الوقوع في حادث	أتخوف من الوقوع في حادث
42	تتوقع أن يحدث لك حادث أثناء تأديتك لمهامك	حذفت لأنها مكررة
43	ترى نفسك ميال لارتكاب الحادث	أرى نفسي ميال لارتكاب الحادث
44	تعتقد أنه يوجد من يعاني من أمراض مهنية في المؤسسة	حذفت
45	المواد المستعملة في منصب عملك تشكل خطر على صحتك المهنية	المواد المستعملة في منصب عملي تشكل خطر على صحتي المهنية
46	ظروف العمل تسبب لك مرض مهني	ظروف العمل تسبب لي مرض مهني
47	تجرى لك فحوصات طبية بصفة دورية	تجرى لي فحوصات طبية بصفة دورية
48	تشكو من آلام الظهر المهنية	أشكو من آلام الظهر المهنية
49	تشكو من إصابات جسدية	أشكو من إصابات جسدية
50	تعاني من القلق و التوتر أثناء تأديتك لمهامك	أعاني من القلق و التوتر أثناء تأديتي لمهامي
51	تعاني من داء السكري	أعاني من داء السكري
52	تعاني من ضغط الدم	أعاني من ضغط الدم
53	تعاني من صعوبة في التنفس في منصب عملك	أعاني من صعوبة في التنفس في منصب عملي
54	تعاني من مرض جلدي ناتج عن منصب عملك	أعاني من مرض جلدي ناتج عن منصب عملي
55	تشكو من مرض في العين	أشكو من مرض في العين
56	تشكو من آلام في المفاصل نتيجة الجلوس لمدة طويلة في منصب عملك	أشكو من آلام في المفاصل نتيجة الجلوس لمدة طويلة في منصب عملي

57	تعاني من مشكل السمع نتيجة تعرضك للضوضاء بصفة مستمرة	أعاني من مشكل السمع نتيجة تعرضي للضوضاء بصفة مستمرة
58	تعاني من أمراض المسالك البولية	أعاني من أمراض المسالك البولية
59	منصب عملك يسبب لك التعب و الإرهاق	منصب عملي يسبب لي التعب والإرهاق
60	تعاني من مرض الدوالي نتيجة الوقوف المستمر	أعاني من مرض الدوالي نتيجة الوقوف المستمر

ومن هذه النتائج احتوت الاستمارة في شكلها النهائي على 56 عبارة. (أنظر الملحق رقم 01).

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1/ أهداف الدراسة الأساسية:

- أهم أهداف الدراسة الأساسية تكمن فيما يلي:
- تطبيق وسيلة البحث التي كانت ثابتة وصادقة.
- التأكد من الفرضيات.

2/ عينة الدراسة الأساسية وخصائصها:

عينة الدراسة الأساسية تم اختيارها بنفس طريقة عينة الدراسة الاستطلاعية وهي الطريقة العرضية، حيث طبق الاستبيان على مجموعة من العمال في مؤسسة سيور (SEOR) في مختلف المصالح إضافة إلى عمال المواقع خارج المؤسسة، وذلك للتوسع أكثر لمعرفة إجراءات الصحة والسلامة المهنية المطبقة في المؤسسة وعدم الانحصار في المناصب الإدارية.

كانت عينة الدراسة الأساسية عبارة عن 110 عامل من مختلف المصالح، وتظهر خصائصها في الجداول التالية:

1.2- الجنس:

الجدول رقم -20-

يبين متغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
70	77	ذكر
30	33	أنثى
100	110	المجموع

يبين الجدول رقم (19) عدد الذكور والإناث الذين تم تطبيق عليهم الاستبيان في الدراسة الأساسية، إذ يوجد 77 ذكور من أصل 110 عامل أي ما يقدر بـ 70% وهي النسبة الأكبر مقارنة بالإناث، و33 أنثى من أصل 110 عامل أي ما يقدر بـ 30%. وتُرجع الباحثة كثرة نسبة الذكور في الدراسة الأساسية مقارنة بنسبتهم في الدراسة الاستطلاعية إلى كونها وسّعت مجال تطبيق وسيلة البحث حيث طبقتها على العمال الذين يمارسون عملهم في المواقع خارج المؤسسة ولم تنحصر على الإداريين فقط.

2.2- السن:

الجدول رقم -21-

يبين متغير السن لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	السن
2.7	03	أقل من 20 سنة
38.2	42	20-30 سنة
39.1	43	31-40 سنة
15.5	17	41-50 سنة
4.5	05	51-60 سنة
100	110	المجموع

يبين الجدول رقم (20) فئات السن لعينة الدراسة الأساسية التي قسمتها الباحثة إلى خمس فئات المتمثلة فيما يلي: الفئة الأولى أقل من 20 سنة كان فيها ثلاث عمال من أصل 110 عامل أي ما

يقدر بـ 2.7 %، الفئة الثانية من 20-30 سنة كان فيها 42 عامل ما يقدر بـ 38.2 %، الفئة الثالثة من 31-40 كان فيها 43 عامل أي ما يقدر بـ 39.1 %، الفئة الرابعة من 41-50 كان فيها 17 عامل أي ما يقدر بـ 15.5 %، والفئة الخامسة والأخيرة من 51-60 كان فيها 05 عمال أي ما يقدر بـ 4.5 % . ومن هذه النتائج نرى أن النسبة الأكبر كانت بين الفئة الثانية والثالثة، وهذا ما يدعم نتائج الدراسة الاستطلاعية وهي تركيز المؤسسة على البحث عن فئة الشباب وإدماجهم فيها.

3.2- المستوى التعليمي:

الجدول رقم -22-

يبين متغير المستوى التعليمي لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
23.6	26	متوسط
22.7	25	ثانوي
53.6	59	جامعي
100	110	المجموع

يبين الجدول رقم (21) المستوى التعليمي لعينة الدراسة الأساسية إذ تحصلت الباحثة على 26 عامل من أصل 110 لهم مستوى متوسط ما يقدر بـ 23.6 %، و 25 عامل مستواهم ثانوي ما يقدر بـ 22.7 %، وفي الأخير 59 عامل لهم مستوى جامعي ما يقدر بـ 53.6 %، وهذه النتائج تُدعم النتيجة المحصل عليها في الدراسة الاستطلاعية إذ نرى أن أغلبية عمال مؤسسة "سيور" يتمتعون بالمستوى العالي، وهذا دليل أنها تشجع الكفاءات بهدف التطوير والإبداع.

