

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف-

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID- El-Tarf-
كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير

Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion



جامعة الشاذلي بن جديد

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID



جامعة الشاذلي بن جديد

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

الرقم التسلسلي :

السنة الجامعية: 2021/2020

قسم: علوم التسيير

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر

تحت عنوان :

واقع تطبيق برنامج الصحة و السلامة المهنية في
المؤسسات في ظل تفشي فيروس كورونا

" دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الهادي
بن جديد - الطارف - "

تخصص: إدارة إستراتيجية

تحت إشراف : أ.د. شوابي سارة

من إعداد الطلبة:

- بومازة أميرة
- خريسي سامية

ملخص

هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات في ظل تفشي فيروس كورونا، من خلال معرفة مدى التزام الإدارة في تطبيق هذه الأنظمة بالمؤسسات، لابد أن تمتلك الإدارة الناجحة برنامج السلامة والأمن، حيث أظهرت النتائج أن أبعاد الصحة والسلامة المهنية(البعد الهندسي، البعد الصحي، البعد الأمني...) لها أهمية كبيرة في نجاح تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات، وحماية العاملين من حوادث واصابات العمل، وذلك عن طريق الأمن من خلال تحسين ظروف العمل الفيزيائية، وإعادة النظر في نوعية الآلات وسلامتها، بالإضافة إلى توفير وسائل الوقاية للعاملين حتى لا يكونوا عرضة للمخاطر المهنية ولقد خالصنا من تحليل هذه الدراسة إلى أهم هذه النتائج التالية والتي من شأنها أن تساعد في تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية وتحسين أداء العاملين، كالعمل على تكثيف دورات لتدريب العاملين وإنشاء قسم متخصص بالسلامة والصحة المهنية، وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر، واعتماد قوانين ولوائح خاصة بالصحة والسلامة المهنية وإجراء مزيد من البحوث التي تركز على واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية

الكلمات المفتاحية : الصحة المهنية،السلامة المهنية، الإصابة

الصحة المهنية: العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة و صحة الإنسان،وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث.

السلامة المهنية: مجموعة الأنظمة والاجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة .

الاصابة: هي كل حادث يحصل خلال العمل ويؤدي إلى تعطيله بعض الوقت وهو يصيب أحد أفراد العاملين في المؤسسة أو أكثر.

Résumé

Cette étude visait à cerner la réalité de l'application du programme de santé et sécurité au travail dans les établissements à la lumière de l'éclosion du virus Corona, en connaissant l'étendue de l'engagement de l'administration à implanter ces systèmes dans les établissements, la gestion réussie doit avoir un programme de sécurité et de sécurité, car les résultats ont montré que les dimensions

de la santé et de la sécurité au travail (dimension La dimension ingénierie, la dimension santé, la dimension sécurité...) sont d'une grande importance dans la réussite de la mise en œuvre du programme de santé et sécurité au travail. programme dans les établissements, et la protection des travailleurs contre les accidents du travail et les blessures, par la sécurité en améliorant les conditions physiques de travail, et en examinant la qualité et la sécurité des machines, en plus de fournir des moyens de prévention aux travailleurs afin qu'ils ne soient pas exposés aux Nous avons conclu de l'analyse de cette étude au plus important de ces résultats suivants, qui aideraient à appliquer le programme de santé et sécurité au travail et à améliorer la performance des travailleurs, comme travailler à intensifier les cours de formation des travailleurs et établir un département de la sécurité et de la santé au travail, en fournissant un environnement de travail sûr et sans risque, en adoptant des lois et des règlements sur la santé et la sécurité au travail et en menant davantage de recherches axées sur la réalité de la mise en œuvre du programme de santé et de sécurité au travail. dans les institutions algériennes

Mots clés : santé au travail, sécurité au travail, blessure

Santé au travail : la science qui s'occupe du maintien de la sécurité et de la santé humaines, en fournissant des environnements de travail sûrs et exempts de causes d'accidents

Sécurité au travail : un ensemble de systèmes et de procédures qui conduisent à fournir une protection au travail pour les travailleurs et à réduire le danger des équipements et des machines pour les travailleurs et l'installation

Blessure : C'est tout accident qui survient pendant le travail et entraîne sa perturbation pendant un certain temps, et qui touche un ou plusieurs salariés de l'établissement.

شكر و تقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة و أعاننا على أداء الواجب
ووفقتنا في انجاز هذا العمل

نتوجه بجزيل الشكر و الامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد
على انجاز هذا العمل و نخص الذكر

*الدكتورة المشرفة " **شوابي سارة** " * التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها و
نصائحها القيمة التي كانت عوننا لنا في إتمام هذا البحث
و نتشكر جميع أساتذة الأفاضل من السنة الأولى إلى نهاية المسار الدراسي
و على رأسهم سيد رئيس القسم و نتقدم أيضا بجزيل الشكر إلى أعضاء
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
و أتقدم بجزيل الشكر لـ " **بوحارة خير الله** " الذي ساعدنا في إعداد هذه
المذكرة

"

" أميرة "

سامية "

اهداء
قال الله تعالى : بعد بسم الله الرحمن الرحيم

{ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ }

[سورة التوبة: 105]

الصلاة و السلام على سيد البشرية و على اله و صحبه أجمعين

إلى من أروضعتني الحب و الحنان إلى رمز الحب و بلسم الشفاء إلى القلب
الناصح

" أمي الغالية أطال الله في عمرها "

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا
لحظة سعادة إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

" أبي الغالي أطال الله في عمره "

إلى كل أفراد عائلتي

إلى الذين بدلو كل جهد و عطاء لكي أصل هذه اللحظة أساتذتي الكرام لاسيما
الأستاذة المشرفة " شوابي سارة "

" أميرة "

اهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي لم يبخل علي يوماً بشيء

وإلى أمي التي نودتني بالحنان والمحبة

أقول لهم: أنتم وهبتموني الحياة والأمل والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة

وإلى إخوتي وأسرتي جميعاً

ثم إلى كل من علمني حرفاً أصبح سنا برقه يضيء الطريق أمامي

إلى الذين بدلو كل جهد و عطاء لكي أصل هذه اللحظة أساتذتي الكرام لاسيما

الأستاذة المشرفة " شوابي سارة "

"سامية"

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
15	يوضح أبعاد الصحة و السلامة المهنية	01
36	يوضح مسؤولية الصحة و السلامة المهنية	02
41	يوضح عناصر نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية	03
45	يوضح حالات الحوادث المهنية وفق قانون الأمن و السلامة الوظيفية الأمريكية	04

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
79	يوضح مصالح المؤسسة	01
80	يوضح تعداد موظفي المؤسسة	02
88	يوضح فئات ليكرت الخماسي و دلالتها	03

90	يوضح معامل الاتساق الداخلي لمحور الاستبيان	04
91	يوضح معاملات الثبات لمحور الاستبيان	05
92	يوضح نتائج توزيع اختبار الالتواء و التفلطح لاختبار التوزيع الطبيعي	06
93	يوضح اختبار التوزيع الطبيعي وفق Kolmogorov-smirnov	07
93	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	08
94	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	09
95	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	10
95	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	11
96	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	12
96	يوضح تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات واقع تطبيق برنامج الصحة و السلامة المهنية	13

الفهرس

الرقم	العنوان
02	الملخص باللغة العربية
03	الملخص باللغة الفرنسية
04	إهداء
05	شكر و عرفان
07	قائمة الإشكال
08	قائمة الجداول
09	الفهرس المحتويات
12	مقدمة
	الفصل الأول : عموميات حول الصحة والسلامة المهنية
25	تمهيد
26	● المبحث الاول : ماهية الصحة و السلامة المهنية
26	- المطلب الاول : مفهوم الصحة و السلامة المهنية و دوافع الاهتمام بها
29	- المطلب الثاني : تطور الصحة و السلامة المهنية
33	- المطلب الثالث : اهمية و اهداف الصحة و السلامة المهنية
34	- المطلب الرابع : مسؤولية و متطلبات الصحة و السلامة المهنية
39	- المطلب الخامس : وسائل انجاح الصحة و السلامة المهنية
40	● المبحث الثاني : أساسيات حول نظام ادارة الصحة و السلامة المهنية
40	- المطلب الاول : تعريف و عناصر ادارة الصحة و السلامة المهنية
43	- المطلب الثاني : ابعاد و فوائد الصحة و السلامة المهنية
45	- المطلب الثالث : قانون الصحة و السلامة المهنية (اوشا)
46	- المطلب الرابع : مواصفات نظام ادارة الصحة و السلامة المهنية
48	- المطلب الخامس : معوقات تطبيق نظام ادارة الصحة و السلامة المهنية
51	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : الأمن الصناعي و حوادث العمل
54	تمهيد
55	● المبحث الاول : الأمن الصناعي
55	- المطلب الاول : مفهوم الأمن الصناعي
56	- المطلب الثاني : اهمية و اهداف الامن الصناعي
57	- المطلب الثالث : مراحل و شروط تطبيق الأمن الصناعي
59	- المطلب الرابع: معوقات تطبيق الأمن الصناعي
60	● المبحث الثاني: حوادث العمل والأمراض المهنية
60	- المطلب الأول: بيئة العمل وأثرها على العاملين
61	- المطلب الثاني: مفهوم حوادث العمل وأسباب وقوعها
64	- المطلب الثالث: تصنيف حوادث العمل والأمراض المهنية وآثارها
67	- المطلب الرابع: أنواع ووسائل حوادث العمل

69	- المطلب الخامس: معدات واستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
73	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الهادي بن جديد -الطارف-
77	تمهيد
78	● المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
78	- المطلب الأول: الموقع والنشأة
80	- المطلب الثاني: نشاطات المؤسسة
81	- المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
84	● المبحث الثاني: الدراسة المنهجية للبحث
84	- المطلب الأول : متجمع و عينة الدراسة
84	- المطلب الثاني : الادوات المستخدمة لجمع البيانات
88	- المطلب الثالث : اختبار صدق و ثبات اداة الدراسة
93	● المبحث الثالث: تقييم متغيرات الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية
93	- المطلب الاول: تحليل البيانات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة
96	- المطلب الثاني: عرض و تحليل نتائج الدراسة
101	- المطلب الثالث : تحليل العلاقة بين ابعاد متغيرات الدراسة
103	● المبحث الرابع : اختبار الفرضيات و تحليل النتائج
103	- المطلب الاول : اختبار الفرضيات
104	- المطلب الثاني : مناقشة نتائج الدراسة
107	- المطلب الثالث : استنتاجات و توصيات الدراسة
108	خلاصة الفصل
110	الخاتمة
112	قائمة المصادر و المراجع
118	ملاحق



يشهد العالم في الوقت الحالي تطورا كبيرا و مستمرا في جميع المجالات، ويصاحب هذا التطور العديد من المخاطر المهنية التي تهدد وتصيب العاملين في المؤسسات، ونظرا لأن العنصر البشري هو ركيزة هذه المؤسسات، فإن توفير بيئة عمل خالية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية يعد من أولويات هذه الأخيرة من خلال التركيز على الصحة والسلامة المهنية التي تهدف إلى ضمان سلامة العامل بدينا ونفسيا مهما كان موقعه في العمل وسلامة المعدات والآلات والأجهزة المستخدمة كذلك تسعى لتوفير بيئة عمل آمنة نظرا لإعتبارها مليئة بالمخاطر التي تنتجها الآلات والمواد الكيميائية الخطيرة، وظروف متعددة تهدد العامل كالحرارة والضوضاء وغيرها، في هذا الإطار أصبحت المؤسسات مجبرة على توعية العمال بضرورة التقيد بإجراءات الصحة والسلامة المهنية لتفادي إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تؤدي لعواقب وخيمة تصل لحد فقدان الحياة.

وتشير الأرقام الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية إلى أن نحو أربعة آلاف شخص يتوجهون يوميا إلى مراكز عملهم ولا يعودون إلى عائلاتهم مساء بسبب حادث عمل يؤدي بحياتهم، إضافة إلى تعرض ملايين العمال لأمراض مهنية مزمنة وأخطار متنوعة في بيئة العمل. وتشير الإحصاءات إلى أن حوادث العمل تبلغ سنويا 250 مليون حادث، من ضمنها نحو مليون حادث مميت و 365 ألف حالة وفاة ناتجة عن أمراض مهنية.¹

إشكالية البحث

اليوم أصبحت الصحة والسلامة المهنية أحد معايير العمل اللائق، وهي جزء أساسي من الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل وهي إلى جانب ذلك أحد معايير العمل المرضية والعدالة التي نصت عليها المنظمة العالمية لحقوق الإنسان. وإلى جانب المحافظة على واحد من أهم حقوق الإنسان المتمثل في الحق في الحياة والتمتع بأعلى مستوى صحي ممكن، يعد الحفاظ على مستوى متقدم من الصحة والسلامة المهنية للعاملين شرط من شروط التنمية المستدامة وكذلك تعزيز الإنتاجية باعتبار المورد البشري ثروة وطنية. على ضوء ما سبق تأتي إشكالية البحث معبرة عن التساؤل الآتي: ما واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية في ظل تفشي فيروس كورونا؟

الأسئلة الفرعية

1 غريب جلال الدين، مدى احترام معايير الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية (دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لإنتاج الأسمدة الفلاحية-فرتيال عنابة-)، مذكرة لنيل شهادة ماستر، غير منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار عنابة، 2016.

من خلال التساؤل الرئيسي يمكننا طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية كالتالي:

- ✓ ما هي أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية ودورها في المؤسسة؟
- ✓ ما واقع حوادث العمل في المؤسسة؟
- ✓ هل تلتزم المؤسسات الجزائرية بتطبيق قواعد وإجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات؟
- ✓ هل لظروف العمل علاقة بالحوادث المهنية؟
- ✓ هل تطبيق المؤسسة لبرنامج الأمن الصناعي يساهم في التقليل من حوادث العمل؟

فرضيات الدراسة

في إطار هذه الدراسة يمكن تلخيص فرضيات البحث في مايلي:

- الفرضية الأولى: يمكن التعبير على الصحة والسلامة المهنية من خلال أبعادها (البعد الهندسي، البعد الصحي، البعد الأمني، البعد الخدمي، البعد البيئي، البعد التنظيمي).
- الفرضية الثانية: هناك علاقة ارتباط عند مستوى معنوية 0.05 بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية.

أسباب إختيار الموضوع

- الوضع الصحي الراهن الذي تمر به الصحة العالمية في ضل تفشي فيروس كورونا .
- أهمية المورد البشري والمحافظة عليه.
- أهمية الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة.
- تغيير الأفكار الخاطئة حول المفاهيم المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
- نقص و غياب الوعي في تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية لدى العديد من المؤسسات.
- قلة المراجع التي تناولت هذا الموضوع.
- الرغبة الشخصية والميول للبحث في هذا الموضوع.
- محاولة لفتح آفاق جديدة لأبحاث لاحقة لمن أراد التوسع و إثراء المكتبات والكليات بهذا الموضوع.

أهمية الدراسة

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف كمايلي:

- التعرف على برامج الصحة والسلامة المهنية ومساهمتها في التقليل من حوادث العمل.
- المحافظة على صحة و روح العامل.

- توفير بيئة عمل سليمة آمنة للعمال وتقليل من الآثار المرضية والحوادث المهنية.
- نشر الثقافة والسلوكيات الوقائية في الوسط المهني.

أهداف الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- بيان أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية ودورها في المؤسسات الجزائرية.
- بيان واقع حوادث العمل في المؤسسة
- الإجابة على التساؤلات المطروحة وإختبار الفرضيات لإثبات صحتها من عدمها.

منهج الدراسة

يعتمد الباحث في أي بحث على منهج لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها للتوصل إلى نتائج وحقائق حول موضوع الدراسة، كما نجد أن مناهج البحث العلمي تختلف باختلاف المواضيع، لذا إعتدنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يتميز بإهتمامه بدراسة الظواهر وتحليلها، ليقوم على رصد ومتابعة الظاهرة بدقة بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة، ومن أجل التعريف بالظاهرة من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد على فهم الواقع وتطويره مع تحليلها تحليلًا دقيقًا.

لذا ومن خلا دراستنا سنحاول معرفة مدى إحترام معايير الصحة والسلامة المهنية، ففي مرحلة أولى تم جمع المعلومات من المصادر الثانوية المتعلقة بالموضوع، وفي مرحلة ثانية تم القيام بجمع المعلومات من الاستثمارات الموزعة ووثائق المؤسسة، ومن ثم تحليل النتائج المتحصل عليها من حيث الكم عن طريق جداول وذلك بتحويل المعطيات إلى أرقام من حيث النوع عن طريق تحليل ومناقشة معطياتها والتعليق عليها من حيث النتائج.¹

حدود الدراسة

من أجل الإلمام بإشكالية البحث وفهم جوانبها المختلفة حددنا مجال دراستنا في مايلي:

- **الحدود المكانية:** إختارنا القيام بالدراسة الميدانية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جديد، الطارف.

- **الحدود الزمانية:** بغية الإلمام بإشكالية البحث والوصول إلى نتائج وإستنتاجات عملية تثبت أو تنفي صحة الفرضيات فضلنا إختيار الفترة الزمنية 2021/05/20 إلى غاية 2021/06/13.
- **الحدود البشرية:** تقوم هذه الدراسة على تشخيص واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية في ظل تفشي فيروس كورونا، ويتم ذلك من خلال أخذ وجهة نظر بعض أعوان الصحة على إختلاف رتبهم من خلال الإجابة على الإستبيان.

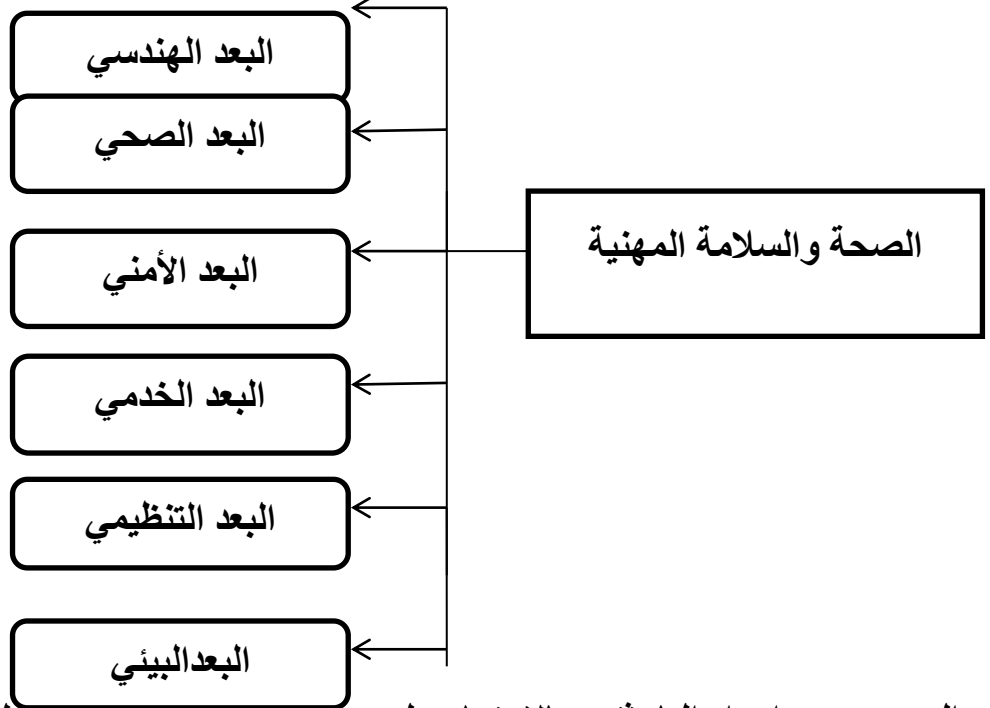
1 غريب جلال الدين، مرجع سابق، ص50.

