

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

شعبة: علم اجتماع

رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

**الامن الصناعي الوقائي و دوره في تخفيض حوادث العمل**

دراسة ميدانية لبيئة من عمال بالمؤسسة الوطنية للنفات ENAC/SPA

تحت إشراف الدكتور:

-محمد الطويل

إعداد الطالب:

-الزيغم شرع

السنة الدراسية

2017/2016

## الإهداء

إلى التي تمثل حبي، إلى نعم المربي، إلى التي حلت في ربوع قلبي، إلى التي ألهمتني كل معنى فهمت به دربي، إلى التي سهرت الليالي و ما شكت يوماً قربي، إلى التي أنا لقولها مطيع و لأمرها ملبي، إلى التي أطيعها لأني أرضي ضميري و ربي، إلى التي حملت أنجبت و ربت، إلى التي مهما قلت و فعلت و أهديت فلن أوفي و لو ذكة من ذكات رجلي في بطنها أيام حملي، و لا آه من آهات آلامها يوم إنجابي، و لا دمعة من دموعها يوم حزني، إلى أحق الناس بصحبي و رفقتي، إلى التي... إلى التي... إلى التي...

إليك أُمي الغالية أهدي هذا العمل.

إلى من جد و كد لأعيش، و تعب و سهر لأستريح، إلى الذي صلى و دعى لأنجح و أوفق، إلى الذي لولاه لما أنا الآن أكتب هذه الكلمات، إلى مثلي و قدوتي في الحياة، إلى الذي علمني مبادئ الرجولة و الصبر و التحدي و المثابرة

إلى الذي... إلى الذي... إلى الذي... إليك أبي الغالي أهدي هذا العمل.

إلى الذين شاركوني عطف وحنان ورعاية الوالدين، إلى سندي في صعب الحياة

إخوتي الأعزاء، أخواتي العزيزات .

إلى زهرة البيت ابنتي سمية

إلى حبي الغالي محمد صلاح الدين

إلى كل من يحمل دم العائلة من قريب أو بعيد و كل أفراد العائلة الكبيرة .

إلى أولاد أختي عبد العزيز و محمد و رميساء

إلى اللذين تعذر ذكر أسائهم خوفاً من نسيان أحدهم

أصدقاء طفولتي بلقاسم و الفالح و باحورة.

رفقائي في هذا العمل .

إلى كل اساتدة علم الاجتماع

طويل محمد، قمانه، شرقي، بولعراس، قرليفة، حواطي.....

إلى زملائي في العمل محمد الأمين، رضا، جميلة، سامية

إلى كل طلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم و عمل، إلى كل قسم علم الاجتماع دون استثناء.

إلى اللذين أحببتهم و لم يقدروا حق محبتي. أهدي هذا العمل دليل نبلي معهم .

إلى من لم ترد أسماؤهم على هذه الورقة لأنهم في القلب.

إليكم جميعاً أهدي عملي هذا...

اخوكم الزيفم شرع.

## قائمة الجداول والأشكال

الصفحة	عنوان الجدول
81	جدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن .
84	جدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية
86	جدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.
88	جدول رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية.
82	جدول رقم (5): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاصل الجغرافي .
90	جدول رقم (06): يوضح إعطاء إرشادات الأمن عند التوظيف و علاقتها بوقوع حادث عمل.
92	جدول رقم (7): يوضح الاهتمام بتعليمات الامن الوقائي المعلنة في اللافتات و علاقتها بوقوع حادث عمل
93	جدول رقم (8): يوضح الأقدمية و علاقتها بوقوع الذين سبق و ان وقع حادث عمل
95	جدول رقم (9): يوضح تقديم الارشادات المتعلقة بالأمن الوقائي عند دخول المؤسسة اول مرة و علاقتها بامتلاك معلومات حول تبعات حوادث العمل لدى العمال
96	جدول رقم (10): يوضح الاستجابة للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الوقائي و علاقتها بامتلاك العمال لمعلومات حول تبعات حوادث العمل
98	جدول رقم (11): يوضح استجابة العمال للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن و السلامة وعلاقته بالأسباب الحقيقية لحوادث العمل داخل المؤسسة
100	جدول رقم (12): يوضح العقاب بسبب مخالفات تعليمات الامن و السلامة و علاقته بتطبيق القوانين العقابية دور في خفض حوادث العمل
101	جدول رقم (13): يوضح نوع العقوبة لمخالفة تطبيق قواعد الامن و علاقته بوقوع حادث عمل

103	جدول رقم (14): يوضح علاقة الإهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية و وقوع حادث عمل
104	جدول رقم (15): يوضح علاقة مستوى امتثال العامل في احترام معايير الامن الوقائي و وقوع حادث عمل
107	جدول رقم (16): يوضح علاقة الإهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية و دور الرقابة بالكاميرات في اجبار احترام العمال لقواعد الامن الوقائي
108	جدول رقم (17): يوضح اهمية بيئة العمل في تفادي حوادث العمل.
109	جدول رقم (18): يوضح ظروف و بيئة العمل من حيث المخاطر.
110	جدول رقم (19): يوضح اهمية بيئة العمل في تفادي حوادث العمل علاقة و امتلاك العمال لمعلومات حول تبعات حوادث العمل
111	جدول رقم (20): يوضح بيئة العمل من حيث المخاطر و وقوع حادث عمل .
113	جدول رقم (21): يوضح توفير الادارة للعمال بيئة آمنة من الاخطار و علاقتها بوقوع حادث عمل
114	جدول رقم (22): يوضح حضور العمال لدورات تكوينية متعلقة بالأمن الصناعي الوقائي وعلاقتها بوقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر بيئة مناسبة
116	جدول رقم (23): يوضح الرقابة الدائمة لعمال الامن الوقائي و وقوع حادث عمل
117	جدول رقم (24): يوضح أهمية الرقابة الوقائية و علاقتها بوقوع حادث عمل
118	جدول رقم (25): يوضح الرقابة الوقائية و علاقتها بوقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر بيئة مناسبة

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
79	الشكل رقم 01: يوضح وضع الهيكل التنظيمي
83	الشكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن
85	الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية
87	الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
89	الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية

## فهرس المحتويات

إهداء

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

أ ..... مقدمة البحث

### الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

#### المبحث الأول: أسباب اختيار الموضوع وأهميته

- 1- أسباب اختيار الموضوع ..... 04
- 2- أهمية الدراسة ..... 05

#### المبحث الثاني: بناء إشكالية الدراسة

- 1- تحديد الإشكالية ..... 06
- 2- صياغة الفرضيات ..... 08
- 3- تحديد المفاهيم ..... 09

#### المبحث الثالث: المقاربة السوسيولوجية و الدراسات السابقة

- 1- المقاربة السوسيولوجية ..... 13
- 2- الدراسات السابقة ..... 18

## الفصل الثاني: الأمن الصناعي الوقائي

### تمهيد

#### المبحث الأول: الامن الصناعي الوقائي ومعايير إمتثال العمال لها

- 1- اهم مداخل التي تناولت الامن الصناعي الوقائي.....24
- 2- أهمية الامن الصناعي الوقائي .....25
- 3- مسؤولية الامن الصناعي الوقائي .....27
- 4- برامج الامن الصناعي الوقائي .....35
- 5- إمتثال العمال لمعايير الامن الصناعي الوقائي .....37
- 6- وسائل تحقيق أهداف السلامة و الصحة المهنية .....39

#### المبحث الثاني : بيئة العمل و إرساء ثقافة الامن الصناعي الوقائي

- 1- بيئة العمل و تحقيق اهداف التدريب .....41
- 2- اهمية التربية الوقائية .....42
- 3- إرساء ثقافة السلامة والصحة في مكان العمل وتفعيلها.....43

#### المبحث الثالث: التوعية و الرقابة الوقائية في بيئة العمل

- 1- التوعية الوقائية .....45
- 1-1 مفهوم الوعي الوقائي.....45
- 1-2 أهمية الوعي الوقائي من حوادث العمل: .....45
- 1-3 دور السلوكيات الآمنة في الوقاية من الحوادث والإصابات المهنية .....47
- 2- الرقابة الوقائية .....48
- 1-2 مفهوم الرقابة.....49

2-2 فعالية الرقابة الوقائية.....49

2-3 أهداف الرقابة الوقائية.....51

## خلاصة الفصل

### الفصل الثالث: حوادث العمل

#### تمهيد

#### المبحث الأول : حوادث العمل

1- ماهية حوادث العمل.....53

2- الامراض المهنية الناتجة عن حوادث العمل.....54

#### المبحث الثاني: اسباب حادث العمل و تصنيفها.

1- اسباب حوادث العمل.....54

2- تصنيف حوادث العمل.....59

#### المبحث الثالث: الظروف الذاتية للعمال و دورها في وقوع حوادث العمل و الاثار المترتبة عنها.

1- الظروف الذاتية للعمال و دورها في وقوع حوادث العمل.....60

2- الاثار المترتبة عن وقوع حوادث العمل.....64

#### المبحث الرابع : : النظريات المفسرة لحوادث العمل الوقاية منها

1- طرق حساب حوادث العمل.....65

2 النظريات المفسرة لحوادث العمل.....66

3 الوقاية من حوادث العمل.....68

## خلاصة الفصل

## الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

### المبحث الأول: منهج البحث ومجالات الدراسة

- 1- منهج الدراسة ..... 70
- 2- أدوات جمع البيانات..... 72
- 3- مجالات الدراسة..... 74
- 4- تحديد عينة الدراسة ..... 76

### المبحث الثاني: التعريف بالمؤسسة (المؤسسة الوطنية للقنوات)

- 1 التعريف المؤسسة..... 76
- 2 النشاطات التي تمارسها المؤسسة..... 72
- 3 إحصائيات حوادث العمل المسجلة في مجال الدراسة..... 80

### المبحث الثالث: خصائص العينة و تحليل نتائج الفرضيات

- 7 خصائص العينة..... 81
- 8 تحليل الفرضية الأولى..... 90
- 9 تحليل الفرضية الثانية..... 103
- الاستنتاج العام..... 116

الخاتمة

## مقدمة

إذا تكلمنا عن العمل كمفهوم قديم أو حديث فهو قديم قدم عمر الإنسان عرفه منذ محاولاته الأولى لإيجاد سبل العيش و الاستمرار، فقد بدأ العمل بمراحل بدائية اعتمدت على البساطة و الجهد العضلي، إلى أن تطورت شيئاً فشيئاً، و أصبح العمل ركيزة إقتصادية تهتم لها الدول وبتجند لها قطاعات و تقنيات و موارد بشرية ضخمة تعتمد على النوعية وإحداث المعدات التكنولوجية ومع تزايد وتيرة العمل و التصنيع لا بد أن يكون العامل له الدور الرئيس في التعامل مع الآلات و مخاطرها ومع المحيط العمالي وما يحويه من مشاكل و ضغوطات تجعله يتعرض لحوادث العمل المتنوعة والتي تكون بسبب اخطاء يرتكبها في تعامله مع الآلة أو عدم الإنضباط للقوانين التي ينص عليها عمله لتفادي المخاطر

لذا نجد أن معظم الدول تحاول أن تجند كافة السبل للعمل على راحة العمال و الحرص على نص قوانين من خلالها تحميهم من التعرض للحوادث التي تقع أثناء العمل إلا أنه بالرغم من كل الجهود التي تبذلها الدول للتقليل من ظاهرة حوادث العمل لا تزال المصانع المؤسسات تشهد العديد و المزيد من ضحايا حوادث العمل أي أنه اذا قارنا بين الحوادث بالدول النامية و نظيرتها الدول المتطورة فنجد أن الأولى تشهد أكثر النسب ارتفاعاً في حوادث العمل

ولما ارتأيت في هذا الموضوع من أهمية بالغة، اخترت المؤسسة الجزائرية مجالاً لدراسة هذه الظاهرة فهي كغيرها من الدول تمتلك التقنيات الصناعية التي تشترك الدول باعتمادها، ومن هنا تبرز الأهمية التي يكتسبها البحث في معرفة الأسباب الحقيقية لزيادة هذه الظاهرة بالرغم من أن الدولة الجزائرية وضعت قوانين تهتم بالوقاية والأمن الصناعي من خلال هيئات ومصالح ومديريات متواجدة في المصنع والمؤسسة للرقابة فبدلك يبقى للأمن الصناعي ثقافته الخاصة من شأنها أن تتكامل مع العامل في الحد من حوادث العمل

وللوقوف على دراسة هذه الظاهرة ،وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين، جانب نظري وآخر ميداني و فيما يلي سنورد محتوى هذه الدراسة

الجانب النظري:الذي احتوى على ثلاثة فصول و هي :

الفصل الأول: الذي جاء تحت عنوان البناء المنهجي للدراسة حيث تم التطرق إلى أسباب اختيار الموضوع و أهميته ثم الإشكاليات و الفرضيات المطروحة الى جانب المفاهيم و الدراسات السابقة تليها المقاربة السوسيولوجية.

الفصل الثاني: تناولنا في هذا الفصل ثلاثة محاور ، المحور الاول الوقاية و الامن الصناعي حيث جاء في هذا المحور مفهوم الوقاية و الامن الصناعي و اهم المداخل التي تناولت الامن الصناعي، أهمية الامن الصناعي الوقائي،مسؤولية الامن الصناعي الوقائي،برامج الامن الصناعي الوقائي، إمتثال العمال لمعايير الامن الصناعي الوقائي وسائل تحقيق أهداف السلامة و الصحة

اما المحور الثاني فجاء فيه بيئة العمل و تحقيق اهداف التدريب، اهمية التريبة الوقائية، إرساء ثقافة السلامة والصحة في مكان العمل وتفعيلها

المحور الثالث تناولنا فيه التوعية و الرقابة الوقائية، تحدثنا فيه عن مفهوم الوعي الوقائي، أهمية الوعي، الوقائي في الوقاية من حوادث العمل، دور السلوكيات الآمنة في الوقاية من الحوادث والإصابات

اما الرقابة الوقائية فتحدثنا فيها على مفهوم الرقابة، فعالية الرقابة، أهداف الرقابة

الفصل الثالث: جاء في هذا الفصل الحديث عن حوادث العمل انطلاقا من المفاهيم المرتبطة به ،ثم بعد ذلك أسباب حوادث العمل وتصنيفها الى الظروف الذاتية للعمال و دورها في وقوع حوادث العمل المتمثلة في البيئة الفيزيائية إلى جانب الآثار المترتبة على حوادث العمل و طرق حساب حوادث العمل ثم النظريات المفسرة لحوادث العمل

في الجانب الميداني: الذي احتوى بدوره الفصل الرابع جاء تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية و الذي تم من خلاله تحديد مجالات الدراسة المنهج المتبع في دراسة الموضوع، ثم تم تناول أدوات جمع البيانات المستعملة في الدراسة يليها الإسقاط الميداني لمفاهيم الدراسة حيث تضمنت تفريغ و تحميل النتائج و تفسيرها وصولاً إلى استعراض نتائج الدراسة على ضوء فرضيات الدراسة،

في الأخير الخاتمة جاء فيها ملخص عن الدراسة و إستنتاج عام ثم بعض التوصيات

قائمة الملاحق إحتوت على قائمة المراجع و الإستبيان.

## المبحث الأول: أسباب اختيار الموضوع وأهميته

### 1 أسباب اختيار الموضوع:

#### 1 أسباب ذاتية:

إن من أهم الأسباب التي جعلتني أختار هذا الموضوع لما له من الأهمية البالغة كوني صاحب اختصاص في مجال الأمن و السلامة المهنية لاحظت أن العمال لا يمثلون لقواعد الأمن الصناعي رغم توفير كل وسائل الحماية اللازمة و برامج التحسيس و الارشادات التي تجرى يوميا غير ان هناك حوادث عمل في المؤسسة الجزائرية بصفة عامة و المؤسسة التي تجرى فيها الدراسة بصفة خاصة.

#### 2 أسباب موضوعية

ونظرا لطبيعة التخصص " علم الاجتماع تنظيم وعمل " الذي يفرضه ضرورة العمل الميداني، و الربط بين النظري و التطبيقي في الميدان.

- 1 محاولة معرفة أسباب حوادث العمل
- 2 معالجة أسباب حوادث العمل المؤثرة وتحليلها تحليلا موضوعيا.
- 3 تقديم بعض الحلول التي من شأنها تخفيض من حوادث العمل.
- 4 الوصول بالعامل إلى نوع الأمن المهني
- 5 محاولة مساهمة المؤسسة إلى تحقيق هدف صفر حادث بالمؤسسة.
- 6 تسليط الضوء على زاوية أغفلها كثير من الباحثين.

## 7 أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة بحيث تتناول الموضوع من زاوية أكثر دقة من الناحية السوسيوثقافية

في دراسة ظاهرة حوادث العمل و التي تهدف الى:

- ❖ دراسة الظاهرة من الناحية السوسولوجية.
- ❖ تتبع ظاهرة حوادث العمل و فك اسباب وقوعها .
- ❖ معرفة مدى قدرة على المؤسسة التحكم في عدم وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة.
- ❖ معرفة مدى قدرة العمال إلى اكتساب ثقافة أمنية وقائية.
- ❖ معرفة مدى امثال العمال إلى الالتزام بمعايير الأمن و السلامة
- ❖ معرفة مدى دور التكوين في ترسيخ ثقافة الأمن
- ❖ معرفة دور تطبيق القوانين المتعلقة بالأمن في إكتساب ثقافة الامن.

## المبحث الثاني: بناء الاشكالية

## 1 - إشكالية البحث

مع التطور الصناعي و التكنولوجيا المتسارع في مختلف النشاطات المهنية، إزداد الاهتمام بمجال الأمن الصناعي الوقائي، الذي بات الشغل الشاغل للدول و الهيئات العالمية لما له من دور في حماية العمال و الممتلكات داخل المؤسسة ومحيطها الخارجي، و أصبح يدخل ضمن القوانين التي يجب الالتزام بها في كل مؤسسة، بل و ذهبت اهميته إلى ابعد من ذلك فأصبحت لها معايير علمية عالمية تتبعها معظم المؤسسات بمختلف انواعها سواء من ناحية منتجاتها أو شروط العمل بها التي يجب أن تخضع الى معايير الأمن و السلامة.

زيادة على ذلك فإن المؤسسات تدخل ضمن استراتيجيتها جانب الامن الصناعي الوقائي، في أولى أولوياتها للوقاية من ظاهرة حوادث العمل، و بالرغم من الاهتمام الواسع للوقاية و الامن الصناعي إلا أن حوادث العمل حصيلتها لازالت مرتفعة، بالرغم من التطور التكنولوجي في مجال الأمن الصناعي الوقائي و التي تكبد الدول و المؤسسات خسائر كبيرة جدا "وبحسب منظمة العمل الدولية، يموت سنوياً 2.3 مليون شخص في العالم جراء أمراض وحوادث مهنية في العمل، علاوة على ذلك، يقع يومياً 860000 حادث مهني يترافق مع إصابات، وتقدر التكلفة المباشرة وغير المباشرة للأمراض والحوادث المهنية في العمل بـ 2.8 تريليون دولار في العالم"<sup>1</sup>

هذه الاحصائيات تدل على ان ظاهرة حوادث العمل لها من الأهمية في دراسة كل مسيبتها، التي تؤدي إلى تكرارها بشكل مخيف، لكن اذا نظرنا الى مساهمة المجالات الاخرى في الحد منها أو التقليل منها نجد انها

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org> 2016/12/23

بذلت مجهودات كبرى، سواء من الناحية التكنولوجية التي تطور كل وسائل الوقاية للآلات و وسائل العمل، أما من الناحية السياسية و الاقتصادية في وضع القوانين و الاموال التحفيزية، فان حوادث العمل تسجل ارقاما مرتفعة لكن من الناحية السوسيوولوجية فحوادث العمل لها أبعاد أخرى تساهم في ارتفاعها خاصة في الدول النامية.

اما في الجزائر باعتبارها من الدول النامية، فحوادث العمل تشكل الشغل الشاغل للإحصائيات التي تسجل سنويا مرتفعة رغم كل المجهودات المبذولة في مجال الصحة و الامن الصناعي كما أن الخسائر الناتجة من حوادث العمل ثقيلة جدا حيث ، كشف آخر تقرير قامت به اللجان المختصة على مستوى وزارة العمل والضمان الاجتماعي على مستوى 48 ولاية، على أن حوادث العمل تقتل أزيد من 10 آلاف جزائري من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنويا، فيما بلغ عدد الأمراض المهنية وسط العمال 500 مرض مهني، مما يتسبب في ضياع 15 ألف يوم سنويا.

وأضاف المصدر ذاته أنه بالرغم من القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، إلا أن هذه الحوادث تتسبب في ضياع 15 ألف يوم سنويا، وهي حصيلة ثقيلة تؤثر سلبا على الاقتصاد الوطني ككل، وأغلب هذه الحوادث يعود بالدرجة الأولى إلى غياب ثقافة تأمين مواقع العمل في الجزائر بالرغم من الاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها من قبل الجزائر من بينها الاتفاقيتان رقم 155 و 167 ذات الصلة بالوقاية الصحية والأمن في العمل.

حيث فاقت نفقات حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر حسب ما كشف ذات التقرير 20 مليار

دينار، وهو مبلغ كبير جدا،<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <http://www.cnas.dz> 12/03/2017

من خلال هذه الاحصائيات نجد أن لها دلالة حيث تعكس هذه الظاهرة أبعاد أخرى متمثلة في غياب ثقافة الأمن الوقائي لدى العمال مما يجعل حوادث العمل مرتفعة إذ نحن أمام إشكالية إكتساب العمال لثقافة الأمن الوقائي للتقليل من حوادث العمل، ولهذا يمكن التطرق الى البحث في ما يدفع بالعمال لعدم الامتثال لقواعد و معايير الامن و السلامة من جهة و الى مدى توفير بيئة ملائمة لتفادي وقوع حوادث العمل.

دراسة الاشكالية:

كيف يمكن أن يساهم كل من إمتثال العامل لقواعد الامن الصناعي الوقائي و بيئة صناعية ملائمة في إنخفاض حوادث العمل ؟

ومنه تبتثق الاسئلة الفرعية الآتية

- ❖ هل إمتثال العامل للقواعد الوقائية المهنية دور في انخفاض حوادث العمل؟
- ❖ هل يمكن أن تساهم البيئة الصناعية الملائمة للعمل في انخفاض حوادث العمل؟

## 2 صياغة فرضيات الدراسة:

ومن هذه التساؤلات تم طرح الفرضيات التالية:

○ الفرضية العامة :

- ❖ كل ما كان هناك امتثال لقواعد و معايير الامن الصناعي الوقائي لدى العمال مع توفير بيئة صناعية ملائمة ساهم ذلك في إنخفاض معدل حوادث العمل.

○ الفرضيات الفرعية:

- ❖ امتثال العمال لقواعد و معايير الامن الصناعي الوقائي دور في انخفاض حوادث العمل.
- ❖ توفير بيئة صناعية ملائمة للعمال يمثل إجراء وقائي يساهم في خفض حوادث العمل.

**3 تحديد المفاهيم:****1 مفهوم الأمن الصناعي الوقائي:**

تعرف الوقاية و الأمن الصناعي بأنها مجموعة الأنظمة و الإجراءات و التدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين و الحد من خطر المعدات والآلات على العمال و المنشأة و محاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، و توفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل

كما تعرف الوقاية و الأمن الصناعي بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة و صحة الإنسان، و ذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات و القواعد و النظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة و الحفاظ على الممتلكات من التلف و الضياع.

كما تم تعريف ايضاً بأنها مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل و شروطه من خلال معالجة الأوامر و تحسين بيئة العمل و شروطه، بشكل يوفر تمتع العامل الدائم بصحة بدنية و عقلية و اجتماعية مناسبة،<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>المركز الوطني للمعلومات-السلامة المهنية- الإدارة العامة للتحليل والدراسات-اليمن-ص5

## مفهوم الإجرائي للأمن الصناعي :

هي الجهود التنظيمية و العملية والإمكانات المادية والبشرية التي تبذل من أجل السيطرة على المخاطر المهنية والتقليل من وقوع الحوادث المهنية قدر الإمكان وذلك للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والآلة والمادة

## 2 المفهوم الاجرائي لامثال العمال لمعايير الأمن الصناعي :

هي تلك القواعد و الإرشادات الأمنية و الوقاية التي تضعها الإدارة و مصلحة الأمن للعمال المتمثلة في اللوائح و اللافتات و تجبر العمال على إتباعها في كل مراحل الإنتاج داخل الورشات و أماكن الانتاج الأخرى التي تشكل مصدر بالاضافة الى عمال الادارة بغية تفادي حوادث العمل التي قد تنتج جراء مخالفة هذه القواعد .

## 3 مفهوم بيئة العمل :

ذلك الإطار المعنوي الذي يشكل ذلك الانطباع العام المتكون لدى أعضاء المنظمة أو المؤسسة و المتضمن لمتغيرات عديدة مثل فلسفة الإدارة العليا، و ظروف العمل ونوع العلاقة بين افراد التنظيم<sup>1</sup>

## المفهوم الإجرائي لبيئة العمل:

هي تلك الظروف المهنية الملائمة التي تعمل الادارة على توفيرها من اجل تحقيق أهدافها كالوقاية من أخطار العمل التي تتسبب في حادث عمل و المتمثلة في الوسائل المادية و البشرية من أجلها و مراقبتها بشكل دائم.

1 سلمان مؤيد سعيد-المناخ التنظيمي-المجلة العربية للإدارة- العدد الاول-عمان-1987م ص60

## 4 مفهوم التكوين و التدريب:

هو عملية تعلم و تعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته و التكيف مع ظروف عمله و التكيف لظروف العمل لا يكفي له أن يكتسب المتدرب المهارات الفنية اللازمة لأداء عمله بل لابد من اكتساب عادات اجتماعية جديدة او التخلي عن عادات و اتجاهات قديمة

كما أن التدريب نوع من أنواع التعليم أو اكتساب المهارات و الخبرات و المعارف المختلفة المتصلة بمهنة معينة و لا يقتصر التدريب على العمال الجدد و لكنه يشمل أيضا الملاحظين وقادة العمال و المشرفين<sup>1</sup>

## المفهوم الاجرائي للتكوين و التدريب :

هو مجموع الإنجازات التي يقوم بها العامل في المؤسسة يوظف فيها مهاراته وقدراته لتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة من خلال عمله دون تشكيل أي خطر على نفسه او على زملائه العمال الذي قد ينجر عنه حادث عمل.

## 5 مفهوم حوادث العمل:

يعرفها عويد سلطان المشعان على أنه كل ما يحدث دون ان يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس او الأشياء فلو ترتب عليها إصابة أحد من الناس سميت إصابة<sup>2</sup>

1 احمد احمد حرز الله - علم النفس المهني - دار الشروق للنشر - ط1-2010-عمان - ص31  
2 عويد سلطان المشعان - علم النفس الصناعي - مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع - لبنان - ط1-1994 - ط1 - ص 144

## المفهوم الاجرائي لحوادث العمل :

كل ما يحدث دون ان يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للعامل أو الأشياء و الممتلكات.