4.2- الأقدمية المهنية:

الجدول رقم -23-

يبين متغير الأقدمية المهنية لدى أفراد عينة الدراسة

الأقدمية المهنية	التكرار	النسبة المئوية
5 سنوات وأقل	53	48.2
10 - 06	34	30.9
15 - 11	12	10.9
20 - 16	06	5.5
25 - 21	05	4.5
المجموع	110	100

يبين الجدول رقم (22) الأقدمية المهنية لدى عينة الدراسة الأساسية إذ قُسمت إلى سبع فئات كالتالي: الفئة الأولى 05 سنوات وأقل كان فيها 53 عامل ما يقدر بـ 48.2 %، الفئة الثانية من 06-10 سنوات كان فيها 34 عامل ما يقدر بـ 30.9 %، الفئة الثالثة من 11-15 كان فيها 12 عامل أي ما يقدر بـ 10.9 %، الفئة الرابعة من 16-20 كان فيها 06 عمال ما يقدر بـ 5.5 %، الفئة الخامسة من 21-25 كان فيها 05 عمال ما يقدر بـ 4.5 %، أما الفئات المتبقية لم تسجل أي تكرار. من هنا نرى أن النسبة الأكبر كانت في الفئة الأولى 05 سنوات وأقل وهي نفس النتيجة التي تحصلت عليها الباحثة في الدراسة الاستطلاعية.

5.2- الفئة المهنية:

الجدول رقم -24-

يبين متغير الفئة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة

الفئة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
منفذ	39	35.5
متحكم	14	12.7
إطار	57	51.8
المجموع	110	100

يبين الجدول رقم (23) ثلاث فئات مهنية طبقت عليها الباحثة الاستبيان والمتمثلة فيما يلي: منفذ كان فيها 39 عامل أي ما يقدر بـ 35.5%، متحكم 14 عامل ما يقدر بـ 12.7%، وإطار 57 عامل ما يقدر بـ 51.8% وكانت هي النسبة الأكبر وهذا ما يُدعم النتائج المتحصل عليها في الخصائص الشخصية السابقة وهي اعتماد المؤسسة على الشباب وخريجي الجامعة بهدف تطوير المؤسسة والرفع من مردودها.

6.2- طبيعة العمل:

الجدول رقم -25-

يبين متغير طبيعة العمل لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العمل
77.3	85	نهارى (8-16 سا)
22.7	25	تناوبى (3×8)
100	110	المجموع

يبين الجدول رقم (24) طبيعة العمل لعينة الدراسة الأساسية بين العمل النهاري والتناوبي، وفي هذه الدراسة اختلفت النتائج عن الدراسة الاستطلاعية بحيث كان هناك 85 عامل من أصل 110 طبيعة عملهم نهارى أي ما يقدر بـ 77.3%، و25 عامل طبيعة عملهم تناوبي أي ما يقدر بـ 22.7%. وهنا الاختلاف بحيث في الدراسة الاستطلاعية لم نشهد أي عامل طبيعة عملهم تناوبي وأرجعت الباحثة ذلك إلى قلة أفراد العينة، أما في هذه الدراسة فكان هناك بعض العمال طبيعة عملهم تناوبي على الرغم من قلة نسبتهم إلا أننا لا يمكننا التغاضي عنهم.

7.2- طبيعة العقد:

الجدول رقم -26-

يبين متغير طبيعة العقد لدى أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العقد
48.2	53	عامل دائم
51.8	57	عامل مؤقت
100	110	المجموع

يبين الجدول رقم (25) طبيعة العقد لعينة الدراسة الأساسية، إذ تحصلت الباحثة على 53 عامل عدهم دائم أي ما يقدر بـ 48.2% ، و 57 عامل عقد مؤقت ما يقدر بـ 51.8% وفي هذه الدراسة كانت النسبة الأكبر للعمال المؤقتين وهذا لأن أغلبية العمال الذين طبقت عليهم الاستبيان من الشباب والعاملين في المواقع خارج المؤسسة وبالتالي هم حديثي التوظيف.

3/ إجراء الدراسة الأساسية:

أجريت الدراسة في مؤسسة المياه والتطهير لولاية وهران سيور (SEOR)، وذلك بتاريخ 2013/03/24 إلى غاية 2013/04/07.

4/ الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من نتائج الدراسة الاستطلاعية قامت الباحثة بإعادة تطبيق الاستبيان في الدراسة الأساسية، واعتمدت على نفس وسيلة البحث وهذا لأن النتائج السابقة بينت أن الاستبيان صادق وثابت، أي يقيس ما وُضع لقياسه.

1.4- تطبيق أدوات البحث وتفرغ درجاتها:

بعد تطبيق أداة البحث على عينة الدراسة، قامت الباحثة بتفرغ نتائجها على برنامج SPSS.

5/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قامت الباحثة بتفرغ وتحليل الاستمارة من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1- النسب المئوية، لوصف خصائص أفراد العينة.

2- معامل ألفا كرونباخ.

الفصل السادس

عرض النتائج ومناقشتها

• تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج الخاصة بكل فرضية ومناقشتها، الناتجة عن الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

فمن خلال مناقشة الفرضيات تستطيع الباحثة اكتشاف نقاط القوة والضعف لمؤسسة سيور (SEOR) في مجال الصحة والسلامة المهنية، وبالتالي اقتراح التوصيات لحل نقاط الضعف وتدعيم نقاط القوة.

1/ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل.

جدول رقم -27-

يبين عرض نتائج الفرضية الأولى

مستوى الدلالة	حوادث العمل	
غير دالة	0.025	إجراءات الصحة والسلامة المهنية

من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون تبين أن قيمة "ر" المحسوبة تساوي 0.025 وبهذا لا توجد علاقة ارتباطية بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل. وهذا راجع إلى أن مؤسسة المياه والتطهير لولاية وهران سيور (SEOR)، على الرغم من الجهود المبذولة من طرفها في توفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية لعمالها إلا أن البعض من هؤلاء العمال لا يتبعون قواعد وتعليمات السلامة، وهذا لأن استعداداتهم تتدخل عند استخدامهم هذه الوسائل بحيث نجدهم غير مقتنعين بفائدتها، وهذا ممكن راجع لعدم تعرض العامل مسبقاً لحادث مهني هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن قسم الصحة والسلامة المهنية بهذه المؤسسة هو قسم جديد ولم يتمكن بعد من تطبيق سياسته على أكمل وجه على الرغم من أن سياسة الصحة والسلامة المهنية موجودة على الورق (أنظر ملحق رقم 04)، إلا أن التوعية الوقائية لعمال المؤسسة غير موجود لهذا ربما نجدهم غير مهتمين بهذا الموضوع ويعتبرون أن قسم الصحة والسلامة المهنية هو عبارة عن مجرد قسم يوفر لهم الملابس الوقائية من نظارات والقبعات الحامية وما إلى ذلك، ولا يعلمون القيمة الحقيقية له في المؤسسة.