• **الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على موضوع الصحة والسلامة المهنية الذي يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية وبرامج الوقاية منهما، كما يتناول ظروف العمل لعلاقتها بحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة إلى أبعاد الصحة والسلامة المهنية .

نموذج الدراسة:

من خلال هذا النموذج يتم معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل(الصحة والسلامة المهنية) وأبعاده.

الشكل (1) : ابعاد الصحة والسلامة المهنية



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على دراسة مشعلي بلال ، و مجلة تومي حسينة قديرة الدراسات السابقة الدراسات العربية

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الصحة والسلامة المهنية وتناولته من زوايا مختلف،وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية وسوف نستعرض في هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها، مع تقديم تعليقا عليها يتضمن جوانب الإتفاق والإختلاف وبيان تموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، ونود أن نشير إلى أن الدراسات التي سوف يتم إستعراضها جاءت في الفترة الزمنية مابين 1999و2018 وشملت جملة من الأقطار والبلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني والجغرافي.

➤ دراسة أميمة صقر المغني،2006/2005 بعنوان "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة¹"، والتي هدفت إلى:

1 أميمة صقر المغني، واقع إجراء الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية علوم التجارة،الجامعة الإسلامية غزة، 2007.

- محاولة التعرف على الواقع التي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة والصحة المهنية وتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.
 - تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الداخلية والخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة.
 - التعرف على مدى وجود إختلاف في آراء أصحاب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية وبين مجموعة من السيمات الشخصية .
- وتمثلت عينتها في عدد من منشآت القطاع الصناعي في كل محافظة من محافظات قطاع غزة وبلغ عددها 4110 منشأة صناعية وإستخدمت الإستبيان والدراسة الميدانية في جمع البيانات وذلك وفق المنهج الوصفي التحليلي وكان من أبرز نتائجها:
- وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين تطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالصحة والسلامة المهنية على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية.
 - اتضح من خلال النتائج بأن الجهات الداخلية تكون مدربة في مجال الصحة والسلامة المهنية.

➤ دراسة علي موسى حنان، 2007/2006، بعنوان "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة-مؤسسة هنكل-الجزائر مركب شلغوم العيد"¹ والتي هدفت إلى:

- بيان واقع ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية.
 - بيان ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.
- وتمثلت عينتها في عمال مركب هنكل-الجزائر، حيث إستخدمت المقابلة، التقارير، السجلات والملاحظة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي في الإطار النظري وكذا إعتمدت عليه في الجانب التطبيقي إلى جانب منهج دراسة حالة والمنهج الإحصائي، وكان من أبرز نتائجها:
- الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن ان تلحق بها ودوافع الإهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية و إقتصادية.

1: علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة هنكل - الجزائر مركب شلغوم العيد، رسالة ماجستير، منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري- قسنطينة، 2007/2006.

➤ دراسة مشعلي بلال، 2010/2011، بعنوان "دور برنامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة-مؤسسة SATPAPALAIIF لتحويل الورق والبلاستيك"¹ والتي هدفت إلى :

• معرفة مدى مساهمة برنامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العمال ودوره في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

وتمثلت عينتها في أعوان التنفيذ الموجدين على مستوى خطوط الإنتاج الثلاث في مؤسسة SATPAPALAIIF لتحويل الورق والبلاستيك واستخدمت المقابلة، الملاحظة، الاستمارة والسجلات والوثائق لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري وكذلك إتمدت عليه في الجانب التطبيقي بالإضافة إلى المنهج الإحصائي، وكان من أبرز نتائجها:

• التأثير الكبير والسلبى لحوادث المهنية على نفسية وإدارة العاملين هذا ما ينعكس على الأداء الكلي للمؤسسة.

• وضع برنامج الصحة والسلامة المهنية وتطبيقها فعلا سيكون لها أثر إيجابي في تحسين أداء العاملين.

➤ دراسة بوخمم عبد الفتاح، 2010/2011، بعنوان "أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية" دراسة حالة في المؤسسة الصناعية هنكل-الجزائر"² والتي هدفت إلى:

• بيان أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية

وتمثلت عينتها في عمال المؤسسة، وإستخدمت الملاحظة والتقارير والسجلات لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها:

• بهدف رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وأدائها يجب عليها الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية وتوفير ظروف العمل المناسبة للتقليل من الأخطار المهنية

• تطبيق نظام عقوبات صارم لكل من يخالف تعليمات قواعد الصحة والسلامة المهنية ولكل من يتسبب في إفتعال حوادث العمل.

➤ دراسة باسل خميس محمد محمد، 2013/2014، بعنوان "علاقة المنظمة المتعلقة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية" دراسة حالة أقسام التصوير بالمستشفيات الحكومية قطاع غزة"³ والتي هدفت إلى:

2: مشعلي بلال، دور برنامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATPAPALAIIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير، منشورة، قسم الإقتصاد، كلية علوم الإقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس-سطفيف، 2010/2011.

1: بوخمم عبد الفتاح، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير، جامعة قسنطينة، العدد 06، 2011.

2: باسل خميس محمد محمد، علاقة المنظمة المتعلقة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية-قطاع غزة، رسالة ماجستير، منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2013/2014.

- التعرف على درجة تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية العامة وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية وتمثلت عينتها في 152 فني من فنيي أقسام التصوير بالمستشفى وإستخدمت الإستبيان لجمع البيانات وذلك وفق المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها:
- يلاحظ أن الإدارة المسؤولة عن الفنيين العاملين في أقسام التصوير الطبي تميل إلى عدم تحفيز العاملين للإستفهام والإستعلام عن أحوالهم لأسئلة.
- يتمتع العاملون في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية العامة بقطاع غزة بمستوى عال من الفهم والوعي فيما يخص جوانب السلامة والصحة المهنية.
- تسليط الضوء أكثر وأكثر على موضوع الصحة والسلامة المهنية وأن يتم البحث فيه في دراسات عدة للتعرف على أكثر المواضيع الإدارية إرتباطا به، ومن منها له تأثير قوي على هذا الموضوع.

➤ دراسة غول محمد عادل، 2015/2014، بعنوان دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين "دراسة حالة في مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة"¹ و التي هدفت إلى:

- التعرف على مدى إعتبار المؤسسة محل الدراسة برامج الأمن المهني كركيزة أساسية لتحسين أداء العاملين والإهتمام بالعاملين وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض المهنية.

وتمثلت عينتها في 40 عامل من عمال المؤسسة محل الدراسة وإستخدمت أداة الإستبيان في جمع المعلومات وذلك وفق المنهج الوصفي في الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي تم الإعتماد على المنهج الكمي، وكان من أبرز نتائجها:

- المؤسسة تهتم بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض وذلك بإتخاذ التدابير الكفيلة بمنع وقوعها،
- يجب على العاملين الإلتزام بمعايير الأمن المهني من خلال إحترام وإتباع سياسات الإدارة في مجال السلامة المهنية.
- توعية العمال وتنقيفهم للتقليل من حوادث العمل.

➤ دراسة موسى نرداري، 2016/2015، بعنوان مساهمة برنامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل "دراسة ميدانية بمطيرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط"² والتي هدفت إلى:

- الوقوف على أهمية أساليب التوعية الوقائية ودورها الحقيقي في تقليص حوادث العمل.

1: غول محمد عادل، دور برنامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

2: موسى نرداري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل "دراسة ميدانية بمطيرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط"، رسالة ماجستير، منشورة، قسم علم النفس، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران، 2016/2015.

• الوقوف على محاولة الكشف عن واقع برنامج السلامة المهنية في المؤسسة و إبراز أهميتها.

وتمثلت عينتها في مجموعة من العمال بمديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الاغواط قدر عددهم 100 عامل ، حيث استخدمت الملاحظة، المقابلة والإستبيان لجمع البيانات و ذلك وفق المنهج الوصفي التحليلي وكان من ابرز نتائجها:

- مساهمة التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.
 - مساهمة أساليب التوعية والوقاية في التقليل من حوادث العمل.
- دراسة متساحة نسبية، 2018/2017، بعنوان "تقييم كفاءة نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود¹" والتي هدفت إلى:

- إبراز أهمية وضرورة تطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل.
- معرفة مدى إستفادة العمال من أساليب التوعية والوقاية التي توفرها المؤسسة الوطنية للتنقيب في وقايتها من إصابات العمل.

وتمثلت عينتها في كل الموظفين في المؤسسة الوطنية للتنقيب حيث استخدمت المقابلة والإستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي في الجانب النظري ومنهج دراسة حالة في الجانب التطبيقي وكان من ابرز نتائجها:

- الإهمال من الإدارة سببا من أسباب التعرض إلى حوادث العمل.
- لا تهتم الإدارة بتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية بالرغم من أنها توفر جميع وسائل الصحة والسلامة المهنية وذلك راجع لنقص في توعية العمال وتكوينهم.

الدراسات الأجنبية

➤ دراسة J.M.Murj ، 2006 ، بعنوان " Determinants of accident proneness : a case-controh study in railway workers " والتي هدفت إلى:

- الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث
- تمثلت عينتها في 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية للحوادث وإستخدمت الإستبيان لجمع البيانات وكان من أبرز نتائجها:
- تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر.¹

3: متساحة نسبية، تقييم كفاءة نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل "دراسة حالة المؤسسة الوطنية ENAFOR بحاسي مسعود، مذكرة ماستر ، منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018/2017.

تموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

إتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو إبراز أهمية وضرورة تطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل بإستثناء دراسة علي موسى حنان التي هدفت إلى إبراز أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، كما إتفقت في عيناتها، حيث طبقت الدراسة على عينة من الموظفين والعمال في المؤسسات محل الدراسة، حيث إستخدمت أداة الملاحظة، الإستبيان والمقابلة ودراسة حالة لجمع البيانات بإستثناء دراسة أميمة صقر المغني إستخدمت الإستبيان ودراسة حالة فقط، كما وظفت المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب منهج دراسة حالة بإستثناء دراسة مشعلي بلال التي إستخدمت المنهج التحليلي في الجانب النظري والمنهج الإحصائي في الجانب التطبيقي.

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية إستفادت كثيرا مما سبقها من الدراسات، حيث حاولت أن توظف كثيرا من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها بشكل شمولي، ومن جوانب الإستفادة العلمية للدراسات السابقة مايلي:

- إستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الوصول إلى صياغة دقيقة للعنوان البحثي الموسم بواقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية في ظل نقشي فيروس كورونا.
- إستفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول للمنهج الملائم لهذه الدراسة.
- إستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة أدوات الدراسة وكذلك إثراء الإطار النظري.

لكنها اختلفت عن سابقتها من الدراسات من ناحية المؤسسة محل الدراسة، الزمن وكذلك الظروف التي أجريت فيها. كما حاولت هذه الدراسة إبراز واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية وذلك في ظل الوضع الصحي الذي يشهده العالم اليوم وهو نقشي جائحة كورونا، وهذا ما يميز دراستنا على بعض الدراسات العربية والأجنبية التي ربطت برنامج الصحة والسلامة المهنية مع متغيرات أخرى، حيث أن ربط الصحة والسلامة المهنية بأبعادها خاصة في ظل هذه الجائحة لم يدرس من قبل وهذا من خلال تأكدنا من البحث في الدراسات السابقة التي تعرضت للموضوع، حيث حاولنا التعرف على وجود أو عدم وجود العلاقة بين الصحة والسلامة المهنية وأبعادها والتأكد منها تطبيقيا على أهم المؤسسات الجزائرية ونختص بالذكر المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جديد-الطارف-.

هيكل الدراسة

لإنجاز هذه الدراسة، إرتأينا تقسيم هذا البحث إلى فصلين، نسعى من خلالها محاولة تغطية جوانبه النظرية والتطبيقية، والتي جاءت كمايلي:

الفصل الأول: عموميات حو الصحة والسلامة المهنية

والذي يضم مبحثين، سنتناول في المبحث الأول ماهية الصحة والسلامة المهنية بالتطرق إلى: مفهومها، تطورها، أهميتها وأهدافها، مسؤوليتها ومتطلباتها بالإضافة إلى عوامل إنجاحها، وسنتناول في المبحث الثاني، أساسيات حو نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالتطرق إلى: مفهومها، عناصرها أبعادها، قانون الصحة والسلامة المهنية، مواصفات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ومعوقاتها.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي وحوادث العمل

والذي يضم مبحثين، سنتناول في المبحث الأول ماهية الأمن الصناعي بالتطرق إلى: مفهومه، مراحل وشروط تطبيقه،معوقاته.وسنتناول في المبحث الثاني حوادث العمل والأمراض المهنية بالتطرق إلى: مفهومها وأسباب وقوعها،تصنيفاتها وأثرها،أنواع ووسائل منعها، معدات وإستراتيجيات الوقاية منها.

صعوبات الدراسة

تتلخص أهم الصعوبات التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل فيمايلي:

- صعوبة الحصول على المراجع المتخصصة ونذرة البعض منها.
- صعوبة إيجاد مؤسسة تتوفر فيها الشروط اللازمة للقيام بالدراسة الميدانية، وهذا راجع لتوقيف بعض المؤسسات لإجراءات التربص الخاصة بالطلبة نظرا لتفشي جائحة كورونا.



الفصل الأول:

عموميات حول الصحة والسلامة المهنية

- المبحث الأول : ماهية الصحة و السلامة المهنية
 - المبحث الثاني : اساسيات حول ادارة الصحة و السلامة المهنية
- OHSAS 18001

تمهيد

تعتبر الصحة والسلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله سواء الأشخاص أو الآلات، فقد أصبحت للسلامة والصحة المهنية أنظمة قوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الإدارة تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها، وأن يكون هناك تدريب وإشراف صحيح للعاملين على هذه الأنظمة حتى يمكن تفادي العديد من المخاطر التي تحدث للعمال في بيئات العمل المختلفة، الأمر الذي ينعكس إيجابيا على وعي وسلوك العاملين وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول : ماهية الصحة و السلامة المهنية
- المبحث الثاني : اساسيات حول ادارة الصحة و السلامة المهنية OHSAS 18001

المبحث الأول: ماهية الصحة والسلامة المهنية

السلامة والصحة المهنية مجال حديث يستدعي الإهتمام والدراسة في ظروف المؤسسات، وهي من المواضيع التي يجب على الفرد أن يقوم بدراستها وذلك من أجل الوقاية ضد المخاطر والحوادث التي يتعرض لها داخل العمل وخارجه.

المطلب الأول : مفهوم الصحة والسلامة المهنية ودوافع الإهتمام بها

أولاً: مفهوم الصحة و السلامة المهنية

من خلال الدراسة يتضح أن الصحة و السلامة المهنية لها عدة مفاهيم و تعاريف تختلف عن بعضها البعض في بعض المفردات تبعا لطبيعة عمل المنظمة ولكن تجمع في قاسم مشترك واحد هو أنها اجراءات تتبع لتوفير بيئة عمل سليمة تحافظ على العاملين و الممتلكات كما يتبين أدناه:

• يتكون مصطلح الصحة و السلامة المهنية من جزأين هما السلامة المهنية كمفهوم عام يدخل ضمن جميع المهن و الحرف و الأعمال في الصناعة و الزراعة و التجارة و ميادين العمل الأخرى، في حين تعبر الصحة المهنية عن الحالة العامة الجسمانية و العقلية و النفسية الجيدة للشخص، فالشخص الصحي هو الشخص الخالي من الأمراض أو الإصابات أو المشكلات التي تضعف نشاطه الإنتاجي¹

• يقصد بالسلامة المهنية بأنها: ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج و في مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث و الإصابات خلال العمل، و ذلك بإيجاد الظروف المادية و النفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية.²

عرفت الصحة و السلامة المهنية بأنها: " العمل على تقليل الحوادث الصناعية في المؤسسات الصناعية و تكاليف الإصابة الناتجة عنها و التي تتناسب طرديا مع عدد تلك الحوادث و الإصابات بهدف حماية الأفراد و زيادة إنتاجية العاملين".

• كما تعرف أيضا: " توفير الحماية المهنية للعاملين و الحد من خطر المعدات و الآلات و المواد المستخدمة و نواتجها على العمال في مكان العمل و محاولة منع وقوع الحوادث و الأمراض المهنية أو تقليل من حدوثها، و توفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.

من خلال هذه التعاريف يمكن تعريف الصحة و السلامة المهنية بأنها: الاهتمام بصحة العنصر البشري داخل المؤسسة و حمايته و حماية الممتلكات و جميع العناصر الإنتاجية من الحوادث و الأخطار و التقليل من الأضرار الناجمة عنها.³

ثانياً: دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية:

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية نظرا للاعتبارات التالية:

- 1 أحمد علي حسين، إدارة السلامة و الصحة المهنية و إنتاجية العاملين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، جامعة تكريت، كلية الإدارة و الاقتصاد، مجلد 05، العدد 1، 2009، ص73.
- 2 سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، دار مجدوي للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2003، ص258.

1- الإعتبار الإنساني:

يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها كما يلي:

- **الآثار الجسدية:** قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار غير مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن وغيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة لا يساويها أي تعويض.
- **الأثر النفسي:** تنعكس الحوادث والأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فهو يشعر بخوف دائم لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته ومستقبله.¹
- **الأثر العقلي:** "العقل السليم في الجسم السليم" مقولة يعرفها غالبية الناس، فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتقدير بشكل صحيح²
- **الأثر الاجتماعي:** إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات... الخ، تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية، فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم يجعل أفراد أسرته في ضياع وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع.³

2- **الإعتبار الاقتصادي:** يستدعي الإعتبار الاقتصادي ضرورة الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية لما لها من إنعكاسات على المؤسسة وعلى الإقتصاد الوطني كما يلي:

• بالنسبة للمؤسسة:

يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة تؤدي إلى إنخفاض إنتاجية المؤسسة وإرتفاع تكاليف التشغيل المباشر وغير المباشر فيها هذه الأخيرة التي تعد عبئا ماليا وإهتلاكا غير

1: دعاس عز الدين، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، منشورة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018-2019، ص: 38

2: بوخمخ عبد الفتاح، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 06، 2011، ص: 03.

3: د. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005، ص: 576-577.

4: علي موسى حنان، مرجع سابق، ص: 13.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

عادي لعناصر الإنتاج مما يؤثر سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن

• بالنسبة للاقتصاد الوطني:

إنخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع، زيادة تعويضات الحوادث والأمراض، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، وبالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد، فالإهتمام الآن بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار ضرورة نمو وتقدم أي بلد.¹

3- إعتبرات أخرى:

بالإضافة إلى الإعتبرات السابقة الذكر، توجد إعتبرات أخرى تستدعي الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية لما لها من أثر على الأرباح للمؤسسة، وعلى قدرتها على البقاء رغم صعوبة تقييمها ماديا، وأهم هذه الإعتبرات ما يلي:

• تخفيض معدل دوران العمل:

الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية عموما يخلق شعور لدى العمال بأهميتهم وأنهم ليسو مجرد أداة تستعملهم الإدارة لتحقيق أهدافها مما يؤدي إلى إرتفاع معنوياتهم وزيادة رضاهم، وبالتالي تقليل تركهم لمناصب عملهم.

• تخفيض معدلات الغياب: تحسين ظروف العمل والتقليل من الحوادث والأمراض المهنية يؤدي إلى تخفيض عدد الأيام التي يتغيبها العمال عن العمل.

• تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة:

الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى خلق سمعة جيدة للمؤسسة تجاه المنافسين ويؤدي إلى تحسين علاقتها العامة مما يجعلها تتمتع بالقدرة على الإحتفاظ بأفضل الكفاءات والقدرة على إستقطابها.²

المطلب الثاني: تطور الصحة والسلامة المهنية

أولا: الجذور التاريخية

يرى الباحثون والمختصون في هذا المجال أن الإهتمام بموضوعات الصحة والسلامة المهنية والأمن الصناعي تطور في إطار الإهتمامات التالية:

1. لقد ظلم العبيد في أربا ظلما قاسيا، حيث كان الإقطاعيون يؤجرون ما لديهم من عبيد لأصحاب الصناعات نظير الحصول على مواد إضافية للدخل يحصل عليها الإقطاعيون.

1: بوخمخ عبد الفتاح، مرجع سابق، ص04.

2: علي موسى حنان، مرجع سابق، ص14.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

2. وصف أبو قراط (270-470) قبل الميلاد حال هؤلاء العبيد وهم يبتلعون الحصى ويعانون آلام المغص المزمّن خاصة لدى عمال إستخراج المعادن وعمال الصياغة والحياكة والصيادين والفلاحين وغيرهم.
3. وبعد الميلاد جاء "بليني" ليصف أعراض التسسم بالزنك والكبريت، ويصف أيضا الأقمعة الواقية التي كانت تستخدم للوقاية من أعراض التسسم بالغازات والأبخرة والأتربة.
4. وفيما بين عام 150 إلى 200 ميلادية كشف "جالينوس" حقائق كثيرة عن علم التشريح، كما بينت الحقائق أنه كاد أن يفقد حياته بسبب شدة أبخرة النحاس والدخان المتطاير حينما كان في زيارة لأحد مناجم النحاس بقبرص، وقد أعطى صورة لسلوك العمال عندما كانوا يتعرضون للأدخنة الخطرة وذلك بقوله: "كانوا يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس النضر كي لا يدرّكهم الموت خنقا داخل المنجم".
5. ومع تطور الجوانب الطبية المرتبطة بالأمراض المهنية، جاء الطبيب الألماني المعروف بإسم "جورج أجريكولا" وإهتم بمزاولة مهنة الطب في مناطق المناجم، وإستطاع أن يصف الأخطار و الأمراض التي يتعرض لها عمال المناجم.
6. وفي أواخر القرن السابع عشر ظهر الطبيب الإيطالي "رامازيني" والذي لقب بأبو قراط الطب المهني، والذي قدم كتاب عن الأمراض الخاصة بشؤون الصناعة والتجارة والزراعة، وكان هذا الكتاب سبب شهرته وشيوع صيته، وقد تعرض هذا الكتاب بالبحث أكثر من مائة مرض يعاني منها عمال الزراعة والصناعة بصفة عامة، وقد بين مختلف طرق الوقاية و العلاج منها.
7. وفي تطور إجتماعي آخر في القرن الرابع ظهر نظام الطوائف المهنية والذي إهتم بتنظيم الحرف ومختلف ألوان الصناعة، وقد إمتد الإهتمام برعاية شؤون العمال الصحية والإجتماعية وتحديد ساعات العمل ونظم الأجور ومراقبة الإنتاج¹
8. وبعد ذلك إنتشرت الورش الإنتاجية والتي تمثل مصانع صغيرة يمتلكها أصحاب رأس المال، وذلك من خلال ما سمي بالثورة الصناعية في أوربا في النصف الثاني من القرن الثامن عشر، وقد صاحب ذلك ما سمي بحركة الإدارة العلمية والتي كان من أهم روادها فريديريك تايلور و هنري فايول وغيرهم، وقد إتسمت هذه المرحلة بالضغط الشديد على العمال وإهدار حقوقهم وإعتبارهم تروس في آلات يعملون نظير مقابل مادي وحسب، وقد تسببت هذه المرحلة في ظلم كثير من العمال لدرجة الموت، وذلك ما دفع إحدى الصحف الأوربية آنذاك "المورنتج ستار" أن تقول في أحد أيام 1868م: "إن عبيدنا البيض الذين يجبرون على العمل الشاق الذي يؤدي بحياتهم... هؤلاء في الغالب يذبلون ويموتون في صمت وسكون".
9. وفي نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ظهرت الأفكار التي تؤدي بحقوق العاملين وتوفير البيئة الأمانة في العمل سواء ماديا أو إجتماعيا أو صحيا... إلخ، وكانت حركة الهاوثورن ومدرسة العلاقات الإنسانية رائدة في هذا المجال، وذلك بقيادة إلتون مايو، ومن

1: مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريديريش إيبيرت (مكتب مصر) للنشر والتوزيع، دط، القاهرة، مصر، 2016، ص:09.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

المصلحين الاجتماعيين في هذا الشأن شيبستر برنارد وماكس فايبر و الذين ركزوا على الجانب الاجتماعي في هذا الشأن.

10. وتعتبر المحاولات الألى لحركة العلاقات الإنسانية والاجتماعية، هي المحرك الوحيد لظهور ما سمي بعد ذلك بإسم النقابات العمالية والتي تطالب بحقوق العمال في الأجر والتأمين عليهم وتوفير ظروف عمل آمنة وصحية لهم.¹

ثانيا: الصحة والسلامة المهنية في التشريع

نتيجة لإرتفاع الحوادث والأمراض المهنية، سارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهن. وأولى تشريعات تفتيش العمل كانت في النمسا سنة 1772.

وفي بريطانيا سنة 1802، وفي بلجيكا سن قانون التفتيش على المصانع منذ إحتلال نابليون للبلاد سنة 1810، بصورة دائمة، وإستمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها، إذ صدر عام 1841 بفرنسا قانون يهدف إلى حماية الأطفال، ومنع تشغيل الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 8 سنوات، وظهر على إثره قانون آخر سنة 1982 يهدف إلى حماية الأطفال والنساء، والعمل على إيجاد هيئات رقابية تقوم بأعمال السلامة وإجراءات التفتيش.

كما صدر في فرنسا قانون "السلامة الجماعية" سنة 1945، وظهر صندوق جماعي يهدف إلى حماية العمال وعائلاتهم من جميع المخاطر، يمنح التعويضات المستحقة، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد صدر لأول مرة قانون سنة 1970 (ويليامز ستاجير للصحة والسلامة المهنية) وأصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية والتجارية التي يعمل بها عامل أو أكثر.²

إضافة إلى الجهود المبذولة من طرف كل دولة، هناك جهود دولية برزت في إنشاء الهيئات الدولية المتخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية مثل: منظمة الصحة العالمية، الجمعية العالمية للضمان والتأمينات الاجتماعية، وكالة الطاقة الذرية، الإتحادات الدولية....، ونخص بالذكر منظمة العمل الدولية، التي تهدف إلى حماية العمال عن طريق إجراء البحوث والدراسات وإقرار التوصيات الدولية.

حيث أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 31 لسنة 1929، وتتعلق بالوقاية من إصابات العمل والإتفاقية رقم 97 لسنة 1953، الخاصة بحماية صحة العمال في أماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية، كما أصدرت الإتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة المهنية في مكان العمل، وكذا الإتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة ببيع وتأجير الآلات التي لا تتوفر فيها أجهزة الوقاية بالإضافة إلى ما صدر من إتفاقيات وتوصيات تتعلق بحماية صحة العامل وبيئة عمله.

1: مجدي عبد الله شرارة، مرجع سابق، ص: 10.

2: علي موسى حنان، مرجع سابق، ص: 27.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

إلى جانب مذكرنا من إتفاقيات وتوصيات على المستوى الدولي، فقد إهتمت منظمة العمل العربية بمجال الصحة و السلامة المهنية، وأهم ما قامت به هو: إصدار إتفاقيتين وتوصيتين، الإتفاقية العربية لسنة 1966 بشأن الصحة و السلامة المهنية وهي مكونة من 20 مادة، التوصية رقم 01 لسنة 1966 بشأن الصحة و السلامة المهنية. وتتكون من 08 مواد، الإتفاقية العربية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل مكونة من 14 مادة، و التوصية العربية رقم 05 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل و مكونة من 06 مواد¹.

ثالثا: الصحة و السلامة المهنية في النظريات الإدارية

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة و السلامة المهنية، وإختلف تحليلها لهذا الموضوع، حسب إختلاف وجهة نظر كل مفكر، وأهم هذه النظريات مايلي:

1. نظرية سلم الحاجات لماسلو:

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الإنسان وأن عملية إشباع حاجة من حاجات يؤدي إلى السعي لإشباع حاجة أخرى، وقد قسم ماسلو هذه الحاجات إلى خمسة أقسام تدرج حسب أهمية تبدأ بالحاجات الطبيعية كالطعام، اللباس، السكن... إلخ. ثم تليها في الأهمية إحتياجات الأمن و الحماية فشعور الإنسان بالحماية و الأمن من المخاطر أيا كان نوعها يكون ضمانا لإستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية و غيرهم، ثم تليها الحاجات الإجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء ثم حاجات تأكيد الذات.

يرى بعض العلماء أن حاجات إشباع الأمن هي من أهم دوافع الإنسان العامل و أقواها، إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة 70م هذا التقييم، و بعض العلماء يرى أن التقسيم يقوم على أساسين هما حاجات أولية تشمل الحاجات الطبيعية و حاجات الأمن، و أخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات مما يعكس أهمية الأمن و السلامة في هذه النظرية.²

2. نظرية العاملين (لهزبرغ):

حسب هذه النظرية تقسم حاجات الإنسان إلى:

● **مجموعة العوامل الخارجية:** وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه و تسمى العوامل الصحية مثل: سياسة المؤسسة الإدارية، الاعتراف بالعامل، ظروف العمل، مستوى العلاقات مع الرؤساء و المرؤوسين، المركز الإجتماعي، الأمن الوظيفي و الحياة الشخصية، و يؤدي عدم وجود هذه العوامل إلى استياء و عدم رضا العاملين إذا نظرنا لهذه العوامل نجدها جميعا تصب في إطار الصحة و السلامة النفسية و الاجتماعية، إضافة إلى الصحة و السلامة الجسدية للعامل خاصة في بند ظروف العمل.

1: علي موسى حنان ، مرجع نفسه، ص: 28.

1: باسل خميس محمد محمد، مرجع سابق، ص: 28.

• **مجموعة العوامل الدافعة:** وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه، وتوفيرها يؤدي إلى رضا العامل مثل: تحدي العمل، الإنجاز، الإعراف بجهود الفرد، التقدم، النمو في العمل والمسؤولية.

هذه العوامل كذلك لها تأثير على صحة وسلامة الفرد وإن كانت بطريقة غير مباشرة طبقت هذه النظرية في الكثير من الدراسات، وكانت نتائجها أن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا أي الإطمئنان والأمان وكانو أكثر إنتاجية وأقل عرضة للحوادث¹.

3. نظرية التنظيم الإداري (فايول):

في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري قسم فايول العمليات المختلفة للمؤسسة إلى ستة وظائف، يعتمد بعضها على بعض وهي الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة الأمنية، المالية، الوظيفة المحاسبية والإدارية.

ويعد فايول أحد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى أهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة، يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية، إن مساهمة فايول هذه نقلت الوظيفة الأمنية من إهتمام تدافع عنه التشريعات العمالية إلى وظيفة فنية ضرورية في المؤسسة لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى (الإنتاج والمالية)².

4. النظريات الإنسانية:

إزداد الإهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل، فقد كان يظر للعامل على أنه آلة دون إعتبار لمشاعره الإنسانية غي أن هذه النظرة تغيرت بفعل الممارس والإتجاهات الإدارية والفلسفية، التي نادى بإحترام إنسانية العامل ومن أهم روادها (ألتن مايو) حيث كانت دراسته في تجربة هاوثورن، منصبه على دراسة ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال، وهذا دليل على الإهتمام بصحة وسلامة العمال لأن ظروف العمل المادية تعد قسما من هذا المجال³.

المطلب الثالث: أهمية وأهداف الصحة والسلامة المهنية

أولا: أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تتمثل أهمية الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:

1- **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.

2: علي موسى حنان، مرجع سابق، ص18-19.

1: غول محمد عادل، مرجع سابق، ص38-40.

2: علي موسى حنان، مرجع سابق، ص30-31.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

- 2- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب الخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.
- 3- توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية وإستخدام السجلات النظامية حول أي إصابة أو حوادث أو أمراض.
- 4- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية للمؤسسة تجاه المنافسين، هذه ينتج عنها إستقطاب الأفراد الكفويين والإحتفاظ بأفضل المهارات.¹

ثانياً: أهداف الصحة والسلامة المهنية:

يهدف برنامج الصحة والسلامة المهنية إلى:

- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثاً بالبيئة العاملة العاقلة.
 - حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
 - رفع المستوى الفني للعاملين عن طريق التمرين والتدريب المستمر.
 - تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر.
 - حماية عناصر الإنتاج كههدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.
 - منح الثقة في المنشآت الإقتصادية وتشجيعها بإستمرار.
- كما تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الحديثة إلى تقديم خدمات وقائية وإحتياجات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل وهي إصابة العمل والأمراض المهنية التي تنتج من أجواء ممارستهم لعمل معين.
- حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والصيانة الدورية لكي تحتفظ الآلات دائماً بطاقته الإنتاجية الجيدة لفترة أطول.
 - تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والإمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريبه من يحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في انجاز العمل ومواعيد التسليم.

3: متساحة نسيمية، مرجع سابق، ص04.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجهم.
- تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة.¹

المطلب الرابع: مسؤولية ومتطلبات الصحة والسلامة المهنية

أولاً: مسؤولية الصحة والسلامة المهنية.

➤ جهات داخل المنظمة

تقع مسؤولية تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية على كاهل كافة العاملين في المؤسسة، حيث كل فرد حسب موقعه كمايلي:

1. **العاملون:** يقع عليهم جميعاً الالتزام بتأدية مهماتهم في تحمل مسؤولية وأمن المؤسسة ومعرفة ودراية نظم وقواعد السلامة، وبذل أقصى الإلتباه فيما يتعلق بتطبيق لوائح وتعليمات السلامة المهنية بعد معرفتهم إياها.
2. **الإدارة العليا:** وتعتبر هي الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة المهنية ووضع اللوائح والتعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل. كما تعتبر تلك الإدارة المسؤولة عن توفي الأفراد المناطق بهم وضع تصميم برامج السلامة المهنية والعمل على تنفيذها.
3. **رؤساء المصالح و المشرفين:** وعليهم مسؤولية الحفاظ على السلامة المهنية والصحية الخاصة بموظفيهم، فعليهم مثلاً التأكيد من أن ظروف العمل توفر السلامة ما أمكن، وأن يدرّبوا موظفيهم على العمل بأسلوب سليم. أما من الناحية النفسية فعليهم تشجيع موظفيهم على أن يلتزموا بقواعد السلامة ويعملوا على التقيد بها. وهذا يتطلب منهم التقيد شخصياً بقواعد السلامة حتى يكونوا قدوة لمروؤوسيتهم.
4. **ضباط السلامة وضباط الصحة:** إن من مسؤولية هذه المجموعة تقديم المشورة المهنية والمساعدة اللازمتين، سواء إلى الإدارة العليا أو مدراء الإدارات أو المشرفين، كما تقع عليهم مسؤولية مايلي:

- إعداد ووضع برامج السلامة والصحة.
- إجراء التحقيقات في المشكلات التي قد تنشأ عند تطبيق البرنامج.
- مراجعة البرامج من وقت إلى آخر والعمل على تعديلها بما يتماشى وظروف العمل المستجدة إذا تغيرت تلك الظروف.

1: أميمة صقر المغني، مرجع سابق، ص16.

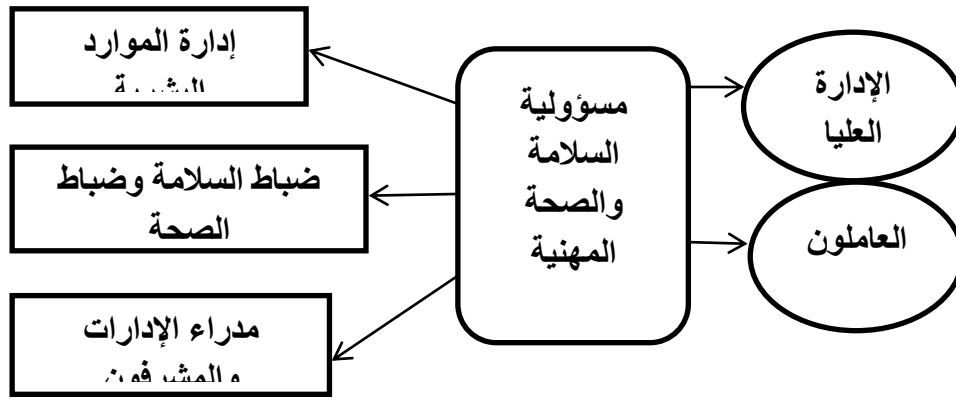
2: مصطفى يوسف كافي، إدرة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014، ص29.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

- المساعدة في تدريب كل الإداريين والعاملين على إستيعاب هذه البرامج.
- بذل الوقت الكافي والجهد الفعال لمنع وقوع حوادث للعاملين أو ممتلكات المؤسسة.

إدارة الموارد البشرية: إن على إدارة الموارد البشرية مسؤوليات كبيرة في هذا المجال لا تقل عن مسؤوليات الإدارات الأخرى، فمن واجباتها التأكد من أن الأفراد الذين يعانون من الحوادث أو الأمراض الصناعية يتلقون العلاج اللازم والحماية المناسبة، ويتم صرف التعويض لهم حسب ما يقرره القانون، كما أن مسؤولية هذه الإدارة التأكد من حفظ السجلات الضرورية للرجوع إليها عند الضرورة¹.

الشكل(2): يوضح مسؤولية الصحة و السلامة المهنية



المصدر: مصطفى يوسف كافي، مرجع سابق، ص 31.

➤ جهات خارج المنظمة:

بالإضافة إلى الجيئات الداخلية، يوجد العديد من الجهات الخارجية التي تقع عليها مسؤولية السلامة والصحة المهنية وهي كالتالي:

1. جهات محلية:

هي الجيئات التي تعمل داخل حدود الدولة وتهتم بتطبيق السلامة والصحة المهنية في مناحي الحياة كافة وهي كالتالي:

1.1 **الدولة:** تعد الدولة الجهة العليا التي يجب عليها وضع السياسة الوطنية لنظم السلامة والصحة المهنية. و التي تضع اللوائح والقوانين و الأنظمة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، والعمل على تطبيقها وتطويرها.