يمكن تعريف حادثة العمل من عدة زوايا وذلك حسب اختصاص كل جهة معنية بالحادث، و على هذا الأساس عرفها كل (Sekiou et al) من منظور المتدخلين فيها بصفة مباشرة ،

من وجهة نظر طبيب العمل ، فإنها تعني الحادثة التي ينتج عنها إصابات قد تكون عميقة أو حروق و على الأقصى تؤدي إلى الوفاة، هذه الأخيرة التي يجب إثباتها وتسجيلها بصفة رسمية

أما من وجهة نظر صاحب العمل فإنها تعني الخسارة الاقتصادية لأنها مصاحبة لتضييع وقت العمل الإنتاجي ومصاحبة للتبذير

أما بالنسبة لرجل الوقاية فإن الحادثة الصناعية هي عامل إحصائي و عنصر للدراسة يسمح لنا بإيجاد سبل التقليل منها وتجنب تكرارها إن أمكن

في حين أنها تعني من وجهة نظر المصاب (العامل)؛ المعاناة الجسدية والنفسية؛ وليست التعويضات المقدمة

كفيلة بتخفيف هذه الآلام والخسائر<sup>1</sup>

<sup>1</sup>فاتح مجاهدي-إستخدام سياسة الHSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية -الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية العدد 8- ص24

## المفهوم الاجرائي لثقافة الامن الوقائي الوقائي :

هي جميع الممارسات و السلوكيات الاحتياطية الوقائية الاحترازية التلقائية من الاخطار المهنية الذي يتخذه العامل بصورة متكاملة و مستمرة خلال تأديته لمهامه في المؤسسة نتيجة تشبعه بثقافة السلامة في مكان العمل

## المبحث الثالث المقاربة السوسولوجية:

### 1 نظرية البنائية الوظيفية:

في الحقيقة أن فكرة البناء الاجتماعي ليست فكرة حديثة العهد بل إنها تمتد إلى منتصف القرن التاسع عشر عندما ظهرت في كتابات " مونتسكيو " وحينها ، ظهرت فكرة النسق الاجتماعي على أساس أن مظاهر الحياة الاجتماعية تؤلف فيما بينها وحدة متماسكة متسقة وذلك عندما تحدث مونتسكيو عن القانون وعلاقته بالتركيب السياسي والاقتصادي والدين والمناخ وحجم السكان والعادات والتقاليد وغيرها مما يشكل في جوهره فكرة البناء الاجتماعي<sup>1</sup>

### 1-1 نشوء النظرية البنائية الوظيفية:

يرتبط نشوء النظرية البنائية الوظيفية بالفكر الوضعي اذ كانت النزعة الوضعية منذ بداية القرن التاسع عشر مؤيدة للعلم ومعارضة للميتافيزيقيا التقليدية, إذ أن تأييدها للعلم والمنطق التجريبي كان يستند على فكره الوصول إلى القوانين التي تخضع لها الوقائع والظواهر الاجتماعية. لذا أكدوا على فكرة العلم الطبيعي خاصة

<sup>1</sup>إسماعيل ، زكي ، محمد ، الانثروبولوجيا والفكر الإنساني ، شركة مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع ، جدة ، 1982،

علم الاحياء وأهميته في دراسة المجتمع, فعلم الاحياء يدرس تراكيب ووظائف الكائن الحيواني او النباتي الحي. ومثل هذه الدراسة يمكن الاستفادة منها في تحليل المجتمع البشري الذي هو الاخر يتكون من اجزاء تسمى بالانظمة التي لها وظائف يكمل بعضها البعض الاخر<sup>1</sup>

## 2-1 مفهوم نظرية البنائية الوظيفية:

ينعكس من خلال رؤيتها وتصورها العام لدراسة المجتمع الحديث حيث اعتبرت المجتمع نسقا عاما يشمل مجموعة من النظم الاجتماعية والثقافية وترتبط هذه النظم بطبيعة الأفعال الاجتماعية التي تركز من أجل خدمة الإنسان وقضاء حاجته الأساسية كما أن عملية إتمام هذه الخدمات تتطلب درجة عالية لتربط المشاعر والقيمة والأخلاقيات المشتركة التي تحدث نوعا من التضامن الاجتماعي علاوة على ذلك يركز علماء البنيوية الوظيفية على ضرورة الاهتمام بالثقافة باعتبارها المادة الروحية والعقلية التي ترتبط بالنظم ارتباطا شديدا

### -الفرق بين البنيوية و الوظيفية:-

- 1- البنيوية: تفسر المجتمع والظاهرة الاجتماعية وفقا للأجزاء والمكونات والعوامل المفردة التي يتكون منها البناء الاجتماعي بعيد عن الوظائف هذه الأجزاء والنتائج المتمخضة عن وجودها
- 2- الوظيفية: تفسر الظاهرة الاجتماعية تفسيرا يأخذ بعين الاعتبار نتائج وجودها وفعاليتها بعيدا عن بنائها والأجزاء التي تتكون منها

<sup>1</sup> مولود زايد الطبيب، الثلاثاء، 03 آب/أغسطس 2013 08:35 [www.ejtema3e.com](http://www.ejtema3e.com)

## المبادئ التي تركز عليها النظرية البنوية الوظيفية:

تعتقد النظرية البنوية الوظيفية التي كان روادها كل من هربرت سبنسر وتالكوت بارسونز وروبرت ميرتون و هانز كيرث وسي رايت ملز بعشره مبادئ أساسية متكاملة , كل مبدأ يكمل المبدأ الآخر . وهذه المبادئ هي على النحو الآتي:

1- يتكون المجتمع أو المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجماعة مهما يكن غرضها وحجمها من أجزاء ووحدات مختلفة بعضها عن بعض وعلى الرغم من اختلافها إلا أنها مترابطة ومتساندة ومتجاوبة وحدتها مع الأخرى<sup>1</sup>

2- المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة يمكن تحليلها تحليلًا بنيويًا وظيفيًا إلى أجزاء وعناصر أولية , أي أن المؤسسة تتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية<sup>2</sup>.

3- أن الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة , فكل جزء يكمل الجزء الآخر وأن أي تغيير يطرأ على إحد الأجزاء لا بد أن ينعكس على بقية الأجزاء وبالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغيير الاجتماعي

من هنا تفسر النظرية البنوية الوظيفية التغيير الاجتماعي بتغيير جزئي يطرأ على احد الوحدات أو العناصر التركيبية , وهذا التغيير سرعان ما يؤثر في بقية الأجزاء إذ يغيرها من طور إلى طور آخر<sup>3</sup>.

4- إن كل جزء من أجزاء المؤسسة أو النسق له وظائف بنيوية نابعة من طبيعة الجزء . وهذه الوظائف مختلفة نتيجة اختلاف الأجزاء أو الوحدات التركيبية , وعلى الرغم من اختلاف الوظائف فان هناك درجة من التكامل بينها . لذا فوظائف البنى المؤسسة مختلفة ولكن على الرغم من الاختلاف فان هناك تكاملاً واضحاً بينهما.

<sup>1</sup> إسماعيل ، زكي ، محمد نفس المرجع السابق ص 230

<sup>2</sup> إسماعيل ، زكي ، محمد نفس المرجع السابق ص 230

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 235

- فمثلا وظيفة المدرس أو الأستاذ في<sup>1</sup> المؤسسة التربوية تختلف عن وظيفة الطالب . ولكن وظائف كل منهما تكمل بعضها البعض , فالأستاذ لا يستطيع أداء وظائفه التعليمية والتربوية دون أن يكون هناك طلبة كما أن الطالب لا يستطيع تلقي العلوم والمعرفة والتربية دون أن يكون هناك مدرس<sup>2</sup> , لذا فالاختلاف والتفاضل في المراكز هو شيء وظيفي للتماسك والتكافل الاجتماعي في المؤسسة التربوية أو التعليمية.
- 5- الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى , والحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية أو حاجات روحية
- 6- الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو وظائف بناءة أو وظائف هدامة.
- 7- وجود نظام قيمي أو معياري تسيير البنى الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة في مجاله. فالنظام القيمي هو الذي يقسم العمل على الأفراد ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه, كما يحدد أساليب اتصاله وتفاعله مع الآخرين . إضافة إلى تحديده لماهية الأفعال التي يكافؤ عليها الفرد أو يعاقب
- 8- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية بنظام اتصال أو علاقات إنسانية تمر عن طريقه المعلومات و الايعازات من المراكز القيادية إلى المراكز القاعدية أو من المراكز الأخيرة إلى المراكز القيادية
- 9- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية بنظامي سلطة ومنزلة. فنظام السلطة في المجتمع أو المؤسسة هو الذي يتخذ القرارات ويصدر الايعازات والأوامر إلى الأدوار الوسطية أو القاعدية لكي توضع موضع التنفيذ , فهناك في النظام أدوار تصدر الأوامر وهناك ادوار تطيعها . أما نظام المنزلة فهو النظام الذي يقضي بمنح الامتيازات

<sup>1</sup>مولود زايد الطبيب نفس المرجع السابق ص 14.

<sup>2</sup>نفس المرجع السابق ص14.

والمكافآت للفاعلين الجيدين, علما بأن الموازنة بين نظامي السلطة والمنزلة هي شيء ضروري لديمومة وفاعلية المؤسسة أو النظام أو النسق<sup>1</sup>

زيادة على المبادئ التي جاءت بها البنائية الوظيفية في تماسك أنساقها الاجتماعية فإن للنظام البيروقراطي دور في الحفاظ على هذه الأنساق المتماسكة لما يفرضه من ضبط اجتماعي من خلال تطبيق القواعد للعاملين او الفاعلين داخل التنظيم بطرق علمية ، وقد هدفت البيروقراطية المثالية إلى وصف الجهاز الإداري للتنظيمات كمؤثر على الأداء والسلوك التنظيمي ، وعزل المتغيرات الاجتماعية والنفسية التي تتزامن أنشطتها مع اكتشاف العواقب التنظيمية لبلوغ النتائج .

اخترنا البنائية الوظيفية كاقتراب سوسيولوجي لهذه الدراسة باعتبار أن المؤسسة الوطنية للقنوات هي بناء إجتماعي يتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائف أساسية فكل جزء يكمل الجزء الأخر وان أي تغيير يطرأ على احد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء الأخرى

<sup>1</sup> إسماعيل ، زكي ، محمد، سبق ذكره ،ص 236

## 2 الدراسات السابقة:

باعتبار أن العلم تراكمي مند بداية الانسان إلى يومنا هذا لا تزال الدراسات قائمة في كل المجالات العلمية و الاكاديمية بصفة خاصة، و نظرا لأهمية الدراسات السابق التي يتطرق اليها كل باحث و التي لها علاقة بموضعه او لها صلة به فهي تثري للباحث افكاره و تنميها و تكسبه رصيد معرفيا في طريقة التعامل معها في عملية بناء الاشكالية فهو من خلال هذه الدراسات قد يتبين للباحث ابعاد اخرى لم يتطرق اليها من سبقه فيسلط الضوء عليها من زاوية اخرى و بأبعاد مختلفة تزيد للعلم افكار و معارف.

## الدراسة الأولى:

و هي بعنوان " الأمن الصناعي الوقائي و أثره على حوادث العمل" من إعداد الطالبة فاطمة

الزهراء ناعم حيث انطلقت بحثها من التساؤلات التالية:

## 1 التساؤل الرئيسي

إلى أي مدى تساهم برامج الامن الصناعي و الوقائي في تخفيض نسبة حوادث العمل؟

و ذلك من خلال الاسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير زيادة مدة التدريب على الامن الصناعي في التقليل من حوادث العمل؟

- ما مدى تأثير تنوع وسائل الوعي الوقائي من حوادث العمل؟

أما الفرضيات العامة فكانت:

تساهم برامج الامن الصناعي الوقائي في التقليل من نسبة حوادث العمل

أما الفرضيات الجزئية فكانت:

- كلما زادت مدة التدريب على الامن الصناعي و الوقاية لدى العمال قلت نسبة حوادث العمل
- كلما تنوعت وسائل التوعية الوقائية حول حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بالمؤسسة قلت نسبة حوادث العمل

أما عينة البحث تم اختيارها بطريقة مقصودة و من اجل جمع البيانات من الميدان إعتد الباحث على الاستمارة التي تم توزيعها على 85 عامل و بمقابلة عددهم و قد توصلت هذه الدراسة الى ضرورة تكوين العمال في خفض حوادث العمل<sup>1</sup>

### تعقيب

من خلال هذه الدراسة تمكنا من الاحاطة بشكل دقيق بموضوعنا و حصر زاوية دراسته التي ركزنا فيها على دور التدريب في خفض حوادث العمل نجد أن هذه الدراسة مكنتنا من ابراز لنا دور التكوين في خفض حوادث العمل و لذلك إختارنا المؤسسة الوطنية للقنوات التي لها برنامج مكثف في عملية التوعية و التحسيس بالمخاطر المحيطة بالعمال و التي هي مصدر وقوع حوادث العمل

### الدراسة الثانية:

و هي بعنوان " إدارة الجودة الشاملة و دورها في التقليل من حوادث العمل" من

اعداد الطالب حامدي عبد الحق حيث انطلق بحثه من التساؤلات التالية:

#### 1 التساؤل الرئيسي

كيف تقلل إدارة الجودة الشاملة من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية ؟

<sup>1</sup>الطالبة فاطمة الزهراء ناعم- الامن الصناعي الوقائي و اثره على حوادث العمل-دراسة ميدانية بمؤسسة سونالغاز ولاية الجلفة-رسالة ماجستير في علم الاجتماع-تخصص تنظيم وعمل الديناميكية الاجتماعية و المجتمع 2014

حيث تفرعت ثلاث تساؤلات فرعية مرتبطة بجزئيات الجودة الشاملة و تتمثل تلك التساؤلات في الآتي:

- كيف يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية ؟
  - كيف يُتمكّن التدريب على الجودة على استعمال العمال وسائل الوقاية في المؤسسة الجزائرية ؟
  - كيف يُفعل إشراك العمال لأجل تحسين الظروف الذاتية للعمال في المؤسسة الجزائرية ؟
- أما الفرضيات العامة فكانت:

تستند إدارة الجودة الشاملة إلى اجراءات محددة ،الغرض منه التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية.  
أما الفرضيات الجزئية فكانت:

- يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية.
  - يمكن التدريب على الجودة العمال على استعمال وسائل الوقاية في المؤسسة الجزائرية.
  - إشراك العمال يُحسن في الظروف الذاتية لعمال في المؤسسة الجزائرية.
- أما عينة البحث فقد تم اختيار عينة الكرة الثلجية و من اجل جمع البيانات من الميدان استعان الباحث الاستمارة التي تم توزيعها على 35 عامل و قد توصلت هذه الدراسة الى إدارة الجودة الشاملة و دورها في التقليل من حوادث العمل و ذلك من خلال التحسين المستمر في بيئة العمل و أمية التدريب على الجودة على استعمال العمال وسائل الوقاية وكذلك اشراك العمال في تحسن الظروف الذاتية للعمال في المؤسسة الجزائرية<sup>1</sup>

1-حامدي عبد الحق - إدارة الجودة الشاملة و دورها في التقليل من حوادث العمل - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- رسالة ماجستير في علم الاجتماع-تخصص تنظيم وعمل- 2015

**تعقيب**

من خلال هذه الدراسة تمكنا من الاحاطة بشكل دقيق لموضوعنا و حصر زاوية دراسته التي ركزت على دور التدريب في خفض حوادث العمل وحدنا أن هذه الدراسة مكنتنا من إبراز دور ادارت الجودة الشاملة في خفض حوادث العمل و لذلك ركزنا على المؤسسة الوطنية للقنوات التي لها برنامج إدارة الجودة الشاملة زيادة على معايير الإيزو في الأمن الصحة و البيئة

**الدراسة الثالثة:**

و هي بعنوان " علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيكية في البيئة المهنية -دراسة تشخيصية- "من اعداد د , لونيس علي و أ صحراوي عبد الله جامعة سطيف الجزائر حيث انطلق بحثهم من التساؤل لتالي

**1 التساؤل الرئيسي**

هل هناك علاقة بين العوامل الفيزيكية و حوادث العمل في البيئة المهنية؟

**2 الفرضية العامة:**

للظروف الفيزيكية علاقة بوقوع حوادث العمل في البيئة المهنية

**الفرضيات الجزئية:**

الفرضية الجزئية الأولى : للإنارة علاقة بوقوع حوادث العمل في البيئة المهنية

الفرضية الجزئية الثانية : للغبار علاقة بوقوع حوادث العمل في البيئة المهنية

الفرضية الجزئية الثالثة :للأرضية علاقة بوقوع حوادث عمل في البيئة المهنية

الفرضية الجزئية ال ا ربعة :للضوضاء علاقة بوقوع حوادث العمل في البيئة المهنية

الفرضية الجزئية الخامسة :للتهوية علاقة بوقوع حوادث العمل في البيئة المهنية

لقد أجريت هذه الدراسة بشركة الاسمنت بعين الكبيرة ولاية سطيف ، و تم اختيار أف ا رد العينة بشكل

قصدي أي انه تم التركيز على العمال المتواجدين في بيئة مهنية تتضمن متغيرات الدراسة . و كان عدد افراد

العينة

المدرسة 50 عاملا و قد توصلت هذه الدراسة الى:

أن للظروف الفيزيائية في ميدان العمل لها أهمية كبيرة جدا ، و لا يجب إهمال هذا المتغير من طرف المسؤولين

عند صياغة سياسة منظماتهم ، مصانعهم و وحدات الإنتاج لديهم لان هذه الظروف بقدر ما تعتبر لدى

الجميع على أنها عنصرا أساسيا من عناصر نجاح العملية الإنتاجية و تحقيق الأهداف المسطرة بقدر ما هي

كذلك متغير ذو اتجاهين للوقوع أو عدم الوقوع في حوادث عمل في البيئة المهنية<sup>1</sup>

### تعقيب

من خلال هذه الدراسة تمكنا من الإحاطة بشكل دقيق لموضوعنا و حصر زاوية دراسته التي ركزت

على علاقة الظروف الفيزيائية بوقوع حوادث العمل في البيئة المهنية في خفض حوادث العمل نجد أن هذه

الدراسة مكنتنا من إبراز أهمية البيئة المحيطة بالعامل المتمثلة في الظروف الفيزيائية و تأثيرها في خفض حوادث

العمل و لذلك ركزنا على المؤسسة الوطنية للقنوات أيضا التي بها بيئة ملائمة نوعا ما.

<sup>1</sup>لونيس علي و صحراوي عبد الله- علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية -دراسة تشخيصية-مجلة العلوم الانسانية و

الاجتماعية-عدد خاص الملتقى الدولي حول معاناة العمل

## الفصل الثاني: الأمن الصناعي الوقائي

### تمهيد

#### المبحث الأول: الأمن الصناعي الوقائي ومعايير إمتثال العمال لها

- 1 أهم مداخل التي تناولت الامن الصناعي الوقائي
- 2 أهمية الامن الصناعي الوقائي
- 3 مسؤولية الامن الصناعي الوقائي
- 4 برامج الامن الصناعي الوقائي
- 5 إمتثال العمال لمعايير الامن الصناعي الوقائي
- 6 وسائل تحقيق أهداف السلامة و الصحة المهنية

#### المبحث الثاني : بيئة العمل و إرساء ثقافة الامن الصناعي الوقائي

- 1 بيئة العمل و تحقيق اهداف التدريب
- 2 اهمية التربية الوقائية
- 3 إرساء ثقافة السلامة والصحة في مكان العمل وتفعيلها

#### المبحث الثالث: التوعية و الرقابة الوقائية في بيئة العمل

- 1 التوعية الوقائية
- 1-1 مفهوم الوعي الوقائي
- 2-1 أهمية الوعي الوقائي من حوادث العمل
- 1 3 دور السلوكيات الآمنة في الوقاية من الحوادث والإصابات المهنية
- 2 الرقابة الوقائية

1-2 مفهوم الرقابة

2-2 فعالية الرقابة الوقائية

2-3 أهداف الرقابة الوقائية

خلاصة الفصل

## تمهيد

تعتبر الموارد البشرية المؤهلة و المدربة المورد الأهم على الإطلاق في كل منظمة، بل هي في حقيقة الأمر هي عصب العملية الإنتاجية ومحركها الأساسي، ومن ثم فإن العناية بتلك الموارد البشرية والمحافظة عليها وتوفير الأمن اللازم لها أثناء أداء عملها، سواء ضد الأخطار والحوادث في الأعمال الناجمة عن استخدام الآلات والمكينات أو ضد الأمراض والأضرار الصحية الناجمة عن طبيعة العمل و الحوادث المنجزة عنه، كلها تعني في النهاية المحافظة على إحدى أهم ثروات المؤسسة، و تعتبر مهمة الحفاظ على الموارد البشرية وحمايتها من الاخطار من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في أي منظمة.

إذ تسارعت الدول في إصدار القوانين و التشريعات في هذا المجال، كما لم يتوان الباحثون و المفكرون في دراستهم و تحليلهم في دعم المؤسسات لحماية العامل، أما على مستوى المؤسسة الصناعية فقد ظهر هذا الاهتمام في وضع قسم أو إدارة خاصة بالصحة و السلامة المهنية تتكفل بكل ما يتعلق بها و السهر على الحفاظ عليها.

و سبب الإهتمام المتزايد في هذا المجال، هو الآثار الإنسانية، الاجتماعية و الاقتصادية المترتبة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، و التي تؤثر في النهاية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، و على كفاءة الإقتصاد الوطني لأي بلد، زيادة على الأعباء الاسرية للعامل و فقدان طاقات بشرية مهمة

## المبحث الاول: الأمن الصناعي الوقائي

## 1 - اهم المداخل التي تناولت الامن الصناعي:

## 1-1 طب الصناعات والصحة المهنية

و يناقش هذا العلم الأمراض الناتجة عن التعرض للمخاطر الكيميائية (مثل التسمم بالفلزات والعناصر الثقيلة و أبخرتها و الغازات) و كذلك مخاطر التعرض للمؤثرات الفيزيائية مثل. الضوضاء و الاهتزازات و الاضاءة و الحرارة و ما ينتج عن التعرض للمخاطر البيولوجية الأخرى.

## 1-2 علم الصحة المهنية

و هو العلم الذي يهتم بتقييم بيئة العمل من المخاطر و تحديدا طرق أخذ العينات المختلفة. و حساب درجات التركيز الغازات و الأتربة و الملوثات. و شدة مستويات الضوضاء و الاضاءة و الحرارة. تمهيدا لاقتراح أسلوب الوقاية المناسبة للحد من هذه المخاطر على بيئة العمل<sup>1</sup>

## 1-3 علم الهندسة الصحية المهنية أو الصناعية

و يهتم هذا العلم بمحاولة الإتياط من وقوع حوادث عمل أو ما يسمى بالأمان الصناعي وهو يناقش في الأساس علاقة الانسان بألة و التناغم بينهما.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> زكرياء طاحون- السلامة و الصحة المهنية -شركة ناس للنشر\_ ط 1، 2006 -ص276

<sup>2</sup> نفس المرجع - ص276

**1-4 علم الاجتماع المهني.**

و هو العلم الذي يدرس سلوك الإنسان في العمل باعتبار أن المصنع مجتمع و العامل فردا في هذا المجتمع و لان الصحة تعني اكتمال السلامة بدنيا و عقليا و اجتماعيا فان التوفيق بين العامل و عمله و بينه و بين زملائه هو احد اهداف الصحة المهنية الحديثة و من مجالات علم الاجتماع المهني . دراسة الاتجاهات نحو-العمل - وظروف العمل - و الادارة - و العلاقة بين الزملاء في المصنع<sup>1</sup>

**2 - أهمية الامن الصناعي الوقائي**

لأمن الصناعي الوقائي أهمية كبيرة داخل المؤسسة نذكر منها :

**2-1 تقليل تكاليف العمل:**

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجني المنظمة الكثير من التكاليف المادية و المعنوية متضمنة في التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم، و كذلك تكلفة تعطل العمل.<sup>2</sup>

**2 2 توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر:**

إن إدارة المؤسسة مسؤولة على توفير المكان المناسب للحد من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم. إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي و من ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار الاجتماعية الناجمة عن الحوادث و الأمراض المهنية.

<sup>1</sup> زكرياء طاحون- السلامة و الصحة المهنية- نفس المرجع - ص276

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق - ص277

إن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، و إنما تمتد آثارها الى العاملين داخل المنظمة<sup>1</sup>

وكذلك الزائرين إليها

### 2 3 توفير النظام العملي المناسب:

يتم توفير نظام العمل من خلال توفير الأجهزة و المعدات الوقائية و استخدام السجلات النظامية حول أية

إصابة أو حادث و مرض مهني

### 2 4 تدعيم العلاقة الإنسانية بين الادارة و العاملين:

تخلق الإدارة الجيدة للسلامة و الصحة المهنية و السمعة الجيدة للمنظمة إتجاه المنافسين، هذه السمعة

ينتج عنها استقطاب الفرد الكفؤ و الإحتفاظ بأفضل الكفاءات<sup>2</sup>.

3 معرفة أسباب الحوادث و تحليل هذه الأسباب و يتم ذلك عن طريق وصف الحادثة وكيف وقعت، هذا

بالإضافة الى بعض العمال.

4 التأكد من سلامة الآلات و ذلك بفحصها فحوصا دوريا.

5 معاينة الظروف الفيزيكية للعمل و تحسين هذه الظروف بصورة مستمرة.

6 تلقين العمال مبادئ الوقاية من الإصابات أثناء العمل.

7 الإهتمام بالإختيار المهني للعمال.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> زكرياء طاحون- السلامة و الصحة المهنية- نفس المرجع - ص279

<sup>2</sup> وسيم إسماعيل الهابيل وعلاء محمد حسن عايش-تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين-مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد العشرون ، العدد الثاني- ص93

**3 مسؤولية الامن الصناعي**

بناء على الأهمية التي توليها المؤسسة لمجال الصحة والسلامة المهنية فإن مسؤوليتها هي مسؤولية كل فرد

داخل المؤسسة، وهي مسؤولية عدة جهات خارجها كالدولة، النقابات وغيرها من

الهيئات. و نخص بالذكر ما يلي:

**1- العمال:**

هم أول المعنيين بمسألة الصحة و السلامة المهنية، لأنها تعني حياتهم. ومسؤوليتهم في هذا المجال تتحدد عن طريق تحديد واجباتهم و حقوقهم كما يلي<sup>2</sup>:

**1 1 واجبات العمال:**

مسؤولية الصحة و السلامة المهنية، تفرض على العمال عدة واجبات أهمها:

أ- احترام و تطبيق التعليمات و القواعد و القوانين المنصوص عليها في المؤسسة.

ب- اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لحماية صحتهم و سلامتهم.

ج- عدم تعريض صحة و سلامة العمال الآخرين للخطر، وإجراء الفحوص الطبية المنصوص عليها في قوانين

المؤسسة.

د- الإبلاغ عن الأخطار الملاحظة مهما كان نوعها.

هـ - معرفة برامج الوقاية و طرق تطبيقها.

و - التنسيق و التعاون مع مشرف الصحة و السلامة للجنة و مع مفتش العمل.

<sup>1</sup> طارق كمال \_ علم النفس الصناعي و المهني \_ مؤسسة شباب الجامعة للنشر - الإسكندرية- ط1 سنة 2007 ص158

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص648

**1 2 حقوق العمال :**

كما للعمال واجبات اتجاه مسؤولية الصحة و السلامة المهنية، فان لهم حقوقا. و نشير إلى أن حقوق

العمال لم تعط لها الأهمية إلا حديثا، خاصة في الدول الصناعية. و أهم هذه الحقوق ما يلي:

- أ -الحق في ظروف عمل صحية و آمنة تضمن صحة و سلامة العمال.
- ب -الحق في خدمات التدريب، التعليم، النصائح و الإشراف المناسب.
- ج -حق الاستفادة من طب العمل، و تقاضي الأجر الخاص بفترة الغياب عن العمل عند إجراء الفحوص الطبية.
- د -حق المشاركة في كل ما يتعلق بمجال الصحة و السلامة المهنية، سواء تعريف الأخطار، أو الوقاية منها أو تقديم اقتراحات...الخ.
- هـ -حق العامل في رفض العمل، و أن لا يمارس عملا يرى أنه يعرض صحته و سلامته و صحة و سلامة الآخرين للخطر.

و -حق العامل في التقاعد الوقائي، إذا كان الاستمرار في عمله يشكل خطورة على حياته.

ز -حق العامل في العودة إلى العمل و إعادة تأهيله بعد تعرضه لإصابات ألحقت ضررا بصحته.