ويمكن إرجاع أسباب الحوادث إلى صغر سن عمال مؤسسة سيور وهذا حسب النتائج التي تحصلت عليها الباحثة في خاصية السن إذ النسبة الأكبر كانت بين الفئتين من 20 إلى 30 حيث قدرت بـ 38.2 % و من 31 إلى 40 قدرت بـ 39.1 %، بالإضافة إلى ضعف خبرتهم في الميدان حيث كانت النسبة الأكبر 5 سنوات وأقل قدرت بـ 48.2%. فلقد أثبتت الدراسات المتعددة أن هناك علاقة أكيدة بين عدد الحوادث التي يتسبب فيها الفرد ومدى خبرته بالعمل، فكلما كانت الخبرة كبيرة قلت نسبة الحوادث التي يتسبب فيها والعكس صحيح. (حرز الله، 2010)

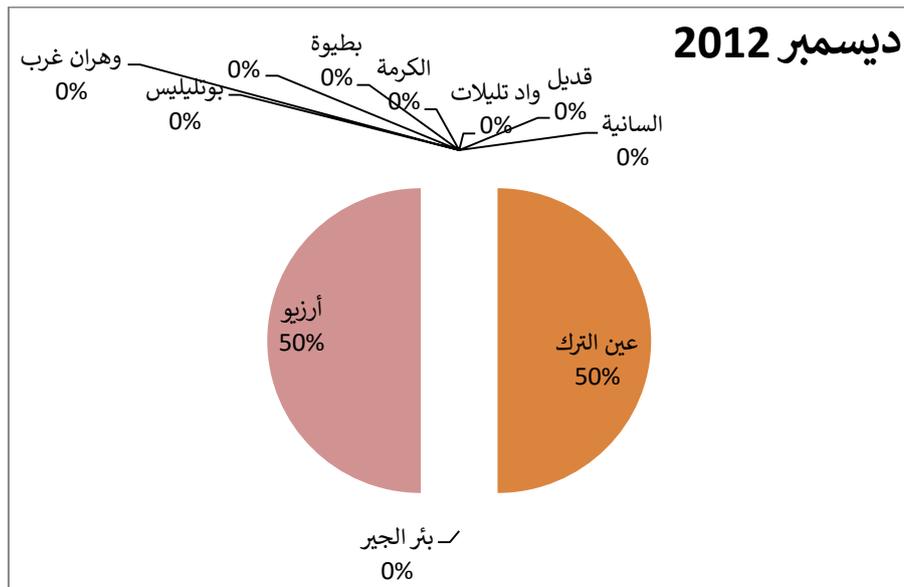
ولجعل العمال يقومون بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، يجب تدعيم المؤسسة لهذه التطبيقات في استعمال مثلاً: أسلوب التحفيز الخاص بالسلامة المهنية، إذ يتم التركيز وفق هذا الأسلوب على منح حوافز شهرية للعاملين الذين يساهمون في تقليل الحوادث من خلال التزامهم بالتعليمات، هذا ما قاله (عباس، 2003). فمن خلال المحادثات التي أجرتها الباحثة توصلت إلى أن مؤسسة سيور SEOR لا تعتمد على أسلوب التحفيز بكل أنواعه.

السبب الذي جعل الباحثة تقول أن قسم الصحة والسلامة المهنية لمؤسسة سيور SEOR غير متمكن من سياسته هذا لأنها طلبت الحصول على إحصائيات حوادث العمل للسنوات الماضية ولكنها لم تتحصل عليها، وعندهم فقط إحصائيات الأشهر الماضية من سنة 2012. حيث وجدت الباحثة عندهم فقط إحصائيات متابعة الأخطار لسنة 2012 كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم -28 -
يبين متابعة مراقبة الأخطار

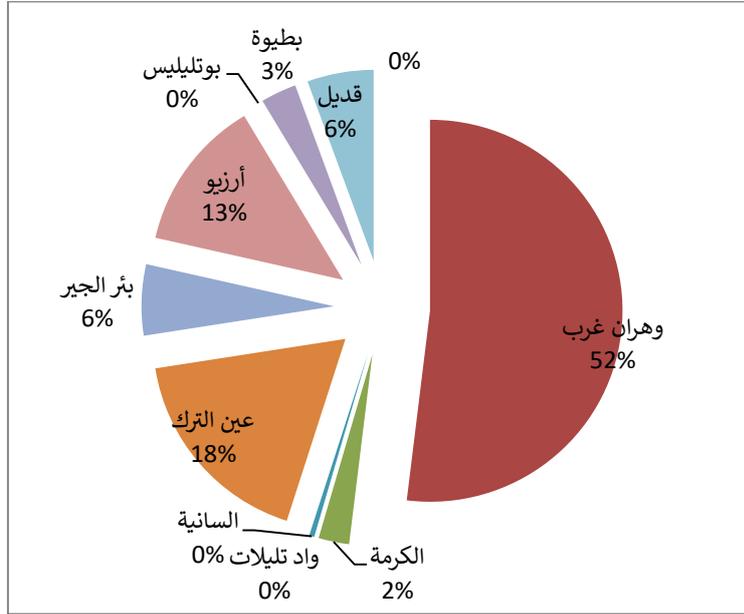
ديسمبر	نوفمبر	أكتوبر	سبتمبر	أوت	جويلية	جوان	التكرارات	إدارة المركز
-	25	35	49	12	-	-	121	وهران غرب
-	-	3	-	2	1	-	6	الكرمة
-	-	-	-	-	-	-	-	واد تليلات
-	-	-	-	-	1	-	1	السانية
8	29	4	-	-	-	-	41	عين الترك
-	4	4	1	3	2	-	14	بئر الجير
8	-	10	3	7	2	-	30	أرزيو
-	-	-	-	-	-	-	-	بوتليليس
-	-	7	-	-	-	-	7	بطيوة
-	4	5	-	-	4	-	13	قديل
16	62	68	53	24	10	-	233	التراكم

الشكل رقم -01-
يبين احصائيات شهر ديسمبر 2012



الشكل رقم -02-

يبين متابعة الأخطار لسنة 2012



لابد الإشارة إلى أن المؤسسة لديها لجنة الصحة والسلامة المهنية التي تعقد اجتماعها كل 03 أشهر لمناقشة الوضع في المؤسسة. ويتكون أعضائها من:

- مدير المؤسسة.
- فريق قسم الصحة والسلامة المهنية على رأسهم رئيس القسم.
- طبيب المؤسسة.
- النقابة الممثلة للمستخدمين.

كما يقوم قسم الصحة والسلامة المهنية بتكوين المفتشين لمدة 60 ساعة في كل فرع من فروع المؤسسة منها: الكرمة، عين الترك، مستغانم، أرزيو، ووهران، وهذا لأن عملهم جد مهم في مراقبة الورشات قبل الشروع في العمل فيها من ذلك الأماكن المغلقة للصرف الصحي، وكل الأخطار الممكن وقوعها للعامل أثناء تأدية عمله مثل: الأخطار الكيميائية، الأخطار البيولوجية وأخطار الحريق. بعدما يقوم المفتش بالبحث في أماكن العمل، يقوم بإعداد تقرير ومنه إما يُصرح بالعمل في تلك الورشة أو لا. كما يمكنه القيام بزيارات مفاجئة لورشة العمل ليرى إن كانت تتوفر على إجراءات الصحة والسلامة المهنية أو لا.