كما أن من مهام الدولة إنشاء مجموعة من الهيئات و المؤسسات التي تهتم بتحقيق السلامة و الصحة المهنية وتنفيذها ومن هذه المؤسسات:

1: مصطفى يوسف كافي، مرجع سابق، ص 30

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

- **وزارة العمل:** تعتبر وزارة العمل الوزارة المختصة بالدرجة الأولى بمتابعة كل ما يتعلق بالسلامة و الصحة المهنية من خلال الإدارة العامة للتفتيش و حماية العمل.
- **وزارة الصحة:** تقوم هذه الوزارة بمراقبة تطبيق قانون الصحة العامة، وكذلك الشروط الصحية الواجب توفرها في المنشآت و تحديد المخاطر الصحية التي تؤثر سلبا على الصحة العامة، و تساهم الوزارة في وضع السياسات و القوانين الخاصة ببرنامج الصحة و السلامة المهنية و إصدار النشرات و التعليمات المتعلقة بسلامة العاملين و المخاطر الناتجة عن ممارسة بعض الأعمال و طرق الحد منها.
- **البلديات-وزارة الحكم المحلي:** تساهم البلديات في توفير السلامة و الصحة المهنية من خلال الحرص على تطبيق متطلبات الصحة العامة و السلامة في المنشآت الصناعية التي تقوم بترخيصها، و حسب قانون البلديات فإن البلديات ملزمة بالحفاظ على الصحة العامة و عدم السماح بإقامة أي منشآت تؤثر على الصحة العامة للسكان.
- **الدفاع المدني:** يساهم جهاز الدفاع المدني بتحقيق متطلبات الأمن و السلامة من خلال إعطاء الموافقات على ترخيص المنشآت الصناعية وفق محددات السلامة و الصحة المهنية و معايرها حيث تعد موافقة الدفاع المدني ملزمة¹ لإقامة أي منشأة، كما أن الدفاع المدني يساهم بشكل كبير في برامج التوعية و التدريب على متطلبات السلامة و الصحة المهنية، و كذلك التعامل مع أي أخطار أو حوادث.
- **وزارة الإعلام:** تعد وزارة الإعلام و ما يتبعها من وسائل إعلام مختلفة، من الجهات المسؤولة عن نشر ثقافة السلامة و الصحة المهنية و توعية الجمهور و تثقيفه و توجيهه للتعامل مع أي مخاطر ممكنة، و يعد دور الإعلام مهما جدا لأنه الأسرع إنتشارا و الأشد تأثيرا في صفوف الجمهور، مما يجعله من الوسائل الفعالة في عملية التوعية و التوجيه.
- **وزارة التربية و العليم:** حيث تعمل الحكومات على إدراج موضوع السلامة و الصحة المهنية ضمن البرامج و المناهج التعليمية في مراحل التعليم المختلفة، حيث تعد هذه البرامج ذات أثر تثقيفي و توجيهي كبير.

2.1 الجهات و الهيئات المستقلة:

وهي جهات و هيئات و جمعيات و مؤسسات مجتمع مدني، تهتم بالصحة و السلامة المهنية للعاملين ومنها:

- **النقابات و الإتحادات العمالية:** تتبنى نقابة العمال موضوع السلامة و الصحة المهنية في صفوف العاملين من خلال تقديم برامج التوعية و التوجيه و التثقيف و نشر المعلومات الحديثة حول مخاطر العمل و أسس الوقاية و السلامة المهنية، لذلك يضم الإتحاد دائرة خاصة بالسلامة المهنية

1: سارة أحمد إبراهيم سعيد، فعالية و أثر تطبيق إجراءات السلامة و الصحة المهنية في أداء العاملين "مستشفى الخرطوم التعليمي"، مذكرة ماجستير، منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، 2015، ص 30-31.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

• **نقابة المهندسين:** تقع على نقابة المهندسين مسؤولية تدقيق المخططات الهندسية للمنشآت الصناعية، والتأكد من موافقتها لمتطلبات السلامة والصحة المهنية بالإضافة إلى مهمة التوعية والإرشاد.

• **الجمعيات الوطنية للسلامة والصحة المهنية:** هي جمعيات ومعاهد وطنية مستقلة تضم المهتمين بالسلامة والصحة المهنية من الأطباء.

3.1 جهات دولية:

• **منظمة العمل الدولية:** هي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تهدف إلى تعزيز فرص العمل وحماية الأشخاص، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبتها الثلاثية، والتي تضم في آن واحد كل من الحكومات، ومنظمات عمال، وأصحاب عمل الدول الأعضاء فيها في جهد مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم.

• **منظمة الصحة العالمية:** تعد منظمة الصحة العالمية وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، أنشأت عام 1948 من لتعزيز التعاون الدولي، بهدف تحسين الظروف الصحية، وورثت من منظمة الصحة العالمية التابعة لعصبة الأمم والمكتب الدولي للصحة العامة في باريس، المهام المتعلقة بمكافحة الأوبئة، وتدابير الحجر الصحي¹، وتوحيد المعايير للأدوية، وأعطيت تفويضاً على مستوى واسع بموجب دستورها لتطوير هدفها، وهو توفير أعلى مستوى ممكن من الصحة لجميع الناس.

• **منظمة العمل العربية:** هي إحدى المنظمات العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، وتضم في عضويتها جميع الدول العربية، حيث تسعى إلى تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية، وضمان بيئة عمل ملائمة².

ثانياً: متطلبات الصحة والسلامة المهنية

لا شك أن هناك متطلبات يلزم توافرها لتطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بغية حماية العاملين من الحوادث وإصابات العمل ونذكر منها ما يلي:

- إيمان الإدارة العليا بأهمية برامج الصحة والسلامة ودعمها لها.
- توفير الإمكانيات المادية اللازمة لوضع وتنفيذ تلك البرامج.
- تعاون كافة العاملين في المؤسسة على تنفيذ كافة الإجراءات و اللوائح المعتمدة في برامج السلامة.
- تدريب العاملين بصفة مستمرة على إستعمال الآلات و المعدات المستخدمة.

1: سارة أحمد إبراهيم سعيد، مرجع سابق، ص ص 31-33.

2 سارة أحمد إبراهيم سعيد، مرجع نفسه، ص 33.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

- إجراء الصيانة الدورية للألات والمعدات في المؤسسة لتلافي وقوع الحوادث.
- توفير ظروف العمل الملائمة و خلق جو عمل مناسب يساعد العاملين على القيام بأعمالهم.
- القيام بالكشف الطبي على العاملين بصفة دورية.²

المطلب الخامس: وسائل إنجاح الصحة و السلامة المهنية

هناك أساليب عديدة بوسع أي منظمة إتباعها لتشجيع العاملين على الإلتزام بأنظمة الصحة و السلامة من هذه الوسائل هي:

1. **الإلتزام العام على مستوى الأنظمة:** إن إعتداد المنظمة لبرامج الصحة و السلامة للعاملين يشمل كافة الأفراد العاملين من القمة إلى القاعدة، ومنح جوائز تشجيع للملتزمين بأنظمة الصحة و السلامة.

2. **تنسيق جهود السلامة:** ينبغي القيام بتنسيق بين المدراء والمسؤولين و المتخصصين في أساليب السلامة، لعقد دورات تدريبية لتعرف العاملين بالإستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها لسلامتهم¹.

3. **لجان الأمان:** يجب على المنظمة تشكيل لجان يتكون أعضاؤها من سائر العاملين لمراجعة وسائل السلامة المتبعة حالياً وإقتراح التوصيات لتعديلها وتطويرها لتجنيبهم الإصابات مستقبلاً وبوسع اللجان فرض وسائل السلامة لخلق الموظف المحفز بشكل ذاتي ونشر الوعي للسلامة بين الأفراد العاملين من خلال الشرح والتعريف بفوائد برامج السلامة ومخاطر عدم تطبيقها.

4. **تطبيق نظام تأديبي:** يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات والإجراءات لذلك.

5. **حوافز السلامة:** تتبع بعض المنظمات أسلوب توفير الحوافز للأفراد العاملين لديها للتقيد بأنظمة السلامة كإجراء المسابقات للسلوك الأمين في العمل بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقها.

6. **التفتيش على أنظمة السلامة:** إذ ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة أماكن العمل للتأكد من تطبيق وسائل السلامة بشكل مستمر لتشمل كافة أقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول زمنية مدروسة.

7. **بحوث الإصابات (أو الحوادث):** تستعين المنظمات بمختصين لإجراء تقييم لوسائل السلامة المتبعة لديها وسبل تطويرها

8. **تقييم وسائل السلامة:** في سبيل تقييم وسائل السلامة تقوم المنظمات بالآتي:

- مراقبة الجهود التي تبذل في مجال السلامة في المنظمة.
- إعداد الإحصاءات حول معدل الإصابات والحوادث حسب النوع والتكرار وتحليل البيانات ووضع الإستنتاجات لتقرير مدى فاعلية الجهود التي تبذل.
- مراجعة وسائل السلامة ووسائل التدريب.

1 بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص227.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

- التأكد من أن الوسائل المستخدمة تؤدي إلى خفض معدل ومستوى الإصابات.
- مراجعة السياسات و الأنظمة الخاصة بالسلامة التي تشكل دوري والتأكد من مناسبتها ومطابقتها للأنظمة في البلاد والأنظمة الصناعية.¹

المبحث الثاني: أساسيات حول نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية OHSAS 18001

المطلب الأول: تعريف وعناصر إدارة الصحة والسلامة المهنية .

أولاً: تعريف إدارة الصحة والسلامة المهنية

لقد أولت إدارة الموارد البشرية إهتماماً كبيراً للحفاظ على القوى البشرية العاملة من الآثار السلبية الناتجة عن حوادث و إصابات العمل سواء ما يتعلق منها بالسلامة المهنية OCCUPATIONAL SAFETY و التي تعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناتجة من حوادث العمل وكذلك الصحة المهنية.

HEALTH OCCUPATIONAL و التي تعني الحفاظ على العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناتجة عن العمل، ولذا فإن مفهوم السلامة بشقيها الصحي والمهني يتطلب إتخاذ جميع الإجراءات و الخدمات من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمة لحماية و صيانة جميع عناصر العملية الإنتاجية والخدمات من الإصابات و الحوادث الناتجة عن العمل، وإذا أن العنصر البشري يشكل الأهمية الكبيرة التي تليها إدارة الموارد البشرية.²

ثانياً: عناصر إدارة الصحة والسلامة المهنية

تهدف المواصفة OHSAS 18001 إلى مساعدة المنشآت في إتاحة نظام فعال لإدارة السلامة والصحة المهنية بها، وقد حددت المواصفة عناصر هذا النظام بحيث يتكامل مع باقي متطلبات الإدارة بتلك المنشأة، ويساعد في تحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية بها وكذا أهدافها الإقتصادية، من أهم هذه العناصر هي:

1. سياسة الصحة والسلامة المهنية.
2. التخطيط للصحة والسلامة المهنية.
3. التنفيذ والتشغيل للصحة والسلامة المهنية.
4. الفحص والتصحيح للعمليات في الصحة والسلامة المهنية.
5. مراجعة الإدارة على ما تم التخطيط والتنفيذ له في الصحة والسلامة المهنية.

1: بشار يزيد الوليد، مرجع سابق، ص228.

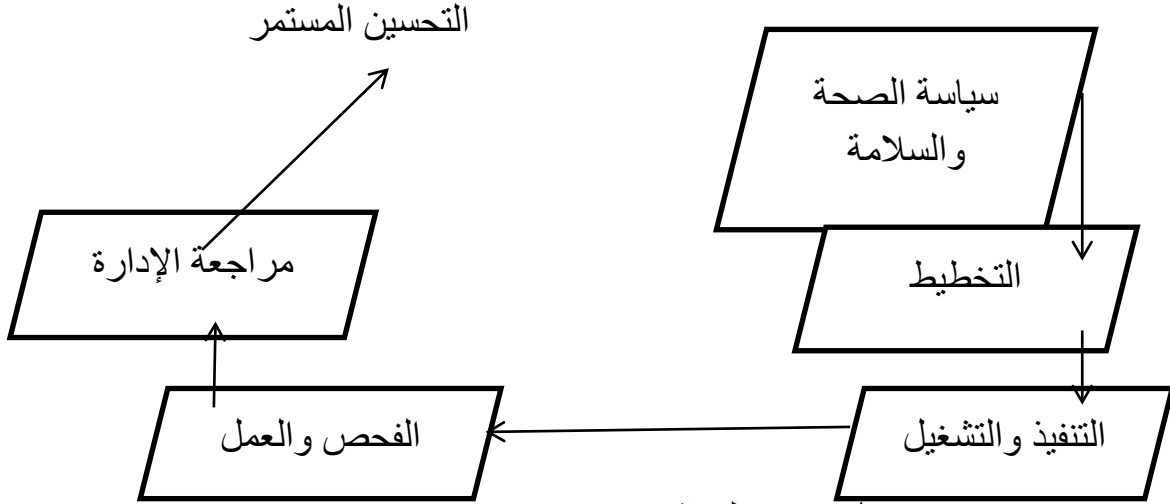
2: موسى ذرذاري، مرجع سابق، ص17.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

6. التحسين المستمر في ضوء التغذية العكسية على ما تم التخطيط والتنفيذ والمتابعة للصحة والسلامة المهنية.¹

وكما هي موضحة في الشكل التالي :

الشكل(3): عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية



المصدر: العياشي زرزار، مرجع سابق، ص38.

1. سياسة الصحة والسلامة المهنية:

لا بد من وجود سياسة مرخصة للصحة والسلامة المهنية من قبل الإدارة العليا في المنظمة والتي تحدد بوضوح الأهداف الكلية للصحة والسلامة المهنية والإلتزام بتحسين أداء الصحة والسلامة ويجب أن تكون السياسة:

- ملائمة لطبيعة مستوى مخاطر الصحة والسلامة المهنية في المنظمة.
- موثقة ومطبقة ومعلنة لكافة العاملين.
- تتضمن الإلتزام بالتحسين المستمر.²

2. التخطيط: ويشمل مايلي:

- تحديد المخاطر وتقييم الأخطار وضباطها؛
- المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى؛
- الأهداف والبرامج.

1: نجم العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2017، ص460.

2: نجم العزاوي، عباس حسين جواد، مرجع نفسه، ص461.

3. التنفيذ والتشغيل: ويشمل مايلي:

- الموارد والأدوار والمسؤوليات والمساءلة والسلطات؛
- الكفاءة والتدريب والتوعية؛
- الإتصالات والمشاركة والإستثمارات؛
- التوثيق؛
- التحكيم في الوثائق؛
- التحكيم في العمليات؛
- الإستعداد لحالات الطوارئ والإستجابة؛

4. الفحص: ويشمل مايلي:

- قياس ورصد الأداء؛
- تقييم مدى الإلتزام(الإمتثال)؛
- بحث الحوادث، عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية؛
- التحكم في السجلات؛ التدقيق الداخلي.

5.مراجعة الإدارة: يجب على الإدارة أن تعيد فحص نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الفترات المخططة للتأكد من إستمرارية تطبيقه وكفايته وفعاليتيه، هذه الفحوصات يجب أن تتضمن تقييم فرص التحسين وضرورة إجراء تعديلات على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ويجب أن تحافظ على سجلات حول ذلك¹.

المطلب الثاني: أبعاد وفوائد الصحة والسلامة المهنية

أولاً: أبعاد الصحة والسلامة المهنية: ثمة علاقة مباشرة بين جهود المنظمة في مجال السلامة المهنية وبين فعاليتيه في تحقيق أهدافها، مما يوجب عليها وضع سياسة إدارية بحيث تصبح مسألة حماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية من أهم مسؤوليات المنظمة، وإن هذه المسؤولية ليست أدبية وحسب، بل أنها مسؤولية إدارية أساسية وضرورة إقتصادية وإجتماعية.

إنه يمكن تلافي إصابات العمل وحوادثه أو الحد منها على الأقل من خلال إعتناء الوحدة التنظيمية المعنية بإدارة الموارد البشرية بسياسة إدارية ذات أبعاد هندسية، صحية، أمنية، خدمية، تنظيمية، بيئية.

1: العياشي زرزار، مرجع سابق، ص39.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

فأما **البعد الهندسي** للسياسة فيطال ضرورة إيجاد التصميم الملائم للمباني، وتوفير الظروف المادية (الفيزيائية) المناسبة من إضاءة وتهوية وحرارة... إلخ، وتخصيص المساحات اللازمة التي تفي بأغراض التوسعات المستقبلية، كذلك توفير الآلات بالموصفات المناسبة وتزويدها بالحوافز الواقية، والتأكد من أن التمديدات الكهربائية منفذة وفق المواصفات العلمية القياسية.

و **البعد الأمني** الذي يقوم بتوعية العاملين بأهمية السلامة المهنية، وتعليمهم أصول السلامة وقواعدها، ووضع إشارات وتعليمات في الأماكن الخطرة، والتأكد من التقيد بها، كإشارات "ممنوع التدخين، أو ممنوع الدخول لمن ليس له عمل"، والتفتيش المستمر على ظروف العمل لإكتشاف أية أخطاء تؤثر في السلامة والعمل على تلافيتها، وتوفير الملابس الواقية للعاملين والمعدات الحامية من الإصابات، والتأكد من وجود أجهزة الإنذار المبكر للحرائق¹

فالبعد الصحي يفرض ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمترشحين للتعيين، للتأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية قبل تعيينهم، كذلك إجراء الفحوصات الدورية للعامل، خاصة عندما تكون لطبيعة الوظيفة أثار سلبية على صحته، وإستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر كذلك العمل على إجراء عمليات التطعيم الدوري ضد الأمراض المعدية للعاملين ولأسرهم ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي،

ويقع في هذا الإطار ضرورة تحديد مسؤولية الجهة التي تتولى الرعاية الصحية للعاملين، وإيجاد وحدات للإسعاف قريبة من أماكن عملهم وعيادات صحية في مواقع العمل لمعالجة الأحداث الطارئة التي يتعرض لها العاملون كالجروح والحروق ونحوها¹.

أما **البعد التنظيمي** فيهدف إلى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة للأمن الصناعي والسلامة المهنية، حيث تتولى توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية وبأهمية إيجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين. ويستهدف **البعد الخدمي** توفير الخدمات الأساسية التي تخفف من معاناة العاملين، كخدمات النقل المجاني المريح والسريع من أماكن سكنهم إلى أماكن عملهم، وتوفير المساكن الصحية، بالإضافة إلى توفير السلع والمواد الغذائية الأساسية للعاملين من خلال الجمعيات التعاونية الاستهلاكية. ويأتي **البعد البيئي** ليركز على أهمية حماية البيئة الداخلية للمنظمة من مخاطر الإصابات والأمراض التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمنظمة وتقليل الأثار والأضرار التي تحدثها هذه المنظمة في البيئة الخارجية².

ثانياً: فوائد تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

1: مشعلي بلال، مرجع سابق، ص 93-94.

2: الموسوي سنان، مرجع سابق، ص 268.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

يساعد نظام الإدارة على التحكم في المخاطر المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية وكذلك تحسين أداء العمليات داخلها. كما يساعد على جعل المؤسسة مكانا آمنا للعمال الحالية و عامل جذب للعمال الجديدة. أيضا يضمن هذا النظام تحديد و تطبيق جميع القوانين و التشريعات الملزمة للمؤسسة¹. كما أوضحت هيئة التفنيش لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي في إصدارها الثاني عدة فوائد لتطبيق المعيار...منها:

- تقليل احتمالات الحوادث في المنظمة.
- تقليل زمن التوقف في المنظمة، وبالتالي تقليل التكلفة.
- إظهار التوافق القانوني و التشريعي
- إظهار الإلتزام بالسلامة و الصحة لجميع المهتمين بعمل المنظمة.
- إظهار التفكير المستقبلي، و المنهجيات المتقدمة.
- الإدارة الأفضل لمخاطر السلامة و الصحة المهنية في لحاضر و المستقبل.
- تقليل المسؤولية العامة، و تكلفة التأمين².