و في ما يلي تفصيل لبعض الحقوق، و ذلك لأهميتها بالنسبة للعامل من جهة، و لأنها توضح التطورات الحاصلة في هذا المجال من جهة أخرى.<sup>1</sup>

**1-3 حق المشاركة :** تعد المشاركة في مجال الصحة و السلامة المهنية من الحقوق الحديثة، إذا كان يعتقد في

السابق أنها مهمة مقتصرة على صاحب العمل فقط، إذ عليه توفير السلامة في أماكن العمل. لكن مع<sup>1</sup> مرور

<sup>1</sup> Gerard Philippe Réhayem, **Supervision et gestion des ressources humaines**, 2éme éd, paris, 1997, p: 206

الوقت و تطور القوانين و التشريعات تغيرت المفاهيم و أصبح للعامل الحق في تعريف الأخطار و الكشف عنها و كذا محاربتها<sup>2</sup>.

الخاص بالصحة (Saskat chewan) ففي كندا، بعد صدور قانون 1972 عن السلامة المهنية، أصبح للعامل الحق في التعريف بالأخطار المهنية، و كذا المشاركة في وضع برامج الوقاية منها، و لتأكيد هذا الحق أكد القانون على تأسيس لجان مشتركة للصحة و السلامة المهنية، تضم العمال و أصحاب العمل في المؤسسات التي تحتوي على أكثر من 10 عمال.

أما في اليابان لم يتطور الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية، نتيجة الاعتقادات الاجتماعية التي كانت سائدة، و التي دفعت العمال إلى الاعتقاد أن الخطر هو جزء من العمل، و أن العمل مقدس و لا يجوز الاعتراض. أما بعد سنة 1972 ، سمح القانون الصادر بتغيير الاعتقادات و الأفكار و تحفيز العمال على الإعلان عن الأخطار الموجودة و منح العلاوات للعمال الأقل ارتكابا للحوادث<sup>3</sup>.

**4-1 حق الرفض:** من حق أي عامل التوقف عن العمل دون عقوبة، و رفض القيام بأي عمل يعتقد أن ممارسته يعرض صحته و سلامته و من حوله للخطر. و عملية ممارسة هذا الحق تمر بالمراحل التالية:

-الإبلاغ عن الخطر: أول خطوة هي إبلاغ العامل عن وجود الخطر و عن رفضه لممارسة عمله، للمشرف

المباشر أو ممثل السلامة أو عضو من اللجنة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>Gerard Philippe Réhayem, *op.cit* p: 207

<sup>2</sup> Lakhdar sekiou, **Gestion du personelles**, édition d'organisation, paris, 1986, p : 451.

<sup>3</sup> *Ibid*, p: 451,452.

<sup>4</sup> Shimon Dolan et Autres, **La gestion des ressources humaines : tendances, enjeux et pratiques actuelles**, 3éme édition, éd. Renouveaux Pédagogique, Paris,, p: 561

أ تحقيق صاحب العمل :يقوم صاحب العمل بإجراء تحقيق في مكان العمل، و إذا قام بإثبات وجود الخطر فإنه يتخذ الإجراءات اللازمة لإزالته. أما في حالة إقراره بعدم وجود الخطر، فإن العامل يقدم شكواه إلى الجهة المسؤولة - خارج المؤسسة - إذ تقوم هذه الأخيرة بمعاينة مكان العمل بوساطة مفتش.

ب قرار المفتش :إذا أقر المفتش بوجود الخطر فإنه يعطي التعليمات بتصحيح الوضعية، أما إذا أكد أنه لا يوجد الخطر فإن العامل يفقد حقه في رفض العمل و يمكنه في هذه الحالة رفع استئناف ضد قرار المفتش إلى الجهات المسؤولة، التي تصدر القرار النهائي غير القابل للتعديل<sup>1</sup>.

ج -حق التقاعد الوقائي :هدف التقاعد الوقائي هو حماية صحة العامل، إذ يمكن للعامل ممارسة هذا الحق و ترك العمل - قبل الوصول إلى سن التقاعد العادي - و هذا في حالة تدهور صحته بسبب المرض، و ممارسة هذا الحق تمر بالمراحل التالية<sup>2</sup>:

د تقديم الشهادة الطبية :يقوم العامل بطلب شهادة طبية من طبيب المؤسسة، هذا الأخير يؤكد في هذه الشهادة سبب سوء صحة العامل، و أن الاستمرار في عمله يؤدي إلى تفاقم حالته الصحية و يعرضه للخطر، و يقوم العامل بتقديم هذه الشهادة الطبية لصاحب العمل.

ه قرار صاحب العمل :يمكن لصاحب العمل أن يتخذ إجراءين :قبول طلب العامل بالتوقف عن العمل، و في هذه الحالة يحصل العامل على تعويضات من الجهة المسؤولة بنسبة معينة من أجره. و يمكن لصاحب العمل نقل

<sup>1</sup> Shimon Dolan et Autres, **La gestion des ressources humaines** P563

<sup>2</sup> Gerard Philippe Réhayem, **op.cit**, P 207

العامل لمنصب آخر وفي هذه الحالة يمكن للعامل الإعراض، و رفع الشكوى للجهة المسؤولة - خارج المؤسسة - التي تقوم بفحصه و تقديم القرار النهائي غير القابل للتعديل.

إضافة لهذه الحقوق، للعامل حقوق أخرى تصنف ضمن الحقوق الحديثة، و التي طبقت في بعض الدول الصناعية المتقدمة و أهمها:

**أ - حق العودة إلى العمل:** هذا الحق يعطي الأولوية للعامل الذي تغيب عن عمله، بسبب الإصابة التي تعرض لها جراء الحادث أو المرض المهني، في العودة إلى عمله إذا كان قادرا على ذلك. و بالتالي فالعامل له حق إعادة دمج في منصبه الأصلي أو توفير له منصب عمل يكافئ عمله الأصلي<sup>1</sup>.

**ب - حق إعادة التأهيل:** حق العامل في إعادة تأهيله، دون شك هو انتصار عظيم للعمال في عالم الشغل، فإعادة التأهيل من الانشغالات الأساسية و الحالية لقوانين الصحة و السلامة المهنية. فهو ينص على أن العامل المصاب الذي تعرض لحادث أو لمرض مهني و ألحق به ضررا جسدي أو نفسي، أفقده القدرة على التكيف الاجتماعي أو المهني يحق له إعادة تأهيله لممارسة عمله. و هذا الحق يكلف المؤسسة و الدولة مبالغ طائلة لتطبيق البرامج الخاصة بذلك، لأنها عبارة عن برامج فردية تعنى باحتياجات العامل

اللازمة لإعادة تأهيله و دمج في العمل. و هذا دليل على تطور نظرة الإدارة للعامل على أنه مورد يمكن الاستثمار فيه و ليس التخلي عنه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Gerard Philippe Réhayem, *op.cit*, P 207

<sup>2</sup> *Ibid*, P 207.

**2- صاحب العمل:** على صاحب العمل واجبات و حقوق مهنية و هي كما يلي:

**1-2 واجبات أصحاب العمل:** على أصحاب العمل عدة واجبات أهمها :

أ- اتخاذ جميع الوسائل اللازمة للتأكد من أن بيئة العمل توفر الصحة و السلامة للعاملين.

ب- اتخاذ الوسائل العلمية و المناسبة لمنع أو تقليل الأخطار في مكان العمل.

ج- توفير الوسائل الكافية للوقاية كالملابس، المعدات....، و تدريب العمال على كيفية استعمالها.

د- إتباع طرق و أساليب عمل تضمن الصحة و السلامة للعمال.

هـ- الإعلان عن القواعد و التعليمات و التوجيهات في أماكن يسهل للعامل رؤيتها و استيعابها.

و- توفير الخدمات الاجتماعية كطب العمل، الوجبات الغذائية الصحية... الخ.

ز- تقديم التدريب، التوجيه و الإشراف المناسب للعمال.

ح- ضرورة تأمين جميع العمال ضد مختلف الإصابات التي تلحق بهم أثناء عملهم، حيث يدفع أصحاب العمل

إلى هيئة التأمين الإجتماعي، نسبة تقتطع من أجر العامل و نسبة تدفعها المؤسسة نيابة عن عمالها<sup>1</sup>.

**2-2 حقوق صاحب العمل :**

لصاحب العمل الحق في التعليم، التدريب و التوجيه الذي يسمح له بإنجاز مسؤولياته بشكل أفضل . كما

له الحق في المشاركة الفردية و الجماعية في وضع القواعد و المعايير و برامج البحث فيما يخص الصحة و السلامة

المهنية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Gerard Philippe Réhayem, *op.cit*, p: 457

<sup>2</sup> *Ibid*, p: 458

**3- أخصائي الوقاية :**

إضافة إلى مسؤولية كل من العمال، أصحاب العمل، فإن لأخصائي الوقاية دور كبير في نجاح المهام الخاصة بالصحة و السلامة المهنية، فمسؤوليته في هذا المجال تفرض ضرورة تميزه بتشخيص الوضعية الحالية لدور أخصائي الوقاية، إذ قام جيبولت (G.Gibeault) بعدة خصائص و مميزات التي يجب أن يكون عليها و توصل إلى وضع الخصائص و المميزات في المستقبل<sup>1</sup> كما يلي<sup>2</sup> :

**1-3 أخصائي الوقاية في الماضي و الحاضر :**

لحد الآن أخصائي الوقاية يعد تقني وقاية و المهام الأساس التي يقوم بها هي :متابعة تحقيق الحادث، إكمال ملاء التقارير، إعداد طرق عمل تضمن السلامة، جمع الإحصاءات، القيام بالتنقيش، تقديم التوصيات، هيكلية برامج الوقاية، توفير المعلومات للإدارة... الخ

**2-3 أخصائي الوقاية في المستقبل :**

نظرا لازدياد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، فأخصائي الوقاية المستقبلي يجب أن يكون:

أ -منشط :يعمل على بعث الحركة في جماعات العمل، و رفع معنوياتها .

ب -إداري: يكون متمكنا من المبادئ الإدارية

ج -صاحب علاقات: يكون متمكنا من إجراء مختلف العلاقات داخل المؤسسة و خارجها.

د -منقذ: القدرة على تسيير الأزمات، اتخاذ القرارات... الخ .

<sup>1</sup> Lakhdar Sekiou, *op.cit*, P: 457 .

<sup>2</sup> *Ibid*, p: 457,458.

## 4 النقابة :

لم تنشأ النقابة لتلبية الحاجات الإجتماعية للعمال و حسب، و إنما هي تعبير عن طبيعة الظروف السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي يمارس من خلالها النشاط اليومي . و هناك من المسيرين من يرى أن مسائل الصحة و السلامة المهنية تعد من مستلزمات الإنتاج و لا دخل للنقابة فيها . أما هذه الأخيرة فإنها ترى أن الإدارة تعمل على زيادة الإنتاج و تحقيق أكبر ربح ممكن على حساب صحة و سلامة العمال، لدى يلجأ إلى تكوين لجنة مشتركة من ممثلي العمال و الإدارة، لدراسة جميع المسائل المرتبطة بسلامة مقومات الإنتاج و خاصة العنصر البشري<sup>1</sup> .

## 5 الدولة :

للدولة مساهمة كبيرة في هذا المجال، فهي التي تقوم بوضع القوانين و التشريعات الخاصة بالصحة و السلامة و بيئة العمل، و القوانين الخاصة بالتعويضات الممنوحة للمتضررين، و هي التي تضع القواعد التقنية التي تنظم عمليات بناء المصانع، مناولة المواد، الصيانة... الخ . و تضع معايير الصحة و معايير بيئة العمل الواجب مراعاتها من إضاءة، تهوية، ضوضاء...، كما تعمل الدولة على تطبيق و متابعة و مراقبة الضوابط التي تضعها عن طريق هيئاتها التنفيذية، كمفشية العمل التي تفوضها عدة صلاحيات لمتابعة المهام الخاصة بالصحة و السلامة المهنية<sup>2</sup> . يمكن القول أن مسؤولية الصحة و السلامة المهنية هي مسؤولية الجميع داخل المؤسسة و مسؤولية عدة أطراف خارجها.

<sup>1</sup> Lakhdar Sekiou, *op.cit*, p: 454

<sup>2</sup> *Ibid*, p: 456.

بعد تعرفنا على مختلف المفاهيم المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية، و قبل تطرقنا لظاهري حوادث العمل و الأمراض المهنية و أثرهما على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، من المهم أولاً معرفة ظروف العمل في المؤسسة الصناعية و أثرها على الصحة و السلامة المهنية، باعتبار ظروف العمل تمهد لنا فهم الوسط الذي يعمل فيه العامل، و الذي يمكن أن يتعرض فيه لأخطار الحوادث و الأمراض المهنية.

#### 4 برامج الأمن الصناعي الوقائي

جرى تصميم برامج كثيرة لزيادة السلامة في العمل، و يشجع كثيرا من هذا البرامج العاملين على التزام سلوك السلامة، بصفة مستمرة (روتينية) و كذلك على التقيد دائما بخطوات إجراءات السلامة إلى وقوع الحوادث. و في حقيقة الأمر بلغت نسبة حوادث الآلات، التي كانت من الممكن تجنبها فيما لو تم اتخاذ جميع الاحتياطات الضرورية، حوالي 75 بالمئة (بووث 1986 ) و تتضمن الاحتياطات التي يجب القيام بها واجبات من قبيل:

- 1 - ارتداء ملابس وقاية مثل النظرات لحماية العينين من الشظايا المتطايرة.
- 2 - توقيت (اغلاق) الآلات و فصل التيار الكهربائي قبل البدء بعمليات الصيانة.
- 3 - وضع أدوات الأمان على أهبة الإستعداد عند توقيف الآلات أو عدم تشغيلها.

و يتم تجاهل هذه الاحتياطات لعدة أسباب فمثلا قد يجهل العمال هذه الأدوات أو الإجراءات بسبب سوء التدريب أو عدم وجوده أصلا. كما أن هذه الاجراءات أو الأدوات ربما تكون مصدر للضيق أو التعب لأنها غير مناسبة للعاملين فأحيانا لايلبس العامل النظارات الوقائية أو القبعات الصلبة لأنها حارة أو تسبب الألم و قد لا يقوم العمال بفصل التيار الكهربائي قبل البدء باصلاح الآلة أو انهم يهملون عملية تشغيل أدوات الحماية

و السلامة لأن هذه الإجراءات قد تقلل من سرعة العمل و الإنتاجية. وأخيرا فإن العاملين يتجنبون أحيانا إجراءات أو خطوات السلامة نظرا لإن معايير بعض جماعات العمل تتناقض مع سلوك السلامة لهذا فإن هدف برنامج السلامة يتمثل في التغلب على مثل هذه العوائق و تشجيع سلوك السلامة في مجال العمل<sup>1</sup>.

و نلاحظ اهتمام معظم البرامج المصممة لزيادة السلامة بتعليم العاملين و تدريبهم أكثر من أي شئ آخر و تحرص معظم الشركات على عقد برامج رسمية تتضمن محاضرات و ورشات تدريب لتشجيع سلوك السلامة و على الرغم من اكتساب العاملين للمعلومات الخاصة بالسلوك والسلامة إلا أن المعرفة –بحد ذاتها- قد لا تترجم إلى سلوك سليم فالعمال يهملون أحيانا استخدام أدوات الوقاية المناسبة. و بخاصة إذا كانت تلك الأدوات تبعث على ضيق أو تسبب التعب، أو تجعل أيضا انتاجهم اقل. و إذا كانت عملية تعليم السلامة غير مستمرة، فقد تجنب العاملون أيضا إجراءات السلامة كنتيجة للإهمال، أو بسبب رغبة في اختصار بعض العمليات (اختصار الطريق). بعبارة أخرى، اذا لم يتم التأكيد على الأهمية المطلقة لإستمرار عملية التفتيش و الفحص فسيهمل عدد من العاملين بعض خطوات التفتيش المستمرة من أجل توفير بعض الوقت لانجاز مزيد من الواجبات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>فارس حلمي- مدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي-دار الشرف للنشر و التوزيع – رام الله (فلسطين) ط1- 1999

ص-606

<sup>2</sup>نفس المرجع -ص607

## 5 إمتثال العمال لمعايير الأمن الصناعي الوقائي

إن حماية العامل من اضطرابات و اصابات العمل تعتبر من المهام الرئيسية الملقاة على عاتق الإدارة. فمن مسؤوليات الإدارة العمل على القضاء على الأخطار و مصادر الإصابات المهنية، و توجيه أهداف الصحة المهنية نحو تهيئة أفضل الظروف لتوفير ما يلي:

- تحقيق أعلى درجة من الصحة الجسمية للعاملين
- مساعدة العاملين على التوافق الاجتماعي في جميع قطاعات العمل
- السيطرة على ظروف العمل الضارة بصحة العمال ووضع السبل للوقاية منها
- حماية العمال من الأخطار الناجمة عن ظروف الصحية السيئة
- إزالة الخطر من منطقة العمل نهائيا
- تقليل الخطر إلى الحد الأدنى إذا لم يتم ازالته نهائيا
- توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال عند استحالة تقليل الخطر.
- توفير الجو المهني السليم: من حيث الاضاءة و الرطوبة و درجة الحرارة المريحة للعمل حتى ولو لأن هذه الأمور لا تتجاوز الحد الذي يمكن إعتباره خطرا على العامل و المنشأة
- تثبيت الأمان و الطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم و الحد من نوبات القلق و الفزع الذي ينتابهم و هم يعيشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات و مواد و آلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتعدد حياتهم و تحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت و آخر لأخطار فادحة<sup>1</sup>.
- كما حددت منظمة الصحة العالمية و مكتب العمل الدولي عام 1950 أهداف الصحة المهنية بأنها:

<sup>1</sup>سامي محسن الختاتنة-علم النفس الإداري-دار حامد للنشر-ط1-2012-ص128

- العمل على تحقيق أعلى الدرجات اللياقة البدنية و النفسية و الاجتماعية للعاملين في كل قطاعات العمل و المحافظة عليها.

- ضمان عدم حرمان العمال من أسباب الصحة بسبب ظروف عملهم<sup>1</sup>
- حماية العمال في عملهم من الأخطار نتيجة عن وجود عوامل تضر بصحتهم.
- إلحاق العامل بالعمل الذي يتلائم مع استعداده البدني و النفسي لتحقيق الإنسجام بين العامل و عمله<sup>2</sup>.
- حماية عناصر الإنتاج من التلف و ضياع نتيجة حوادث العمل، و يشمل الآلات و الأماكن و الأجهزة و المعدات و المواد

- تقليل النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل و الأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل و تدبير من يحل محله و النفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل و مواعيد التسليم
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب و الطرق الآمنة لأداء العمل و أهمية الإلتزام بقواعد السلامة و التي من شأنها تدعيم السلامة و الصحة المهنية و كذلك رفع معنويات العاملين و زيادة ثقتهم بأنفسهم و بالتالي زيادة إنتاجهم

- تخفيض تكلفة الإنتاج و ذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات و مصاريف علاج و نقل و اصلاح و استبدال المعدات و الأجهزة أو المؤسسات التي تتعرض لتلف و الدمار<sup>3</sup>
- و بإختصار فإنه يمكن القول بأن أهداف الوقاية و الأمن الصناعي هو إعادة تكييف العمل بشكل يتلائم مع حالة الإنسان، و الملائمة بين الناس و بين العمل الذي يقوم به. و من هذا المنطلق، يمكن النظر إلى الوقاية و الامن

1 المركز الوطني للمعلومات-السلامة المهنية -مرجع سابق ص6

2 نفس المرجع السابق ص7

3 نفس المرجع السابق ص7

الصناعي على أنهما جوانب لمشكلة واحدة، مما يؤدي إلى إيجاد أساليب متنوعة لمشكلة بيئة العمل. و لا يهتم هذا الإتجاه فقط بحياة العامل كفرد يتنفس و يسمع و يتحرك و يؤثر فيما حوله، و إنما يهتم به أيضا كمخلوق له هدف فيما يعمل و يشعر بالرضا و تحقيق الذات فيما يقوم به من نشاط. و يمكن إجمال الوقاية و الامن الصناعي في هدفين:

1 القضاء على الأمراض و الحوادث المهنية أو الحد منها بقدر الإمكان

2 تحسين بيئة العمل المادية و ظروف الحياة للعمال

و يمكن تحقيق هذين الهدفين عن طريق مجموعة من الوسائل من بينها:

- إصدار القوانين و اللوائح المنظمة لها في هذا المجال.
- القيام بعمليات التفتيش و المتابعة على المستويين التقني و الطبي.
- إنشاء مراكز للسلامة و الصحة المهنية لإعداد الأخصائيين و تقديم الإستشارات
- إقامة الدورات و الندوات، و تدريب العاملين و أصحاب العمل على وسائل تفادي الحوادث و كيفية تقديم العناية و الرعاية الصحية<sup>1</sup>.

## 6 وسائل تحقيق أهداف السلامة و الصحة المهنية

- 1 - تحسين بيئة العمل الفيزيائية: و تشمل انظمة البناء و الإضاءة و الصوت و التهوية و درجة الحرارة المناسبة.

<sup>1</sup>سامي محسن الختاتنة- علم النفس الاداري -مرجع سابق - ص129

2 - تأمين وإنشاء أنظمة الأمن و السلامة التقنية: و تشمل أنظمة الإنذار و الإطفاء التقنية و كذلك أنظمة ووسائل الحماية و أدوات الحماية الشخصية.

3 - المراقبة و التفتيش: و تتعلق باكتشاف الأخطاء المهنية و محاولة السيطرة عليها و اتخاذ الإجراءات و الأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء.

4 - الدراسات و البحوث: يجب توفر الدراسات و البحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث و مدى فعالية الأنظمة ووسائل السلامة

أ.بحوث فنية: دراسة الطرق المؤدية إلى القيام بالعمل بطريقة مثلى تكفل تلافي الوقوع في الاخطاء، و ذلك دراسة مخاطر المعدات و إيجاد الوسائل الوقائية لها.

ب.دراسة إحصائية: دراسة الحوادث و الإصابات و اعداد احصائيات عنها لمعرفة معدل الأصابات و اقتراح أفضل السبل لتجنبها مستقبلا.

ج.التدريب: و يتضمن تنظيم البرامج التدريبية لكافة المستويات حيث تركز على العاملين الجدد، و ذلك لتقوية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة، بالإضافة لمعرفتهم لأهمية تطبيق وسائل السلامة لوقايتها من الأخطار

5 - الإختيار المهني: و يتضمن العناية بإختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خال من الأخطار، يعني ذلك تطبيق قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (السن،الخبرة،...الخ)<sup>1</sup>

<sup>1</sup>وسيم إسماعيل الهابيل وعلاء محمد حسن عايش-تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين-نفس المرجع ص-92-93

## المبحث الثاني: التدريب و التكوين و إرساء ثقافة الصحة و السلامة في مكان العمل

يعتقد بعض خبراء الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية و الأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث و هذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، بحيث تكونت قناعة بذلك لدى المؤسسات الصناعية على إختلاف أنواعها و دليل ذلك أن ما يزيد الشركات الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية تعد للعاملين فيها 80% على برامج تدريب في الأمن الصناعي. و هذا النوع من التدريب يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل و كيفية توقي هذه الأخطار قدر الإمكان. كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع فيها و أسباب تلك الحوادث كما يشتمل البرنامج على كيفية إستخدام أدوات الإطفاء و الإسعافات الأولية و أسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث و نقلهم بسرعة الى المراكز العلاجية المتخصصة بالإضافة إلى كيفية الإتصال بمراكز الإطفاء في حالات حدوث حرائق.

و يبدو أن تنفيذ هذه البرامج التدريبية له كلفة عالية و لكن هذه الكلفة رغم ذلك لا تعد شيئاً مذكوراً بالقياس إلى الخسائر الهائلة التي تنتج عن زيادة معدلات الحوادث<sup>1</sup>

### 1 أهداف التدريب

إن التدريب المهني يهدف إلى أمرين رئيسيين تدريب على العمل بنظم المؤسسة. كما يهدف التدريب المهني إلى أهداف أخرى فرعية تتضمن ما يلي:

<sup>1</sup> محمد شحاتة ربيع - علم النفس الصناعي و الهمني- ط1- دار الميسرة - عمان 2010-ص216

أ ترتيب الأدوات و الآلات و العناية بها في أوقات العمل و في غير أوقات العمل. فمثلا ترتيب الأدوات في مواضعها الصحيحة بعد إلتهاء من العمل يساعد على سهولة تناولها أو الوصول اليها عند الحاجة. و يوفر كثيرا من الجهد الذي يبذل في البحث عنها.

ب. يتدرب العامل على مواطن الخطر في عمله و كيف تقع الحوادث؟ و ما الاحتياطات اللازمة التي يتبعها .

و ما الارشادات التي ينفدها في حالة وقوع الحوادث؟.

ج. يتعلم العامل كيف تشغيل الآلة و كيف يوقفها؟ و ما الأضرار أو المفاتيح التي تتحكم فيها؟ و كيف يشغل

هذه المفاتيح؟ و ما الأخطار المتوقعة من الآلة؟ و كيف يتجنبها؟.

د. يتعلم العامل كيفية صيانة الآلات و استخدامها على الوجه الصحيح الذي لا يؤدي إلى تعطيلها أو سرعة

تلفها ذلك لأن الآلات الصناعة غالية الكلفة.<sup>1</sup>

## 2 أهمية التربية الوقائية

كل الشركات و المصانع لها لائحات معينة في مجال الوقاية من الحوادث و هذه اللوائح قد تكون في صورة

بعض العبارات التي تكتب على الحائط أو على صورة كتب صغيرة تحدد للعامل ما يجب عليه عمله في حالة

الطوارئ.

و من أهم ما يطرح في هذه الكتب: كيف يمكن التعامل مع الآلات بصورة سليمة؟، و كيف يمكن

حماية العين أثناء إجراء عملية لحام؟، و كيف يمكن التعامل مع المادة المتفجرة؟، و غير ذلك من التعليمات التي

تهدف كلها إلى وقاية العامل من أخطار الحوادث.

<sup>1</sup>محمد شحاتة ربيع- مرجع سابق ص 77

و قد اتضح من بعض الدراسات أن معرفة لهذه التعليمات غير كاف لتقليل نسبة الحوادث، و ذلك في الكثير من الحالات يعرف العامل هذه التعليمات و لكنه لا يعمل بها، و يتم ذلك عن طريق ترغيب العامل في تنفيذ هذه التعليمات باستخدام الثواب و العقاب، و ذلك ليلتزم كل عامل بقواعد الوقاية.<sup>1</sup>

### 3 إرساء ثقافة السلامة والصحة في مكان العمل وتفعيلها

تشمل ثقافة السلامة في مكان العمل جميع القيم ، والاتجاهات والنظم، والقواعد والنظم والممارسات الإدارية، ومبادئ المشاركة وسلوك العمل المؤاتية لتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية و مكان يمكن فيه للأشخاص الإنتاج بدرجة عالية من الجودة والإنتاجية. وتقدم اتفاقية السلامة والصحة المهنيين لمنظمة العمل الدولية (رقم 155) إطارا مناسباً لدعم ثقافة السلامة والصحة في العمل.

وتبدأ الوقاية الفاعلة من الحوادث والأمراض المهنية على مستوى المؤسسة ولكنها تتطلب مشاركة واسعة من جانب الحكومات، ومنظمات العمال وأصحاب العمل. وتعد مشاركة العمال وتنفيذ إجراءات تنظيم العمل، وتقديم التدريب والمعلومات للعمال، وأنشطة التفتيش أدوات هامة لتعزيز ثقافة السلامة والصحة. وتنهض إدارة المؤسسة والتزامها بدور رئيسي إذ ثبت أن الشركات التي تتبع نظم لإدارة معايير السلامة والصحة المهنيين تحقق نتائج أفضل من تلك التي تفتقر إلى هذه النظم. وفي هذه الأثناء يكون لمفتشي العمل الحكوميين بدور رئيسي في أنشطة الدعوة والإبلاغ والرصد وكذلك في كفالة الالتزام بالمعايير الرئيسية لمنظمة العمل الدولية على أساس اتفاقيات العمل الآمن لمنظمة العمل الدولية. وقد صادقت 130 دولة عضو تقريبا على اتفاقية بشأن تفتيش

<sup>1</sup> طارق كمال \_ علم النفس الصناعي و المهني--مرجع سابق ص 160

العمل في التجارة والصناعة لعام 1947 (رقم 81 ) مما جعل منها واحدة من أكثر الصكوك مصادقة في

المنظمة و"سبيلا" لتحقيق التعاون التقني وتعزيز ثقافة السلامة والصحة<sup>1</sup>.