2/ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية والأمراض المهنية.

الجدول رقم - 29 -

يبين عرض نتائج الفرضية الثانية

مستوى الدلالة	الأمراض المهنية	
غير دالة	0.174	إجراءات الصحة والسلامة المهنية

من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون تبين أن قيمة ر المحسوبة يساوي 0.17 ، هذا يعني أن الفرضية غير دالة إحصائياً، أي لا يوجد علاقة ارتباطية بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية والأمراض المهنية.

مؤسسة المياه والتطهير لولاية وهران سيور SEOR لها مركز طبي فيه طبيب عام وطبيبة أسنان ومساعدتها بالإضافة إلى سكرتيرة المركز الطبي. كما أن المؤسسة لها إتفاقية مع المستشفى الجامعي 01 نوفمبر من أجل إرسال العمال للقيام بالفحص الطبي مرة في السنة عند طبيب العمل.

أما بخصوص بعض المناصب الخطيرة مثل عمال الصرف الصحي والتطهير فيقومون بالفحص الطبي كل 03 أشهر، وهذا لأن منصبهم يتطلب المراقبة الدقيقة لصحتهم بسبب ظروف العمل الصعبة التي يتعرضون لها يوميا.

السبب الذي جعل نتائج الفرضية غير دالة، هو أنه على الرغم من برمجة العمال للقيام بالفحص الطبي إلا أن معظمهم لا يقومون به ولا يستجيبون، وهذا الجدول مثلا يبين برمجة العمال للفحص الطبي لسنة 2013

جدول رقم -30-

يبين برمجة العمال للفحص الطبي لسنة 2013

جانفي	فيفري	مارس	افريل	ماي	جوان	جويلية	أوت	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	المجموع
150	300	250	300	300	250	200	200	150	250	200	250	2800

وكما هو ملاحظ من قبل الباحثة وما هو ملموس في الوثائق الممنوحة لها أنه لا توجد هناك متابعة بصفة دقيقة لما يجري وهذا ما يبينه الجدول التالي لشهري جانفي وفيفري لسنة 2013، بحيث

ذكروا فيه عدد الاستدعاءات المرسله للعمال للقيام بالفحص الطبي ولم يكملوا العدد الفعلي للعمال الذين قاموا بهذا الفحص. وبالتالي تستنتج الباحثة أن هناك تسبب ولامبالاة في قسم الصحة والسلامة المهنية والمركز الطبي على حد سواء.

كما يجب الإشارة إلى أنه لا يوجد سجل للأمراض المهنية ولا يوجد تواصل بين المستشفى الجامعي والمركز الطبي للمؤسسة، إذ المستشفى لا يصرح بالمرض الفعلي للعامل والمركز الطبي لا تتوفر لديه المعلومات اللازمة عن الأمراض المنتشرة بين عمال مؤسسة سيور.

جدول رقم -31-

يبين متابعة الفحوصات الطبية الدورية لسنة 2013

المتابعة الطبية الدورية	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية	أوٹ	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
الاستدعاءات	142	332										
الفحوصات المجرات فعليا	-	-										
مقبول	-	-										
غير مقبول	-	-										

3/ عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

يوجد علاقة ارتباطية بين حوادث العمل والأمراض المهنية.

مستوى دلالة 0.01	حوادث العمل	
دالة	0.41	الأمراض المهنية

من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون تحصلت الباحثة على "ر" المحسوبة تساوي 0.41 عند مستوى دلالة 0.01 ، وهذا يعني أنه يوجد علاقة دالة إحصائياً بين حوادث العمل والأمراض المهنية، فكلما كانت حوادث العمل أكثر خطورة كانت الأمراض المهنية خطيرة. بحيث الحادث المهني هو نقطة البداية لظهور المرض المهني على المدى البعيد، فممكن العامل أو المؤسسة يُهملون درجة خطورة الحادث المهني ما يؤدي بهم الأمر إلى تقادم المرض المهني. وبالتالي لابد السرعة في علاج وتأهيل العامل المصاب بحادث عمل وضمان عودته لعمله السابق كلما أمكن ذلك.

كما لابد تفادي كل العوامل المسببة لحوادث العمل ومنها للأمراض المهنية من ذلك عامل التدخين في موقع العمل، وهذا ما لاحظت انتشاره في مؤسسة سيور. فالتدخين يؤثر على العامل المُدخن وزملائه في مكان العمل، لذا لابد نصح المؤسسة بالجوء إلى الحملات الوقائية للتأكيد على الأضرار الناجمة عن التدخين.

من هنا تستخلص الباحثة أنه على مؤسسة سيور الاهتمام أكثر بمجال الصحة والسلامة المهنية، وهذا لتفادي الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية، فتعرض العامل لحادث مهني أو مرض مهني سيعود بالضرر على العامل بالدرجة الأولى وعلى المؤسسة من الناحية المادية والاقتصادية.

كما لابد الاقتراح على المؤسسة وبالتحديد على مشرفين قسم الصحة والسلامة المهنية والمركز الطبي الاهتمام أكثر بمتابعة العمال وإيجاد الطرق اللازمة لجعلهم يتبعون إجراءات الصحة والسلامة المهنية لأن الوقاية خير من العلاج، خصوصا وأن مؤسسة سيور لها الإمكانيات اللازمة لفعل ذلك، حيث أن قسم الصحة والسلامة المهنية لا يكتفي دوره فقط في توفير وسائل الوقاية للعمال وإنما تحسيس العمال وتوعيتهم بفائدة هذا المجال على صحتهم بالدرجة الأولى. أي غرس ثقافة الصحة والسلامة المهنية في ذهنيات العمال بمختلف مستوياتهم التعليمية.

فمن واجب المؤسسة حماية العاملين من أخطار العمل، كما من واجبها الاهتمام بصحتهم الجسدية والعقلية وذلك لتجنب ضياع الوقت والتكاليف الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

• الخاتمة:

انطلاقاً من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث، وانطلاقاً من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانياً حول إجراءات الصحة والسلامة المهنية وأثرها في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسة المياه والتطهير سيور SEOR، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة لموضوع الصحة والسلامة المهنية، من خلال أهميته في بيئة العمل وذلك بالحفاظ على حياة الموارد

البشرية عن طريق منع وقوع حوادث العمل والتعرض للأمراض المهنية، فالعنصر البشري هو الثروة الحقيقية للمؤسسة.

كما تكمن أهميته في الحفاظ على المنشأة، وذلك بتقليل الخسائر الناتجة عن الحوادث والأمراض المهنية والتي تظهر في الغيابات المتكررة للعمال، وبالتالي تعطل العملية الإنتاجية بالإضافة إلى الخسائر المادية المترتبة على المؤسسة.