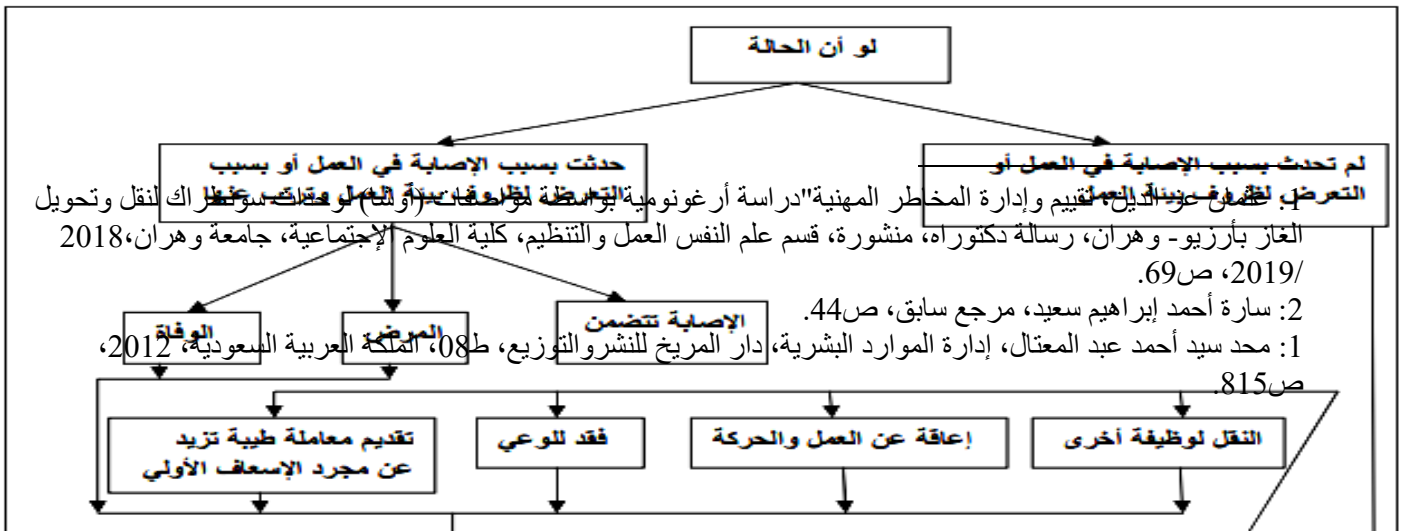
المطلب الثالث: قانون الصحة و السلامة المهنية (أوشا)

تم إصدار قانون الأمن و السلامة الوظيفية في الكنجرس عام 1970، لضمان ظروف عمل صحية و آمنة لكل عامل و عاملة في الدولة-إن أمكن-للحفاظ على الموارد البشرية بينما كان الموظفون الوحيدون الذين لم يشملهم القانون هم المشتغلون بالأعمال الحرة و المزارع التي يعمل بها فقط أعضاء العائلة و بعض أماكن العمل التي تحميها وكلات فيدرالية أخرى، أو في ظل قوانين و أوضاع أخرى، أم الوكالات الفيدرالية فيشملها القانون رغم أن فقراته لا تنطبق على الحكومات المحلية و الولايات في دورها كموظفين.

وفي ظل فقرات و بنود القانون، ثم تشكيل إدارة الأمن و السلامة الوظيفية والتي يطلق عليها OSHA، داخل وزارة القوى العاملة، الغرض أو الهدف الأساسي لها هو إدارة القانون و دعم مستويات و معايير الأمن و السلامة المهنية التي³

تنطبق على معظم العاملين في الولايات المتحدة و تدعم وزارة القوى العاملة هذه المعايير، و تحفز على الإلتزام بها، و يعمل لدى OSHA مفتشون في فروع مختلفة داخل الدولة، لضمان التوافق و الإدغام لمبادئ القانون.

الشكل رقم (4) : حالات الحوادث المهنية وفق قانون الأمن و السلامة الوظيفية الأمريكي



المصدر : عيساوي حياة : مساهمة برامج السلامة المهنية في تحقيق الولاء التنظيمي ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، 2014/2013 ص 15:

معايير وسجلات الأوشا:

إن هذه الإدارة تعمل في ظل نظام معدل عام مفاده "يتعين على كل صاحب عمل أن يزود موظفيه بالعمل و المكان المناسبين الخاليين من العشوائيات المعروفة، والتي قد تكون سببا في الموت أو الأذى الجسدي لموظفيه (أو موظفيها)" ولتنفيذ هذه المهمة، تكون إدارة الأمن والسلامة مسؤولة عن نشر وإعلان المعايير أمو المعدلات التنفيذية بشكل قانوني، وهي تتكون من خمسة أجزاء تغطي معايير الصناعة العامة، والمعدلات الملاحية، ومعايير الإنشاء، وقوانين وإجراءات أخرى. ودليل لعمليات ميدانية، وقوانين الأوشا لا تذكر جزئية معينة أو مواد كيميائية معينة فقط، بل يجب على أصحاب الأعمال التمسك بها، على سبيل المثال معايير حماية التنفس طبقا للأشياء أيضا، يشمل معايير الإدارة، وإجراءات معينة لمكان العمل، ومتطلبات ذلك من إختيار وتنظيف وصيانة وتصليح أجهزة التنفس، وتدريب الموظفين وإختيارات ملائمة لأجهزة التنفس، والكشف الطبي للعاملين الذين يستخدمون أجهزة التنفس.

وطبقا للأوشا، فإن أصحاب الأعمال الذين لديهم أحد عشرة عاملا أو أكثر يجب أن يحتفظوا بسجلات عن إصابات العمل، وأن يقوموا بالإبلاغ عنها، وعن الأمراض المهنية، وتعد الأمراض المهنية هي أي ظروف غير طبيعية أو تنشأ من التعرض لعوامل بيئية متعلقة بالوظيفة وهذا يشمل الأمراض الحادة و المزمنة التي تنشأ من إستنشاق أو إمتصاص أو أكل أو ملامسة أي مواد سامة أو أي عوامل ضارة¹.

المطلب الرابع: مواصفات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001

أولا: مفهوم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001

عرفها معهد المواصفات البريطانية على أنها وثيقة تتضمن متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية الفعالة بالإعتماد على المبادئ المحددة في دورة "ديمنج" وتهدف إلى تقليل المخاطر بالإلتزام مع الأداء الجيد كما أن تسجيل نظام الإدارة المعتمد على هذه المواصفة يشير إلى مسؤولية

1: محمد سيد أحمد عبد المعتال، مرجع سابق، ص815-816.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

الشركة إتجاه العاملين و الزبائن و المجتمع ككل و تأكد على أن الشركة تقوم بكل ما في وسعها لتقليل مخاطر الصحة و السلامة المهنية وبما يعزز من فوائد النظام الإداري الفعال من خلال تدنية الضياعات في الوقت و رفع مستوى أداء قوة العمل كما تم تعريفها من طرف المركز العلمي للصحة و السلامة المهنية بأنها مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل و شروطه من خلال معالجة العوامل التقنية و الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر و تحسين بيئة العمل و شروطه بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية و عقلية و إجتماعية مناسبة.¹

ثانيا: أهداف المواصفة الدولية OHSAS 18001:

للوصول إلى إنتاج من دون حوادث و إصابات عمل على مستوى الفرد و المنظمة فإن أهداف OHSAS

18001 هي:

1. على مستوى الفرد:

- 1.1 الحماية من المخاطر:
 - إزالة الخطر من منطقة العمل.
 - تقليل الخطر إذ لم تتم إزالته.
 - توفير المعدات الوقائية الشخصية: مثل واقبات السمع لتجنب الضجيج.
- 2.1 توفير الجو المهني المناسب من حيث:
 - الإضاءة و الرطوبة و درجة الحرارة.²

2. على مستوى المنظمة:

- حماية الآلات و المواد من المخاطر الممكن حدوثها كالحرق مثلا.

وبصورة عامة إن إعتبار إدارة أنظمة الأمن و السلامة المهنية من ضمن الإدارات الأخرى الأكثر أهمية في المنظمة بل لعلها من أشد الإدارات التي يجب أن تحقق أهدافها لأن فشلها من تحقيق أهدافها يعني الفشل في إيجاد بيئة العمل الآمنة و العكس صحيح لذلك من أهم أهدافها:

- تحقيق بيئة آمنة خالية من المخاطر و محصنة من مصادر المخاطر.
- المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمنظمة.
- المحافظة على سلامة البيئة.
- تطبيق نظام إدارة الجودة .

1: رحمي عبد الرحيم، تقييم برنامج الصحة و السلامة المهنية في المستشفيات الجزائرية على وفق المواصفة الدولية OHSAS18001 "دراسة حالة مستشفى نفيسة حمود الجامعي بالجزائر العاصمة، مجلة الإدارة و التنمية للبحوث و الدراسات، العدد14، ديسمبر2018، ص46.

2: نجم العزاوي، مرجع سابق، ص457.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

- إعتداد المعايير الدولية في السلامة المهنية OHSAS 18001.
- تجذير ثقافة متميزة لدى الفرد بالصحة و السلامة المهنية¹.

ثالثا: مجال تطبيق المواصفة

يعتمد مجال التطبيق على عدة عوامل منها سياسة المؤسسة تجاه الصحة و السلامة المهنية وطبيعة أنشطتها و الظروف الداخلية و الخارجية التي تعمل فيها إن النظام الإداري الناجح يجب أن يبنى على أساس

- سياسة إدارة مناسبة.
- تحديد وتقييم مخاطر السلامة.
- تحديد وتطبيق القوانين والتشريعات الملزمة.
- وضع الأهداف وتطبيق البرامج التي تضمن التحسين المستمر للأداء.
- تفعيل الأنشطة الإدارية التي تحقق التحكم في المخاطر.
- مراقبة و قياس أداء النظام.
- المراجعة المستمرة والتقييم لجميع عناصر النظام².

المطلب الخامس: معوقات تطبيق نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية OHSAS 18001

من المعوقات التي تعيق تطبيق معايير OHSAS 18001 مايلي:

أولا: بيئة العمل:

يهتم نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية بتقديم الخدمات و المستلزمات الأمنية ووضع الترتيبات اللازمة لحماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشريين رغم هذا فإننا نجد بعض المؤسسات لا تعمل على توفير بيئة آمنة وإن وجدت لا تكون بالمواصفات المطلوبة، مما يجعلها من مسببات حوادث العمل و يكون ذلك من خلال مكونات بيئة العمل.

ثانيا: ثقافة الفرد:

ونقصد بثقافة الفرد على أنها مجموعة من المعتقدات والتوجيهات والسلوكيات والممارسات الظاهرية والباطنية التي تتبع من طرف الفرد. كما تلعب ثقافة الفرد دورا مهما في نجاح أو فشل نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية، كذلك سببا في تحديد مستوى أدائه و رغبته في العمل، فالعامل الواعي يسعى إلى تطبيق شروط الصحة و السلامة المهنية التي تفرضها المؤسسة كما يسعى أيضا لإستمرارها من خلال التطوير في هذا المجال ويحث العاملين على إحترامها.

1: نجم العزاوي، مرجع نفسه، ص458.

2: عثمان عز الدين، مرجع سابق، ص72.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

ومن مظاهر نقص الثقافة الصحية و السلامة لدى العامل نجد:

- تجاهل مختلف التعليمات والإرشادات الخاصة بالأماكن الخطرة.
 - التهرب من إرتداء مختلف وسائل الحماية الشخصية التي توافق طبيعة وبيئة العمل الذي ينشط فيه.
 - عدم تنمية رصيده المعرفي في مجال الصحة و السلامة المهنية من خلال الندوات التي تقوم بها المؤسسة.
 - عدم الإستفادة من الدورات التكوينية التي من المفترض أن تزيد من خبرته في كيفية أداء عمله بطريقة أكثر أمنا.
- رغم سعي المؤسسة إلى توفير كافة وسائل حماية العمال أثناء العمل، لأن نقص الوعي لدى العامل حول الصحة و السلامة المهنية تجعله المتسبب في الحوادث و الأمراض المهنية.

ثالثا: طبيب العمل: يعتبر طبيب العمل من الإجراءات التي تكون ضمن نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية، الذي يهتم بتهيئة الظروف الصحية و المأمونة في موقع العمل و الكشف عن العمال المرضى و تقييم العلاج لهم، إذا كان العامل بصحة جيدة ينعكس ذلك على أدائه و يساهم أيضا في رفع الكفاءة الإنتاجية بشكل فعال.¹

أ. أهداف طب العمل: تتمثل أهداف طب العمل فيما يلي:

- الترقية و الحفاظ على الصحة الجسمية و العقلية للعمال في جميع المهن قصد رفع مستوى قدرات العمل و الابتكار.
- الوقاية و حماية العاملين من الأخطار الناجمة عن الحوادث و الأمراض المهنية أو أي ضرر يمس صحتهم .
- وضع و أبقاء العمال في مناصب تتناسب و تلائم قدراتهم الجسمانية و النفسية.
- تقليص حالات العطب و ضمان تمديد الحياة المهنية الناشطة للعمال.
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال و التكفل بالعلاج المنتقل و علاج الأمراض المهنية ذات طابع مهني.
- المساهمة في المحافظة على البيئة بعلاقتها بالإنسان و الطبيعة.

إذ يشكل طب العمل من إلتزامات المؤسسة، ففي حالة عدم وجود مصلحة طب العمل على مستوى المؤسسة يتعين على المؤسسة إيجاد حلول لها منها:

- إيجاد أو المشاركة في إيجاد مصلحة ما بين المؤسسات لطب العمل على أساس إقليمي.
- إبرام إتفاقية مع أي هيئة في طب العمل أو أي طبيب مؤهل.

1 بخته هدار، دور معايير الصحة و السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة "دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة"، مذكرة ماجستير، منشورة، تخصص تسيير مؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2012/2011، ص29.

الفصل الأول: عموميات حول الصحة و السلامة

- إبرام إتفاقية مع القطاع الصحي.

ب. واجبات طبيب العمل: تتعدد المهام التي يقوم بها طبيب العمل و هي كالتالي:

- إجراء الفحوص للعاملين بدقة عند التعيين و متابعة الكشف الطبي في فترات دورية لجميع العاملين

- يتعين على طبيب العمل التصريح بجميع الحالات المرضية.

- يساهم طبيب العمل في كافة مسائل التنظيم العامة لمصلحة طب العمل.

- يدلي بملاحظاته بشأن إعداد كل تقنية جديدة للإنتاج و يكون على علم بتركيبية المنتجات.

- إبداء إقتراحاته في كيفية تحسين ظروف الصحة العامة بالمؤسسة .

يقدم طبيب العمل إستشاراته فيما يخص شراء المواد والأجهزة الجديد، إختيار عمال جدد، وهناك مهام أخرى منها الإدارية كإعداد الإحصائيات عن الحالة الصحية للعوامل وإعدادات تقارير نشاطه¹.

خلاصة الفصل الأول :

تهدف الصحة و السلامة المهنية إلى إيجاد بيئة عمل آمنة ،خالية من المخاطر و حماية عناصر الانتاج (الإنسان ،المواد ووسائل الانتاج)من التلث و الضياع، و مما شك فيه أن وجود نظام فعال للصحة و السلامة المهنية يؤدي للحفاظ على الثروات الاقتصادية من الضياع و ذلك بالكشف عن المخاطر و الأسباب المؤدية إليها ، وإتخاذ الإجراءات و الإحتياطات الوقائية الكفيلة بمنع وقوعها .

1 بخنة هدار، مرجع سابق، ص31.



الأمن الصناعي وحوادث العمل

- المبحث الأول : الأمن الصناعي
- المبحث الثاني : حوادث العمل و الأمراض المهنية

تمهيد

يشهد العالم تغيرات وتحولات كثيرة في تركيب المجتمعات والمنظمات أهمها النمو الإقتصادي السريع،العولمة و التطور التكنولوجي الهائل، وقد نتج عن هذه التغيرات والتطورات الحاصلة تطورا كبيرا في وسائل الإنتاج مما جعل المؤسسات الصناعية مهددة بالأخطار الصناعية المختلفة كأخطار الصناعات الكيماوية و النووية والبتروولية وما تخلفه من آثار على صحة المورد البشري،إذ يعتبر هذا الأخير محور العملية الإنتاجية،ولهذا فقد سعت مختلف المؤسسات الصناعية إلى الاهتمام بالمورد البشري من خلال توفير مختلف الظروف النفسية والبيئية والتنظيمية الملائمة لضمان صحة العامل والسير الحسن للعمل وتحقيق معدلات عالية من الكفاية الإنتاجية .وتعمل المؤسسات الصناعية باختلاف نشاطاتها على وضع إستراتيجية علمية و عملية للتقليل من الخسائر المادية والبشرية وتحقيق الصحة والسلامة المهنية للعمال من خلال مآتعه من برنامج للأمن الصناعي تهدف إلى حماية العمال من أخطار العمل وخلق الوعي الوقائي داخل المؤسسة،وقد تزايد الاهتمام بالأمن الصناعي و الوقاية من حوادث العمل نتيجة لارتفاع معدلات الحوادث وما تتركه من آثار وأضرار سلبية على مختلف الأصعدة،فعلى الصعيد الاجتماعي مثلا تؤدي هذه الحوادث إلى العجز المؤقت أو الدائم للعامل وحتى الوفاة و تأثير ذلك على عائلته،أما على الصعيد الإقتصادي فهي تلحق أضرار بالغة بالمؤسسة من حيث إتلاف الآلات والمعدات وتكاليف الوقت الضائع على العملية الإنتاجية،إضافة إلى التكاليف المالية التي تتحملها جراء مصاريف العلاج والتعويض.

و ينقسم إلى مبحثين :

- المبحث الأول : الأمن الصناعي
- المبحث الثاني : حوادث العمل و الأمراض المهنية

المبحث الأول: الأمن الصناعي

يعتبر الأمن الصناعي من أهم المواضيع التي حظيت بإهتمام علماء النفس الصناعي لأهميته البالغة في رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد العامل، وذلك من خلال توفير مختلف الظروف و الوسائل التي من شأنها ضمان راحة العامل وسلامته وتساوده على تجنب مخاطر حوادث العمل. وتعمل

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

مختلف المؤسسات على تسطير برامج للأمن الصناعي من شأنها المحافظة على صحة العمال وسلامتهم من الأخطار والحوادث وتحقيق الحد الأدنى من معدلات الحوادث وتحسين صحة العامل إلى أقصى درجة ممكنة، وهذا يعني أن أهداف الأمن الصناعي هي أهداف وقائية بالدرجة الأولى لأنها تهتم بتوفير كافة الإمكانيات التي تساعد في التقليل من وقوع الحوادث.

المطلب الأول: مفهوم الأمن الصناعي

هناك تعاريف متعددة لمفهوم الأمن الصناعي يمكن ذكر بعضها في مايلي:

الأمن الصناعي هو وسيلة إقتصادية هامة هو هدف من الأهداف الإجتماعية التي ترمي إلى حماية الإنسان في الصناعة من الكوارث المختلفة التي تنجم عن إصابات وأمراض المهنة.¹

الأمن الصناعي هو مجموعة الإجراءات و التدابير الوقائية، وكذا مجموعة الوسائل التي تتخذها المنظمة بمشاركة العاملين فيها، وتحفيزهم على تطبيقها وإستخدامها بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة والسلامة وتجنب وقوع إصابات عمل ناتجة عن حوادث عمل وأمراض مهنية قد تكون فيما بعد عبئ ثقيل على المنظمة والعاملين فيها على حد سواء.²

من التعاريف السابقة يتضح أن الأمن الصناعي هو الإجراءات المتبعة التي تكفل سلامة الأفراد العاملين وحمايتهم من مخاطر بيئة العمل عن طريق تهيئة مختلف الظروف المادية و الإجتماعية و النفسية الملائمة للعامل لأداء عمله على اكمل وجه، إضافة إلى حماية المنشآت و الممتلكات من التلف والضياع³

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الأمن الصناعي

أولاً: أهمية الأمن الصناعي

يهتم الأمن الصناعي بتحقيق جملة من التدابير الوقائية اللازمة لحماية العاملين من الإصابات التي تحدث أثناء العمل سواء كانت طارئة أو غير طارئة التي تحدث مباشرة من جراء تنفيذ عمل معين بإستخدام خاطئ وبمواد وأدوات العمل.

1: بن تيريرج، أهمية الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل دعماً لتممية مستدامة ضمن بيئة المؤسسة، مجلة دراسات، جامعة الأغواط، المجلد 3، العدد 2، سبتمبر 2012، ص 03.