وتهيؤ المبادئ التوجيهية الجديدة بشأن نظم إدارة السلامة أداة فريدة (ILO-OSH-MS 2001)

(والصحة المهنتين وقوية لوضع ثقافة مستدامة للسلامة والصحة على صعيد المنشأة والآليات التي تكفل استمرار

تحسين ظروف العمل والبيئة. ومن جانبها، تبذل منظمة العمل الدولية جهدا كبيرا لتحسين تفعيل معايير السلامة

والصحة من خلال وضع نهج متكامل يدرج في خطه الرئيسي جميع وسائل عمله بما في ذلك تحديد المعايير

والقوانين والمبادئ التوجيهية، والتعاون التقني، والتعاون الدولي، والتحليل الإحصائي، ونشر المعلومات، وكذلك

كفالة تنفيذ الدول الأعضاء للصحة والسلامة المهنتين بمزيد من الفعالية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> [www.ilo.org/communication](http://www.ilo.org/communication) 30/03/2017

<sup>2</sup> [ibid.](#)

## المبحث الثالث: التوعية و الرقابة الوقائية

## 1 - التوعية الوقائية

## 1 1 مفهوم الوعي الوقائي

والوعي الوقائي هو القدرة على قراءة العلامات الخفية أو الضعيفة المتأنية من المحيط والذات والتي تنذر بوقوع الخطر، فالوعي الوقائي من منظور نفسي ليس كامنا في رصد الخطر إذا وقع بقدر ما يكون كامنا في رصد علامات الخطر عن بعد حتى يتهيأ المرء لمواجهتها والتعامل معها بنجاح.

فالوعي الوقائي المدرك هو وعى بدرجة احتمال وقوع الخطر أكثر مما هو للسيطرة على الطرق المؤدية إليه لمواجهتها<sup>1</sup>.

أما الوعي الوقائي المشترك وهو الذي يولد اليقظة المشتركة وهو ينتج سلوكيات مشتركة تشكل حماية للمجموعة المتعايشة ، ويمكن أن تؤدي إلى تنظيمات وتقنيات وقائية يستنبطها الفرد ، ويصبح الوعي الوقائي المشترك ثقافة مشتركة تحمي الفرد والمجموعة

## 1 2 أهمية الوعي الوقائي في الوقاية من حوادث العمل:

اقتحمت المنجزات التقنية المصانع في شكل أدوات وآلات وأجهزة ومعدات مما يدعونا ألا نقف موقف المتفرج بدون وعي أو إدراك لحقيقة هذه المنجزات ومن هذا المنطلق كانت حتمية تزويد العاملين بثقافة عن هذه التقنيات لتوعيته بمخاطرها وطرق مواجهتها<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ماهر إسماعيل صبري و أسامة خيرري محمد ، الوعي الوقائي لدى طلاب المدارس الثانوية الصناعية وعلاقته بممارستهم لبعض السلوكيات الخطرة، المجلد الأول- العدد الثالث- يوليو 20 ص139

ويعد الوعي أساساً للوقاية من الحوادث ، فقد نجد مكان عمل مستوفياً جميع شروط الوقاية ، بينما يجهل العاملون فيه طبيعة الأخطار أو الأضرار التي يتعرضون لها ، ومن هنا نجد أنهم يهملون اتباع وسائل الوقاية شيئاً فشيئاً حتى يصبح جو العمل خطراً عليهم ، ويصابون الواحد تلو الآخر بالحوادث أو بالأمراض المهنية. والوعي الوقائي له دور مهم في تكوين جوانب شخصية الأفراد ، وتوعيتهم بمخاطر العمل وأضراره ، وذلك بتعريفهم بطبيعة هذه المخاطر وطريقة ووسائل الوقاية منها؛ وكذلك الحكم على سلوكياته وقراراته التي يتخذها فيما يتعلق بأمور السلامة والصحة المهنية.

كما تتضح أهمية الوعي الوقائي فيما يتعلق بإحصائيات الحوادث حيث تشير الإحصائيات إلى أن أعداد ضحايا الحوادث في الصناعة يفوق كثيراً ضحايا الحروب أثناء الحرب العالمية الثانية ، مما يدل على تدني الوعي الوقائي لدى العاملين ولهذا فقد أوجبت القوانين والتشريعات توعية العمال بأضرار عملهم ومخاطره ، وإرشادهم إلى الوسيلة السليمة لأداء العمل ، والوقاية من هذه الأضرار، وأهمية اتباع تعليمات الوقاية التي توضع لحمايتهم ، والأضرار التي تنجم عن عدم اتباعها.

كما أكدت منظمة العمل العربية على ضرورة وضع وتنفيذ برامج تدريبية مستمرة للعاملين في مجالات بيئة العمل لتطوير خبراتهم العملية ومهاراتهم التقنية بما يتناسب مع المستويات المطلوبة ، وضرورة تنفيذ برامج توعية لتنمية الوعي الوقائي والصحي للعاملين ومختلف فئات المجتمع<sup>2</sup>.

وفي هذا الصدد أكدت منظمة العمل الدولية على أهمية التوعية في مجال السلامة والصحة المهنية ، وأطلقت برنامجاً مركزياً في هذا المجال عام 1999 وركزت على الأشغال والقطاعات الخطرة وعلى مجموعات

<sup>1</sup> <http://www.scienceclub.8m.com/science.htm> 12/02/2017

<sup>2</sup> ماهر إسماعيل صبري و أسامة خيرى محمد نفس المرجع ص140

العمال الذين يتعرضون بشكل خاص للإصابات والأمراض المهنية ، بما في ذلك العمال الضعفاء لأسباب تتعلق بالجنس أو السن وأولئك الذين يعملون في القطاع غير المنظم<sup>1</sup>

كما أكد المعهد العربي للسلامة والصحة المهنية على أهمية تنمية الوعي الوقائي للعمال بالوسائل الإعلامية

المتاحة أو عن طريق الملتصقات والإرشادات للحد من إصابات العمل<sup>2</sup>

### 1 3 دور السلوكيات الآمنة في الوقاية من الحوادث والإصابات

إن سلوكيات الفرد وأفعاله محددة بالجماعات ، ويمثل الضبط الاجتماعي وسيلة اجتماعية أو ثقافية تفرض

عن طريقها قيود منظمة ومنسقة نسبيا على السلوك الفردي بهدف التوصل إلى مسايرة الفعل الفردي للتقاليد

وأنماط السلوك الذي له أهمية في أداء الجماعة ، والضبط الاجتماعي إما أن يكون إيجابيا أو سلبيا ويمثل الضبط

الاجتماعي السلبي التهديد بالعقاب ، أو الجزاءات ، أو رفض الجماعة له ، بينما يعتمد الضبط الاجتماعي

الإيجابي على دافعية الفرد الإيجابية نحو الامتثال أو المسايرة ، ويتدعم هذا النوع من الضبط عن طريق المكافآت أو

الاستحسان والتأييد الاجتماعي .

والسلوكيات السليمة تغرس في الفرد القيم والعادات التي تشجع على اتخاذ التصرفات المناسبة في المواقف

معتمدا على نفسه مع التقدير الكامل والاهتمام بسلامة الآخرين ، ويستطيع العامل أن يتصرف بأمان إذا كان

من حوله يتصرفون بأمان وبطريقة صحيحة ، ويزودونه بالمعلومات الصحيحة والتصرفات

الآمنة لأداء العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/protection> ). 15/03/2017

<sup>2</sup> [http://www.manpower.gov.eg/f\\_health.asp](http://www.manpower.gov.eg/f_health.asp) 15/03/2017

<sup>3</sup> ماهر إسماعيل صبري و أسامة خيرى محمد نفس المرجع السابق ص143

ويرى بعض علماء النفس أن المواقف تظهر من خلال حاجة الفرد ولكنها تعتمد على المعرفة والخبرة ، ولكن ليست كل المعرفة والخبرة تؤدي إلى مواقف مرغوبة وسلوكيات آمنة ، فتقليد الآخرين أمر مرتبط بالسلوك فالعامل الذي يرى غيره من العمال الذين يتفخرون بالسرعة في إنجاز أعمالهم قد تنمي لدى بعض الأفراد مواقف غير مرغوبة تجاه السرعة مما يؤدي إلي محاولة العامل التقليد مما يسبب الحوادث ، ولهذا يجب معرفة السلوكيات السليمة حتى تصبح كأى عمل روتيني يحظى بارتياح العامل ، حتى يسلك سلوكيات وتصرفات طابعها الأمان والسلامة<sup>1</sup>

## 2 - الرقابة الوقائية

لقد أولت التشريعات المعاصرة أهمية بالغة بمسائل الأمان والوقاية من أخطار العمل، ونظرا لأهميتها أحاطتها بحيز كبير ضمن التشريعات العمالية و قوانين الضمان الاجتماعي، و على غرار ذلك وضعت التشريعات على عاتق صاحب العمل التزامات عديدة لتوفير حق العامل في الوقاية و الأمان الصحي . فقد أوضح المشرع الجزائري في المادة الثالثة من القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية و الصحة و الأمان و طب العمل، هذه المادة التي جعلت الوقاية و الأمان الصحي من أهم محاور الحقوق الاجتماعية و الأمنية التي يجب أن يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات من خلال مساهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقة العمل . من هذا المنطلق اهتمت الجزائر كغيرها من الدول و المجتمعات بعملية الرقابة باعتبارها أحد الوظائف والعناصر الأساسية في حماية العامل و تطوير الاقتصاد الوطني<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ماهر إسماعيل صبري و أسامة خيربي محمد -نفس المرجع ص143

<sup>2</sup> القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمان و طب العمل، (ج ر عدد ر 4).

فهي تسعى منذ الاستقلال إلى وضع نظام رقابي مبني على أساليب و آليات علمية مدروسة لضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، انطلاقاً من مبدأ إنه لا يمكن ان تكون هناك تنمية البلاد بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال<sup>1</sup>

## 1-2 مفهوم الرقابة

عرفها فيول بقوله " الرقابة تقوم على تحقيق عما إذا كان كل شيء يسير وفقاً للخطة المرسومة والتعليمات الصادرة والقواعد المقررة، أما موضوعها فهو تبيان الضعف أو الخطأ من اجل تقويمها ومنع تكرارها"<sup>2</sup>، كما أنها تطبق على كل أشياء الناس أفعالهم<sup>3</sup>. إن في هذا التعريف يحاول فيول القول إن الرقابة تحاول إن تتأكد من أن كل الأعمال تسيير وفق الخطة والبرنامج والتعليمات التي تم تحديدها مسبقاً، وهدفها هو محاولة كشف الأخطاء والانحرافات بقصد اقتراح الحلول المناسبة لها ومنع حدوثها مرة أخرى، كما أشار بأن تطبيقها يكون على كل شيء.

## 2-2 فعالية الرقابة

تخضع عملية الرقابة باعتبارها أحد الوظائف الأساسية للإدارة لبعض التوجهات والمبادئ العامة حتى تضمن فعاليتها وتحقق جزءاً من أهدافها<sup>4</sup> نشير إلى ان لعملية الرقابة جوانب سلوكية سواء على الأفراد أو المؤسسات، فالرقابة تؤثر وتتأثر بالسلوكيات الإنسانية التنظيمية لذلك يجب ان يكون نظام الرقابة المتبع هو الرقابة على الأداء

<sup>1</sup> القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، (ج ر عدد ر 4).

<sup>2</sup> إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة. دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص، 415.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص، 415.

<sup>4</sup> زاهد محمد ديري، مرجع سابق. ص. 43.

والعمل حتى يعتبرها العامل أنها سلاح عقاب يتم استخدامها لاعتبارات شخصية باعتبار أن الإنسان يكره ان يراقب ويرفض الرقابة إذا وجد فيها أداة للنقد وعدم التقدير.

وحتى يحدث النظام الرقابي أثره المطلوب لا بد من توفر خصائص ومستلزمات يتم مراعاتها أثناء ممارسة النظام الرقابي ومنها نذكر:

الموضوعية: يجب أن تتسم بالموضوعية وتوضيح أسباب حدوث الخطأ.

المرونة: وهي تصميمها بشكل يتلاءم مع الواقع في حالة حدوث تغييرات في النظام.

ماذا يراقب؟: ما المطلوب مراقبته؟، وما هي المقاييس المستعملة ونقاط المراقبة وتحديد الأهداف للمراقب والمراقب؟.

السرعة: في اكتشاف الانحرافات قبل تسببها في المشاكل التي قد تحدث.

الوضوح: لدي الشخص الذي يراقب وما هو المطلوب منه.

الشمولية: حتى لا يقتصر المراقب على نقاط ويتجاهل أخرى.

الملاءمة: النظام الرقابي لطبيعة نشاط المؤسسة والطاقات الأفراد.

الاقتصادية: ان يكون العائد من المراقبة أكثر مما ينفق عليها من جهة والوقت ومال.

الاعتبار الإنساني: لا بد من مشاركة المنفذين في وضع المعايير الرقابية وتنمية الرقابة الذاتية وإعطائهم أدوات رقابية تمكنهم من معرفة أدواتهم معرفة صحيحة.

الدورية والاستمرارية: يجب ان تكون دورية ومستمرة، حيث يكون بالشكل التالي:

. قبل التنفيذ (بأعداد النظام الرقابي وتجهيزه)

. أثناء التجهيز (لتحديد الانحراف وتصحيحه). بعد التنفيذ لتقييم النتائج والتصحيح في المستقبل وبهذا يكون

النظام الرقابي أقرب لتحقيق الأهداف المسطرة<sup>1</sup>.

## 2-3 أهداف الرقابة

الهدف الأول من عملية الرقابة هو خدمة الإدارة ومساعدتها في ضمان إن الأداء يتم وفق الخطط الموضوعة ولكن

هناك عدة أهداف جانبية أخرى نذكرها فيما يلي:

- توجيه التصرفات اللازمة لتنفيذ الخطط.

- المساعدة في التخطيط وإعادة التخطيط.

- تخفيض مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.

- تحديد مراحل التنفيذ ومتابعة التقدم.

- تحقيق التعاون بين الوحدات والأقسام التي تشارك في التنفيذ<sup>2</sup>.

## خلاصة الفصل

يعتبر الامن الصناعي الوقائي من الموضوعات الحيوية و الاستراتيجية للمؤسسة في برنامجها لتحقيق اهدافها

و الحفاظ على موردها البشري و المادي و ذلك من خلال التوعية و تكوين العمال في مجال الامن الصناعي و

غرس و تكريس ثقافة الامن الصناعي لدى العمال من خلال وسائل و اجهزة الرقابة و القوانين و اللوائح التي

تمتلكها المؤسسة لتجنب حوادث العمل التي تكلف المؤسسة خسائر مادية و بشرية معتبرة.

<sup>1</sup> زاهد محمد ديري، مرجع سابق، ص.45

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص.16-17.

## الفصل الثالث: حوادث العمل

### تمهيد

#### المبحث الأول : حوادث العمل

- 1- ماهية حوادث العمل.
- 2- الامراض المهنية الناتجة عن حوادث العمل

#### المبحث الثاني: اسباب حادث العمل و تصنيفها.

- 1- اسباب حوادث العمل.
- 2- تصنيف حوادث العمل.

#### المبحث الثالث: الظروف الذاتية للعمال و دورها في وقوع حوادث العمل و الاثار المترتبة عنها.

- 1 - الظروف الذاتية للعمال و دورها في وقوع حوادث العمل.
- 2 - الاثار المترتبة عن وقوع حوادث العمل

#### المبحث الرابع : : النظريات المفسرة لحوادث العمل الوقاية منها

- 1- طرق حساب حوادث العمل
- 2 النظريات المفسرة لحوادث العمل
- 3 القاية من حوادث العمل

### خلاصة الفصل

## تمهيد

تعتبر حوادث العمل من بين الظواهر التي تؤرق الباحثين و الاقتصاديين لما لها من أثر سواء من الجانب الاقتصادي للمؤسسة او للدولة فهي تكبدهما خسائر مادية و بشرية كبيرة متمثلة في التعويضات و فقدان اليد العاملة زيادة على المشاكل الاجتماعية التي يتعرض لها العامل عند تعرضه الى حادث عمل فقد يسبب له ضرر كبير على صحته سواء بعجزه او بفنائه و في هذا الفصل سنتطرق الى شيء من التفصيل حول حوادث العمل

## المبحث الأول : حوادث العمل و الامراض المهنية

## 1 1 ماهية حوادث العمل :

حسب محمد شحاتي ربيع فإن حوادث العمل هو كل ما يحدث دون ان يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه اضرار تصيب الفرد او الاخرين<sup>1</sup>

-حسب معيار اوشا (OHSAS) فإن كل حادث مهني ينجر عنه ضرر على الشخص او اصابة على الصحية او تنتج عنه وفاة<sup>2</sup>

-اما البازيني Albasini فيعتبره حادث مفاجئ قد يتسبب فيه اي عامل من المؤسسة مهما كانت وظيفته و في أي مكان و ليس له سبب واحد بل هو مجموعة من العوامل المتحددة فيما بينها ينتج عنها حادث عمل<sup>3</sup>

أما المشرع الجزائري فقد تناول مجموعة من التعريفات في القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الصادرة في الجريدة الرسمية

<sup>1</sup> محمد شحاتي ربيع -علم النفس الصناعي و المهني -دار المسيرة -عمان -ط1 2010 -ص209

<sup>2</sup> Norme OHSAS 18001-Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail — Exigences p3

<sup>3</sup> Albasini-les risques professionnel connaissance et prévention-9<sup>ème</sup> édition -paris-1994-p4

المادة 06 من القانون 83-13: كل حادث أدى الى اصابة جسدية وقعت في إطار علاقات العمل بسبب مفاجئ خارجي

المادة 07 من نفس القانون: كل حادث وقع أثناء مهمة خاصة أو دائمة في اطار نشاط العمل

اما المادة 12 من نفس القانون: يعتبر حادث العمل كل حادث وقع أثناء مسافة التنقل إلى العمل أو الرجوع منه و هذا مهما كان نوع الموصلات المستخدمة<sup>1</sup>

## 1 2 الامراض المهنية:

هي الامراض الناتجة عن تفاعلات او ترسبات المواد و الروائح و ما شابهها ، و يكون تحديد انواعها حسب دفتر الامراض المهنية المحدد من طرف الضمان الاجتماعي و وزارة العمل<sup>2</sup>

-هو مرض ناتج عن التعرض إلى ضرر أو خطر متواجد أثناء القيام بعمل معتاد سواء كانت المدة قصيرة أو بعيدة مثل التعرض إلى الضجيج الذي يؤدي إلى صمم مهني و بالتالي مرض مهني

## المبحث الثاني: أسباب حوادث العمل و تصنيفها:

### 1 أسباب حوادث العمل

تختلف أسباب الحوادث تبعاً لمختلف الميادين الصناعية، غير أن الإحصائيات والدراسات في هذا المجال تؤكد بأنه مهما كان نوع النشاط المزاول فإن الحوادث الأكثر وقوعاً تنشأ نتيجة عدة عوامل وتنحصر هذه الأخيرة في سببين رئيسيين:

<sup>1</sup> Loi 83-13 du 2 juillet 1983 relatif aux accidents de travaux et aux maladies professionnelles publie par le journal officiel de la république algérienne

<sup>2</sup> Albasini- op.cit -p4

**1-1 الأسباب المادية:** هي الظروف أو العوامل التي لها كيان ملموس و تؤثر في أداء العاملين<sup>06</sup>، و هي كما يلي:

أ - **الإضاءة:** ليست الإضاءة الجيدة هي تركيز أكبر كمية من الضوء على مساحة معينة، وإنما هي تزويد مساحة معينة بكمية الضوء المناسبة وبالتوزيع المطلوب، و نعني بالتوزيع المطلوب مراعاة انتشار الضوء بحيث لا تكون هناك مساحات قائمة أو في ظلال وأخرى شديدة الإضاءة، لأن ذلك يترتب عليه إجهاد العين نتيجة ضرورة تكييفها تبعاً للدرجات المختلفة من الضوء<sup>1</sup>

يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الافراد في مكان ليس به إضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة % 25 عن الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الافراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضاً أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية<sup>2</sup>

ب - **درجة الحرارة:** إذا تطلبت العملية الإنتاجية استخدام حرارة عالية فإنه يمكن الحصول على جزء منها لتدفئة بقية أجزاء المصنع، أما إذا تطلبت العملية الإنتاجية استخدام الماء البارد لتبريد الآلات أثناء دورانها، فإنه يمكن استخدام هذا الماء بعد اكتسابه الحرارة الكافية لتدفئة المصنع<sup>3</sup>

ثبت من البحوث 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 الافراد في درجة حرارة معتدلة، وكلما قلت درجة الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أنه إذا ا زدت درجة الحرارة أو

<sup>1</sup> فاتح مجاهدي -مرجع سابق ص 25

<sup>2</sup> رمضان عمومن و حمزة معمرى- مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية -الملتقى الدولي حول المعانات في العمل-جامعة الاغواط -عدد خاص ص555

<sup>3</sup> فاتح مجاهدي -مرجع سابق ص 25

قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند حد زيادة عدد الحوادث، وإنما تزيد خطورة الحوادث وشدتها أي أنه في درجات الحرارة العالية جداً أو المنخفضة جداً تكون الحوادث أكثر خطورة ويتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول!

**ج - الغبار و الأتربة:** للتغلب على الغبار الجوي يمكن استخدام وسائل مختلفة مثل استخدام موارد ترشيح قد تكون من الورق أو الألياف أو من المعدن. أما الغبار الصناعي فيمكن معالجته عن طريق حبس الغبار الناتج في أماكن مغلقة وعدم السماح له بالانتشار ثم تجميعه بعد ذلك بوسائل مختلفة، مثل استخدام مرشحات من القماش أو تمرير الهواء الحامل للغبار على رذاذ الماء

**د - الضوضاء:** تظهر آثارها في سرعة تعب الأفراد وفي أعصابهم المتوترة و في عدم الرغبة في العمل. فاهتزاز الآلات المستمر مثلاً يؤدي إلى تقلص الشرايين و ضمور في عضلات اليدين وقد ينشأ عليها في بعض الحالات شلل مهني. كما دلت أبحاث كثيرة أن الضوضاء تنشط الجهاز العصبي وتثيره، وتزيد من سرعة النبض وإفراز مادة (الأدرنالين) التي ترفع من نسبة السكر في الدم مع ارتفاع الضغط، وقد تؤدي الضوضاء إلى إيجاد حالة من الكآبة لمدة طويلة، كما تؤدي إلى الإصابة بالقرحة واختلال في الغدة الدرقية، كما قد تتسبب أيضاً في اختلال عمل القلب نفسه. لذا فمن الضروري أخذ هذا العنصر بعين الاعتبار لتدخله الكبير في وقوع حوادث العمل. كما لا ننس الكهرباء كونها المصدر الأساسي للطاقة في معظم المصانع، فقد دلت الإحصائيات أن الحوادث المترتبة عنها تبلغ حوالي 5%. من مجموع حوادث العمل عامة وعليه، فإن عدم الاهتمام بأي عنصر من العناصر السابقة قد يؤدي إلى حوادث عمل أياً كان مستواها و بالتالي ينبغي مراعاتها.

هـ- **نوع الصناعة:** ترتبط الامراض المهنية و حوادث العمل بصناعات دون غيرها فمثلا الاصابات العالية جدا تكون في المناجم من حيث معدل وقوع الحوادث ومن حيث شدة الحوادث بينما في صناعات اخرى تكون معدلات الحوادث اقل بكثير مثل صناعات السيارات و صناعة الادوات المنزلية ناهيك ان هناك نوعية من الاعمال الاصابات فيها قليلة و لكنها اصابات قاتلة مثل المهن المتعلقة بأعمال الكهرباء<sup>1</sup>

و- **تصميم الآلات:** هناك أنواع من الآلات يعمل عليها عمال المصانع و رغم أن المندسين الذين يقومون بتصميم هذه الآلات يراعون إلى حد كبير شروط السلامة الصناعية و الامن الصناعي. الا ان بعض الآلات تبقى خطيرة بسبب سرعتها الزائدة او وجود أجزاء مكشوفة منها.<sup>2</sup>

## 1-2 الأسباب البشرية: هي السمات والخصائص المتصلة بالفرد، و من أهمها

أ - **العوامل البيولوجية:** فالأفراد ذوو الذكاء المنخفض أكثر تعرضاً للحوادث من ذوي الذكاء المتوسط و المرتفع، و بالتالي فهناك مستوى أو حد أدنى للذكاء يمكّن الفرد من إدراك الخطر الذي ينطوي عليه العمل . كما أن قوة الإبصار عنصر مساهم في حدوث الحوادث، فانخفاض قدرة العامل على الرؤية أو الإدراك يباقي الحواس ترفع إمكانية تعرضه لمخاطر المهنة.

ب - **القلق المهني:** تختلف نسبة وقوع الحوادث من فرد لآخر حسب عوامل بيولوجية ونفسية .ومن الأمراض المهنية الناتجة عن القلق نجد أمراض المعدة والقلب وانخفاض الضغط وسرعة الغضب .والملاحظ أن نسبة القلق

1 محمد شحاتي ربيع مرجع سابق ص211

2 نفس المرجع السابق ص212

عند المرأة العاملة أكبر منها عند الرجل حيث تقدر الأولى % 30.4 و الثانية % 22.1 ، ويرجع هذا إلى استعداد الرجل للتحمل بشكل أكبر من المرأة<sup>1</sup>.