دون أن ننسى الدور البارز الذي تلعبه أساليب التوعية والحملات الوقائية للعمال، بالإضافة إلى التكوين الخاص في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال العمل على الحد أو التقليل من السلوكيات الخاطئة للعاملين في مواقع العمل، والقضاء على الضغوطات التي تنتابهم أثناء مزاولة عملهم، وبالتالي لابد من توفير بيئة آمنة لأداء عملهم بكل أرياحية.

وعن واقع الاهتمام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية، ومن خلال المعطيات المتحصل عليها ميدانياً يمكن القول أنه بالرغم من الأهمية البالغة لهذا الموضوع في تطوير المؤسسة والرفع من إنتاجيتها إلا أنه يبقى يتطلب المزيد من الدعم والاهتمام من طرف المسيرين وأصحاب القرار، وكذا القائمين على وضع وتطبيق برامجهم، وذلك بمحاولة النظر في مشاكل العمال الفعلية في الميدان وأخذ آرائهم فيها، ومحاولة إشراكهم في القرار المتخذ بشأنهم وتحفيزهم وتشجيعهم مادياً ومعنوياً لإتباع الإجراءات اللازمة، إضافة إلى ضرورة إقحام ممثل العمال في لجنة الصحة والسلامة المهنية، مع الأخصائي النفسي لما له من دور بالغ الأهمية في معالجة نفسية العمال التي تحول دون قيامهم بعملهم على أكمل وجه.

وفي الأخير يمكن القول أن هدف الصحة والسلامة المهنية هو الوصول إلى صفر حادث وصفر مرض مهني، أي تطبيق المقولة "الوقاية خير من العلاج"، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر وبالتالي ضمان إنتاجية عالية للمؤسسة.

• التوصيات:

خلصت نتائج البحث إلى التوصيات العملية التالية:

- ضرورة وضع مفتشين دائمين في مواقع العمل لمراقبة العمال وإعطاء النصائح والإرشادات اللازمة.

- تطبيق قوانين صارمة لغير الملتزمين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية، وأساليب تحفيزية للعمال الملتزمين.

- الإكثار من الحملات الوقائية لتوعية العمال بأهمية تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

- التركيز على دور المركز الطبي من خلال الاهتمام بالفحوصات الدورية وإيجاد طريقة لجعل العمال يلتزمون بإجراء هذه الفحوصات، لأن لهذا المركز دور كبير في اكتشاف الأمراض المهنية المنتشرة بين العمال في المؤسسة.

- الاهتمام أكثر بالكشف عن أسباب الحوادث لتجنب حدوثها مرة أخرى.

- تقييم الأخطار المحتملة التي يمكن أن تتسبب في حوادث العمل والأمراض المهنية بناء على الأخطاء التي وقعت في الماضي.

- التركيز على تكوين العمال وخصوصا عمال الورشات لأنهم أكثر تعرض للحوادث والأمراض المهنية.

قائمة المراجع

* الكتب بالعربية:

1/ الرويعي، مرتضى.(2010). أهمية السلامة في بيئة العمل - برنامج إدارة السلامة للسعوديين. شركة إتحاد المعادلون الخليجية المحدودة.

2/ السالم، مؤيد سعيد، صالح، عادل حرحوش. (2009). *إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"*. الأردن: عالم الكتب الحديث.

3/ السالم، مؤيد سعيد. (2009). *إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي تكاملي" (ط1)*. الشارقة: مكتبة الجامعة، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

4/ الطائي، يوسف حجيم، الفضل، مؤيد عبد الحسين، العبادي، هاشم فوزي. (2006). *إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي متكامل" (ط1)*. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

5/ الموسوي، سنان. (2008). *إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها (ط1 الإصدار الثاني)*. عمان- الأردن: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع.

6/ الوليد، بشار يزيد. (2009م - 1430هـ). *الإدارة الحديثة للموارد البشرية (ط1)*. عمان: دار الراجحة للنشر والتوزيع.

7/ أبوشيخة، نادر أحمد. (2010). *إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات علمية (ط1)*. عمان: طار صفاء للنشر والتوزيع.

8/ حرز الله، أحمد أحمد. (2010). *علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية) (ط1)*. عمان- الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

9/ حمدي، نهاد عطا، الحصان، زيد غانم. (2008). *الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة*. عمان-الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

10/ حمود، خضير كاظم، الخرشة، ياسين كاسب. (2007). *إدارة الموارد البشرية (ط1)*. عمان- الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

11/ حنفي، عبد الغفار. (1997). *السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد*. بيروت: الدار الجامعية.

12/ دمري، أحمد. (1997). مساهمة في دراسة ظروف العمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

13/ دويدار، عبد الفتاح محمد. (2007). أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. دار المعرفة الجامعية.

14/ شبلي، ف. (2008). قانون العمل. البليدة: قصر الكتاب.

15/ عباس، سهيلة محمد. (2003). إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي" (ط1). عمان - الأردن: دار وائل للنشر.

16/ عبد الباسط، عباس. (2011). إدارة الموارد البشرية (ط1). عمان - الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

17/ عبد العزيز، مازن سلوى. (1987). ظاهرة إصابات العمل تحليل اجتماعي. مكتبة نهضة الشرق.

18/ عبد الغني، أشرف محمد. (2001). علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

19/ عبد المولى، محمود. (1984). علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي. الدار العربية للكتاب.

20/ عبيد، عاطف محمد، علي، حمدي فؤاد. (1974). التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

21/ عليوه، السيد. (2005). تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين. مصر: ايتراك للنشر والتوزيع.

22/ عيسوي، عبد الرحمان. (2003). علم النفس والإنتاج - الجزء الثاني -. مصر: دار المعرفة الجامعية.

23/ عيسوي، عبد الرحمان. (د.ت). الكفاءة الإدارية. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

24/ مزيان، محمد. (2006). مبادئ في البحث النفسي التربوي (ط2). وهران- الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع.

25/ مسلم، محمد. (2007). مدخل إلى علم النفس العمل (ط1). دار قرطبة للنشر والتوزيع.

* المجلات والدوريات:

1/ محمد، سهيلة. (2010). حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، المجلة 26 العدد الرابع. مجلة جامعة دمشق.

2/ عمومن، رمضان، معمري، حمزة. (د.ت). حوادث العمل-أسبابها وأساليب خفضها-، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل. مجلة العلوم الإنسانية.

* الرسائل الجامعية:

1/ علي موسى، حنان. (2007). الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية. رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.

* الوثائق الرسمية:

1/ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (1983، 02 يوليو/21 رمضان 1403هـ). المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، قانون رقم 83-13.

2/ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (1983، 02 يوليو/21 رمضان 1403هـ). المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، قانون رقم 83-11.

3/ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (1988، 26 يناير/07 جمادى الثانية 1408هـ). المتعلقة بالوقاية الصحية وطب العمل، قانون رقم 88-07.