2: دوباخ قويدر ، دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل و الامراض المهنية ، دراسة مهنية بمؤسسة صناعة الكوابل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي و تسيير الموارد البشرية ، منشورة ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة ، ص 259.

3: لعوبي يونس، منيغد أحمد، مقومات الأمن الصناعي ودورها في التقليل من حوادث العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 34، ص 398.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

- إن الإجراءات الوقائية تجنب العاملين الكثير من الإصابات وحوادث العمل المتوقعة وتوفير العاملين أمنهم وسلامتهم كما تجنب المؤسسة تحمل الآثار النفسية و الإجتماعية التي تنجم عنها إضافة إلى آثارها الإنتاجية. كما أن للأمن الصناعي أهمية بحيث تتمثل في:
- رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال الشعور بالأمن والطمأنينة و بالتالي زيادة الرغبة في العمل.
- إن الحفاظ على صحة وسلامة العاملين يعني الحفاظ على قدرتهم في العمل ، فقدرة العامل تضعف إذا كان لا يتمتع بصحة جيدة.
- إندماج وإنسجام الأفراد في العمل وحبهم له.
- إنخفاض تكلفة العامل.
- المحافظة على أفراد القوى العاملة وإنخفاض دوران العمل.

وتكمن أهمية الأمن الصناعي كذلك في:

- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر، بحيث أن الإدارة المسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، وهذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي خاصة في المؤسسات الصناعية.

وهذا يعني أن أهمية الأمن الصناعي تكمن في تهيئة ظروف العمل المناسبة للعامل، وتطبيق الأساليب والإجراءات الكاملة للحفاظ على سلامة الأفراد ووسائل الإنتاج المادية والمعدات وكذلك سمعة المؤسسة ومدى تواجدها في السوق الصناعية، ولذلك مجموعة من المظاهر كارتفاع الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعاملين وشعورهم بالأمان والرغبة في العمل، وهو ما يؤدي إلى الكفاءة وزيادة الفعالية التنظيمية¹.

ثانياً: أهداف الأمن الصناعي :

- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتريدين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها، وذلك بإيجاد الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة.
- توعية العامل وتشجيعه على المحافظة على نفسه واتباع الشروط الصحية والعملية للوقاية من أخطار العمل، وتدريبه على وسائل الأمن وأساليبها .
- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والأجهزة والمعدات والمواد (الخام، المصنعة، وتلك التي تحت التصنيع).
- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل ، من تعويضات ومصاريف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار

1: طابتي شريفة، ميلاط فضيلة، علاقة الأمن الصناعي بالفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية"دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج-الطاهير جيجل"، مذكرة ماستر، منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل، 2018/2019، ص62-63.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

• تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب أن يحل محله، والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير إنجاز العمل ومواعيد التسليم وصفوة القول أن الهدف الأساسي للأمن الصناعي في المنشأة هو حماية العنصر البشري من خطر الإصابات والحوادث والمحافظة على عناصر الإنتاج الأخرى، وتقليل التكاليف الخاصة بالإنتاج.¹

المطلب الثالث: مراحل وشروط تطبيق الأمن الصناعي

أولاً: مراحل تطبيق الأمن الصناعي

يقسم تحقيق الأمن الصناعي إلى ثلاث مراحل رئيسية:

• **المرحلة الأولى:** لدى تصميم أو إختيار الآلات ومواد العمل الأكثر أماناً، وإنشاء المباني المناسبة هندسيا لطبيعة العمل، إذ يجب التخلص قدر الأمكان من كل مصادر الخطر، وتلافيها، ومراعات قواعد الأمن الصناعي.

• **المرحلة الثانية:** في أثناء الإستثمار و الإنتاج، عن طريق وضع تعليمات التشغيل الآمنة، وتنظيم مكان العمل، وتخطيط سير المواد وحركة العمال، وتحديد مصادر الخطر، والتعريف بطرائق الوقاية من الحوادث والإصابات، وتوصيف معدات الوقاية الفردية بما يتناسب مع طبيعة العمل ومواده (للرأس والوجه والعيون والأذان والجاري التنفسية و اليدين والقدمين وسائر الجسم)، وتحديد مخارج النجاة، والتنبيه لأماكن الخطر²،

والتحذير من الحوادث قبل وقوعها وكيفية تفاديها. وكذلك تجهيز أماكن العمل بوسائل الوقاية والإسعاف و الطوارئ وإطفاء الحريق وتشغيلها تلقائياً، وحصر أماكن الخطر وإغلاقها منعاً لتفاقم الأضرار.

• **المرحلة الثالثة:** عند وقوع الحوادث، وتشمل إجراءات الإسعاف الأولية و عمليات الإنقاذ بفرق إسعاف متخصصة مؤهلة للتعامل مع الإصابات والجروح الأكثر احتمالاً بحسب مجال العمل وطبيعة مواد العمل. كما يجب تعليق لوحات تعليمات حول كيفية إجراء الإسعافات الأولية وإخلاء المصابين، وأسماء وعناوين الأطباء والمستشفيات المتخصصة بمعالجة الإصابات الأكثر احتمالاً (عينة ، حروق، مواد كاوية، جروح، كسور). وعند التعامل مع المواد الخطرة السامة لا بد من مراجعة مراكز الإسعاف المتخصصة مع ضرورة ذكر إسم أو رقم المادة الخطرة للطبيب المعالج، وعند اللزوم الإستعانة بفرق الإطفاء والدفاع المدني والشرطة للتغلب على الحوادث الطارئة.

ثانياً: شروط تطبيق الأمن الصناعي

1: خلود ديب العويوي، واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية، مذكرة ماجستير، منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، 2008، ص12.
1: سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، دار الرابطة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015، ص12.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

يفترض أن يكون تحقيق قواعد الأمن الصناعي من مسؤولية الجهات العامة في الدولة ولاسيما عند منح تراخيص العمل ومزاولة المهنة، أو تجديد أستثمار وسائل النقل والمعدات الفنية، وأن تخضع المؤسسات الخدمية والإنتاجية والتعليمية كافة وحيثما يلزم الأمر إلى المراقبة الدورية ومراعات شروط الأمان والتجهيزات المخصصة للطوارئ وقواعد السلامة المهنية من قبل المختصين. وعليه يمكن تحقيق الوقاية والحماية من خلال:

- التشديد على تطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية وفق المعايير النموذجية عند منح تراخيص العمل ومزاولة المهنة.
- المراقبة الصارمة على إجراءات الأمان والسلامة المهنية في أثناء العمل، وعند تجديد تراخيص العمل.
- تطبيق قواعد الأمن الصناعي وإدراك أهميتها ومتابعتها من قبل الإدارة.
- التخطيط السليم للعمل ومتابعة تنفيذ الخطة.
- إفهام العاملين مخاطر العمل والأمراض المهنية، وتدريبهم على كيفية الوقاية منها.
- عدم السماح بتجاوز العتبات الحدية المسموح بها من تلوث وإشعاع وسمية وضجيج.
- تخفيض أوقات لعمل ومدة خدمة العاملين في المجالات الخطرة(الكيميائية والإشعاعية).
- التقيد بإجراء الصيانات الدورية للجهازات الميكانيكية وكهربائية والبنية التحتية وشبكات الكهرباء والمياه والهواء المضغوط¹.
- إصلاح كل ما يطرأ من عيوب في المعدات أو المنشآت فور حدوثه، وعدم إستعمال أية معدات في حالة وجود أي خلل فيها

المطلب الرابع: معوقات تطبيق الأمن الصناعي

رغم التفاوت بين الدول العربية في الأخذ بمبادئ وتطبيق قواعد الأمن الصناعي، لكننا نجد بعض معوقات الأمن الصناعي ومنها :

1. **نقص أو تعدد التشريعات الخاصة بالأمن الصناعي:** هنالك نقص في بعض التشريعات في بعض الدول العربية التي تحتاج إلى الارتقاء بتشريعاتها لتكون مكتملة تعكس ما يقابلها من اهتمام ملحوظ. إننا نجد أن بعض التشريعات قد صدرت في زمن مستقل ولحاجة معينة وقد لا يكون هنالك تنسيق بين عدة تشريعات تعمل في مجال واحد، الأمر الذي قد يؤدي إلى الاضطراب والتضارب في بعض الأحيان وقد يؤثر سلبا على مسيرة الأمن الصناعي وربما يكون سبب ذلك هو تعدد الأجهزة المعنية بموضوع الأمن الصناعي، الأمر الذي يستدعي توحيد الجهات العاملة في هذا المجال منعا لأي تضارب في التشريع والتنفيذ. ثم إن تعدد التشريعات قد يعكس درجات اهتمام متفاوتة من بعض الجهات ذات العلاقة بالأمن الصناعي، فيجاء التشريع عاكسا لتلك الأسبقية في الاهتمامات، ولاشك أن تعدد التشريعات وتعدد جهات الاختصاص ربما يعتبر من

¹سفيان عز الكايد، مرجع سابق، ص12-15.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

معوقات أعمال الأمن الصناعي زيادة على ما تمت الإشارة إليه أعلاه، فربما يقتضي الأمر تجميع التشريعات المبعثرة ذات التوجه الواحد في مجال الأمن الصناعي وإعادة إصدارها في قوانين موحدة ويكون بداخلها تحديد الاختصاصات لكل جهة معينة بتشريع معين.

2. **عدم وجود قناعة كافية بأهمية الأمن الصناعي:**تتفاوت قناعة المسؤولين بأهمية الأمن الصناعي وأسبقيته، وهذه القناعة مطلوبة من القيادات الإدارية المختصة حتى تسري هذه القناعات إلى المستويات الأخرى، وهذه القناعة هي تعطي الأسبقية لقضايا الأمن الصناعي وتقنيته وتنظيمه.

3. **عدم الالتزام بتنفيذ تعليمات الأمن الصناعي:**قد ينتج من عدم القناعة المشار إليها أعلاه هو عدم الالتزام الجاد والصارم بتنفيذ تعليمات الأمن، أو قد يكون عدم الالتزام بهذه التعليمات قد يعود إلى تعدد وتنوع هذه التعليمات وغموض بعضها، أو الجهل بمقاصدها وما تتطلبه .

4. **عدم الأخذ بما هو جديد في التقنية:**هنالك تسارع علمي في مجال الأمن الصناعي فهو من العلوم الحديثة والتي تتطور بمرور الزمن نتيجة للتقنيات المستحدثة والمستخدمة في هذا المجال، وقد نجد ذلك واضحا في الدول الغربية حيث أخذت التكنولوجيا مكانها في مجال الأمن الصناعي، لذلك فإن الأمر يتطلب من القائمين على¹ أمر الأمن الصناعي العربي الاهتمام بكل ما هو جديد في عالم التقنيات في ساحة الأمن الصناعي .

5. **عدم تنمية الوعي بالأمن الصناعي:**في المناخ العربي حيث الأخذ بالأمن الصناعي يعتبر من الأمور المعاصرة، فإن الأمر يحتاج إلى تنمية الوعي بالأمن الصناعي وبالاهتمام بهذا الموضوع، والعناية بكل الوسائل لزيادة الوعي ثم الاهتمام بالتدريب في هذا الجانب للعاملين وغيرهم من المتطوعين إن كان هنالك ما يستدعي ذلك²

المبحث الثاني: حوادث العمل والأمراض المهنية

تعتبر حوادث العمل من أهم الموضوعات المطروحة في مجال العلم، فقد إهتم بهذا المتغير كثير من العلماء، وفي مختلف التخصصات، فتجدده أخذ خبرة في الإقتصاد وكذا علم النفس وعلم الاجتماع وغيرهم من العلوم. وذلك بالوقوف على معرفة الأسباب الحقيقية للحوادث ومعرفة أهم العوامل التي تؤدي بالعامل للوقوع في الأخطار المهنية. وذلك بهدف توفير الوسائل ومعرفة السبل التي تقلل من الوقوع في الحوادث حفاظا على العنصر البشري.

المطلب الأول: بيئة العمل وأثرها على العمال

أولاً: مفهوم بيئة العمل

بيئة العمل هي المكان الذي يتم فيه إنجاز العمل من قبل الإنسان، وذلك من خلال إستعمال أجهزة وأدوات وآلات وعمليات مختلفة تصدر عنها مؤثرات ذات طابع فيزيائي أو كيميائي أو حيوي.

1 عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية للنشر، ط1، السعودية، 1999، ص ص 38-39.

2 عباس أبو شامة، مرجع نفسه، ص ص 39-40.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

هذه المؤشرات أو العوامل قد تكون لها آثار سلبية وضارة على صحة العامل أو على الجار والمحيط كما وقد تتأثر بيئة العمل بملوثات البيئة و الجوار أيضا.¹

ثانيا: بيئة العمل وأثرها على العمال

إن الآثار المباشرة التي تقع على العمال في مواقع العمل تنجم عن العوامل البيئية (الملوثات الكيماوية، الملوثات الطبيعية(الفيزيائية)،الملوثات الحيوية). وبالتالي تحقيق ظروف بيئة عمل ملائمة تمنع الاذى والخطر و الضرر الجسماني والنفسي عن العمال بالدرجة الأولى، فسلامة العمال من التعرض إلى المخاطر الفيزيائية والكيماوية و الحيوية يتطلب توفر شروط عمل ملائمة وتوفر وسائل الحماية والوقاية الفردية و وسائل الوقاية العامة في مواقع العمل و سلامة الآلات توفر شروط سليمة و أمثلة في بيئة العمل تحمي العامل من إصابات حوادث العمل و التعرض للأمراض المهنية.²

المطلب الثاني: مفهوم حوادث العمل وأسباب وقوعها.

أولاً: مفهوم حوادث العمل

يعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل، بأنه كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره. وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه. فنجد بأن في هذا التعريف ركز على أن الحادث يكون بالضرورة داخل العمل، أو خارج المؤسسة التي يعمل بها. وبالتالي يجب أن يشترط في الحادث أن يكون في إطار علاقة العمل. في حين نجد بأن علماء الاقتصاد ربطوا تعريفاتهم لحوادث العمل، بالعملية الإنتاجية و بعدد الساعات في العمل و الخسائر التي تلحق بالعمال و بالمؤسسة. ومن بين التعريفات نجد من عرفه بأنه "كل إصابة تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية" وفي نفس المجال يعرف الإقتصاديون على أن الحادث:"كل إصابة تحدث بجسم العامل نتيجة حركة، أو تكون بسبب العمل، أو أثناءه".³

أما من الوجهة القانونية فحسب المشرع الجزائري: عرفها على أنها إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، طرأ في إطار علاقة العمل، أو خارج هذه العلاقة، وطبقا لتعليمات رب العمل كممارسة انتداب نقابي أو إنتخابي ، أو في المسافة التي تفصل العامل عن مكان العمل. هذا التعريف مأخوذ في الواقع من المرسوم الفرنسي 1958/09/27. والذي يعتبر حادث ما على أنه حادث عمل كل حادث يقع في مكان العمل بمناسبة القيام به.⁴

إتمادا على ما سبق ذكره، يمكن تقديم التعريف التالي للحادث المهني: يعد الحادث المهني كل حادث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب أو الإياب من، نتيجة تفاعل عدة عوامل

3 مصطفى يوسف كافي، مرجع سابق، ص173.

1 غريب جلال الدين، مرجع سابق، ص11.

2: سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية"مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- نموذج-"، رسالة دكتوراه، منشورة، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/2017، ص35-36.

3: وهيموش عماد الدين، واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر2، 2015/2014، ص54.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

إنسانية ومادية، تؤدي إلى إصابة العامل ، وإلحاق الضرر بالمنشأة والآلات والمواد... إلخ، كما تلحق الضرر بالبيئة العامة.¹

ثانيا : أسباب حوادث العمل

عديدة هي الأسباب التي تؤدي إلى الإصابة بحوادث العمل ولا يمكن تناولها إلا بعد إخضاعها إلى التصنيف العلمي، ومن بين التصنيف الشائعة لأسباب الإصابة بحوادث العمل نذكر التصنيف الآتي:

الأسباب الشخصية:

الذكاء: هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث، فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنه كلما كان العامل ذكيا كلما قلت الحوادث، بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء والحوادث وذلك لاختلاف العلماء في تحديد تعريف موحد وشامل للذكاء وبالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات، عندما اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضا للإصابة بالحوادث.

الدافعية: باعتبار الدافعية أنها بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث، وفي هذا الصدد تشير دراسة "كبير" عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقى الأقل، إن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استثارتها يمكن أن يزيد من توتر الفرد ويوقعه في الحوادث.¹

الخبرة: لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثناءه اتجاهها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة، فلقد أشار في هذا المجال "تيفين" و"ماكورميك" إلى أن البيانات الخاصة بالإصابات بين أن "9000" عامل في المصنع تؤيد الارتباط السلبي بين إصابات العمل ومدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي.

الحالة الوجدانية والانفعالية : تؤكد بحوث "هيرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال، من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينهما وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين يسهل استثارتهم.²

4: غول محمد عادل، دور برامج الأمن المهني، في تحسين أداء العاملين "دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة"، مذكرة ماستر، منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014، ص21.

1: دوباخ قويدر ، مرجع سابق، ص : 52

2: دوباخ قويدر ، مرجع نفسه ، ص : 53

العوامل اللاشعورية: تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات، الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس، كما يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات واختلاف المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم، فهم يجدون اللذة في إيذاء الآخرين وإيذاء أنفسهم.¹

الظروف الفيزيائية:

الحرارة:

إن ارتفاع درجة الحرارة على المستوى المطلوب داخل المؤسسة من شأنه تعريض العامل للحوادث، فالأجواء الحارة قد تسبب تعباً وإرهاقاً للعامل حيث يقل تركيزه، وبالتالي يصبح عرضة للحوادث والإصابات، إن درجة الحرارة المرتفعة تجعل العامل في الوضعيات التالية:

- نزع وسائل الوقاية لحرارة المكان؛
- وجود صعوبة في التنفس؛
- يميل إلى الارتخاء والشرود عند سير الآلات والمعدات؛

وبشكل عام فدرجة الحرارة المثلى تختلف باختلاف طبيعة العمل الإنتاجي ومكانه وكذا الفصل المناخي السائد.²

الإضاءة:

تعتبر الإضاءة عاملاً مهماً للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاداً للعيون يقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات، كما أن الإضاءة الجيدة تحقق إنتاجاً متميزاً من حيث الكم والكيف، كما أنها تسهل ملاحظة العمال وتقلل من الإصابات أو الوقوع في الحوادث، فضلاً على ذلك فهي تنقص من المادة الأولية التالفة، على أن تكون مستويات الإضاءة محددة وفقاً لطبيعة العمل، فإن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها من شأنه أن يؤدي إلى أخطاء في العمل وحوادث العمل.³

1: بريهموش عماد الدين ، واقع الامن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم تخصص أرغونوميا ووقاية منشورة ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2 ، 2015/2014 ، ص : 57

2: دوباخ قويدر ، مرجع سابق ، ص : 53

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

3: بريهموش عماد الدين، مرجع سابق، ص: 58

الضوضاء: تعتبر الضوضاء ظاهرة غير صحية، فهي تحول دون تركيز العمال في أعمالهم وتقليل مستوى الأداء الذهني والمعرفي، وهذا ما أكدت عليه الدراسات حيث أن أخطاء العمل انخفضت بشكل ملحوظ عندما انتقل العمل من الضوضاء إلى أماكن هادئة، كما أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات.¹

التهوية: يقصد بها تجديد وتغيير الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة ومن ثمة عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب والذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك الغير آمن ومن ثمة الوقوع في شبح الحوادث.²

المطلب الثالث: تصنيف حوادث العمل والأمراض المهنية وأثارها

الفرع الأول: تصنيف حوادث العمل

هناك تصنيفات عديدة لحوادث العمل، ومن بين التصنيفات الشائعة نذكر مايلي:

1- التصنيف الأول:

- حوادث يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث المتعلقة بدرجة كبيرة بالوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال.
- حوادث لا يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث الخارجة كم نطاق سيطرة العامل أي خارج على إطار قدراته الجسمية والعقلية و التنظيمية و درجة التوعية و الوقاية لدى العامل.
- حوادث يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تخلف عند وقوعها أضرار قد تلحق بالعمال او وسائل الإنتاج، وبالتالي تخلف خسارة للمؤسسة.
- حوادث لا يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تقع ولا تخلف ورائها لا أضرار بشرية ولا أضرار مادية، ماعدا ضياع للوقت أو تعطل في الإنتاج.