### 1-3 العوامل الإنسانية للحوادث:

تسبب آلات العمل ومعداته وظروف العمل وبيئته نسبة من الحوادث و إصابات العمل ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الافراد أنفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة . ويتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى تعدد إصابات العمل كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى أي انه 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 الافراد وبذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل والإصابات باستبعاد مثل هؤلاء الافراد. ويطلق على تعرض الفرد للحوادث بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل قابلية الحوادث أو الاستهداف أي أن الفرد يكون عرضه للحوادث أكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي وتكوينه النفسي، بسبب أن طبيعة بعض الافراد وخصائصهم تتسبب في وقوعهم في الحوادث وإصابتهم أكثر من غيرهم، ويختلف الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات والخصائص الإنسانية الأخرى<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق ص 25

<sup>2</sup> عمومن و حمزة رمضان-نفس المرجع السابق - ص555

## 2 تصنيف حوادث العمل :

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة نذكر منها:

### التصنيف الاول:

**1 من حيث نوعها:** تصنف الى حوادث مرور، حوادث مناجم، حوادث مصانع، حوادث طائرات، حوادث

خطيرة او غير خطيرة

**2 من حيث نتائجها :** تصنف إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الاشخاص بإصابات مختلفة

كالجروح او الكسور او فقد الحواس أو الاعضاء أو التشوهات المختلفة

**3 من حيث أسبابها:** تصنف إلى حوادث ترجع إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف

ذكائه أو قلة خبرته او عجزه عن ضبط نفسه، و حوادث ترجع الى عوامل مادية كسقوط أشياء على العامل أو

انفجار بعض المواد أو تلف مفاجئ في بعض المواد أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات و قد وجد أن حوادث

الصنف الأول تتراوح نسبتها من 80 إلى 90 % و ان حوادث الصنف الثاني تتراوح بين 10 و 20 % من

حوادث الصناعة و لعل هذا ما يشير إلى أهمية العامل الإنساني و رجحانه في وقوع الحوادث 1

### التصنيف الثاني:

**1 حسب الآثار الناجمة عنها:** و هنا يجب التمييز بين أربعة انواع

- حوادث لا تتضمن اي إصابة و لا يترتب عنها خسائر في الممتلكات المادية
- حوادث بسيطة لا يترتب عليها اصابة لكن ينجم عنها خسائر في الممتلكات المادية

1 كامل محمد ،محمد عويضة-علم النفس الصناعي-ط1-دار الكتب العلمية-بيروت-1996-ص150

- حوادث الاصابات الخطيرة التي تنجم عنها العاهة المستديمة و بتر بعض الاعضاء (عجز كلي او جزئي)
  - الحوادث التي تؤدي إلى الوفاة سواء فور وقوع الحادث أو بعده
- 2 حسب مكان وقوع الحادث (مكان العمل): وهنا يتم دراسة تكرار وقوع الحوادث حسب فروع الاعمال التالية (فرع البناء، المهن الحرة، فرع الصناعة...)
- 3 حسب مركز الإصابة: وهذا يكون حسب تكرار مركز الإصابة و نسبة مساهمة كل مركز أو عضو في إجمالي حوادث العمل فهناك إصابات على مستوى الرأس، العين، الأعضاء العليا، اليدين...<sup>1</sup>
- 4 حسب عمر الضحية و مستوى تأهيله: حيث تتغير نسبة حوادث العمل من فئة الى فئة اخرى<sup>1</sup>

## المبحث الثالث: الظروف الذاتية للعمال و دورها في وقوع حوادث العمل و الآثار المترتبة عنها

### 1 الظروف الذاتية للعمال و دورها في وقوع حوادث العمل

في غالب الاحيان يكون العامل من بين الاسباب التي ينشأ عنها حادث العمل سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة زيادة على العوامل الاخرى المتحددة مع بعضها البعض و من بين هذه الاسباب:

#### 1-1 سن العامل:

السن من الناحية الفزيولوجية هو مؤشر على مرحلة عمرية معينة تعكس معدل النضج النفسي الاجتماعي، الذهني و العقلي و عليه فإن السن عامل مهم جدا لوقوع الحوادث و نوعيتها و معدلاتها، فصغار السن و كبار السن يكونون أكثر استهدافاً للحوادث ممن هم متوسطو السن ، و من خلال ذلك وجد أن

<sup>1</sup> فاتح مجاهدي-مرجع سابق ص24-25

الحوادث تكون شديدة جداً لدى الكبار في السن عنها عند صغار السن و ذلك لأن كبار السن قد اعتادوا الخطر لذلك يكونون أقل حذراً من العمال صغار السن و بذلك يقع لهم هذا القدر من الحوادث<sup>1</sup>

ففي دراسة عن معدل حوادث النقل وجد أن الأفراد الذين يبلغون 24 سنة تقع لهم حوادث بمعدل 30,9 لكل مائة ألف من السكان، و من العمر ما بين 15 - 44 سنة تبلغ نسبة حوادثهم 21,1 و الأفراد الذين يبلغون من العمر ما بين 45-64 بلغت نسبة حوادثهم 25,1 أما من فوق 65 سنة فإن معظمهم تقع لهم حوادث تبلغ نسبتها 50,3 ، كما بينت هذه الدراسة أن الحوادث تكون شديدة جداً لدى كبار السن عنها عند الصغار<sup>2</sup>

أما دراسة Chany & Hanner فتظهر أن الحوادث التي تنجم عنها الوفاة عند البالغين لما فوق 40 سنة تصل إلى 2,5 بينما يكون معدلها لدى البالغين أقل من 40 سن حوالي 1,08 فقط . كما وجد أيضاً نفس الباحثين في صناعات الحديد و الصلب أن الحوادث التي يرتكبها العمال المسنون تفضي إلى الموت أو العجز دائماً و إذا حاولنا أن نفسر ميل كبار السن في أن يكون معدل حوادثهم أكبر من معدل حوادث صغار السن ، فإن هؤلاء الناس قد اعتادوا الخطر ، لذلك يكونون أقل حذراً من العمال الذين لا خبرة لهم (صغار السن) و بذلك يقع لهم ذلك القدر من الحوادث بينما يرى البعض الآخر العكس تماماً و منهم Tiffin الذي يقول " إن العامل الصغير الذي لديه مسؤوليات عائلية قليلة نسبياً يكون أقل حذراً وأكثر ميلاً لأن ينتهز الفرص أكثر من العامل المسن، و عندئذ يتورط في نسبة كبيرة من الحوادث<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان، الصحة العامة و الرعاية الصحية ، دار المعرفة .الجامعية، مصر، 2004 ص 244

<sup>2</sup> عبا س محمود عوض ، سيكولوجية الحوادث ، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1981 ص 43

<sup>3</sup> عبا س محمود عوض ، نفس المرجع ص 44

## 1-2 الخبرة المهنية:

يكسب الإنسان الخبرة وفق محيطه التفاعلي و كم عدد المواقف التي يتعرض لها و التي يستجيب لتأثيرها، ما يؤدي إلى زيادة هذه الخبرة مع تعرض الفرد لفرص التدريب، و مع مرور ، الوقت و زيادة الخبرة و الاحتكاك ينخفض معدل الحوادث . و كما سبقت الإشارة فالخبرة تلعب دوراً كبيراً في الوقوع في الحوادث عند قلبي سنوات الخبرة المحدودة لمعلوماتهم عن الأمان و معرفة الطرق السليمة لأداء العمل و تجنب أخطاره ، وهذا ما تؤيده دراسات هنا -Hana و Chana هاني على العاملين في صناعة الحديد و الصلب حيث وجد أن الإصابات تقل من 77 في اليوم الأول من عملهم إلى 13 في متوسط الأيام الستة التالية، و بعد مدة ستة أشهر إلى عام قلت إلى 0.02 فقط و كما أكد ذلك حيث وجد أن معدلات الحوادث تزيد لدى العمال صغار السن في الثمانية أشهر Vernon الأولى إلا أنه يمكن التغلب على هذه المشكلة و التقليل من عدد الحوادث بالتدريب الجيد، مع أن هناك من يثبت أن الارتباط بين معدلات الحوادث و الخبرة ارتباط منخفض ، و الخبرة ليست مؤثرة في تقليل كل أنواع الحوادث فبعض أنواع من الحوادث أكثر سهولة في التجنب أو الابتعاد قليل عن العمل أكثر من الأنواع الأخرى . فالخبرة إذن ليست وحدها المسؤولة عن حوادث كبار السن فهؤلاء الناس مع خبرتهم التي اكتسبوها طوال مدة عملهم ، و اعتيادهم على الخطر و الألفة ، تجعلهم أقل حذراً ، بل إنه هناك من هم قليلو الخبرة ، و مع ذلك فمعدل حوادثهم منخفض، و مرد ذلك إلى أنهم يدركون هذا النقص فيكونون أكثر حذراً ، و هذا يجعلهم يتجنبون الوقوع في الحوادث<sup>1</sup>

<sup>1</sup>عباس محمود عوض ، نفس المرجع ص 45

### 1-3 الحالة الصحية للمعامل:

إن البنية الجسدية هي رأس مال العامل الأكثر أهمية في القيام بعمل مهما كان سهلاً و بسيط فهو متعب و مرهق و يحتاج إلى السلامة البدنية، و عليه فقد اهتمت كثير من الدراسات بهذه القضية حيث أثبتت الدراسات و الأبحاث أن هناك علاقة بين الحوادث في العمل و الصحة، ففي دراسة قام بها فارمر و تشامبر Farmer & Champer لحوالي 15 ألف حربي و تلاميذ الترسانة البحرية قد وجدوا أن هناك ارتباطاً يبلغ % 30 بين الحوادث الامراض كما وجد نيو بولد-Newbold هذه النسبة تقريباً لعمال صناعيين يعملون في صناعات مختلفة ، و يقارن Viteles بين عمال لديهم عيوب جسمية و آخرين ليس لديهم عيوب جسمية، فقد تبين أن الحوادث عند ذوي العيوب الجسمية ثلاثة أمثال حوادث الآخرين. كما وجد في دراسة قام بها Bingham & Slocombe أن السائقين الذين يعانون من ضغط الدم المرتفع تبلغ حوادثهم ضعف (مرتين) حوادث الذين لا يعانون من ضغط الدم<sup>1</sup>

### 1-4 سلوك الإهمال:

الإهمال حالة سلوكية تعتري الإنسان الأكثر حرص على التنظيم و الانتظام و السبب قد يكون إنسانياً بالطبيعة أو ظرفاً خارجياً و من ثمة فإن الدراسات تبين أن إهمال العامل قد يتسبب في أكثر من % 20 من الحوادث . هذا و ترجع أسباب الإهمال إلى عدة عوامل أهمها<sup>2</sup> :

- طبيعة و نشأة العامل حيث أصبح الإهمال من أهم مميزات هذا الشخص
- التعالي على إتباع تعليمات الوقاية ظناً من العامل أن يظهر بمظهر المتمرس الواعي العارف بكل أسرار العمل.
- الكسل في التأكد من أن جميع وسائل الوقاية معدة و صالحة للاستعمال.

<sup>1</sup>عباس محمود عوض ، نفس المرجع ص 46

<sup>2</sup>سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان، نفس المرجع ص 244

- عدم النظر لأسس الوقاية بجديّة وحرص، و ذلك بقصد السرعة في العمل و على الأخص عندما يعمل العامل بالقطعة لا بالأجر.

و يتمثل الإهمال في:

- التراخي في استعمال و ارتداء معدات ( وسائل ) الوقاية الشخصية اللازمة لنوع العمل و

- الإهمال في تطبيق نضم و لوائح السلامة.

- الإهمال في تأمين منطقة العمل بحيث يفتقد مكان العمل الكثير من الشروط الهندسية أو التنظيمية التي تقلل من التعب أو الحركة العشوائية.

- إهمال تعليمات التشغيل الخاصة بالآلات و المعدات

- إلى جانب هذه الظروف الأربعة هناك الكثير منها مثل السرعة الحركية الإدراكية، التعب،

الذكاء، تعاطي الخمر و المخدرات، القابلية للحوادث، الروح المعنوية، القيم،...و غيرها من الظروف الذاتية

و الشخصية و التي كثيراً ما تكون وراء الكثير من الحوادث و الإصابات

## 2 الآثار المترتبة على الحوادث الصناعية :

حوادث العمل أثارها المتعددة سواء كانت على العامل او على المؤسسة الصناعية و فيما يلي تفصيلات

ذلك:

### 1 - الآثار المتعلقة بالعامل

قد تؤدي الحوادث و ما ينتج عنها من اصابات الى وفاة العامل او تعرض البعض الاخر الى عاهات

مستديمة كلية تقعه عن العمل او عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يضطره الى

البحث عن عمل اخر قد يكون اقل اجر من العمل السابق و تضطرب اثر ذلك حياة الاسرة<sup>1</sup>

<sup>1</sup>عويد سلطان المشعان، مرجع سابق ص 156

## 2 - الآثار المتعلقة بالمؤسسة

- 1) كثرة الاصابات في المؤسسة الصناعية يؤدي الى تدهور كبير في الروح المعنوية لجموع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الامن على حاضرهم و مستقبلهم مما يؤدي الى الارتفاع في معدل دوران العمل
- 2) كثرة الاصابات في المؤسسة الصناعية التي يتعرض لها العاملون تؤثر في انتاجية المؤسسة الصناعية من حيث الكم و الكيف
- 3) تتحمل المؤسسة الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة اصابات العمل سواء منها المباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين و نفقات العلاج و المصاريف الطبية و اخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الانتاج نتيجة إصابات العمل و ما سيتبعه من خسارة للاقتصاد<sup>1</sup>.

## المبحث الرابع : النظريات المفسرة لحوادث العمل و الوقاية منها:

## 1 - طرق حساب حوادث العمل

لكل مؤسسة برامج حماية سواء كانت مادية أو بشرية تسعى بها إلى تحقيق أعلى مستوى من الامن و السلامة الصناعية داخل المؤسسة متخذة كل المعايير المحلية و العالمية من اجل تحقيق هدف و هو صفر حادث من كل سنة على الرغم من ان الحادث مفاجئ و غير متوقع الا ان هناك حسابات متفق عليها عالميا في قياس شدة و تكرار الحادث و ذلك من اجل تقييمه و العمل على عدم تكراره

## 1) معدل تكرار الحوادث : هذا المعدل يشير إلى تكرار حوادث العمل التي ينتج عنها

توقف عن العمل على عدد ساعات العمل الفعلية خلال فترة زمنية معينة وفقا للعلاقة التالية:

<sup>1</sup>عويد سلطان المشعان، مرجع سابق ص 157

$$\text{معدل تكرار حوادث العمل} = \frac{\text{عدد حوادث العمل مع توقف خلال فترة زمنية}}{\text{عدد ساعات العمل الفعلية}} \times 10^6$$

العدد 1000000 = الفرد يعمل 8 ساعات يوميا ولمدة 50 أسبوعا وبمعدل 5 أيام عمل  
50x5x في الأسبوع فيكون عدد ساعات عمله في السنة تساوي

(2) معدل شدة الإصابة: هذا المعدل يشير إلى معرفة مدى درجة الإصابة ويقاس شدتها معبرا عنها

بعدد أيام العمل الضائعة بسبب الإصابة

$$\text{معدل شدة الإصابة} = \frac{\text{عدد الايام الضائعة}}{\text{عدد ساعات العمل الفعلية}} \times 10^3$$

## 2 - النظريات المفسرة لحوادث العمل

1-2 النظرية القدرية: "ترى هذه النظرية أن الناس نوعان، نوع يحظى بالسعادة و الهناء، و نوع يحظى

بالكآبة

و البؤس الدائم و بالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث و منهم من يفتقد هذه الحصانة و بالتالي فإن

إمكانية التعرض و الوقوع للحوادث أثناء العمل تكون كبيرة و هناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة، و هذه

النظرية ترجع هذا الاستمرار إلى الصدفة و سوء الحظ و تنفي على أن الإنسان هو عبارة عن شخصية واعية،

تتكون من مجموعة من القدرات العقلية و الجسدية، و يفكر و يتماشى مع المواقف المختلفة التي تعترض حياته.

إذا فهو ليس مرتبطا بالصدفة أو الحظ إضافة إلى هذا فإنها تنفي الجانب المادي لوقوع الحوادث في العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>محمود عباس عوض - حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971، ص 30-32

**2-2 نظرية علم النفس التجريبي:** ترى هذه النظرية أن هناك أسباب متعددة للحوادث، فالعامل يكون تحت تأثيرات ( ظروف العمل، العلاقات..)، و يمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد كما ترى أيضا أن هناك دوافع متعددة، فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على تعويضات مالية ( الضمانات الاجتماعية ) أو تعويضات معنوية ( زيارة الأهل إذا كانوا بعيدين عن مكان العمل أو الرغبة في جلب الإهتمام من طرف الأفراد الآخرين أو لأجل التخفيف من المسؤولية )، و يعني هذا أن هناك أسباب خارجية و داخلية إلا أنها لم تبين ما هو الجانب الذي له القدر الكبير في التأثير في وقوع الحادثة.

**3-2 النظرية الطبية:** تفسر هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يكمن في أن الفرد ليس دائم الإصابة و إنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي. و أن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي و السبب المباشر لوقوع الحادث و تؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي ( الخلل السمعي، البصري...)، و هناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث.

**4-2 نظرية الضغط و التكيف:** ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوط و التهديدات المختلفة و المتغيرة كعامل مباشر و رئيسي. و تركز هذه النظرية على الظروف المادية المحيطة كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة.. الخ و لا بد من توفير المناخ المهني المطلوب و تحسين النوعية الفيزيائية، لأن هذا يساعد على تكيف العامل و سلامته من الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء العمل<sup>1</sup>

**5-2 نظرية الإستهداف للحوادث:** هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي و من أكثرها شيوعا، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث و بصفة متكررة يطلق

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق ص 33

عليها إسم "مستهدفي الحوادث" و هذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة و الطبيعية و التكوينية فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير<sup>1</sup>

## 2 الوقاية من حوادث العمل

من اهم الاساليب الوقائية من حوادث العمل او التقليل منها دراسة اسباب هذه الحوادث دراسة معمقة و ذلك لاتخاذ التدابير اللازمة لتجنب وقوعها فالخبراء ينصحون بدراسة الاسباب من حيث وقت الوقوع هل كان في الفترة الصباحية او في الفترة المسائية او الليلية وساعات وقوع الحادث هل في بداية العمل او في نهايته ثم الخصائص الشخصية لمرتكب الحادث من حيث السن و الخبرة و الظروف النفسواجتماعية المحيطة به ساعة وقوع الحادث، وهل هذا الحادث راجع الى الاهمال أو التقصير من العامل او الشرود او بسبب اخطاء في تصميم الآلات او القصور في اجراءات الامن و السلامة او من الجانب التنظيمي<sup>2</sup>

### خلاصة الفصل:

ان مشكلة حوادث العمل من بين أهم المشاكل التي تواجه المؤسسات على الصعيد الداخلي و الحكومة على الصعيد الخارجي، ذلك لما تسبب فيه من خسائر مادية و بشرية وزعزعة لسمعة المؤسسة على المستوى الخارجي و المنافسين، لذلك على الإدارة الاهتمام بهذه الظاهرة مع اشراك العمال باعتبارهم العنصر المباشر في حدوث هذه الظاهرة، فبذل المزيد من الاهتمام من طرف العمال في اتخاذ الحيطة و الحذر في كل مراحل العمل التي تحيط بهم، كما أن للإدارة دور كبير في تطبيق القوانين المتعلقة بعدم احترام معايير الأمن و السلامة و ذلك لصالح العامل او انتاجية المؤسسة

<sup>1</sup> - محمود عباس عوض- نفس المرجع السابق ص 35.

<sup>2</sup> محمد شحاتي ربيع- علم النفس الصناعي و المهني - ط1- دار المسيرة- عمان- 2010- ص 215

## الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

### المبحث الأول: منهج البحث و تقنياته ومجالات الدراسة

1- منهج الدراسة

2- تقنيات البحث

3- مجالات الدراسة

### المبحث الثاني: التعريف بالمؤسسة (المؤسسة الوطنية للقنوات)

1- التعريف بالمؤسسة

2- النشاطات التي تمارسها المؤسسة

### المبحث الثالث: خصائص العينة و تحليل نتائج الفرضيات

1- خصائص العينة

2- تحليل الفرضية الأولى

3- تحليل الفرضية الثانية

4- الاستنتاج العام.

## تمهيد

اي دراسة ميدانية لا بد لها أن تنطلق من إجابات مؤقتة متمثلة في الفرضيات و التساؤلات إشتقت انطلاقا من إشكالية تمت صياغتها و تحديدها لتأخذ ابعادها و مؤشراتهما الى المجال الميداني لإثباتها او نفيها، من خلال هذا الفصل نتطرق الى المنهج المستخدم في هذه الدراسة ثم المجالات المجال المكانية و الزمنية و البشرية للتعرف على حقل الذي ستقام فيه الدراسة الميدانية.

## المبحث الأول: مجالات الدراسة

## 1 منهج الدراسة

المنهج أساس كل بحث علمي لأنه الطريق الذي يوصل الباحث إلى نتائج علمية متعلقة بالظاهرة و الإعداد وفي هذا البحث استعملنا المنهج التحليلي الكمي في دراستنا لامثال العمال لمعايير الامن الصناعي الوقائي ضمن بيئة مهنية ملائمة في التحليل الموضوعي من خلال جمع البيانات التي نحصل عليها باستخدام أدوات وتقنيات البحث العلمي و استعملنا المنهج الكمي و المنهج التحليلي لأنهما الأنسب لهذه الدراسة و البحث .

## 2-1 المنهج الوصفي الكمي:

يرتبط بشكل مباشر باستخدام الأرقام والعلاقات الرياضية والأساليب الكمية المختلفة لتفسير الكثير من المشكلات وهو اتجاه علمي يهدف إلى تفسير مفاهيم ومشاكل الإدارة من خلال النماذج الرياضية والأساليب الكمية المختلفة من أجل تحديد حلول معينة للمشاكل التي تواجه المؤسسة أو لترشيد القرارات المختلفة. ويفهم من مصطلح أساليب المنهج الكمي بأنها مجموعة من الأدوات أو الطرق التي تستخدم من قبل متخذ القرار لمعالجة مشكلة معينة لترشيد القرار الإداري المزمع إتخاده بخصوص حالة ما، وقد عرفها البعض بأنها تلك الأطر الرياضية

أو الكمية التي من خلالها يتم استيعاب كافة مفردات المشكلة والتعبير عنها بالاعتماد على العلاقات الرياضية (معادلات أو متباينات) وذلك كخطوة أولى نحو معالجتها وحلها 1.

## 1-2 المنهج الوصفي التحليلي:

يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعتبر عنها

كيفيا أو كميا. فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا

يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. 2

أهداف المنهج الوصفي التحليلي:

أن أهم أهداف المنهج الوصفي التحليلي تتلخص فيما يلي:

- الكشف عن الظاهرة المدروسة.
- جمع معلومات حقيقية ومفصلة لظاهرة موجودة فعلا في مجتمع معين.
- تحديد المشكلات الموجودة أو توضيح بعض الظواهر.
- تحديد ما يفعله الأفراد في مشكلة ما والاستفادة من آرائهم وخبراتهم في وضع تصور وخطط مستقبلية واتخاذ قرارات مناسبة في مشاكل ذات طبيعة مشابهة.
- إيجاد العلاقة بين الظواهر المختلفة.
- تفسير الظاهرة بتوضيح الأسباب الحقيقية وراء تلك الظاهرة.
- محاولة إيجاد الحلول المناسبة.
- يركز البحث الوصفي على الأرقام الإحصائية في الاعتماد على تفسير تلك الظواهر 1.

<sup>1</sup> مؤيد عبد الحسين الفضل، المنهج الكمي في إدارة الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006، ص33

<sup>2</sup> المشوخي، محمد سليمان: تقنيات ومنهج البحث العلمي، القاهرة، دار الفكر العربي ط 1، 2002 ص 100،

**2- أدوات جمع البيانات:**

من المعروف أن أدوات جمع البيانات هي الأدوات التي من خلالها يتم الحصول على معلومات حول البحث وفي بحثنا هذا ومن اجل الحصول على المعلومات اللازمة و الأكثر دقة اعتمدنا على تقنيتين هما المقابلة بالمعايشة و الاستبيان.

**1-2 الاستبيان بالمقابلة :**

الاستبيان يعرف انه نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه الفرد، و يعتبر الاستبيان اقل وسيلة لجمع البيانات تكلفة كما يمكن الحصول على البيانات لعدد كبير من الأفراد بأقل وقت وجهد ممكنين كما انه يعتبر أفضل وسيلة للكشف عن الاتجاهات كما أن الباحث يجد سهولة في تصنيف، إجاباته و إمكانية التعبير كميًا عن البيانات التي تحصل عليها وقد تم استخدام الاستبيان في الدراسة الاستطلاعية و الدراسة النهائية .

يعتبر العامل من احد العناصر التي نحتاجها من اجل الوصول الى معلومات دقيقة وعلمية تقود إلى الإجابة عن التساؤلات الفرعية التي تؤدي إلى الإجابة عن الأسئلة .

و في هذه الدراسة تضمنت الاستمارة 50 سؤالاً موزعة في اربعة محاور الاول يتعلق بالبيانات الشخصية يليها ثلاثة محاور اساسية

المحور الأول:يتعلق بالبيانات الشخصية لمفردات العينة حيث تضمن خمسة أسئلة

المحور الثاني: إمتثال العمال لمعايير و قواعد الامن الوقائي و تضمن هذا المحور تسعة عشر سؤالاً

المحور الثالث: هذا المحور خاص ببيئة العمل حيث تضمن اربعة عشر سؤالاً

المحور الرابع:كانت الاسئلة حول حوادث العمل و تضمن أحد عشر سؤالاً

حيث تضمن كل محور من المحاور الاساسية الثلاث سؤال مفتوح،

<sup>1</sup>المشوحى ,حمد سليمان ، نفس المرجع ص71

المقابلة بالاستبيان: وهو التقاء مباشر بين الطرفين وجها لوجه و تتحقق طريقة المقابلة في الدراسات الميدانية عن طريق أسئلة يلقيها السائل لمعرفة رأي المجيب لموضوع محدد أو الكشف عن اتجاهاته الفكرية<sup>1</sup>

و تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية في جمع البيانات و دراسة الأفراد و الجماعات الإنسانية و هي أكثر الأدوات والوسائل شيوعا و فعالية للحصول على البيانات الضرورية و عادة ما تكون المقابلة الشخصية مسالة فنية تعرف على انها<sup>2</sup> أكثر من مجرد الاقتران من عدد الأفراد و سؤالهم بعض الاسئلة وقد ساعدنا هذا الدمج بين التقنيتين في التعرف على الظاهرة وجوانبها والتعرف أكثر على المبحوثين وأرائهم حول الموضوع.

و يعتبر مركز الإمداد غرداية من المؤسسات التي تحتوي على مجموعة من الورشات و أنشطة اخرى مثل الهندسة المدنية الى غير ذلك من الوظائف التي تحفها أنواع من المخاطر و التي قد تسبب في حوادث العمل للعمال فهي تصلح لمثل هذا النوع من الدراسة تم اللجوء إلى تحديد عينة الدراسة 80 عاملا كل وظائفهم معرضة الى حوادث محتملة.

## 2-2 الملاحظة:

يمكن تعريف الملاحظة بأنها عملية توجيه الحواس لمشاهدة ومتابعة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل جوانب ذلك السلوك وخصائصه. وهناك من يعرف الملاحظة "بأنها عبارة عن عملية مشاهدة، أو متابعة لسلوك ظواهر محددة، أو أفراد محددين خلال فترة، أو فترات زمنية محددة، وضمن ترتيبات بيئية تضمن الحياد، أو الموضوعية لما يتم جمعة من بيانات، أو معلومات".

<sup>1</sup>قباري محمد إسماعيل، الاتجاهات المعاصرة منهج عام الاجتماع، دار الطلبة العربية، بيروت، ط1، 1969 ص95  
<sup>2</sup> محمد زيان عمر، البحث العلمي مناهجه و تقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، 1983 ص290

وتعتبر الملاحظة من أهم الوسائل المستخدمة في جمع البيانات حول الظواهر الاجتماعية والإنسانية، حيث تم ملاحظة العينة مدة عشر سنوات تقريبا مع التغير المستمر للعمال في المؤسسة، و تتبع كل السلوكات التي تصدر من العمال في كل الفترات الزمنية لاداء مهامهم ضمن المخاطر التي تحيط بهم.

### 2-3 المعطيات الثانوية و الوثائقية:

استعملنا في هذا البحث السجلات و الوثائق الخاصة بالمركز فيما يخص عملية التوعية و التحسيس و التكوين في مجال الامن الصناعي الوقائي التي تقوم بها المؤسسة الى جانب إحصائيات حوادث العمل و اسبابها و كذلك عدد العمال الأكثر عرضة الى المخاطر

### 2-4 الأدوات الاحصائية:

إعتمدنا في دراستنا هذه على بعض الادوات الاحصائية المعتمدة في علم الاجتماع و المتمثلة في:

- نظام الـ SPSS في ترميز و تفريغ كل البيانات المستخرجة من الاستمارة و إستخراج منه المخططات و البيانات و الجداول البسيطة و المركبة الى جانب الرسوم البيانية و القوانين الاحصائية

### 3 مجالات الدراسة :

يعد تحديد مجالات الدراسة من الخطوات المنهجية التي لا يمكن إغفالها في إي دراسة فمن خلالها يتم التعرف على المنطقة و الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة و هي كالأتي في الدراسة الراهنة

**1-1 المجال المكاني للدراسة:**

لقد تم تحديد مجال الدراسة " بالمؤسسة الوطنية للقنوات " الكائن مقرها في المنطقة الصناعية بدائرة بونورة والتي تناسب الدراسة إذ تعد هذه الأخيرة من المؤسسات التي تحتوي على مجموعة من النشاطات و يختلف معها أنواع المخاطر كما انها متحصلة على شهادة ال ISO 9001 المتمثلة في الجودة و ISO 14001 المتمثلة في معايير حماية البيئة و OSHAS 18001 التي تهتم بالصحة و السلامة المهنية<sup>1</sup>

**1-2 المجال الزمني للدراسة :**

بعد الحصول على تصريح من رئيس قسم إدارة علم الاجتماع بالدراسة الميدانية بمركز الإمداد التابع للمؤسسة الوطنية بغرداية قمنا بالاتصال بمدير المركز يوم 20 افريل 2017 بغية إجراء دراسة ميدانية على مستوى المركز و بعد ان وافق مدير المركز، بدأت الدراسة الميدانية ، و في المرحلة الثانية 30 افريل 2017 قمنا بطرح بعض الاسئلة كدراسة استطلاعية مبدئية ثم في 06 من ماي 2017 قمنا بتوزيع استمارات على عمال المركز و ذلك لتحكيمها و تم جمع هذه الاستمارات كلها يوم 08 ماي 2017 مساء.