4/ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (1997، 05 يناير / 25 شعبان 1417هـ). المتعلقة
بجداول الأمراض المهنية، رقم 16.

5/ قانون الضمان الاجتماعي نصوص تشريعية وتنظيمية (2006). (ط2) متممة ومعدلة.
المعهد الوطني للعمل.

* الكتب باللغة الأجنبية:

1/ Dayan, A. (1999). *Manuel de gestion* (volume 02). Paris : Ellipses
édition marketing.

2/ De Pontanel, G, Loraux, Hu, Nicole. (1983). *L'Homme et son
environnement*. Paris : Les éditions Foucher.

3/ Igalens, J, Roger, A. (2007). *Master Ressources Humaines*. Paris :
éditions Eska.

4/ Menti, M. (1864). *Essai d'Analyse de la Législation et de la
réglementation du travail en Algérie*. Alger : Office des publications
universitaires.

5/ Peretti, J. (1990). *Gestion des Ressources Humaines*. Paris : Vuibert.

6/ Peretti, J. (2006-2007). *Gestion des Ressources Humaines* (10eme
éditions). Paris : Vuibert.

7/ Romelaer, P. (1993). *Gestion des Ressources Humaines*. Paris : Armand
colin édition.

* مواقع الانترنت:

1/ الموقع الرسمي لمؤسسة سيور. (د.ت). *مصلحة الإمداد بالمياه الصالحة للشرب*. تم
استرجاعها بتاريخ 12 جوان 2013 من

http://www.seor.dz/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=72

الملاحق

الملحق رقم 01 يبين استبيان مذكرة التخرج

- في إطار تحضير مذكرة التخرج في الماجستير علم النفس العمل و التنظيم حول "دراسة مدى مساهمة إجراءات الصحة و السلامة المهنية في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية " و بصفتك مؤهلاً لتزويدنا بالمعلومات الضرورية، نرجو منك قراءة كل بنود الاستبيان بعناية و الإجابة عليه بوضع علامة (×) في الخانة التي تراها مناسبة أو الإجابة بالتعبير عن رأيك الشخصي، مع العلم أن إجابتك ستدرس بسرية وفي إطار البحث العلمي فقط.

شكرا على

تعاونكم.

• معلومات شخصية:

- الجنس: ذكر أنثى
- السن: أقل من 20 سنة 20-30 31-40 41-50 51-60
- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
- الأقدمية المهنية: 5 سنوات و أقل 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30 أكثر من 30
- الفئة المهنية: منفذ متحكم إطار
- طبيعة العمل: يومي (8سا- 16سا) تناوبي (3 × 8)
- طبيعة العقد: عامل دائم عامل مؤقت

الرقم	العبرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	تقوم المؤسسة بتحليل المخاطر الموجودة في مهنتي					
02	تقوم المؤسسة بأخذ آرائي في تحديد المخاطر التي أتعرض لها أثناء تأديتي لمهامي					
03	تفرض علي المؤسسة إجراءات الصحة والسلامة المهنية					
04	تتابع إدارة المؤسسة تنفيذي لإجراءات الصحة والسلامة المهنية					
05	تنظم المؤسسة حملات الوقاية الهادفة					
06	تحفزي المؤسسة ماديا عند تنفيذي لإجراءات السلامة المهنية					

					يوجد لوائح تعليمية أو ملصقات تبين طرق تنفيذي للمهام المسندة إلي	07
					أطبق تعليمات الصحة والسلامة المهنية	08
					توفر لي المؤسسة وسائل الوقاية الفردية	09
					العبارة	الرقم
				دائما	أستخدم وسائل الوقاية الخاصة بي	10
					تهتم المؤسسة بصحتي و سلامتي	11
					تمنع المؤسسة التدخين في مكان العمل الخطير	12
					ظروف العمل مناسبة لي في منصب عملي	13
					تسبب لي ظروف العمل السيئة القلق والتوتر	14
					تقوم المؤسسة بتكويني حول كيفية تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية	15
					تضع المؤسسة إجراءات و تعليمات خاصة بحالات الطوارئ الممكن وقوعها	16
					تضع المؤسسة نظام تفتيش ورقابة بهدف التأكد من تطبيقي لإجراءات الصحة والسلامة المهنية	17
					توجد سياسة الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة	18
					توجد لجنة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة	19
					تجرى فحوصات دورية لآلات و معدات الإنتاج (صيانة الآلات)	20
					هناك اهتمام من طرف المؤسسة بدراسة المواد الخطيرة المستخدمة في موقع عملي	21
					تقوم المؤسسة بالتحقيق في أسباب الحادث مع الأطراف المعنية	22
					المؤسسة توفر لي ظروف عمل آمنة لأداء عملي	23
					منصبي يتوفر على وسائل الإسعافات الأولية بكميات تتناسب مع عدد العمال	24
					عند تعرضي لحادث مهني أصرح به للإدارة	25
					تصرح الإدارة عند تعرضي لحادث مهني لدى السلطات المعنية	26
					سبق لي وتعرضت لحادث مهني	27
					عدم امتثالي لإجراءات الصحة والسلامة المهنية يسبب لي الحوادث	28

الملحق رقم 02 يبين استبيان التحكيم

في إطار تحضير مذكرة التخرج في الماستر المهني علم النفس العمل و الأرغونومية تحت عنوان "دراسة مدى مساهمة إجراءات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية " أرجو من سيادتكم تحكيم هذه الاستمارة، لمعرفة إن كانت فقراتها تناسب الموضوع محل الدراسة.

1/ إشكالية البحث:

شهد العالم ظهور العديد من المخاطر نتيجة التطور التقني للأجهزة والمعدات والتي ينبغي على الإنسان إدراكها وتجنب الوقوع في مسبباتها، فأماكن العمل المتعددة والمختلفة من ورش ومصانع ومختبرات ومعامل تعتبر بيئات عمل تكثر فيها العديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملين مثل درجات الحرارة العالية، ومخاطر الآلات والأجهزة الحساسة، ومخاطر التفاعلات السريعة والمواد السامة والغازات المتصاعدة وما إلى ذلك من أخطار. وبالتالي لابد الاهتمام أكثر بإجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر الضياع والتلف. فالمشكل الذي تقع فيه المؤسسة هو عدم الحرص على تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، أو عدم إعطاء الأهمية اللازمة لهذه الإجراءات.

و من هنا يمكن طرح الإشكالات التالية:

- 1/ هل يوجد علاقة دالة إحصائية بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل؟
- 2/ هل يوجد علاقة دالة إحصائية بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية والأمراض المهنية؟
- 3/ هل يوجد علاقة ارتباطية بين حوادث العمل والأمراض المهنية؟

2/ الفرضيات:

لأجل معالجة الإشكالات المطروحة نضع الفرضيات التالية:

- 1/ يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل.
- 2/ يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين إجراءات الصحة والسلامة المهنية والأمراض المهنية.
- 3/ يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين حوادث العمل والأمراض المهنية.