1: بريهموش عماد الدين، مرجع سابق، ص: 59

2: دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص: 54

2- التصنيف الثاني:

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

- من حيث نوعيتها: تسسم، نقل،...
- من حيث خطورتها: خطيرة، خطيرة جدا،...
- من حيث نتائجها: تؤدي إلى إصابات، مشوهة قاتلة،...
- من حيث سببها: إهمال، سقوط تزلزل، توقف مفاجئ لبعض الآلات، انفجار¹،...

الفرع الثاني: تصنيف الأمراض المهنية

تطرق الباحثون والمختصون في مجال طب العمل و الأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية فمنهم من صنفها حسب طبيعة العمل زمنهم من صنفها حسب طبيعة مسبباتها ومن التصنيفات الشائعة و المتداولة نذكر مايلي:

1- التصنيف حسب طبيعة المهنة: وينقسم إلى:

- أمراض مهنية للعاملين في مصانع البترول.
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع البتروكيمياويات.
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج.
- أمراض مهنية للعاملين في صناعة الزجاج.
- أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات.

2- التصنيف حسب طبيعة المسبب: ويتمثل فيمايلي:

- أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعة فيزيقية: إذ أن التعرض للظروف الفيزيقية غير المناسبة في بيئة العمل من شأنها أن تؤدي إلى الإصابة بأمراض مهنية، وتشمل الظروف الفيزيقية) درجة الحرارة، التعرض لإضاءة غير مناسبة أو لضوضاء مزعجة ومضرة أو لتغيرات الضغط الجوي أو التعرض للإشعاعات أو للذبذبات والإهتزازات.
- أمراض مهنية ناجمة عن عوامل بيولوجية: وتنتج عن عدوى المكروبات أو الفيروسات المتواجدة في جو العمل وتنتق من إنسان إلى آخر.
- أمراض مهنية ناجمة عن عوامل نفسية: ومن أمثلة ذلك تقلصات العضلات عند عمال التلغراف، وكذا جنون العزلة في الأماكن النائية والبعيدة عن ديناميكية الأفراد

1: زجاوي محمد، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث والأمراض المهنية "دراسة مقارنة بين: مؤسسة دنوني وسيرو والمؤسسة الصينية CRCC"، مذكرة ماستر، منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بالقائد، تلمسان، 2016/2015، ص63.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

• أمراض مهنية ناجمة عن عوامل كيميائية: وينتج الضرر هنا بسبب تعامل هذه المواد من أنسجة الجسم المختلفة للعامل ودرجة الخطورة هنا تعتمد على عدة عوامل منها درجة تركيز هذه المادة، نوعها، كميتها وحالتها. كما تعتمد درجة خطورتها على طريقة دخولها للجسم و مدة التعرض لها بالإضافة إلى الإستعداد الجسمي للعامل.

3- التصنيف حسب طبيعة المصاب: وقد تكون الإصابة في:

- الجهاز التنفسي، الجهاز الحركي.
- الجهاز الهضمي، الجهاز العصبي.
- الجهاز الدوراني، الجلد.¹

ثانياً: آثار حوادث العمل

تعددت آثار حوادث العمل اذ نجد من بينها اقتصادية واجتماعية تتمثل فيما يلي :

1. التأثيرات الاقتصادية:

تتسبب حوادث العمل في إستنزاف الأموال والوقت وهذا ما تشير إليه تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن أربعة في المائة من الناتج المحلي الاجتماعي في العالم يرجع إلى حوادث و أمراض مرتبطة بالعمل بالإضافة إلى التكاليف غير ظاهرة والتي تتمثل فيما يلي:

- تكلفة الوقت الضائع للعامل المصاب
- تكلفة الوقت الضائع من المشرفين والمديرين لاسباب منها: مساعدة المصاب، تحقيق في أسباب الحادث.

الترتيب لتدبير عامل آخر ليحل محل العامل المصاب، اختيار وتدريب عامل جديد بدلا من المصاب في حالة العجز، اعداد التقارير الطبية اللازمة عن الحادث و اسبابه وملابساته، التكاليف التي يتحملها صاحب العمل نتيجة استمرار دفع أجور العامل المصاب خلال فترة الإصابة.

2. التأثيرات الاجتماعية :

تؤثر الحوادث المهنية على الجانب الاجتماعي من خلال:

أن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية وأعمال إنتاجية غير مأمونة.

أن بعض الحوادث ينتج عنها الوفاة والبعض الآخر ينتج عنه عجز كلي أو جزئي مؤقت ولكل منها اثره العميق في نفس المصاب أو في نفوس أهل المتوفي إذا تحولت الإصابة إلى وفاة!¹

1: دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص ص 65-67.

المطلب الرابع: أنواع ووسائل منع حوادث العمل

أولاً: أنواع حوادث العمل:

تصنيف حوادث العمل وفقاً لعدد من المعايير، أهمها:

1. النتائج:

إذ يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين إصابات Work Injuries وتكون نتائجها عادة على شكل جروح أو إعاقات أو عاهات أو غيرها، ويطلق على المخاطر المهنية التي تصيب موجودات المنظمة "حوادث" Accidents، فالحريق الذي يحدث للمصنع يعتبر حادث عمل، وثمة رأي آخر، فإصابة العامل هي كل ما ينشأ عن حوادث واقعة غير مخططة يترتب على وقوعها ضرر جسدي، وبالتالي فإن الحادث أكثر شمولاً من الإصابة إذ يقع الحادث وقد ترافقه إصابة مباشرة أو لا ترافقه.

2. درجة الخطورة: وفق هذا المعيار تنقسم الحوادث إلى بسيطة وأخرى خطيرة، واستناداً إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو بالعامل، فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية، في حين ينشأ عن الإصابة الخطيرة عجز مؤقت أو دائم وقد تؤدي إلى وفاة العامل

3. سبب الوقوع:

فقد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه لإهماله أو لنقص خبرته أو لحالته الصحية، وقد يمكن السبب في الآلة ذاتها لضعف صلاحيتها للعمل، وقد يكون إلى عدم ملائمة ظروف العمل، وبالرغم من تعدد أسباب وقوع الحوادث فإن العالم يبقى العنصر الحاسم

4. إمكانية التجنب:

بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها، وأخرى لا يمكن تجنبها، وبالتالي فإن التخطيط ووضع البرامج الخاصة يساعد على تجنب بعض الحوادث، أما تلك التي لا يمكن تجنبها فأنها تفرض وجود سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو الطرق العمل أو المواد المستخدمة.²

ثانياً: وسائل منع الحوادث:

1. الوسائل الميكانيكية:

1: مريم مرزوقي، الوقاية من حوادث العمل من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية "دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والغاز أم البواقي- فرع الأستغلال"، مذكرة ماستر، منشورة، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي، 2018/2017، ص33-34.
1: الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2003، ص: 261-262.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

كان الاتجاه إلى وقت قريب تحسين طرق ونوع الآلة وزيادة إنتاجيتها، ولم يوجه إلى وضع قواعد تتعلق بسلامة العاملين عند تصميمها وما يمس الناحية البدنية والنفسية للفرد من فرص الإصابة.

2. استخدام معدات الأمان:

وذلك يستعملها للوقاية من الإصابات أثناء عمله على الآلات، وإيجاد بعض المعدات التي يمكن أن تلحق بالآلة لتبعد الفرد عن الخطر كاستخدام الحواجز التي لا تسمح بمرور أجزاء الجسم إلى بعض الأجزاء الخطرة من الآلة، وإقناع العاملين استخدامها طول فترة العمل.

3. تحسين بيئة العمل:

أي توفير الظروف المناسبة للعمل كالتحكم بالبرودة والإضاءة والسرعة والإقلال من الضوضاء.

4. تكوين العادات السليمة لتحقيق الأمن الصناعي:

وهي تنمية السلوك القويم والعادات المستقرة عن طريق تدريب العاملين على القيام بالعمل وبالطريقة المثلى التي تحقق سلامتهم، وتقلل من حوادث العمل وتجعلهم يتعدون عن طريقة العمل غير الأمنية وتخلق فيهم الشعور بالسلامة حتى تصبح عادة مستقرة تمكنهم من أداء العمل.¹

المطلب الخامس: معدات وإستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

أولاً: معدات الوقاية من حوادث العمل (انظر ملحق رقم 02)

➤ الملابس الوقائية:

تمثل معدات الوقاية الشخصية أهم وسائل الوقاية التي تحمي العمال من إصابات حوادث العمل المباشرة ومن بعض الأمراض و الإصابات المهنية، وتوصف بأنها مجموعة من المعدات الوقائية التي يستخدمها العامل وفقاً لطبيعة عمله. وتتمثل معدات الوقاية في الآتي:²

• **الملابس الوقائية:** يعتمد نوع الملابس الوقائية على نوع العمل المطلوب أدائه، وتوضح الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الوقائية وما تناسبه من الأعمال.

1: مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، دار الصفاء، ط1، الأردن، 2003، ص: 241-242.

2: عيساوي حياة، مرجع سابق ص: 47

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

- **بدلة القطعة الواحدة:** يعطي وقاية لجسم العامل وهو غير قابل للتعلق بالأجزاء المتحركة من الآلات وهو يناسب أكثر الورش الميكانيكية
- **بدلة القطعتين:** مريح في الارتداء ويفضل إستعماله لورش الأعمال اليدوية والخفيفة كأعمال التجارة، وهو أقل أمان من بدلة القطعة الواحدة .
- **البالطوا:** مريح وسهل الارتداء والخلع ولا يلتصق بالجسم ويليق بالخصوص للمفتشين والمشرفين وكذا مساعدي العمال .
- **المآزر:** الغرض من إستعمالها هو حماية ووقاية الجزء الامامي من الجسم.(الصدر، البطن، والساقين)من المخاطر المحتمل حدوثها مثل الإحترق بالمواد الملتهبة أثناء عمليات الحدادة واللحام و المواد الكيميائية، كما يستعمل ضد البلل والزيوت، عند إرتداء الملابس الواقية يجب على العامل أن يراعي أن يكون نوع هذه الملابس وطرق إرتدائها لاتعيقه على أداء عمله أو تشتت إنتباهه عن العمل الذي يؤديه:
- فالملابس الطويلة قد تعيق مرتديها عند الحركة أو الانتقال .
- والشعر الطويل ممكن أن يضر العامل بعدم نظافته أو يعاق بالأجزاء الدوارة من الآلات .
- سقوط الأشياء من الجيوب المثقوبة قد تشتت انتباه العامل في لحظة هامة تؤدي به إلى الإصابة .
- الأكمام السائبة يمكن أن تعلق بالآلات وقد تعوق العامل في محاولة الابتعاد عن مصدر الخطر¹.

➤ أدوات حماية الوجه والعينين:

- توجد أدوات حماية الوجه والعينين على هيئة أقنعة أو نظارات، تصنع عادة من اللدائن أو الفيبر أو المعدن فيما يلي أنواعها واستخدامات كل منها:
- الأقنعة الواقية:** تستخدم الأقنعة الواقية التي يركب بها زجاج أو بلاستيك إما أسود أو شفاف لحماية الوجه من الضوء الشديد والهب والحرارة المنبعثة وتطاير المواد الكيميائية.
- النظارات الواقية:** تستخدم لحماية العينين من المخاطر والأضرار التي قد يصيبها أثناء العمليات الصناعية المختلفة، ويوجد نوعين أساسيين هما:

1: مشعلي بلال، مرجع سابق، ص104.

2: عيساوي حياة، مرجع سابق ص: 49

3: مشعلي بلال، مرجع سابق، ص: 110 ، 111

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

نظارات شفافة: وهي تستخدم لحماية العين من الأجسام المتطايرة الناتجة عن العمليات الميكانيكية، مثل الخراطة Tournage والثقب، كما تستخدم في حماية العينين من تطاير الأبخرة والسوائل الكيميائية أثناء العمل في المختبرات أو المصالح الاستشفائية.

نظارات ملونة: وهي تستخدم لوقاية العينين من شدة الحرارة و الضوء و تطاير الاجسام الدقيقة اثناء عملية اللحام بالاكسجين.²

ادوات حماية الجهاز التنفسي :

نستخدم الاقنعة لحماية و وقاية الرئتين و الجهاز التنفسي بصفة عامة من الاخطار و تكون هذه الاقنعة على هيئة كامات توضع على الوجه بحيث تغطي الفم و الانف او الوجه باكمله و منها من يغطي الراس بالكامل و قد يكون القناع جزء من بدلة العمل ، تختلف انواع و اشكال و ادوات حماية الجهاز التنفسي باختلاف نوع و طبيعة و اماكن العمل .

معدات حماية السمع : تستخدم معدات حماية السمع (سدادات او اغطية الاذن) للوقاية من بالتاثيرات السلبية الضارة للضجيج على الجهاز السمعي ، حيث تعمل على خفض الضجيج الى الحد الذي يعتبر فيه امانا (الحد المسموح به 85 ديسبل) ، و يجب التأكيد على انه في حالة استخدام سدادات او اغطية مصنوعة من مطاط صحي فإنه يجب ان ينظف بعد كل استخدام لضمان السلامة.¹

أدوات حماية اليدين :

تتعرض الايدي العاملين اثناء العمليات الصناعية المختلفة الى الجروح و درجات الحرارة المرتفعة و الحروق و التلوث بالمواد الكيميائية ... الخ ، لذلك لقد صممت القفازات المختلفة الاشكال و الانواع لحماية العاملين من الاصابات و الامراض المهنية المحتمل حدوثها اثناء تأدية العمل مثل (القفازات الجلدية ، المطاطية ... الخ) .

أدوات حماية القدمين :

تستخدم الاحذية الامنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها او تعرضها للاصطدام بالمواد و تختلف باختلاف نوع العمل الذي يؤديه العامل . (احذية مطاطية ... الخ)

ثانيا: إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

إنطلاقاً من الشعار القديم الذي يقول الوقاية خير من العلاج فإن مهمة السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل تكون أكبر عائق الأخصاء في علم النفس المهني وهذا من خلال إيجاد طرق وإستراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية، والتي من أمثلتها:

1: مشعلي بلال، مرجع سابق، ص: 110 ، 111

1. **إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:** وذلك لإتخاذ التدابير الإحترازية الكفيلة بمن وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن،¹ الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة راجع إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي

2. **إستراتيجية تصميم بيئة العمل:** وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أضرار بالعامل، كما أن صيانة الآلات الدورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق و التي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها ذلك لأن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

3. **إستراتيجية الجو التنظيمي:** إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويرد "شولتز" العديد من الدراسات التي تأكد العلاقة بين الجو النفسي الأمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث

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

5. **إستراتيجية الحوافز:** يشير "تشولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من إرتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائق أن

1: بلول أحمد، بورقة صغير، إستراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد17، ص07.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي و حوادث العمل

الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%¹.

خلاصة الفصل الثاني :

لقد أصبحت حوادث العمل تنس استقرار المؤسسات وتماسكها لاسيما في الدول النامية ومنها: الجزائر لأنها تمثل مشكلة كبرى إنسانية و إجتماعية وإقتصادية.

لذا وجب الوقوف على أسباب الحوادث لوضع الوسائل الضرورية لمنع حدوثها، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال تأمين المنظمة لبيئة العمل المناسبة وتخصيص جزء من مدخراتها من أموال على الأعمال الخاصة بالوقاية.

وكذلك في أي برنامج من هذا القبيل لكي تغطي نفسها بنفسها لذا لابد للمنظمات بالالتزام بقواعد السلامة المهنية لأنها تعطي الإستقرار والرضا عن العمل.

وزيادة الفعالية والإنتاجية لذا يجب على كل عامل على حماية نفسه وزملائه من الحوادث، والحفاظ على المعدات وإتباع التعليمات وحسن إستعمال أدوات الوقاية الفردية والمحافظة عليها. لأن الوقاية هي من مستلزمات النجاح.

2: بلول أحمد، مرجع سابق، ص07.





الفصل الثالث:

واقع تطبيق برنامج الصحة و السلامة
المهنية في المؤسسة العمومية
الإستشفائية الهادي بن جديد – الطارف -

- المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
- المبحث الثاني: الدراسة المنهجية
- المبحث الثالث: تقييم متغيرات الدراسة
- المبحث الرابع: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدد - الطارف -

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل التطبيقي إلى واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية بمختلف أبعادها المتمثلة في (البعد الهندسي، البعد الصحي، البعد الأمني، البعد الخدمي، البعد البيئي، البعد التنظيمي) المطبقة في المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الطارف خلال السنوات الأخيرة.

لهذا الهدف فقد قمنا بتصميم استبيان لغرض معرفة آراء وإتجاهات العاملين حول واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية ، وقمنا في الأخير بتحليل إحصائي لنتائج الإستبيان عن طريق الإستعانة ببرنامج spss v22 كما خلصنا في آخر الدراسة إلى بعض النتائج و التوصيات التي من شأنها أن تفيد المؤسسة موضوع الدراسة، حيث قسمنا هذا الفصل إلى أربعة مباحث وهي:

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: الدراسة المنهجية للبحث

المبحث الثالث: تقييم متغيرات الدراسة

المبحث الرابع: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

المبحث الأول : تقديم المؤسسة العمومية الاستشفائية " الهادي بن جديد "

المطلب الأول : الموقع و النشأة

المؤسسة العمومية الاستشفائية الهادي بن جديد ، تم تدشينها في الخامس من شهر جويلية سنة ألفين و خمسة عشر (05.07.2015) احتفالا بالذكرى 53

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدد - الطارف -

للاستقلال من طرف السيد الوالي، الذي نقل المؤسسة الى مقرها الجديد ، و
اصبحت تضم 215 سريرا.

أنشئت على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 2007/05/15
و المتضمن تنظيم و سير المؤسسات العمومية الاستشفائية حيث تغطي دائرتين
هما :

✓ دائرة الطارف

✓ دائرة بوتلجة

و آلتان تقيمان 07 بلديات و هم :

✓ بلدية الطارف وسط

✓ بلدية بوتلجة

✓ بلدية بريجان

✓ بلدية بحيرة الطيور

جدول رقم (1) يوضح مصالح المؤسسة

كما تعتبر المؤسسة العمومية الاستشفائية مستشفى ولائي يهتم كل التخصصات الطبية و الجراحية
تتشكل المؤسسة العمومية الاستشفائية من المصالح التالية :

عدد الأسرة	تعيين المصلحة
40	مصلحة الطب الباطني
09	مصلحة مكافحة السرطان
30	مصلحة الولادة و التوليد

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدد - الطارف -

20	مصلحة طب الأطفال
08	مصلحة حديثي الولادة
14	مصلحة الاستعجالات الطبية الجراحية
18	مصلحة تصفية الدم
40	الجراحة العامة
30	جراحة العظام
06	الإنعاش الطبي
	مصلحة الأشعة
	المخبر المركزي
	مصلحة الترشيح الطبي
	مصلحة مكافحة الأوبئة
	مصلحة طب العمل
215	المجموع

جدول رقم(02): تعداد موظفي المؤسسة

العدد	التخصص	الرقم
41	أطباء مختصون	01
40	أطباء عاملون	02
03	صيادلة	03
114	أسلاك إدارية	04

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدد - الطارف -

220	أسلاك شبه طبية	05
134	عمال مهنيون بالتوقيت الجزئي	06
567	المجموع	

المطلب الثاني : نشاطات المؤسسة

نشاطات المؤسسة العمومية الاستشفائية متعددة و متنوعة و هي كالتالي :

1. خدمات علاجية :

يقدم هذا النوع من الخدمات في حالة ما بعد الوقوع في بعض الأمراض و يتم تقديمها على مستوى العديد من المصالح ، و هذه الأخيرة بدورها مكونة من عدة وحدات

2. خدمات وقائية :

يتم تقديم هذا النوع من الخدمات على مستوى مصلحة علم الأوبئة و الطب الوقائي و توجد بهذه المصلحة ثلاث وحدات ، فعلى مستوى وحدة التنظيم و تقسيم أنشطة الصحة القاعدية نجدها حسب طريقتين ، فمنها ما يكون منظم و مقسم حسب فترات و منها ما يكون مفاجئ.