**1-3 المجال البشري**

إن مجتمع الدراسة لا بد أن يحدد بدقة لكي يجرى عليه عملية التحليل، فهو يملك نفس الخصائص أي التعرض الى الاخطار التي يمكن أن ينجر عنها حادث عمل، فالمؤسسة الوطنية للقنوات عبر مركزها للإمداد الذي هو مجال للدراسة يوظف 213 عامل موزعين في مختلف المصالح و الوظائف حسب التنظيم الموضح في الهيكل التنظيمي للمؤسسة حيث يشكل عدد:

<sup>1</sup>المصدر: مصلحة الامن الصناعي الوقائي و الجودة

1 - الاطارات: 19 من مهندسين و رؤساء مصالح

2 - المشرفين: 25

3 - عون تحكم: 78

4 - اعوان تنفيذ: 83

من 213 نجد أن عمال الادارة و الامن الداخلي و الامن الوقائي يبلغ عددهم 71 عامل ، 42 عامل في مهمة عمل عبر مختلف مشاريع المؤسسة الى جانب 20 من العمال في عطلة و 80 عامل متواجدين في الورشات و وحدات الانتاج الاخرى المختلفة من اعوان تنفيذ و مشرفين و اعوان تحكم وإطارات<sup>1</sup>.

**4 تحديد العينة:** يعتبر العامل من أحد العناصر التي نحتاجها من اجل الوصول إلى معلومات دقيقة وعلمية تودي الى الإجابة عن الأسئلة و أعتبرنا مركز الإمداد بغرداية من النماذج (80 عامل من الذين يعملون اعمال قد تنجر عنها حوادث عمل) و قد إعتدنا عينة المسح الاجتماعي لانه عبارة عن دراسة علمية لظاهرة موحدة في جماعة معينة وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، دون الخوض في تأثير الماضي والتعمق في هذا الماضي ، كما انها تدرس الظواهر كما هي دون تدخل الباحث فيها والتأثير على مجرياتها. وفي المسح الاجتماعي بالعينة يتم جمع بيانات مقننة من مجتمع البحث، ويعد الاستبيان و المقابلات المقننة أكثر الاساليب إستخداما في تنفيذ المسوح الاجتماعية. و يتمثل الغرض الرئيسي من إجراء المسح في إنتاج بيانات تشكل أساسا للتعميم حول مجتمع المسح أو الجماعات المستهدفة

**المبحث الثاني: التعريف بالمؤسسة (المؤسسة الوطنية للقنوات)**

**1 التعريف بالمؤسسة**

<sup>1</sup>المصدر: مصلحة الموارد البشرية

## 1-1 موقع المؤسسة:

المؤسسة الوطنية للقنوات فرع من فروع شركة سوناطراك الوطنية ، حيث تحتوي على ثلاثة مديريات جهوية لمتابعة المشاريع و ثلاثة مراكز إمداد ، موزعة عبر التراب الوطني شرق ، غرب و شمال ، جنوب حيث كانت الدراسة في مركز من المراكز الثلاثة و المتواجد في المنطقة الصناعية بدائرة بنورة الذي أنشئ سنة 1977م ، و الذي يبعد عن مقر ولاية غرداية بـ 10 كلم وهو يقع بمحاذاة الطريق الوطني رقم : 1 الرابط بين <sup>1</sup>ولاية غرداية و ولاية ورقلة، يحده من الشمال الغربي مؤسسة الفا بايب ALPHA PIPE ، و من الجنوب الشرقي مؤسسة نفضال و من الشرق الطرق الوطني رقم : 01

تبلغ مساحة المركز حوالي 27 هكتار .

المحددات الجغرافية: 32° درجة و 25° شمال.

3° درجة و 43° شرقا.

## 1-2 مكونات المركز :

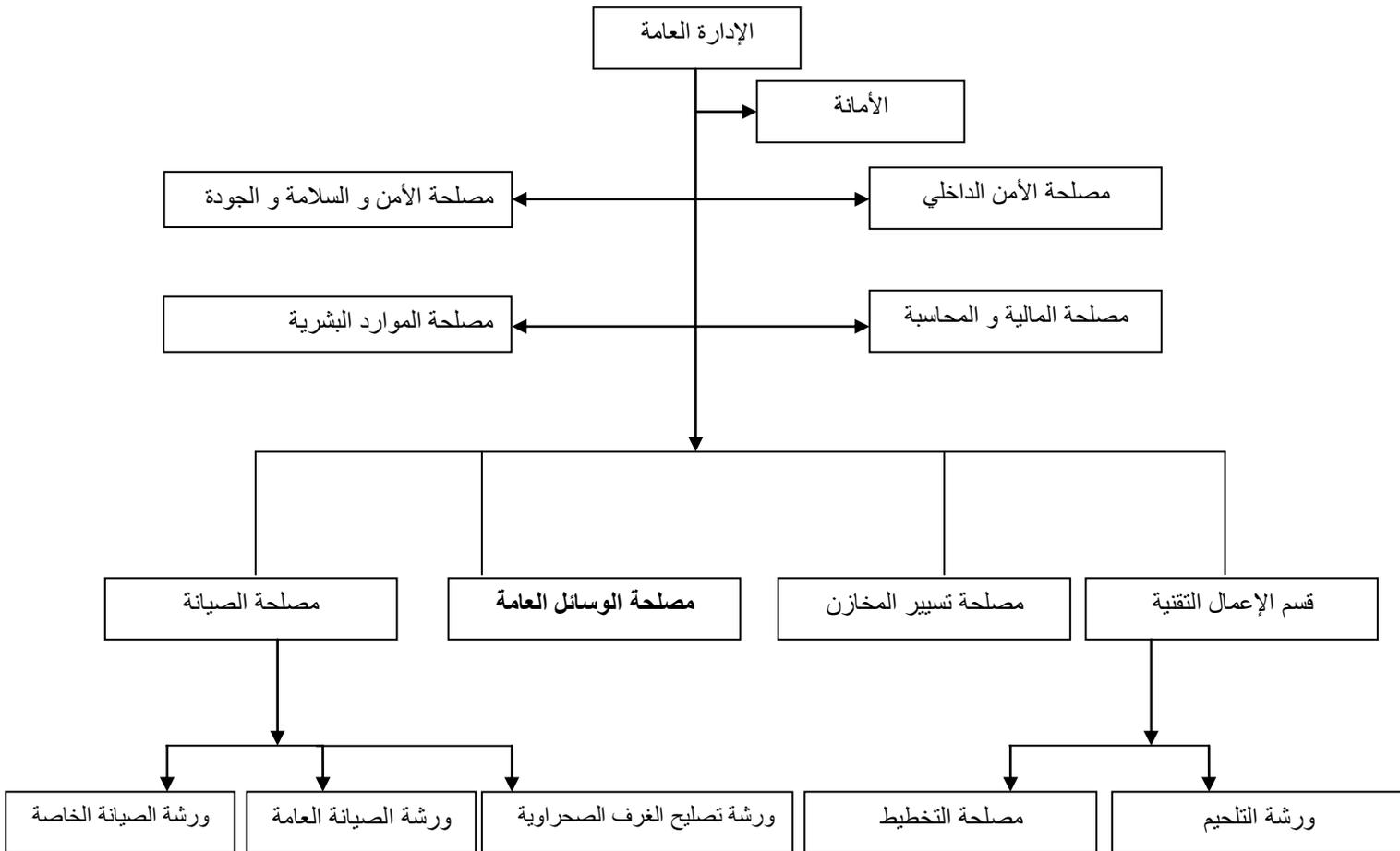
## 1-2-1 الإدارة

- الإدارة العامة: يقوم المدير بإدارة المركز حيث من مهامه التنظيم العام للإدارة وتوجيه و مراقبة نشاط المركز من خلال متابعة سلوك الأفراد كما يتكفل بتمثيلها لدى الإدارة العامة في الجزائر و الاتصال المباشر بالهيئات و تتكون الإدارة من قسم واحد لمدير المركز .

<sup>1</sup>نفس المرجع السابق

- الأمانة : تضمن أمانة المدير من مهامها تنظيم ما يتعلق بالمدير كتحضير الأعمال و تحديد المواعيد و استقبال الزوار.
- مصلحة الأمن و السلامة و الجودة: و التي يسهر عمالها عيى توفير السلامة و الصحة اللازمة للعمال .
- مصلحة الموارد البشرية: تعمل على تنظيم العمال في هذه المصالح من خلال برمجة العطل و التكوين.....
- مصلحة المالية:التسيير المالي و المحاسبة التحليلية للمركز.
- مصلحة العتاد: توفير النقل للعمال و المعدات الضرورية لكل الأعمال و المشاريع كدعم لوجستي .
- مصلحة الصيانة:تعمل على صيانة المعدات العامة و الخاصة ثم يتم نقلها الى المشاريع المتواجدة عبر الوطن.
- مصلحة الأمن الداخلي: تعمل على حماية الممتلكات و الاشخاص الخاصة بالمركز.
- قسم الأعمال التقنية: تعمل على التنسيق بين الأعمال التقنية و التي تتعلق بالمخططات و المشاريع الخاصة بالمؤسسة كما أنها تعمل على التدخل في دعم المشاريع ان اقتضت الحاجة لذلك كدعم لوجستي خاص.
- مصلحة قاعدة الحياة و الوسائل العامة: تعمل على إدارة القاعدة و تجهيز الغرف للعمال المقيمين بها و استقبال العمال الذين هم في مهمة .

الشكل رقم (01): يوضح الهيكل التنظيمي



## 2- النشاطات التي تمارسها المؤسسة:

1 الإدارة: الإدارة العامة: وتمثل في المدير لهذا المركز و هو الذي يقوم بالإشراف على كل عمل المصالح .

## 2 ورشة الصيانة:

- تصليح العتاد الخاص بأعمال الأنابيب .
- الميكانيك العامة.
- صناعة القطع الغيار ( الخراطة الميكانيكية،....)
- تصليح الآلات ( آلات الرفع، الرافعات،.....)

## 2 ورشة ما قبل التصنيع:

- أعمال التلحيم .

- أعمال الهندسة المدنية.

## 3 المخزن : إدارة المخزن.

- تمويل المصالح داخل المركز و المشاريع المجاورة و البعيدة بكل المستلزمات الخاصة.

## 4 تجديد البيوت الصحراوية :

- تجديد كل البيوت الصحراوية ونقلها الى قواعد الحياة الخاصة بالمؤسسة المتواجدة عبر المشاريع في شتى

انحاء الوطن

## قاعدة الحياة:

- إدارة القاعدة.

- ورشة الصيانة الكهربائية.

- ورشة صيانة المكيفات الهوائية، الثلاجات.....

- غرف النوم للعمال.

- المطعم<sup>1</sup>.

### 3 إحصائيات حوادث العمل بمركز الامداد:

لقد تما في الثلاث سنوات الاخيرة تسجل أحد عشر حادث

في سنة 2014 تم تسجيل ثلاثة حوادث

في سنة 2015 تم تسجيل اربعة حوادث

في سنة 2016 تم تسجيل ثلاثة حوادث

و بعد الاطلاع على التقارير و تحليلها تبين ان معظم الحوادث (ثمانية منها) كانت نتيجة عدم الامتثال لمعايير

الامن الصناعي الوقائي

المبحث الثالث: خصائص العينة و تحليل نتائج الفرضيات

### 1 محور البيانات الشخصية:

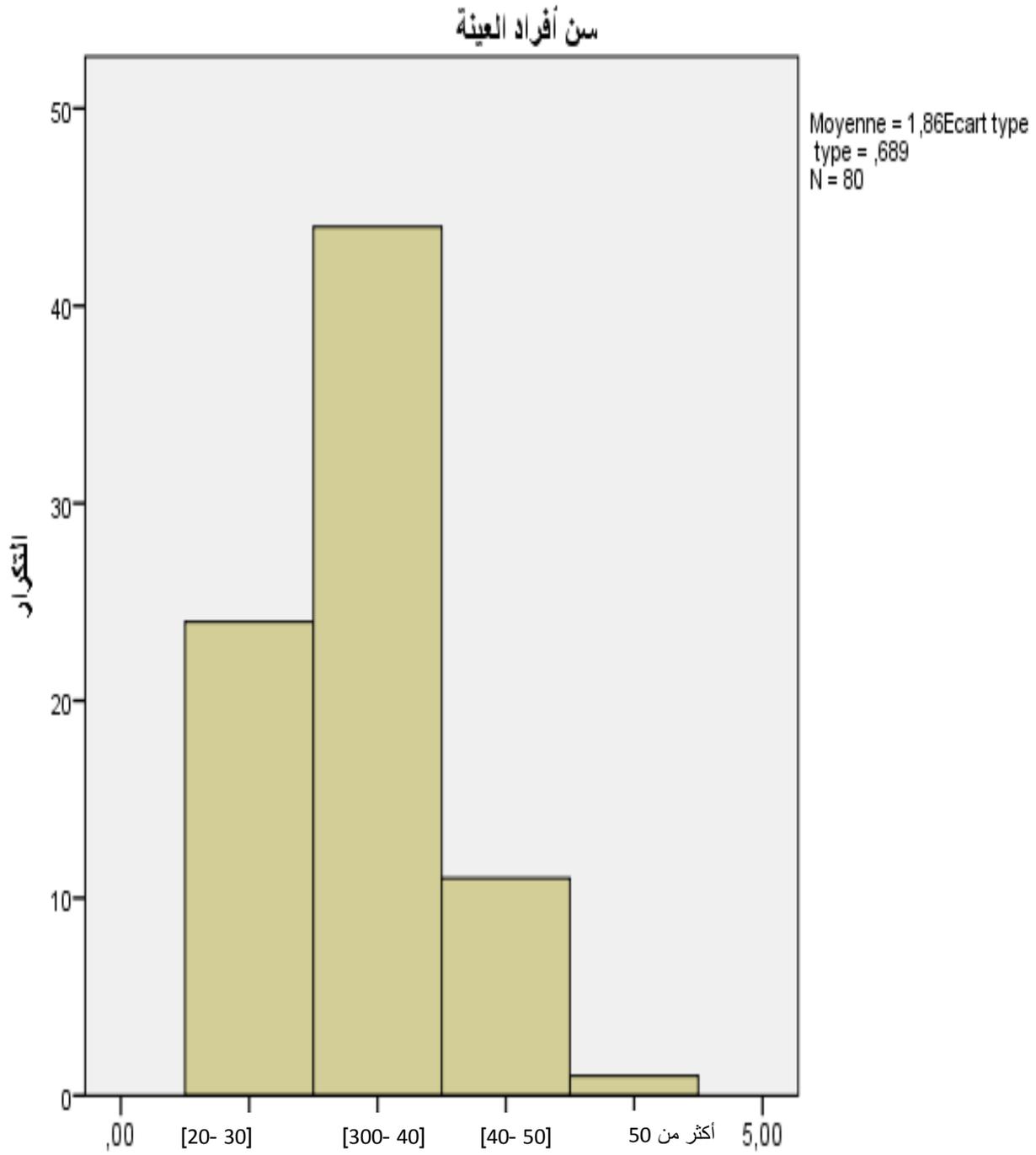
<sup>1</sup> نفس المرجع السابق

جدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	السن (العمر)
30%	24	من [30-20]
55%	44	[40-30]
13,8%	11	[50-40]
1,3%	1	أكثر من 50
100%	80	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن فئة السن الغالبة على عينة البحث هي [40-30] ممثلة بنسبة 55% تليها فئة [40-30] بنسبة 30%، متبوعة بفئة العمر [50-40] بنسبة 13,8% وأخيرا فئة العمر أكثر من 50 بنسبة 1,3%.

بعد حساب متوسط السن لدى عينة هذه الدراسة الذي قدر بـ 33,62 سنة إتضح أن العينة يغلب عليها عنصر الشباب، و يعود ذلك الى طبيعة عمل هذه الفئة حيث تحتاج الى يد عاملة شبابية تملك جهد بدني قوي في عملية الانتاج و هذا راجع الى إستراتيجية المؤسسة التي تسعى للرفع من طاقة إنتاجيتها زيادة على مدة المحددة للمشاريع .



الشكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

## جدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
56,3%	45	متزوج
42,5%	34	أعزب
1,3%	1	مطلق
100%	80	المجموع

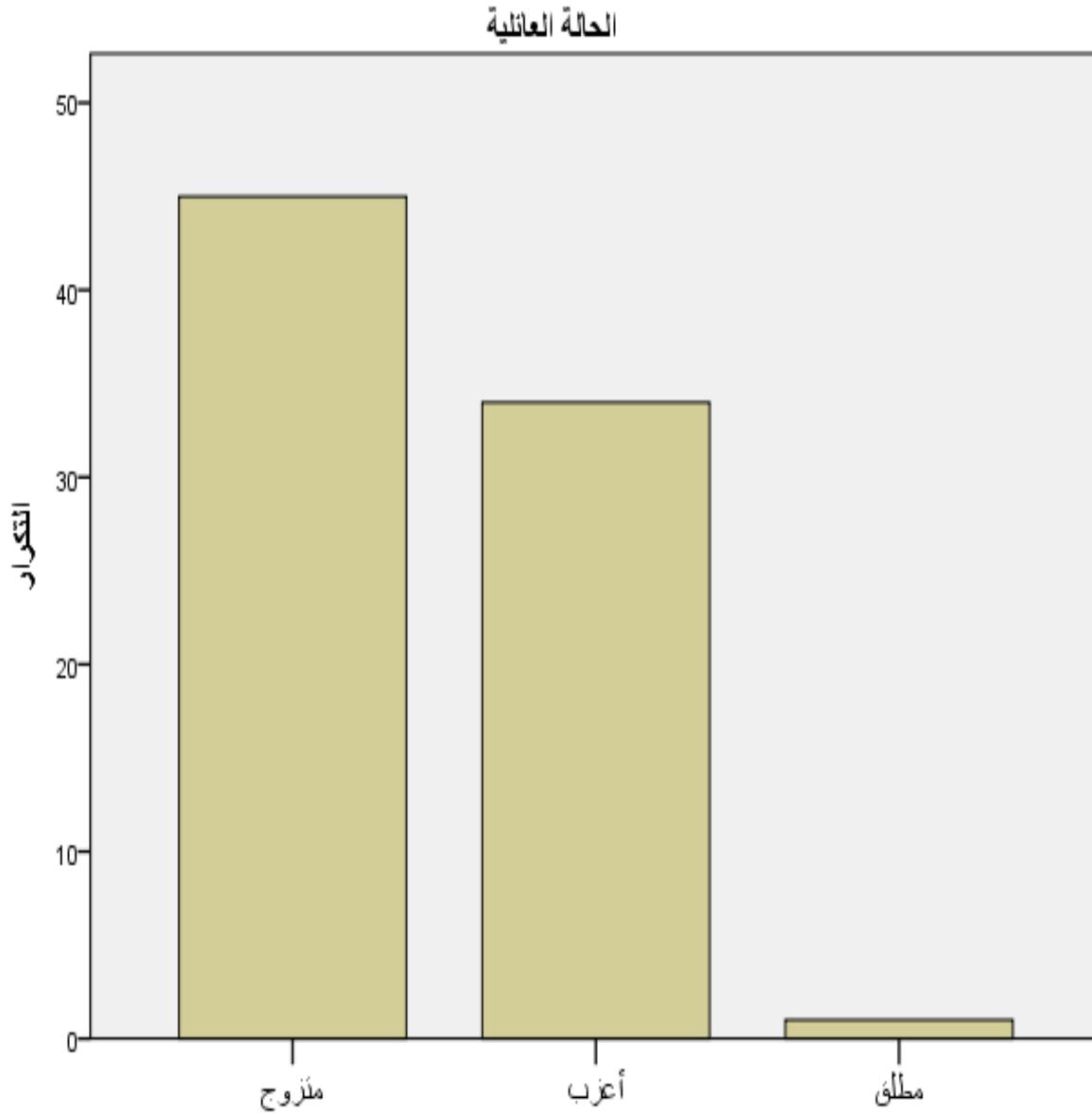
يلاحظ من خلال الجدول أن أكثرية المبحوثين متزوجون، وهذا بنسبة 56,3% ثم تليها نسبة العزاب 42,5% ثم

نسبة المطلقين 1,3% في حين تنعدم نسبة الأراامل

نستنتج أن العينة تتميز بكثرة المتزوجين داخل المؤسسة و ذلك راجع الى مستوى دخلهم و استقرارهم في المؤسسة

الى جانب المبلغ المالي التي تمنحه المؤسسة عبر الخلية الاجتماعية المخصص للمقبلين على الزواج زيادة على ذلك

الاستقرار في مكان العمل القريب من مقر سكناه.



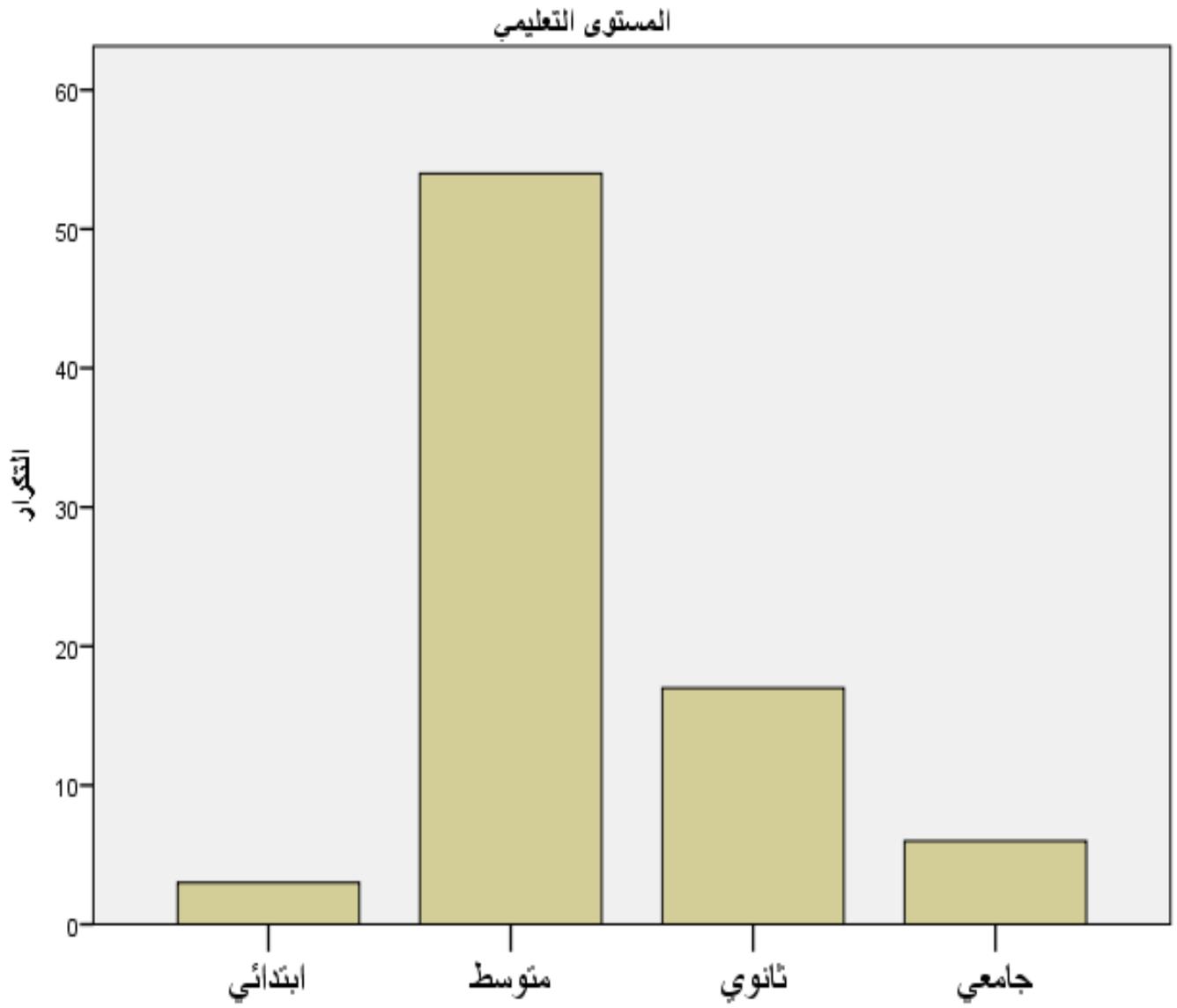
الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

جدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	الفئات
3,8%	3	ابتدائي
67,5%	54	متوسط
21,3%	17	ثانوي
7,5%	6	جامعي
100%	80	المجموع

حسب الجدول نلاحظ أن النسبة الأعلى للمستوى التعليمي للمبحوثين تمثلت في المستوى المتوسط بنسبة 67,5% ، تليها نسبة 21,3% من المستوى الثانوي الابتدائي، ترافقها نسبة 7,5% من المستوى الجامعي، وأخيرا نسبة 3,8% المستوى الابتدائي.

نستنتج أن نسبة العمال الكبيرة في هذه العينة يملكون المستوى المتوسط و بالتالي يملكون القدرة على الكتابة و القراءة أما نسبة المستوى الثانوي التي تلتها فهي معقولة لان غالبيتهم اعوان تحكم اما نسبة الذين يملكون المستوى الجامعي فهم قلة، لان دورهم هو التسيير و التنظيم في حين ان نسبة الذين لا يملكون مستوى ضعيفة جدا ربما لأسباب تخصهم.