3/ مفاهيم البحث الإجرائية:

استخدمت في هذا البحث مجموعة من المصطلحات أهمها ما يلي:

1.3- السلامة المهنية: هي مجموعة من الأنظمة والقواعد التي تهدف إلى توفير الحماية المهنية للعاملين من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل.

2.3- الصحة المهنية: هي الحفاظ على صحة العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناتجة عن العمل.

3.3- حادث العمل: هو فعل غير متوقع يحدث بصفة مفاجأة أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب والإياب منه، مما يؤدي إلى التسبب بالضرر للعامل والمؤسسة.

4.3- المرض المهني: هو مرض يصيب العاملين في بيئة العمل بعد مدة زمنية نتيجة ظروف العمل السيئة أو تعرض أجهزة الجسم لتأثير المواد المستعملة في العمل.

4/ استمارة البحث:

طريقة الإجابة ستكون على حسب سلم ليكارت: دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا، بحيث دائما تأخذ درجة 5، غالبا تأخذ درجة 4، أحيانا تأخذ درجة 3، نادرا تأخذ درجة 2 وأبدا تأخذ درجة 1، هذا في الاتجاه الموجب أما الاتجاه السالب فيكون العكس بحيث أبدا تأخذ درجة 5، نادرا تأخذ درجة 4، أحيانا تأخذ درجة 3، غالبا تأخذ درجة 2، ودائما تأخذ درجة 1.

• معلومات شخصية:

- الجنس: ذكر أنثى

- السن: أقل من 20 سنة 20-30 31-40 41-50 51-60

- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

- الأقدمية المهنية: 5 سنوات و أقل 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30 أكثر من 30

- الفئة المهنية: منفذ متحكم إطار

- طبيعة العمل: نهارى (8سا- 16سا) تناوبى (3 × 8)

- طبيعة العقد: عامل دائم عامل مؤقت

الرقم	العبارة	القياس			الوضوح	
		تقيس	لا تقيس	واضحة	واضحة لحد ما	غير واضحة
إجراءات الصحة والسلامة المهنية						
01	تقوم المؤسسة بتحليل المخاطر الموجودة في مهنتك					
02	تقوم المؤسسة بأخذ آرائك في تحديد المخاطر التي تتعرض لها أثناء تأديتك لمهامك					
03	تفرض المؤسسة إجراءات الصحة و السلامة المهنية					
04	يوجد متابعة من قبل إدارة المؤسسة حول تنفيذ الإجراءات					
05	تقوم المؤسسة بتنظيم حملات الوقاية الهادفة					
06	تعتمد المؤسسة على أسلوب التحفيز في السلامة المهنية					
07	تمنح المؤسسة حوافز شهرية أو سنوية للعمال الذين يطبقون تعليمات السلامة					
08	يوجد لوائح تعليمية أو ملصقات تبين طرق تنفيذ المهام المسندة للعامل					
09	تطبق تعليمات الصحة والسلامة المهنية					
10	توفر لك المؤسسة وسائل الوقاية الفردية					
11	تستخدم وسائل الوقاية الخاصة بك					
12	تهتم المؤسسة بصحة و سلامة موظفيها					
13	تدخن أثناء أدائك لمهامك					
14	تمنع المؤسسة التدخين في مكان العمل					
15	ظروف العمل مناسبة لك في منصب عمالك					

					تسبب لك ظروف العمل السيئة القلق و التوتر	16
					تقوم المؤسسة بتكوين العمال حول كيفية تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية	17
					تضع المؤسسة إجراءات و تعليمات خاصة بحالات الطوارئ الممكن وقوعها	18
					تضع المؤسسة نظام تفتيش و رقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية	19
					توجد سياسة الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة	20
					توجد لجنة الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة	21
					تجرى فحوصات دورية لآلات و معدات الإنتاج (صيانة الآلات)	22
					تحرص المؤسسة على تنفيذ قوانين وتشريعات الصحة و السلامة المهنية	23
					هناك اهتمام من طرف المؤسسة بدراسة المواد المستخدمة في موقع العمل	24
					تقوم المؤسسة بالتحقيق في أسباب الحادث مع الأطراف المعنية	25
					المؤسسة توفر لك ظروف عمل آمنة لأداء عملك	26
					منصبتك يتوفر على وسائل الإسعافات الأولية بكميات تتناسب مع عدد العمال	27
					عند تعرضك لحادث مهني تصرح به للإدارة	28
حوادث العمل						
					سبق لك وتعرضت لحادث مهني	29
					ترى أن عدم الامتثال لإجراءات الصحة و السلامة المهنية يسبب لك الحوادث	30
					تسببت في إصابة زميل لك في حادث عمل	31
					قلة الخبرة له دور في الإصابة بالحادث	32

					33	ضعف صحتك الجسدية يتسبب لك بحادث
					34	مشاكلك الأسرية تؤثر على أدائك لعملك
					35	ممكن ظروف العمل السيئة تسبب لك حادث مهني
					36	تأدية عمالك بشكل سريع يسبب لك حادث مهني
					37	أنت مرتاح في المكان الذي تعمل فيه (الإضاءة- الرطوبة-التهوية- درجة الحرارة)
					38	قمت بخطأ مهني تسبب لك في حادث
					39	تمتاز باليقظة أثناء تأديتك لمهامك
					40	لديك القابلية في حدوث حادث
					41	تتخوف من الوقوع في حادث
					42	تتوقع أن يحدث لك حادث أثناء تأديتك لمهامك
					43	ترى نفسك ميال لارتكاب الحادث
الأمراض المهنية						
					44	تعتقد أنه يوجد من يعاني من أمراض مهنية في المؤسسة
					45	المواد المستعملة في منصب عمالك تشكل خطر على صحتك المهنية
					46	ظروف العمل تسبب لك مرض مهني
					47	تجرى لك فحوصات طبية بصفة دورية
					48	تشكو من آلام الظهر المهنية
					49	تشكو من إصابات جسدية
					50	تعاني من القلق و التوتر أثناء تأديتك لمهامك
					51	تعاني من داء السكري
					52	تعاني من ضغط الدم
					53	تعاني من صعوبة في التنفس في منصب عمالك

						54	تعاني من مرض جلدي ناتج عن منصب عملك
						55	تشكو من مرض في العين
						56	تشكو من آلام في المفاصل نتيجة الجلوس لمدة طويلة في منصب عملك
						57	تعاني من مشكل السمع نتيجة تعرضك للضوضاء بصفة مستمرة
						58	تعاني من أمراض المسالك البولية
						59	منصب عملك يسبب لك التعب و الإرهاق
						60	تعاني من مرض الدوالي نتيجة الوقوف المستمر

استبيان البحث:

طريقة الإجابة ستكون على حسب سلم ليكارت: دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا، بحيث دائما تأخذ درجة 5، غالبا تأخذ درجة 4، أحيانا تأخذ درجة 3، نادرا تأخذ درجة 2 وأبدا تأخذ درجة 1، هذا في الاتجاه الموجب أما الاتجاه السالب فيكون العكس بحيث أبدا تأخذ درجة 5، نادرا تأخذ درجة 4، أحيانا تأخذ درجة 3، غالبا تأخذ درجة 2، ودائما تأخذ درجة 1.