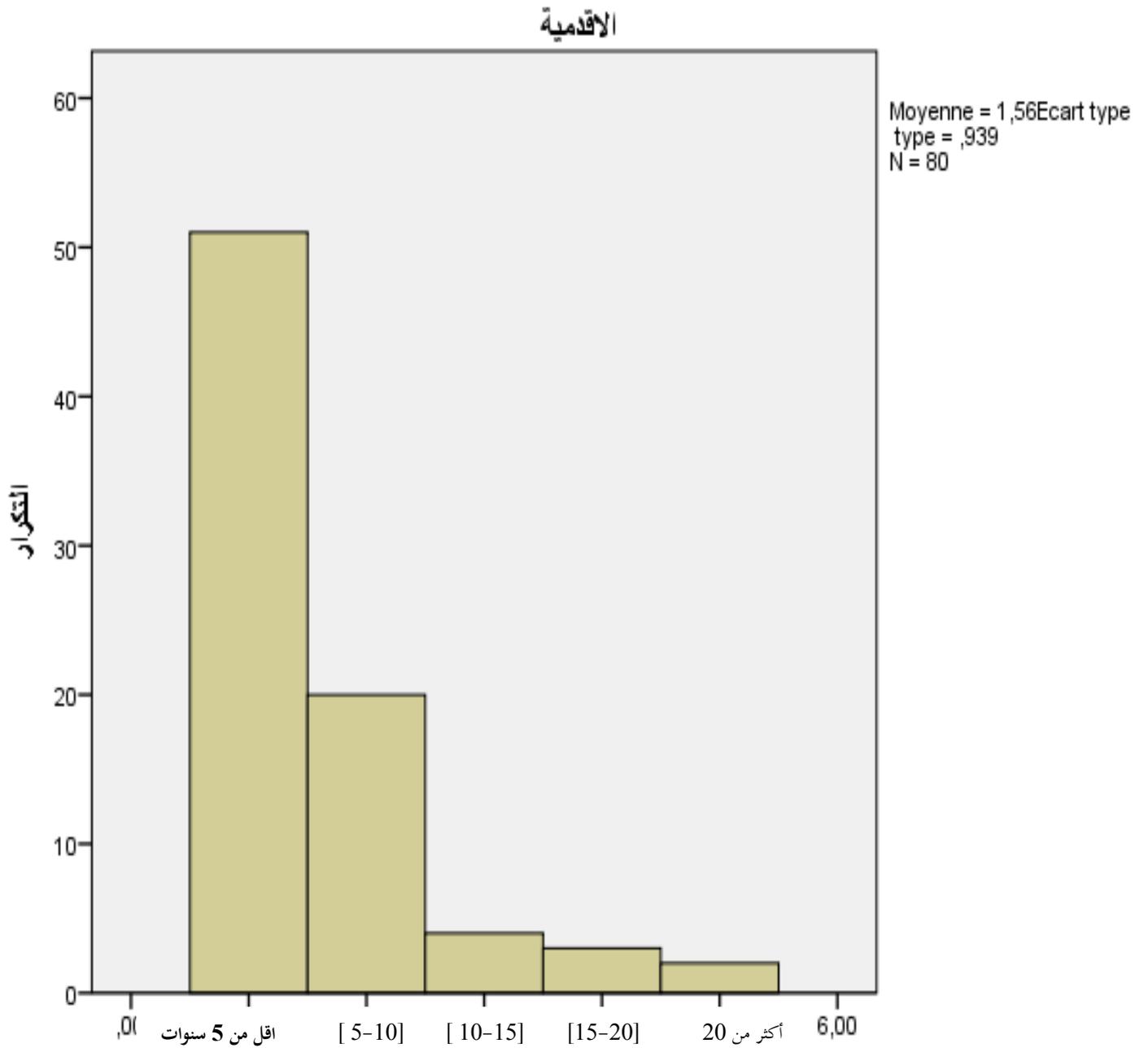


## جدول رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية.

النسبة	التكرار	الفئات
63,8%	51	اقل من 5 سنوات
25%	20	[ 10-5]
5%	4	[ 15-10]
3,8%	3	[ 20-15]
2,5%	2	اكثر من 20 سنة
100 %	80	المجموع

يبدو من هذه النتائج الموضحة في الجدول أن الفئة الذين لديهم أقدميه مهنية هي أقل من 5 سنوات بنسبة 63,8%، تليها فئة [ 10-5] بنسبة 25%، ثم فئة [ 15-10] بنسبة 5% ، ترافقها نسبة 3,8% من فئة [ 20-15] ، و أخيرا فئة اكثر من 25 سنة بنسبة 2,5%.

و منه يمكن القول أن النسبة الكبرى هي من الفئة التي لا تملك اقدمية كبيرة، و يغلب عليها جانب الشباب و هذا راجع الى طبيعة التوظيف المرتبطة بمدة انجاز مشاريع المؤسسة في كل مرة، حيث يتم تسريح العمال عند انتهاء المشروع زيادة على النشاط الحديث في 2012 للمركز ادى إلى توظيف عمال جدد في بداية المشروع، و كذلك طبيعة الانشطة داخل المركز التي تتطلب جهد بدني، و هذا ما نجده عند فئة الشباب كما أن الكثير من العمال القدماء الذين أحيلوا على التقاعد في فترات متقاربة .



الشكل رقم(05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية

## 2- تحليل نتائج الفرضية الاولى:

جدول رقم (06): يوضح اعطاء ارشادات الامن عند التوظيف و علاقتها بوقوع حادث عمل.

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل تقديم ارشادات الامن المقدمة عند الدخول للمؤسسة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	66	%83,33	55	%17	11	مزاولة العمل مع تقديم ارشادات الامن للعمال
%100	14	%50	7	%54	7	مزاولة العمل دون تقديم ارشادات الامن
%100	80	%78	62	%23	18	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين صرحوا بأنهم لم يسبق ان وقع لهم حادث عمل ذلك بنسبة %78 يقابلها الاتجاه العمال الذين تقدم لهم ارشادات الامن الصناعي عند توظيفهم أول مرة بنسبة %33'83 تليها نسبة %50 من الذين صرحوا بأنهم لم يسبق أن وقع لهم حادث عمل يزاولون عملهم عند توظيفهم دون ان تقدم لهم ارشادات الامن الصناعي الوقائي.

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا بأنه سبق و أن وقع لهم حادث عمل بنسبة 23% يقابلها هذا الاتجاه العمال الذين يزاولون عملهم عند توظيفهم دون أن تقدم لهم ارشادات الامن و الصناعي بنسبة 54 % تليها نسبة 17% من العمال التي تقدم لهم ارشادات الامن الصناعي عند توظيفهم اول مرة

حسب المعايير الدولية لحماية العمال من المخاطر فإن حادث العمل واحد يعتبر مهم جدا للمؤسسة التي تسعى الى تحقيق هدف صفر حادث عمل، و من خلال هذه النتائج المتينة في الجدول يمكن القول أن النسبة الكبرى من العمال الذين لم يتعرضوا لحادث عمل و هذا راجع الى معرفتهم بالمخاطر التي تتعلق بهم عند توظيفهم و التي تقدمها لهم مصلحة الامن الوقائي زيادة على حرصهم في تطبيق كل القواعد المتعلقة بالأمن باعتبارهم موظفين جدد الا أن 23 % تعتبر نسبة معتبرة جدا فهي تمثل الربع تقريبا من الفئة الكلية رغم تقدم الارشادات لهم .

جدول رقم (7): يوضح الاهتمام بتعليمات الامن الوقائي المعلنة في اللافتات و علاقتها  
بوقوع حادث عمل

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
						الاهتمام بتعليمات الامن الوقائي المعلنة في اللافتات
%100	74	77,0%	57	23%	17	نعم
%100	6	83,30%	5	16,7%	1	احيانا
%100	80	77,50%	62	22,5%	18	المجموع

نلاحظ من هذا الجدول أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين صرحوا بأنهم لم يسبق ان وقع لهم حادث عمل وذلك بنسبة %77,50 ويقابل هذا الاتجاه نسبة %83,30 من العمال الذين يقولون أن إهتمامهم بالتعليمات المعلنة في اللافتات يكون احيانا وتليها نسبة %77 من الذين يقولون أن إهتمامهم بالتعليمات المعلنة في اللافتات يكون بصورة مستمرة

أما بالنسبة للذين صرحوا بأنهم سبق و ان وقع لهم حادث عمل أخذت هذه الفئة نسبة %22,50 يقابل ذلك نسبة %23 من الذين يقولون أن عدم إهتمامهم بالتعليمات المعلنة في اللافتات بشكل مستمر تليها نسبة %16,70 من الذين صرحوا بأنهم إهتمامهم بالتعليمات المعلنة في اللافتات يكون احيانا

نستنتج من خلال الجدول النسبة الاولى من الفئة الذي كانوا يهتمون بالتعليمات المعلنة في اللافتات أقل عرضة لحوادث العمل من الفئة الثانية التي لا تهتم بالتعليمات المعلنة في اللافتات كانت أكثر عرضة لحوادث العمل، و يرجع ذلك الى درجة الوعي التي تملكها هذه الفئة في تماسك النسق الاجتماعي التنظيمي الذي يضبطه النسق الكلي للتنظيم بإعتبار أن الثقافة الامنية الوقائية داخل المؤسسة أحد اجزاء المكونة للنسق الاجتماعي التنظيمي

جدول رقم (8): يوضح الأقدمية و علاقتها بوقوع حادث عمل

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل الأقدمية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	51	% 82,4	42	17,60%	9	اقل من 5 سنوات
100%	20	% 60	12	40,00%	8	[ 10-5]
100%	4	% 100	4	0,00%	0	[ 15-10]
100%	3	% 100	3	0,00%	0	[ 20-15]
100%	2	% 50	1	50,00%	1	أكثر من 20 سنة
100%	80	% 77,5	62	22,50%	18	المجموع

نلاحظ من هذا الجدول أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال اللذين صرحوا بأنهم لم يسبق ان وقع لهم حادث وذلك بنسبة 77,50 % يقابل هذا الاتجاه فئة العمال اللذين لهم أقدميه ما بين [ 15-10 ] و [ 20-15 ] بنسبة 100 % تليها نسبة 82,40 % من فئة العمال اللذين لهم أقدميه اقل من 5 سنوات تليها نسبة 60 % من فئة العمال اللذين لهم أقدمية ما بين [ 10-5 ] تليها نسبة 50 % من فئة العمال اللذين لهم أقدمية أكثر من 20 سنة.

أما بالنسبة للذين صرحوا بأنهم سبق و ان وقع لهم حادث وذلك بنسبة 22,50 % يقابل هذا الاتجاه فئة العمال اللذين لهم أقدمية أكثر من 20 سنة بنسبة 50 % تليها نسبة 40 % من فئة العمال اللذين لهم أقدمية ما بين [ 10-5 ] ثم 17,60 % من فئة العمال اللذين لهم أقدمية اقل من 5 سنوات في حين تنعدم في فئة العمال اللذين لديهم اقدمية ما بين [ 15-10 ] و [ 20-15 ] .

نستنتج مما سبق أن الفئة الأكثر عرضة لحوادث العمل هي الفئة التي لا تملك خبرة اي اقل من 5 سنوات، و ذلك لعدم معرفتها بشكل كامل بالمخاطر التي تتعلق بعملها ثم الفئة الأكثر اقدمية و ذلك بسبب الثقة الزائدة في تأديتهم لعملهم في حين تنخفض حتى تنعدم في الفئتين التي تتراوح اقدميتهم من 10 الى 20 سنة ويرجع ذلك الى معرفتهم الجيدة بعملهم التي تتعلق بوظيفتهم اي ان هذه الفئة قد اندمجت في النسق الكلي للتنظيم .

جدول رقم (9): يوضح تقديم الارشادات المتعلقة بالأمن الوقائي عند دخول المؤسسة اول

مرة و علاقتها بامتلاك معلومات حول تبعات حوادث العمل لدى العمال

المجموع		لا		نعم		امتلاك معلومات حول تبعات حوادث العمل تقديم ارشادات الامن المقدمة عند دخول المؤسسة أول مرة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	65	% 43,10	28	% 56,90	37	مزاولة العمل مع تقديم ارشادات الامن للعمال
%100	13	% 61,50	8	% 38,50	5	مزاولة العمل دون تقديم ارشادات الامن
%100	80	% 45	36	% 55	44	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين صرحوا بأنهم يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل ذلك بنسبة 55% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين تقدم لهم ارشادات الأمن الصناعي عند توظيفهم اول مرة بنسبة 56,90 % تليها نسبة 38,50% من اللذين صرحوا انهم يزاولون عملهم مباشرة . أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا بانهم لا يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل بنسبة 45% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يزاولون عملهم عند توظيفهم دون ان تقدم لهم إرشادات الأمن الصناعي الوقائي بنسبة 61,50 % تليها نسبة 43,10% من العمال التي تقدم لهم إرشادات الامن الصناعي عند توظيفهم اول مرة

من خلال هذه النتائج يمكن القول ان النسبة الكبرى من العمال الذين يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث و هذا راجع الارشادات التي تقدمها لهم مصلحة الامن الوقائي عند توظيفهم وهذا ما تتطلبها المعايير العالمية للأمن الصناعي الوقائي، التي تعتمد المؤسسة من خلال سياستها في حماية العمال من المخاطر زيادة على حرصهم تطبق كل القواعد المتعلقة بالأمن باعتبارهم موظفين جدد في تجنب حوادث العمل

جدول رقم (10): يوضح الاستجابة للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الوقائي

و علاقتها بامتلاك العمال لمعلومات حول تبعات حوادث العمل

المجموع		لا		نعم		امتلاك معلومات حول تبعات حوادث العمل استجابة العمال للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	73	% 42,50	31	% 57,50	42	نعم
%100	7	% 71,40	5	% 28,60	2	لا تهمني
%100	80	% 45	36	% 55	44	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين صرحوا بأنهم يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل ذلك بنسبة 55% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يستجوبون للعملية التحسيسية

التي تقوم تها مصلحة الامن الصناعي الوقائي بنسبة 57,50 % تليها نسبة 28,60% من اللذين صرحوا أن العملية التحسيسية لا تهمهم.

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا بانهم لا يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل بنسبة 45% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين لا تهمهم العملية التحسيسية بنسبة 71,40 % تليها نسبة 42,50% من العمال الذين يستجوبون للعملية التحسيسية التي تقوم تها مصلحة الامن الوقائي بنسبة.

من خلال هذه النتائج يمكن القول أن النسبة الكبرى من العمال الذين يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل راجع ألى استجابتهم الى العملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الصناعي بصفة دورية بنسبة 57,50 % وذلك ضمن متطلبات المعايير العالمية للأمن الوقائي مما يجعلهم يحتاطون من المخاطر التي قد تسبب في حادث عمل لهم إلا أن هذه النسبة نجدها تفوق نصف العينة بقليل، يدل ذلك على عدم إهتمام العمال للعملية التحسيسية.

جدول رقم (11): يوضح استجابة العمال للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن و السلامة وعلاقته بالأسباب الحقيقية لحوادث العمل

داخل المؤسسة

المجموع		عدم احترام وسائل الامن		عدم توفر بيئة العمل		نقص الوعي		ضغط العمل		نقص في التركيز		القلق و النسيان		الاسباب الحقيقية لحوادث العمل داخل المؤسسة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	73	71,2%	52	5,5%	4	5,5%	4	5,5%	4	8,2%	6	4,1%	3	نعم
%100	7	85,7%	6	14,3%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	لا تخمني
%100	80	72,5%	58	6,3%	5	5,0%	4	5,0%	4	7,5%	6	3,8%	3	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين صرحوا أن الاسباب الحقيقية لحوادث هي عدم احترامهم لوسائل الامن بنسبة 72,5% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين لا يهتمون بالعملية التحسيسية بنسبة 85,7 % تليها نسبة 71,2% من الذين يستجيبون للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الوقائي .

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا بأن حوادث العمل سببها هو القلق و النسيان، نقض في التركيز، ضغط العمل، نقص الوعي، عدم توفر بيئة مناسبة بنسب تتراوح بين 3,8% الى 6,3%.

من خلال هذه النتائج يمكن القول أن العمال الذين يستجيبون للعملية التحسيسية و الذين لا يستجيبون يدركون أن احترامهم 'ستعمال وسائل الامن ضروري لتجنب حادث العمل و يرجع ذلك الى محاكاتهم اليومية للأخطار التي تحيط بهم و هذا دلت عليه نسبة 72,5% في إهمال العمال لاستعمال وسائل الامن الوقائية

جدول رقم (12): يوضح العقاب بسبب مخالفات تعليمات الامن و السلامة و علاقته بتطبيق القوانين  
العقابية دور في خفض حوادث العمل

المجموع		لا		نعم		تطبيق القوانين العقابية دور في خفض حوادث العمل العقاب بسبب مخالفات لتعليمات الامن الوقائي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	9	0%	0	100%	9	نعم
%100	69	4,30%	3	95,70%	66	لا
%100	2	0%	0	100%	2	احيانا
%100	80	3,80%	3	96,30%	77	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين صرحوا بأن تطبيق القوانين العقابية دور في خفض حوادث العمل ذلك بنسبة %96,30 يقابل هذا الاتجاه العمال الذين تعرضوا الى العقاب لمخالفتهم تعليمات الامن الوقائي بنسبة %100 تليها نسبة % 95,70 من العمال الذين لم يتعرضوا الى العقاب بسبب مخالفات لتعليمات الامن الوقائي .

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا بأن تطبيق القوانين العقابية ليس له دور في خفض حوادث العمل ذلك بنسبة %3,80 يقابل هذا الاتجاه العمال الذين لم يتعرضوا الى العقاب بسبب مخالفات لتعليمات الامن الوقائي بنسبة %4,30.

من خلال هذا الجدول يمكن القول أن العمال اللذين تعرضوا إلى العقاب بسبب مخالفتهم لتعليمات الأمن الوقائي يدركون أن تطبيق القوانين العقابية دور في انخفاض حوادث العمل و نجد أن نسبة % 95,70 لا يؤيدون

العقاب بالرغم من إدراكهم أن هذه القوانين لها دور فعال في التقليل في كثير من حوادث العمل و بإعتبار أن هذه القوانين لها عبئ بالنسبة للعامل و يفضل التعرض للخطر دون المساس بما هو مادي و هذا ما سيوضحه

الجدول التالي

جدول رقم (13): يوضح نوع العقوبة لمخالفة تطبيق قواعد الامن و علاقته بوقوع حادث عمل.

المجموع		لا		نعم		نوع العقوبة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	10	%70	7	%30	3	شفوية
100%	1	%100	1	%0	0	كتابية
<b>100%</b>	<b>11*</b>	<b>%72,70</b>	<b>8</b>	<b>%27,30</b>	<b>3</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين صرحوا بأنهم لم يسبق لهم حادث عمل ذلك بنسبة %72,70 يقابل هذا الاتجاه العمال الذين تعرضون إلى العقاب الكتابي لمخالفتهم تعليمات الامن الوقائي بنسبة %100 تليها نسبة %70 من العمال اللذين تعرضوا الى العقاب الشفوي بسبب مخالفتهم لتعليمات الأمن الوقائي .

\* هذا العدد يمثل فقط العمال اللذين اجابو بنعم

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا بأنهم سبق أن وقع لهم حادث عمل ذلك بنسبة 27,30% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين لم يتعرضوا الى العقاب الشفوي بسبب مخالفات لتعليمات الامن الوقائي بنسبة 30% في حين تنعدم حوادث العمل عند الذين تعرضوا للعقاب الكتابي .

نستنتج أن 30% من العمال الذين وقع لهم حادث عمل كانوا يعاقبون شفويا لمخالفاتهم لقواعد الأمن الوقائي أما الذين عوقبوا كتابيا بنسبة 100% لم يتعرضوا لحادث عمل لأن العقاب الكتابي دور في تجنب حادث العمل فالعقاب الكتابي تنجر عنه خصم مادي من العامل و لذلك تجعله يمثل كليا في تطبيق قواعد الامن الوقائي في حين اللذين تعرضوا الى العقوبات الشفوية يكون لديهم نوع من اللامبالاة في تطبيق قواعد الامن مما يجعلهم يتعرضون الى حوادث العمل مما يدل على ان لتمامك النسق التنظيمي لبد من وضع ضبط يجعل العمل مقيد به

جدول رقم (14): يوضح علاقة الإهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية و وقوع حادث

عمل

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل الاهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	55	72,70%	40	27,30%	15	نعم
100%	25	87%	22	13%	3	لا
<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>77,50%</b>	<b>62</b>	<b>22,50%</b>	<b>18</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول نلاحظ ان 27,30% من العمال الذين وقع لهم حادث عمل كان سببه الاهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية في حين نجد ان 13% من العمال اللذين وقع لهم حادث عمل كان لأسباب اخرى يدعم هذه النسبة 77,50% من العمال الذين لم يسبق وان وقع لهم حادث يرون أن الحوادث التي تقع معظمها في الاهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية

نستنتج من المعطيات الموضحة في الجدول أن الإهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية يؤدي الى إرتفاع حوادث العمل، بالرغم من أن هذه الوسائل غير مكلفة بالنسبة للمؤسسة و متاحة لكل عامل و هذا ما جاء في إحصائيات و تقارير حوادث العمل للمؤسسة أن ثمانية حوادث من إحدى عشر حادث كان سببها عدم إستعمال وسائل الأمن الوقائي حيث أن العمال يستعملون وسائل الوقاية فقط في وجود عمال الأمن عندى دورياتهم .

جدول رقم (15): يوضح علاقة مستوى امتثال العامل في احترام معايير الامن الوقائي و  
وقوع حادث عمل

المجموع		لا		نعم		تقييم مستوى امتثال العامل في احترام معايير الامن الوقائي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	23	95,65%	22	4,35%	1	عالي
100%	43	88,37%	38	11,63%	5	متوسط
100%	12	16,67%	2	83,33%	10	ضعيف
100%	80	77,50%	62	22,50%	18	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين صرحوا بأنهم لم يتعرضوا الى حادث عمل ذلك بنسبة 77,50% يدعم هذا الاتجاه العمال الذين لديهم مستوى عالي في إمتثال في معايير الامن بنسبة 95,65% تليها نسبة 88,37% من العمال الذين لديهم مستوى متوسط في احترامهم لمعايير الامن و في الاخير 16,67% من الذين لديهم مستوى ضعيف أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا بأنهم تعرضوا الى حادث عمل ذلك بنسبة 22,50% يدعم هذا الاتجاه العمال الذين لديهم مستوى ضعيف بنسبة 83,33% تليها نسبة 11,63% من العمال الذين لديهم مستوى متوسط بنسبة 95,65% في احترامهم لمعايير الامن و في الاخير 4,35% من الذين مستواهم عالي في الامتثال لمعايير الامن الوقائي.

من خلال هذه المعطيات أن معظم الذين تعرضوا إلى حادث عمل كان إمتثالهم في احترام معايير الامن الوقائي ضعيف 83,33 % يليهم من فئة العمال الذين مستواهم متوسط بأقل تعرض لحادث عمل حتى تكاد تنعدم في الفئة التي لها مستوى عالي من الامتثال لمعايير الامن الوقائي و هذا راجع إلى ضعف الضبط التي تفرضه المؤسسة ، فغالبية العمال لا يمتثلون إلى معايير الامن الوقائي من مجمل العينة المدروسة

## إستنتاج الفرضية الأولى :

من خلال تحليلنا جداول الفرضية الأولى والتي تتمثل في امتثال العمال لقواعد و معايير الامن و السلامة المهنية دور في انخفاض ن حوادث العمل توصلنا إلى هذا الاستنتاج التالي :

أن غالبية عمال المؤسسة رغم التوعية و العمليات التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الوقائي و توفير كل الوسائل الحماية الفردية للعمال إلا اننا و جدنا حوادث العمل سببها سلوك العامل في عدم امتثاله لمعايير قواعد الامن الوقائي و هذا ما أكدته النتائج المستخرجة من الجداول و أجوبة المبحوثين حيث أن كل المبحوثين الذين يكون لهم اهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية و لا يطبقون التعليمات المعلنة في اللافتات و لا يملكون معلومات عن الامن الوقائي تعرضوا الى عقوبات شفوية احيانا في مخالفتهم لتعليمات الامن الوقائي سجلوا اعلى نسبة من حوادث العمل في حين ان اللدين طبق عليهم العقوبات الكتابية و هم النسبة القليلة التي لم يتعرضوا لحوادث العمل.

وما نستخلصه أن تطبيق العقوبات الكتابية و الرقابة الالكترونية تجعل العامل يمتثل لمعايير الامن الوقائي ويمكن القول أن الفرضية تحققت .

## 4 - تحليل نتائج الفرضية الثانية

جدول رقم (16): يوضح علاقة الاهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية و دور الرقابة بالكاميرات في اجبار احترام قواعد الامن الوقائي .

المجموع		احيانا		لا		نعم		دور الرقابة بالكاميرات في اجبار احترام قواعد الامن الوقائي
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	55	9,10%	5	21,80%	12	69,10%	38	نعم
100%	25	8,70%	3	17,40%	4	73,90%	18	لا
<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>10%</b>	<b>8</b>	<b>20%</b>	<b>16</b>	<b>70%</b>	<b>56</b>	<b>المجموع</b>

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين صرحوا بأن الرقابة بالكاميرات في اجبار

احترام قواعد الامن الوقائي خفض حوادث العمل ذلك بنسبة 70% يدعم هذا الاتجاه العمال الذين ليس

لديهم اهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية بنسبة 73,90% تليها نسبة 69,10% من العمال

لديهم اهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية .

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا بأن ليس هناك دور للرقابة بالكاميرات في اجبار العمال في احترام قواعد الامن

الوقائي لخفض حوادث العمل بنسبة 20% يدعم هذا الاتجاه العمال الذين لديهم اهمال بنسبة

21,80% تليها بنسبة 17,40% من العمال الذين ليس لديهم اهمال في استعمال وسائل الحماية الفردية.

من خلال نتائج هذا الجدول أن للكاميرات دور مهم في رقابة بيئة العمال في استعمالهم لوسائل الحماية

الفردية وذلك يرجع الى طبيعة العامل الجزائري انه يلتزم بالقوانين إذا ما كانت هناك رقابة الكترونية متمثلة في

الكاميرات

جدول رقم (17): يوضح اهمية بيئة العمل في تفادي حوادث العمل.

النسبة	التكرار	الفئات
57,5 %	46	مهمة جدا في تجنب حوادث العمل
10 %	8	لا تؤثر على المخاطر
32,5 %	26	مهمة لاداء العمل
100 %	80	المجموع

من خلال معطيات الجدول ان معظم العمال صرحوا بأن للبيئة اهمية كبيرة في تفادي حوادث العمل بنسبة 57,5

% تليها نسبة 32,5 % من العمال الذين يرون أن البيئة مهمة لاداء العمل ثم 10 % من العمال الذين يرون

أن البيئة لا تؤثر على المخاطر

نستنتج من المعطيات أن للبيئة أهمية كبيرة في تفادي حوادث العمل أما بالنسبة للعمال الذين يرون أن

البيئة لا تؤثر هذا راجع إلى نوع المهنة التي يعملون بها حيث أن البيئة تختلف في درجة أهميتها حسب العمل فهي

ضرورية في جعل العامل يؤدي مهامه في ظرف مريحة ومنسجمة تخلوا من المخاطر

جدول رقم (18): يوضح ظروف و بيئة العمل من حيث المخاطر.

النسبة	التكرار	الفئات
58,8%	47	ظروف ملائمة
7,5%	6	سيئة
33,8%	27	متوسطة
100%	80	المجموع

يبدو من هذه النتائج الموضحة في الجدول أن فئة العمال اللذين صرحوا بان ظروف بيئة العمل ملائمة بنسبة 58,8% ، تليها فئة العمال اللذين صرحوا بان ظروف بيئة العمل متوسطة بنسبة 33,8%، تراقفها نسبة 7,5% من فئة العمال اللذين صرحوا بان ظروف بيئة العمل سيئة.

من خلال الجدول نجد أن المؤسسة تتوفر فيها بيئة ملائمة من حيث الظروف الفيزيكية الذي يقل فيها

الخطر للعمال إلا أنها نسبتها غير كافية لتفادي وقوع حادث العمل محتمل

جدول رقم (19): يوضح اهمية بيئة العمل في تفادي حوادث العمل علاقة و امتلاك العمال لمعلومات حول تبعات حوادث العمل.

المجموع		لا		نعم		امتلاك العمال لمعلومات حول تبعات حوادث العمل . اهمية بيئة العمل في تفادي حوادث العمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	56	26,79%	15	73,21%	41	مهمة جدا في تجنب حوادث العمل
100%	2	50,00%	1	50,00%	1	لا تؤثر على المخاطر
100%	22	40,91%	9	59,09%	13	مهمة لأداء العمل
100%	80	31,25%	25	68,75%	55	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل ذلك بنسبة 68,75 % يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يرون ان بيئة العمل مهمة جدا في تجنب حوادث العمل بنسبة 73,21 % تليها نسبة 59,09 % من العمال الذين يرون أن البيئة مهمة لأداء العمل و في الاخير 50 % من الذين يرون أن البيئة لا تؤثر على المخاطر

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا لا يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل ذلك بنسبة 31,25 % يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يرون ان البيئة لا تؤثر على المخاطر بنسبة 50 % تليها نسبة 40,91 % من العمال الذين يرون ان البيئة مهمة لأداء العمل، في الاخير 26,79 % من الذين يرون أن بيئة العمل مهمة جدا في تجنب حوادث العمل.

نستنتج من معطيات الجدول أن الذين يملكون معلومات حول تبعات حوادث العمل يرون أن البيئة مهمة في تفادي حوادث العمل وهذا يعكس أن توفير بيئة ملائمة بإستمرار يقلل من التعرض لحوادث العمل

جدول رقم (20): يوضح بيئة العمل من حيث المخاطر و وقوع حادث عمل.