معلومات شخصية:

- الجنس: ذكر أنثى

- السن: أقل من 20 سنة 20-30 31-40 41-50 51-60

- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

- الأقدمية المهنية: 5 سنوات و أقل 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30 أكثر من 30

- الفئة المهنية: منفذ متحكم إطار

- طبيعة العمل: يومي (8سا-16سا) تناوبي (3×8)

- طبيعة العقد: عامل دائم عامل مؤقت

الرقم	العبرة	القياس			الوضوح	
		تقيس	تقيس	لا تقيس	واضحة	واضحة لحد ما غير واضحة
إجراءات الصحة والسلامة المهنية						
01	تقوم المؤسسة بتحليل المخاطر الموجودة في مهنتك	%80	%20		%100	
02	تقوم المؤسسة بأخذ آرائك في تحديد المخاطر التي تتعرض لها أثناء تأديتك لمهامك	%100			%100	
03	تقرض المؤسسة إجراءات الصحة و السلامة المهنية	%100			%100	
04	يوجد متابعة من قبل إدارة المؤسسة حول تنفيذ الإجراءات	%80	%20		%100	
05	تقوم المؤسسة بتنظيم حملات الوقاية الهادفة	%60	%40		%100	
06	تعتمد المؤسسة على أسلوب التحفيز المادي في السلامة المهنية	%60	%40		%100	
07	تمنح المؤسسة حوافز مادية شهرية أو سنوية للعمال الذين يطبقون تعليمات السلامة	%80	%20		%100	
08	يوجد لوائح تعليمية أو ملصقات تبين طرق تنفيذ المهام المسندة للعامل	%100			%100	
09	تطبق تعليمات الصحة والسلامة المهنية	%60	%40		%60	%40
10	توفر لك المؤسسة وسائل الوقاية الفردية	%80	%20		%80	%20
11	تستخدم وسائل الوقاية الخاصة بك	%100			%100	
12	تهتم المؤسسة بصحة و سلامة موظفيها	%60	%40		%100	
13	تدخن أثناء أدائك لمهامك	%60	%20	%20	%100	
14	تمنع المؤسسة التدخين في مكان العمل الخطير	%80	%20		%100	
15	ظروف العمل مناسبة لك في منصب عملك	%80	%20		%100	
16	تسبب لك ظروف العمل السيئة القلق والتوتر	%80	%20		%100	

		%100			%100	تقوم المؤسسة بتكوين العمال حول كيفية تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية	17
		%100			%100	تضع المؤسسة إجراءات و تعليمات خاصة بحالات الطوارئ الممكن وقوعها	18
		%100			%100	تضع المؤسسة نظام تفتيش ورقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية	19
		%100		%20	%80	توجد سياسة الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة	20
		%100		%20	%80	توجد لجنة الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة	21
		%100			%100	تجرى فحوصات دورية لآلات و معدات الإنتاج (صيانة الآلات)	22
		%100			%100	تحرص المؤسسة على تنفيذ قوانين و تشريعات الصحة و السلامة المهنية	23
		%100			%100	هناك اهتمام من طرف المؤسسة بدراسة المواد الخطيرة المستخدمة في موقع العمل	24
		%100			%100	تقوم المؤسسة بالتحقيق في أسباب الحادث مع الأطراف المعنية	25
		%100			%100	المؤسسة توفر لك ظروف عمل آمنة لأداء عملك	26
		%100			%100	منصبك يتوفر على وسائل الإسعافات الأولية بكميات تتناسب مع عدد العمال	27
		%100			%100	عند تعرضك لحادث مهني تصرح به للإدارة	28
حوادث العمل							
		%100			%100	سبق لك وتعرضت لحادث مهني	29
		%100			%100	ترى أن عدم الامتثال لإجراءات الصحة و السلامة المهنية يسبب لك الحوادث	30
		%60	%40		%60	تسببت في إصابة زميل لك في حادث عمل	31
		%100		%20	%80	قلة الخبرة له دور في الإصابة بالحوادث	32

		%100	%20		%80	ضعف صحتك الجسدية يتسبب لك بحادث	33
		%100		%20	%80	مشاكلك الأسرية تؤثر على أدائك لعملك	34
		%100	%20		%80	يمكن لظروف العمل السيئة أن تسبب لك حادث مهني	35
		%100			%100	تأدية عمالك بشكل سريع يسبب لك حادث مهني	36
		%100			%100	أنت مرتاح في المكان الذي تعمل فيه (الإضاءة- الرطوبة-التهووية- درجة الحرارة)	37
		%100			%100	قمت بخطأ مهني تسبب لك في حادث	38
		%100	%40		%80	تمتاز باليقظة أثناء تأديتك لمهامك	39
			%100			لديك القابلية في حدوث حادث	40
		%100			%100	تتخوف من الوقوع في حادث	41
		%100		%60	%40	تتوقع أن يحدث لك حادث أثناء تأديتك لمهامك	42
%10			%20	%20	%60	ترى نفسك ميالاً لارتكاب الحادث	43
الأمراض المهنية							
		%100			%100	تعتقد أنه يوجد من يعاني من أمراض مهنية في المؤسسة	44
		%100			%100	المواد المستعملة في منصب عمالك تشكل خطر على صحتك المهنية	45
		%100			%100	ظروف العمل تسبب لك مرض مهني	46
		%100			%100	تجرى لك فحوصات طبية بصفة دورية	47
		%100			%100	تشكو من آلام الظهر المهنية	48
		%100			%100	تشكو من إصابات جسدية	49
		%100			%100	تعاني من القلق و التوتر أثناء تأديتك لمهامك	50
		%100			%100	تعاني من داء السكري	51
		%100			%100	تعاني من ضغط الدم	52
		%100			%100	تعاني من صعوبة في التنفس في منصب عمالك	53

		%100			%100	تعاني من مرض جلدي ناتج عن منصب عملك	54
		%100			%100	تشكو من مرض في العين	55
		%100			%100	تشكو من آلام في المفاصل نتيجة الجلوس لمدة طويلة في منصب عملك	56
		%100			%100	تعاني من مشكل السمع نتيجة تعرضك للضوضاء بصفة مستمرة	57
		%100			%100	تعاني من أمراض المسالك البولية	58
		%100			%100	منصب عملك يسبب لك التعب و الإرهاق	59
		%100			%100	تعاني من مرض الدوالي نتيجة الوقوف المستمر	60