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	47	85,11%	40	14,89%	7	بيئة العمل من حيث المخاطر ظروف ملائمة
100%	6	16,67%	1	83,33%	5	سيئة
100%	27	77,78%	21	22,22%	6	متوسطة
100%	80	77,50%	62	22,50%	18	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين لم يسبق ان وقع لهم خادث عمل ذلك بنسبة 77,50 % يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يرون ان بيئة العمل ظروف ملائمة بنسبة 85,11 % تليها نسبة 77,78 % من العمال الذين يرون ان البيئة العمل متوسطة و في الاخير 16,67 % من الذين يرون ان البيئة العمل سيئة.

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا انه سبق ان وقع لهم حادث عمل ذلك بنسبة 22,50% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يرون أن البيئة العمل سيئة بنسبة 83,33 % تليها نسبة 22,22 % من العمال اللذين يرون ان بيئة العمال متوسطة في حين ان نسبة 14,89 % من الذين يرون ان بيئة العمل ملائمة.

من هذه النتائج نرى أن بيئة الملائمة دور مهم في خفض حدوث و التي تؤدي إلى تحسين أجواء العمل و جعلها مناسبة أكثر و بالتالي الحصول على إنتاج مرتفع دون أية مشاكل أو عوائق في العمل.

إذن فان علاقة الفرد بوسطه أو بيئة عمله هي علاقة التأثير فإذا الوسط ملائم و حسن فان الفرد لا يجد أية مشاكل أو عوائق في إنجاز أعماله . و إذا كان هذا الوسط غير ملائم فانه التأثير على الفرد يكون سلبيا و يتمثل في نقص الإنتاج و التغيب كثرة الحوادث.

جدول رقم (21): يوضح توفير الادارة للعمال بيئة آمنة من الاخطار و علاقتها بوقوع حادث عمل .

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	56	82,14%	46	17,86%	10	بصفة دورية
100%	22	77,27%	17	22,73%	5	حسب درجة الخطر
100%	2	50%	1	50%	1	لا توفر
100%	80	80%	64	20%	16	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين لم يسبق أن وقع لهم حادث عمل ذلك بنسبة 80 % يقابل هذا الاتجاه العمال اللذين يرون ان الادارة توفر بيئة امنة من الاخطار بنسبة 82,14 % تليها نسبة 77,27 % من العمال الذين يرون الإدارة توفر البيئة الملائمة حسب درجة الخطر و في الأخير 50% من الذين يرون ان الادارة لا توفر بيئة ملائمة.

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا انه سبق ان وقع لهم حادث عمل ذلك بنسبة 20% يقابل هذا الاتجاه العمال اللذين يرون ان الادارة لا توفر بيئة ملائمة بنسبة 50% تليها نسبة 22,73 % من العمال الذين يرون أن الادارة توفر البيئة الملائمة حسب درجة الخطر في حين ان نسبة 17,86 % من اللذين يرون ان بيئة العمل ملائمة.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أن الإدارة تسعى إلى توفير بيئة آمنة بصفة دورية و هذا راجع إلى الاستراتيجية التي تتبعها المؤسسة من هلال سياساتها و التي يفرضها عليها القانون إلى جانب المعايير الدولية في هذا الجانب التي بدورها تلزم المؤسسة على إتباع بشكل دوري

جدول رقم (22): يوضح حضور العمال لدورات تكوينية متعلقة بالأمن الصناعي الوقائي وعلاقتها بوقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر بيئة مناسبة

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر بيئة مناسبة حضور العمال لدورات تكوينية متعلقة بالأمن الوقائي
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	60	58,33%	35	41,67%	25	نعم
%100	9	44,44%	4	55,56%	5	لا
%100	11	54,55%	6	45,45%	5	احيانا
%100	80	56,25%	45	43,75%	35	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين لا يرون وقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر لبيئة مناسبة ذلك بنسبة 56,25 % يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يحضرون الدورات التكوينية المتعلقة بالأمن الوقائي بنسبة 58,33 % تليها نسبة 54,55 % من العمال الذين يحضرون احيانا للدورات التكوينية المتعلقة بالأمن ، و في الاخير 44,44 % من العمال الذين لا يحضرون احيانا للدورات التكوينية المتعلقة بالأمن.

أما بالنسبة للفئة اللذين يرون ان وقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر لبيئة مناسبة ذلك بنسبة 43,75% يقابل هذا الاتجاه العمال اللذين لا يحضرون احيانا للدورات التكوينية المتعلقة بالامن بنسبة 55,56 % تليها نسبة 45,45 % من العمال اللذين يحضرون احيانا للدورات التكوينية المتعلقة بالامن في حين ان نسبة 67,41 % من اللذين يحضرون احيانا للدورات التكوينية المتعلقة بالامن.

نستنتج من الجدول أن النسب متقاربة فمنهم من يرى أن حوادث العمل سببها عدم توفر بيئة مناسبة مع من لا يرى أن للبيئة سبب في وقوع حوادث العمل، و النسب المبينة في الجدول متقاربة من حيث و عي العمال بالبيئة المحيطة بهم التي تسبب هي الاخرى حوادث عمل رغم انها قليلة إلا أنها في المعايير العالمية معتبرة .

## جدول رقم (23): يوضح الرقابة الدائمة لعمال الامن الوقائي و وقوع حادث عمل

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل الرقابة الدائمة لعمال الامن الوقائي
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	63	98,41%	62	1,59%	1	نعم
%100	12	16,67%	2	83,33%	10	لا
%100	5	80,%	4	20%	1	احيانا
%100	80	85,%	68	15%	12	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين لم يسبق أن وقع لهم حادث عمل ذلك بنسبة 85% و يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يرون أن هناك رقابة دائمة لعمال الامن الوقائي بنسبة 98,41% تليها نسبة 80% من العمال الذين يرون أن الرقابة لعمال الأمن الوقائي تكون احيانا و في الاخير 16,67% من العمال الذين لم تكن عليهم رقابة دائمة.

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا أنه سبق ان وقع لهم حادث عمل ذلك بنسبة 15% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين لم تكن عليهم رقابة دائمة بنسبة 83,33% تليها نسبة 20% من العمال الذين يرو أن الرقابة لعمال الامن الوقائي تكون أحيانا في حين ان نسبة 1,59% من الذين يرون ان هناك رقابة دائمة لعمال الامن الوقائي .

من معطيات هذا الجدول أن كل من سبق و أن وقع له حادث كان سببه غياب بيئة ترأقب من عمال الامن الصناعي لتوفير الامن للعمال في حين أن اللذين لم يسبق أن وقع لهم حادث كانت تحيطهم رقابة دائمة

ويرجع عدم توفر رقابة كاملة بشكل عام لعدم كفاية عمال الامن من جهة إذ لا يمكن أم يكون كل عامل يراقبه عامل من عمال الامن الوقائي .

### جدول رقم (24): يوضح أهمية الرقابة الوقائية و علاقتها بوقوع حادث عمل

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	أهمية الرقابة
%100	9	33,33%	3	66,67%	6	مزعجة
%100	25	84%	21	16%	4	مهمة
%100	46	82,61%	38	17,39%	8	مفيدة
%100	80	77,50%	62	22,50%	18	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين لم يسبق ان وقع لهم حادث عمل ذلك بنسبة 77,50% و يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يرون الرقابة مهمة بنسبة 84% تليها نسبة 82,61% من العمال الذين يرون ان الرقابة مفيدة للعمال و في الاخير 33,33% من العمال الذين يرون الرقابة الوقائية مزعجة.

أما بالنسبة للفئة الذين صرحوا انه سبق ان وقع لهم حادث عمل ذلك بنسبة 22,50% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يرون الرقابة الوقائية مزعجة لهم بنسبة 66,67% تليها نسبة 17,39% من العمال الذين يرون ان الرقابة مفيدة للعمال في حين ان نسبة 16% من اللذين يرون ان الرقابة مهمة .

من معطيات هذا الجدول أن كل من سبق و أن وقع له حادث كانت يرى أن الرقابة له مزعجة و بالتالي قد يسلك سلوكا للتخلص من هذه الرقابة مما يجعله يتعرض إلى حادث عمل لعدم تنبيهه من الاخطار التي تحيط في بيئته يدل ذلك على من يخرج من الضبط الذي يفرضه مجموعة أجزاء النسق الكلي يؤدي به الى الخلل على نسقه العام في البناء الكلي للتنظيم.

جدول رقم (25): يوضح الرقابة الوقائية و علاقتها بوقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر بيئة مناسبة

المجموع		لا		نعم		وقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر بيئة مناسبة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	71	52,11%	37	47,89%	34	نعم
%100	9	77,78%	7	22,22%	2	احيانا
%100	80	55%	44	45%	36	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة العمال الذين لا يرون وقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر لبيئة مناسبة ذلك بنسبة 55 % يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يرون أن الرقابة الوقائية لا تكون بصفة دورية.

أما بالنسبة للفئة الذين يرون ان وقوع حادث عمل سببه الرئيسي عدم توفر لبيئة مناسبة ذلك بنسبة 45% يقابل هذا الاتجاه العمال الذين يرون أن الرقابة الوقائية تكون بصفة دورية بنسبة 47,89 %

من هذه النتائج الموضحة في الجدول نستنتج أن مهما كانت الرقابة إلا أن للبيئة جزء من الاسباب التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل إذا لم تكن ملائمة مع غياب رقابة دورية و كاملة .

### إستنتاج الفرضية الثانية :

من خلال تحليلنا لجداول الفرضية الثانية والتي تمثلت في توفير بيئة صناعية ملائمة للعمال يمثل اجراء وقائي يساهم في خفض حوادث العمل.

حيث توصلنا على النتائج التالية:

نلاحظ من خلال ما سبق ذكره من تحليل النتائج أن الظروف و العوامل البيئية في ميدان العمل لها أهمية كبيرة جدا ، و لا يجب إهمال هذا المتغير، بقدر ما تعتبر لدى الجميع على أنها عنصرا أساسيا ذو اتجاهين للوقوع أو عدم الوقوع في حوادث عمل في البيئة المهنية حيث رأينا أن الرقابة الدائمة لبيئة العمل من طرف الادارة و التحسين المستمر للبيئة رغم عدم توفرها بشكل كامل إلا ان الرقابة الالكترونية التي تجعل بيئة العمل مراقبة بشكل مستمر و المبحوثين يرون ان للكامرات دور في مراقبة بيئة العمل و بالتالي خفض حوادث العمل و هذه هي طبيعة الفرد الجزائري حينما يكون تحت الرقابة الالكترونية .

و من هذا المنطلق ، و بعد تحقق فإننا نقول أن فرضية الدراسة تحققت.

## الاستنتاج العام :

إنه يجب الإشارة على أن النتائج المتحصل عليها مرهونة بعوامل امتثال العمال الى تطبيق قواعد الامن الوقائي و بيئة العمل تختلف من مؤسسة إلى أخرى فقد توصلت هذه الدراسة إلى أن :

ان المؤسسة على الرغم من امتلاكها نظام لمعايير عالمية في الامن الصناعي الوقائي و تطبيقها له الا اننا نجد أن هناك تقصير في جانب امتثال العمال لمعايير الامن الوقائي داخل المؤسسة و من خلال الجداول المستخرجة من اجوبة العمال في معرفة دور امتثال العمال لمعايير الامن الوقائي و توفير بيئة امنة في خفض حوادث العمل بالمؤسسة تم تحليل هذه النتائج تحليلا سوسيولوجيا انطلاقا من المفاهيم التي بنيت عليها الاشكالية حيث تم التحقق من صحة الفرضية العامة و هذا ما ابرزته نسب الجداول، أن أكبر هذه النسب تدل على أن العمال لا يمثلون الى معايير الامن الوقائي و عدم توفر بيئة جيدة يؤدي الى وقوع حوادث عمل بالرغم من أن غالبية العمال يدركون الاخطار التي تحيط بهم إلا أن إهمالهم في اتباع الارشادات و التوجيهات التي تقوم بها الإدارة و الرقابة الدائمة لتوفير بيئة امنة بشكل مستمر و دوري هذا يدل على أن العامل يفتقر الى ثقافة أمنية مسبقة تجعله يراقب نفسه بنفسه في اتخاذ الاحتياطات الوقائية ابتداء من وسائل الحماية الفردية يرجع ذلك الى عدم تطبيق الادارة الى القوانين العقابية التي تجعل من العامل يلتزم بالضوابط الاجتماعية الذي يفرضها التنظيم الذي بدوره يعدل من سلوك العامل للامبالاة في امتثاله لقواعد الامن الوقائي الى عامل يلتزم و يمثل لقواعد الامن و هذا ما يحتاجه البناء الكلي للنسق الاجتماعي التنظيمي المبني من اجزاء تكمله النظم الثقافية للفاعلين داخل التنظيم متمثلة في امتلاك العاملين داخل المؤسسة لثقافة الامن الصناعي الوقائي التي من خلالها يصبح العامل يسهر على نفسه في تجنب حوادث العمل.

## خاتمة

يبرز من هذه الدراسة أن توفير وسائل الأمن و تكثيف برامج التكوين و التوعية و توفير وسائل الحماية الفردية لا يكفي وحده لخفض حوادث العمل إذ أن هناك عوامل اخرى لا تقل اهمية عن التكوين و التدريب... ذلك ان النسق الكلي للبناء لبد له من تكامل اجزائه في تأديته لوظائفه التنظيمية، و في هذه الدراسة يظهر لنا عامل من العوامل التي تؤثر في تكرار حوادث العمل ربما قد يغفل عنه الكثير من المؤسسات، إلا أن العامل الاجتماعي بين الادارة و العامل الذي يدخل كعنصر وسيط لا يظهر مباشرة تشفق فيه الادارة على العامل من الناحية المادية و المتمثل في إهمال تطبيق قوانين المخالفين لقواعد الامن الصناعي الوقائي، كما أن عدم توفر بيئة امنة بشكل كامل يسبب في كثير من الاحيان وقوع حوادث الامن التي تكون المؤسسة تعمل لتجنبه

و من هذا يمكن القول أن تطبيق كل القوانين المتعلقة بالأمن الصناعي الوقائي، و مضاعفة الجهد لتوفير بيئة تكون أكثر رقابة على العمل يجعل المؤسسة تتجنب الكثير من وقوع حوادث العمل.

## اقتراحات وتوصيات

نستعرض من خلال هذه الدراسة بعض الاستنتاجات التي توصلنا اليها نود تقديمها على شكل اقتراحات

و توصيات:

- القيام بدراسات حول الأسباب التي تجعل العامل الجزائري لا يمثل لقواعد و معايير الامن الصناعي
- القيام بدراسات حول حوادث العمل من خلال هذا الجانب لأيجاد حلول
- على المؤسسات عدم التواني في تطبيق القوانين الصارمة في مجال الامن الوقائي
- استغلال التكنولوجيا في استعمال وسائل الرقابة لتوفير بيئة امنة و ذلك بوضع كميرات مراقبة

بشكل دائم

## قائمة المراجع

### المراجع باللغة العربية

- 01 - عويد سلطان المشعان-علم النفس الصناعي-مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع-لبنان-ط 1. 1994-
  - 02 - سلمان مؤيد سعيد-المناخ التنظيمي-المجلة العربية للإدارة- العدد الاول-عمان ، ط1، 1969.
  - 03- احمد احمد حرز الله -علم النفس المهني -دار الشروق للنشر-ط1-2010-عمان.
  - 04 - إسماعيل ، زكي ، محمد ، ، الاثروبولوجيا والفكر الإنساني ، شركة مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع ، جدة ، 1981
  - 06 - محمد شحاتي ربيع -علم النفس الصناعي و المهني -دار المسيرة -عمان -ط1 2010
  - 07- كامل محمد محمد عويضة-علم النفس الصناعي-ط1-دار الكتب العلمية-بيروت-1996..
  - 08.- خليل عبد الهادي البدو ,علم السكاني , دار الحامد للنشر والتوزيع , ط1
  - 08 - سلوى عثمان الصديقي ، السيد رمضان، الصحة العامة و الرعاية الصحية ، دار المعرفة .الجامعية، مصر، 2004
  - 09 - عباس محمود عوض ، سيكولوجية الحوادث ، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1981
  - 10 زكرياء طاحون- السلامة و الصحة المهنية -شركة ناس للنشر -ط1-2006
  - 11- سامي محسن الحتاتنة-علم النفس الاداري-دار حامد للنشر-ط1-2012
  - 12-طارق كمال \_ علم النفس الصناعي و المهني\_ مؤسسة شباب الجامعة للنشر -الإسكندرية- ط1 سنة 2007..
-

- 13- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2016
- 14- فارس حلمي- مدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي ط1 -دار الشرف للنشر و التوزيع - رام الله (فلسطين) 1999
- 15 محمد شحاتة ربيع - علم النفس الصناعي و الهمني- ط1- دار الميسرة - عمان 2010.
- 16 القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، (ج ر عدد ر 4
- 17 إسماعيل إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة. دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004
- 18 مؤيد عبد الحسين الفضل، المنهج الكمي في إدارة الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006
- 19 المشوخي، حمد سليمان :تقنيات ومناهج البحث العلمي، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي 2002
20. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2004
- 21 قباري محمد إسماعيل، الاتجاهات المعاصرة منهج عام الاجتماع، دار الطلبة العربية، بيروت، ط1، 1969
- 22 محمد زيان عمر، البحث العلمي مناهجه و تقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4 ، 1983. .
- 23 أبو حطب فؤاد و ، آمال صادق ، مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1990م

## المجلات و الدوريات

01. - المركز الوطني للمعلومات-السلامة المهنية- الإدارة العامة للتحليل والدراسات-اليمن
- 02 فاتح مجاهدي-إستخدام سياسة الHSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية -الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية العدد 8
- 03 رمضان عمومن و حمزة معمري- مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية -الملتقى الدولي حول المعانات في العمل-جامعة الاغواط -عدد خاص

04 وسيم إسماعيل الهاييل وعلاء محمد حسن عايش-تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين-مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد العشرون ، العدد الثاني

05 ماهر إسماعيل صبري و أسامة خيرى محمد ، الوعي الوقائي لدى طلاب المدارس الثانوية الصناعية وعلاقته بممارستهم لبعض السلوكيات الخطرة، المجلد الأول- العدد الثالث- يوليو 20 02

## المذكرات و الاطروحات

01 لونيس علي و صحراوي عبد الله- علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية -دراسة تشخيصية-مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية-عدد خاص الملتقى الدولي حول معاناة العمل.

02 الطالبة فاطمة الزهراء ناعم- الامن الصناعي الوقائي و اثره على حوادث العمل-دراسة ميدانية بمؤسسة سونالغاز ولاية الجلفة-رسالة ماجستير في علم الاجتماع-تخصص تنظيم وعمل الديناميكية الاجتماعية و المجتمع.

03 حامدي عبد الحق- إدارة الجودة الشاملة و دورها في التقليل من حوادث العمل- دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- رسالة ماجستير في علم الاجتماع-تخصص تنظيم وعمل- 2015

04 محمود عباس عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971، ص 30-

32. نقلا عن مسعودي كلثوم جامعة قاصدي مرباح ورقلة-1 الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلولوجي و السوسيولوجي 15 / 16 جانفي 2013

## المراجع باللغة الفرنسية

01- Norme OHSAS 18001-Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail — Exigences

02- Albasini-les risques professionnel connaissance et prévention-9ème édition -paris-1994

03- Loi 83-13 du 2 juillet 1983 relatif aux accidents de travaux et aux maladies professionnelles publie par le journal officiel de la république algérienne,

04- Gerard Philippe Réhayem, Supervision et gestion des ressources humaines, 2éme éd, Gaétan Morin

05- Lakhdar sekiou, Gestion du personelles, édition d'organisation, paris, 1986

06- Shimon Dolan et Autres, La gestion des ressources humaines : tendances, enjeux et pratiques actuelles, 3éme édition, éd. Renouveaux Pédagogique, Paris.

07-.Curie, le devenir des travailleurs d'origine agricole, librairie Honoré champion .Paris 1975

Paul al broir :problèmes humains de l'entreprise 1975

#### مواقع إلكترونية

- 1- مولود زايد الطيب ،الثلاثاء, 03 آب/أغسطس [www.ejtema3e.com](http://www.ejtema3e.com) 2013 08:35
  - 2- [www.ilo.org/communication](http://www.ilo.org/communication)
  - 3- <http://www.scienceclub.8m.com/science.htm>)
  - 4- <http://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/protection>
  - 5- [http:// www.manpower.gov.eg/f\\_health.asp](http://www.manpower.gov.eg/f_health.asp)
-

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.  
جامعة غرداية.  
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظم و عمل أضع بين أيديكم هذه الاستمارة و التي تهدف للتعرف على الامن الصناعي الوقائي وعلاقتها بحوادث العمل لدى العمال فالرجاء التكرم بقراءة فقراتها بدقة والتمعن ثم الإجابة عن الأسئلة بوضع علامة ( x ) في الخانة المناسبة كما نرجو الإجابة على جميع العبارات بكل موضوعية و مصداقية ونعلمك إن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة و الهدف منها إنجاز بحث علمي فقط. و شكرا لحسن تعاونكم

المحور الاول: البيانات الشخصية:

- (1) السن: من [30- 20]  [40- 30]  [50- 40]  [50 - فأكثر]
- (2) الحالة العائلية: متزوج  ، أعزب  ، مطلق  ، ارملة
- (3) المستوى التعليمي: ابتدائي  ، متوسط  ، ثانوي  ، جامعي
- (4) نوع الوظيفة: إطار  عون تحكم  عون تنفيذ
- (5) الأقدمية: اقل من 5 سنوات  من [10- 5]  [15- 10]  [20- 15]  [20 - فأكثر]

المحور الثاني: الامتثال لمعايير و قواعد الامن الوقائي

- (6) عند دخولك للمؤسسة أول مرة ؟ تقدم لك إرشادات متعلقة بالأمّن الوقائي  تزاوّل عملك مباشرة
- (7) هل تهتم بالتعليمات المتعلقة بالأمّن الوقائي المعلنة في ألفتات ؟ نعم  لا  احيانا
- (8) هل تستجيب للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن و السلامة ؟ نعم  لا  لا تهمني
- (9) تأخذ نصائح مصلحة الامن بجدية و تطبقها ؟ تأخذها بجدية و تطبقها  شيء روتيني
- (10) هل تستعمل وسائل الحماية الفردية عند توظيفك؟ نعم  لا  احيانا
- (11) هل تقلد العمال الذين لا يحترمون قواعد الامن و السلامة؟ نعم  لا  احيانا
- (12) هل سبق لك وان وبخت بسبب مخالفتك لتعليمات الامن و السلاه نعم  لا  احيانا
- (13) هل سبق لك وان عوقبت بسبب مخالفتك لتعليمات الامن و السلامة؟ نعم  لا  احيانا

إذا كان نوع العقوبة ؟

شفوية

كتابية

عقوبات اخرى أذكرها.....

14) هل تتصح زملائك العمال باحترام قواعد الوقاية و الامن؟ نعم  لا  احيانا

15) ماذا يعني لك صفارة الانذار؟

شيء عادي  مضیعة للوقت

وقوع حادث

16) هل تعرف كل المخاطر المتعلقة بوظيفتك؟ نعم  لا  قليلا

17) إذا رئيبت وضعية تشكل خطر هل تبلغ مصلحة الوقاية؟ نعم  لا  اكمل عملي

18) هل طلب منك ان تقوم بمهام و انت تعلم بخطورتها على صحتك؟ نعم  لا

19) إذا كان نعم هل رفضت القيام بهذا العمل؟ نعم  لا

20) رتب وسائل الحماية الفردية حسب اهميتها اليك: حذاء الامان  خوذة  ملابس العمل  نظارت الحماية  خوذة لحم  قناع الغبار  قفازات الحماية

21) هل لاحظت اهمالا في استعمال وسائل الحماية الفردية؟ نعم  لا

إذا كان نعم كيف تقيم مستوى امتثالك في احترام معايير الامن الوقائي؟ عالي  متوسط  ضعيف

22) كيف تقيم مستوى الامتثال في احترام معايير الامن الوقائي لدى عمال مؤسستك؟ عالي  متوسط  ضعيف

23) تطبيق العقوبات الصارمة المتعلقة بالامن تجعل العامل: يلتزم بمعايير الامن  يزيد من اهماله

24) في رأيك كيف تفسر عدم امتثال العمال الى قواعد الامن الصناعي؟.....

### المحور الثالث: خاص ببيئة العمل

25) كيف ترى ظروف و بيئة العمل من حيث المخاطر؟ ظروف ملائمة  سيئة  متوسطة

26) هل تعمل الادارة على توفير بيئة عمل تقي العمال من الاخطار؟ بصفة دورية  حسب درجة الخطر  لا توفر

27) هل تسعى الادارة الى التجديد المستمر في مجال الامن الصناعي؟ بصورة مستمرة  تحسين بطيئ  لا يوجد تحسين

28) كيف تقيم مستوى بيئة العمل من داخل مؤسستك؟ مقبول  جيد  غير مقبول

29) تقوم الادارة بدورات تكوينية فيما يخص الامن و السلامة المهنية؟ نعم  لا  احيانا

30) هل تحضر دورات تكوينية متعلقة بالامن الوقائي؟ نعم  لا  احيانا

31) هل الدورات التكوينية في الامن و السلامة المهنية؟ مهمة لسلامة العم  ليس لها اهمية معتد

32) هل تقوم المؤسسة بشكل مستمر بتوعيتكم بالمخاطر؟ نعم  لا  احيانا

33) هل تشارك في التدريبات حول التحكم في حوادث العمل؟ نعم  لا  احيانا

مقبول  جيد  غير مقبول

34) كيف تقيم مستوى التوعية في الامن الصناعي داخل مؤسستك؟

35) هل هناك رقابة دائمة لعمال الامن و السلامة لك؟ نعم  لا  احيانا

36) كيف ترى الرقابة الوقائية؟ مزعجة  مهمة  مفيدة

37) هل هناك كاميرات مراقبة للأمن و السلامة في محيط عملك؟ نعم  لا

38) كيف تفسر اهمية بيئة العمل في تفادي حوادث العمل؟

### المحور الرابع: خاص بحوادث العمل

39) ما هي طبيعة عملك؟ بناء  حائدي  عامل بناء  نجار  عامل لحام  دهان   
ميكانيكي  كهربائي  عامل آلة القطع  أمين مستودع  عامل نظافة  قائد آلة شحن و الرفع   
عامل ترصيص

40) هل سبق و ان وقع لك حادث عمل؟ نعم  لا

41) سبق و ان رأيت حادث عمل؟ نعم  لا

إذا كان نعم ماذا كان شعورك؟ شئ عادي  الالتزام بقواعد الامن ضروري  استفيد منه كي لا يتكرر

42) ماذا يعني وقوع حادث عمل؟ فقدان طاقة بشرية  خسارة مادية  عبئ اسري

43) التكوين يزيد من احترامك لقواعد الوقاية لتجنب حوادث العمل؟ نعم  لا  احيانا

44) تطبيق القوانين العقابية دور في خفض حوادث العمل؟ نعم  لا

45) هل الرقابة بالكميرات دور في اجبار احترام قواعد الامن و السلامة؟ نعم  لا  احيانا

46) متى نلاحظ تكرار حوادث العمل؟ الفترة الصباحية  منتصف النهار في نهاية العمل  في كل وقت

47) هل تملك معلومات حول تبعات حوادث العمل؟ نعم  لا

إذا كان نعم ما اثرها؟

48) هل وقع حادث عمل كان سببه الرئيسي عدم الامتثال لقواعد و معايير السلامة؟ نعم  لا

49) هل وقع حادث عمل كان سببه الرئيسي عدم توفر بيئة مناسبة؟ نعم  لا

50) في رأيك ماهي الاسباب الحقيقية لحوادث العمل داخل المؤسسة؟