3. خدمات إدارية :

تتمثل في :

- السهر على تطبيق القوانين
- تسليم الوثائق الإدارية المختلفة
- توفير الأجهزة الطبية و المكتبية

المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي للمؤسسة

أولا : عرض الهيكل التنظيمي للمؤسسة

يعرف الهيكل التنظيمي بأنه الإطار الرسمي الذي يحدد العلاقة القائمة بين المؤسسة و أنشطتها عموديا و أفقيا و يحدد العلاقات الوظيفية القائمة بين المستويات المختلفة ، حيث يسهل تأطير سبل الاتصال الفعال و يعطي حدود فاصلة للأجزاء المؤلفة للمؤسسة .

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدد - الطارف -

و المؤسسة العمومية الاستشفائية " الهادي بن جديد " بالطارف مبنية و مهيكلة الى مديرية عامة و أربع مديريات مركزية إلى جانب المصالح الاستشفائية .
انظر ملحق 05

ثانيا: شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة

1. مكتب الاتصال و الإعلام :

يشرف على الاتصال لهذه المؤسسة و عدة مؤسسات اخرى و ذلك عن طريق الانترنت و الفاكس

✓ الأمانة :

تضم السكريتاريا و تقوم بـ :

- تنظيم الزيارات للمدير
 - تنظيم البريد الصادر و الوارد
 - تنظيم المواعيد المختلفة من بينها الاجتماعات الداخلية و الخارجية
- ### 2. المديرية الفرعية للمصالح الصعبة :

تلعب دور وسيط بين الإدارة و المصالح الاستشفائية ، حيث تهتم بنشاطات المصالح من حيث إقامة المرضى تكاليف العلاج التصوير الطبي و التحاليل

✓ مكتب الدخول :

هو المكتب المسؤول عن إدخال و إخراج المرضى من المصالح الاستشفائية و كذلك تسجيل المواليد و الوفيات بمصالح البلدية

✓ مكتب حساب النفقات :

هو المكتب المسؤول عن حساب الخدمات التي قدمت للمرضى من حيث استهلاك الدواء ، الإقامة ، الكهرباء ، الماء .

✓ المكتب النظام التعاقدية :

هو مكتب حديث النشأة و يعتبر متوقف حاليا ، لحين دخول حيز التنفيذ عند دفع المرضى لتكاليف العلاج ، و يهتم بالأساس بالوساطة بين المؤسسة و مصالح الضمان الاجتماعي للإجراء و غير الإجراء .

3. المديرية الفرعية للمالية و المحاسبة :

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدبد - الطارف -

تتكون من :

✓ مكتب الميزانية و المحاسبة :

يحص ميزانية التسيير و ميزانية التجهيز كأعداد أجور العمال و تسديد الفواتير و جميع الارتباطات الأخرى و تنفيذ جميع العمليات المحاسبية المختلفة و مراقبتها و تسجيلها في الدفاتر المحاسبية

✓ مكتب الصفقات العمومية :

يبرم الصفقات بين المؤسسة و مختلف الموردين و يتكفل بإعداد دفتر الشروط إعلانات و المناقصات و إبرام الاتفاقيات عن طريق لجنة فتح الاظرفة.

✓ مكتب الجرد :

يقوم بمسك فاتورة المورد، ثم يقوم بتجريد كل الأجهزة التي دخلت للمخزن، فيصبح كل جهاز يحمل رقم الجرد خاص به و بعد ذلك يسجل في سجل الجرد.

4. المديرية الفرعية للموارد البشرية :

يشرف عليها مدير فرعي و يتألف من عدة مكاتب يعمل بها مجموعة من الموظفين و هي تنفرع إلى :

✓ مكتب تسيير الموارد البشرية :

يقوم بتنظيم و توزيع الموارد البشرية في المؤسسة على مختلف المصالح و يقوم كذلك بوضع المخطط السنوي للموارد البشرية (العتاد المالي ، و العتاد الحقيقي) في المؤسسة

✓ مكتب التكوين :

يشرف على تكوين الموظفين في جميع المناصب داخليا و خارجيا كالأطباء و شبه الطبيين و الإداريين و كل العاملين بالمؤسسة.

5. المديرية الفرعية للتجهيزات العتاد الطبي :

و التي بدورها تتكون من :

✓ مكتب صيانة العتاد الطبي :

يقوم بالإشراف على جميع التجهيزات و الأدوات المتعلقة بالمؤسسة

✓ مكتب صيانة الأجهزة المرافقة :

يشرف على إصلاح التجهيزات التي بها عطب

المبحث الثاني: الدراسة المنهجية للبحث

من خلال هذا المبحث سيتم تحديد مجتمع وعينة الدراسة، وفحص صدق وثبات أداة الدراسة والأساليب الإحصائية التي استخدمت في عرض وتحليل البيانات.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

1/مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة "مجموعة الوحدات الإحصائية المعرفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على البيانات"¹، وبناء على طبيعة موضوع الدراسة وأهدافها والإشكالية المطروحة فإن المجتمع الأصلي للدراسة هي المؤسسة العمومية الإستشفائية في جميع المستويات (فئة رؤساء المصالح، فئة رؤساء الأقسام، فئة الأطباء، فئة الممرضين..... إلخ).

2/عينة الدراسة

إستخدمنا العينة العشوائية البسيطة حيث تقوم هذه العينة بإختيار مجموعة محدودة يتم إختيارها من المجتمع الإحصائي، حيث يكون لها نفس فرصة الإختيار كعينة من ذلك المجتمع، بمعنى أن جميع أفراد المجتمع لهم فرصة في أن يتم إختيارهم ضمن العينة. ويرجع سبب ذلك إلى أن المجتمع المتجانس إذا اختيرت منه عينة بأي طريقة فإنها تستطيع أن تمثله وأن تظهر فيها جميع خصائصه ومميزاته.²

المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة لجمع البيانات

1 سارة شوابي، التطوير التنظيمي ومقاومة التغيير في المؤسسات "دراسة مقارنة بين مؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص، رسالة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى إستنبولي معسكر، وهران، 2018/2017، ص142.

2 خالد الكردي (2019/01/31). أنواع العينات الإحصائية. 2021/06/07. <https://educad.me>

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدبد - الطارف -

لجمع البيانات اللازمة للإجابة على إشكالية بحثنا والمتمثلة في واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية في ظل تفشي فيروس كورونا، حيث وقع إختيارنا على الملاحظة و المقابلة والاستبيان كأدوات البحث معتمدين في ذلك على رأيكل من Roussel et Galens.J حيث يرى هذان الباحثين أن في علوم التسيير إنتاج البيانات يعتمد على هذه الأدوات:

1/الملاحظة:

تم إستخدام تقنية الملاحظة في البداية عند قيامنا بالدراسة الإستطلاعية والتي ساعدتنا على أخذ تصور أولي عن مكان الدراسة، هذا لأنها وسيلة هامة في جمع البيانات ومصدر أساسي للحصول على المعلومات المباشرة حول الموضوع، وهي تعتمد على حواس الباحث والقدرة على ترجمة الملاحظات إلى عبارات ذات معاني ودلالات وكان لها دور كبير في هذا البحث خاصة أثناء التنقلات بين الأقسام والمصالح ولقد ساعدتنا في الكشف عن الظروف التي يعملون فيها.¹

2/المقابلة:

حتى نتمكن من الحصول على المعلومات دقيقة إضافة إلى شرح موضوع البحث لأفراد عينة الدراسة لجأنا إلى الاستعانة ببعض المقابلات مع الإطارات المستجوبة بالمؤسسة وهذا في محاولة لإثراء الإجابات و الوصول إلى نتائج موثوق بها وذات مصداقية، وتعتبر المقابلة أداة مهمة قصد تحديد المؤشرات البحثية و بصفة أكثر شمولية من أجل بناء إستمارة ليصبح في شكله النهائي وقابلا للإختبار ميدانيا، وبالتالي فقد كان إستعمالنا لهذه التقنية ليس كأداة لجمع المعطيات وإنما لبناء استمارة تحمل في طياتها ما طرح به المبحوثون أثناء استجوابهم وبهذا نكون قد انتقلنا إلى مرحلة بناء وتصور وإدراك الأداة والمتمثلة في الاستبيان بصفة نهائية.²

حيث قمنا بإعداد دليل للمقابلة بغية تطبيقه على بعض الإطارات في مؤسسة العمومية الإستشفائية، وهذا قصد جمع البيانات على برنامج الصحة والسلامة المهنية المطبق. انظر ملحق رقم (03)

3/ الاستبيان:

1 موسى ذرذاري، مرجع سابق، ص102.
2 سارة شوابي، مرجع سابق، ص 144.

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جديب - الطرف -

هي مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وصفها في استمارة توزع أو ترسل إلى الأشخاص المبحوثين أو تسلم لهم تمهيدا للحصول على الأجوبة حول الأسئلة المطروحة وهي نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد المبحوثين من أجل الحصول على معلومات ومعطيات حول الموضوع أو المشكلة أو الموقف¹، وقد تم مراعاة العديد من الجوانب خلال إعداد الاستمارة وتصميم الأسئلة منها:

التدرج في الأسئلة وتسلسلها بهدف إثارة إهتمام المستجوبين ليتسنى لهم فهمها والإجابة عليها وذلك بالإعتماد على لغة بسيطة مرتبطة بمصطلحات المؤسسة والإبتعاد عن الأسئلة المخرجة التي تمنع الأفراد من الإدلاء بالبيانات الواقعية.

ولتحديد أبعاد هذه الظاهرة وضبط محاورها فقد تم الإعتماد في تصميم هذه الإستمارة على الإطار النظري للصحة والسلامة المهنية، وكذا على مجموعة من الدراسات السابقة، حيث قمنا بتصميم إستبيان واحد، تم توجيهه إلى بعض العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية (الهادي بن جديب، الطرف) لمعرفة واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة، حيث تم توزيع أغلب هذه الإستبيانات بتدخل منا في ملئها سواء بالشرح أو التفسير مما تطلب الوقت والجهد، كما طلب منا الرجوع إلى إستلامها بعد فترة، نظرا لكثرة مشاغل هؤلاء لكن في الأخير لم نستعمل جميع الإستبيانات هناك إستبيانات غير صالحة حيث لمسنا عدم الجدية في الإجابة، ويعتبر التوزيع الشخصي للإستبيانات أفضل وسيلة لجمع البيانات حيث يكون للباحث القدرة على جمع أكبر قدر من الاجابات في فترة زمنية أقل كما يمكن توضيح أي استفسار.

3-1 مراحل تصميم الإستبيان:

3-1-1 مرحلة تصميم الاستمارة: تمت صياغة أسئلة الإستمارة بما يتوافق وإشكالية وفرضيات البحث، لذلك تم تقسيمها إلى محاور ومن ثم إلى بنود، لكن ما قمنا بالمقابلة أعدنا النظر في بعض بنود الاستمارة من حيث المصطلحات المستعملة.

3-1-2 مرحلة تجريب الاستمارة: التصميم الأولي للاستمارة اعتمد بشكل على إشكالية الدراسة وفرضيتها، كما إعتد على الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع بالإضافة إلى ماجاء في المقابلات مع الاطارات لمؤسسات محل الدراسة، حيث تم تطبيقها على عينة إستطلاعية لتأكد من فهم العبارات ومعانيها وإضافة عبارات جديدة والغاء أخرى كانت مكررة.

3-2 أقسام ومحاور الإستبيان:

1 سارة شوابي، مرجع سابق، ص 145.

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدد - الطارف -

تم تصميم الاستبيان بعد الإطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، بالإضافة إلى المقابلات التي أجريت مع إطارات مؤسسات محل الدراسة للإستفادة من معلومات أسهمت في تصميم الاستبيان،

حيث يحتوي الاستبيان على ثلاث محاورهم:

المحور الأول: يضم المحور الأول البيانات الشخصية و المعلومات الوظيفية للموظفين وهي: الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.

المحور الثاني: يشمل متغيرات الدراسة الأساسية التي من خلالها يتم استطلاع آراء مجتمع الدراسة حول واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية، وذلك بالإعتماد على مقياس ليكرت الخماسي نظرا لسهولة إستخدامه، فإنه يقوم على إعطاء مفردات العينة مجموعة من العبارات ويطلب منهم التعبير عن درجة موافقتهم من عدمها على سلم مدرج (1) غير موافق بشدة إلى (5) موافق بشدة على كل عبارة من العبارات المعطاة، وهو ما إعتمدت عليه الدراسة الحالية في قياس المفاهيم المستهدفة، مما يمنح لمفردات العينة من سهولة العملية في ملئ الإستمارات وبالتالي تسهيل تجميع البيانات.

غير موافق بشدة	موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5	

ولدقة النتائج ولأجل تحديد فئات هذا المقياس يستخرج طول الفئة الذي يحتسب كمايلي:

*طول الفئة: يمثل طول كل فئة من الفئات الخمس لمقياس ليكرت والذي يعطي بالعلاقة التالية:

طول الفئة= المدى / عدد درجات المقياس، حيث أن المدى يعبر عن الفرق بين أعلى درجة وأدنى درجة 5-1=4 ثم تقسيم المدى على عدد الفئات للحصول على طول الفئة الصحيح كمايلي: $0,80=5/4$.

جدول رقم 03: فئات مقياس ليكرت الخماسي ودلالاتها

الفئات	الدرجة	دلالاتها
من 01 إلى أقل من 1,80	غير موافق بشدة	درجة عالية من الرفض
من 1,80 إلى أقل من 2,60	غير موافق	درجة ضعيفة من الرفض
من 2,60 إلى أقل من 3,40	محايد	درجة متوسطة (بين الرفض)

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدبد - الطارف -

والتأييد)		
درجة ضعيفة من الموافقة	موافق	من 3,40 إلى أقل من 4,20
درجة عالية من الموافقة	موافق بشدة	من 4,20 إلى أقل من 5

المطلب الثالث: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

قبل استخدام الإستبيان وجب علينا التأكد من صحة ظاهريا وإحصائيا ثم القيام بتوزيعه.

■ اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

تقوم الباحثين باختبار الصدق وذلك لتأكد ما إذا كانت أداة الدراسة تعكس محتوى متغيرات الدراسة وتقيس ذلك بفعالية، أما بالنسبة لإختبار الثبات فيقصد به إختبار درجة الدقة التي تقيس بها الأداة هذه المتغيرات أو بعبارة أخرى درجة إستقرار النتائج وثباتها لو تم توجيه هذه الأداة مرة أخرى لنفس الأفراد وفي ظل نفس الظروف، حيث تم

إختيار ذلك من خلال:

1-الإختبارات الحكيمة:

من خلال عرض الإستبيان على مجموعة من الأساتذة " بوغاري فاطمة الزهراء "، أستاذة محاضرة ب جامعة حسبية بن بوعلي -الشلف- و الأستاذة " هادف ليلي " أستاذة محاضرة ب جامعة البشير الإبراهيمي -برج بو عريريج- وبمراجعة الأستاذة المشرفة وهذا بغية التحقق من صدقها، حيث طلب من هؤلاء المحكمين الحكم وإبداء الرأي في الإستمارة بشكل عام من حيث الصياغة ومستوى الوضوح ودرجة مناسبة البنود مع إشكالية البحث بالإضافة إلى مدى كفايتها وعلاقتها بالبعد أو المحور التي أجريت فيه، وبناء على الملاحظات والآراء والإقتراحات المقدمة من قبل هؤلاء تم إجراء التعديلات الضرورية والإلتزام بكل الملاحظات الضرورية وللتأكد من الصدق الظاهري تم تطبيقها على عينة إستطلاعية شملت مجموعة من الإطارات والعاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدبد-الطارف- من فهم العبارات ومعانيها وإضافة عبارات جديدة وإلغاء أخرى كانت مكررة وبناء على ذلك يتأكد الصدق الظاهري ووضوح عبارات الإستبيان وأسئلة دليل المقابلة كذلك صدق المحتوى وشمولية هذه الأبعاد والأسئلة لقياس جميع جوانب المتغيرات.

2/ الإختبارات الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة البحث وإختبار صحة فرضياته، تم استخدام الإحصاء الوصفي التحليلي وذلك بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss.v20)، (من خلال التفرغ والتحليل الإحصائي للبيانات وإختبار فرضيات الدراسة)، وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدد - الطارف -

1/معامل الإتساق الداخلي Spearman: (معرفة مدى إتساق كل عبارة من عبارات الإستبانة مع البعد الذي تنتمي إليه).

2/ مقياس الإحصاء الوصفي (Statistiques Descriptives): وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه بالإعتماد على التكرارات والنسب المئوية، والإجابة على أسئلة البحث بالإعتماد على معامل الاختلاف وترتيب متغيرات البحث حسب أهميتها بالإعتماد عدد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

3/معامل ألفا كرونباخ Alpha cronback : وذلك لقياس ثبات أداة البحث.

4/معامل الارتباط pearson (للتعرف على العلاقة بين متغيرات فرضيات الدراسة).

أولاً: معامل الإتساق الداخلي:

يقصد بصدق الإتساق الداخلي مدى إتساق كل عبارة من عبارات الإستبانة مع البعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة ، وقد تم حساب الإتساق الداخلي وذلك من خلال معامل الإتساق spearman الذي يستخدم في حالة البيانات الرتبية بين كل عبارة من عبارات أبعاد المتغيرات والدرجة الكلية للبعد.

ويأخذ قيمة تفسر كالتالي: من 0 إلى 0,19 ضعيف جداً، من 0,20 إلى 0,39 ضعيف، من 0,40 إلى 0,59 متوسط، من 0,60 إلى 0,79 قوي، من 0,80 إلى 1 قوي جداً.

ويمكن توضيح نتائج الإختبار في الجداول التالية:

جدول رقم (04): معامل الإتساق الداخلي لمحور الإستبيان

البعد الأول: البعد الهندسي	
العبارة	معامل الإتساق الداخلي
1	0,817
2	0,587
3	0,601
البعد الثاني : البعد الصحي	
1	0,496
2	0,753
3	0,624
4	0,576
البعد الثالث: البعد الأمني	
1	0,589
2	0,419
3	0,611

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدد - الطارف -

0,459	4
البعد الرابع: البعد الخدمي	
0,717	1
0,646	2
0,785	3
0,605	4
البعد الخامس: البعد البيئي	
0,569	1
0,705	2
0,272	3
0,472	4
البعد السادس: البعد التنظيمي	
0,761	1
0,647	2
0,188	3
0,532	4

المصدر من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

*من خلال الجدول نلاحظ بأن العبارات مقبولة ومتسقة داخليا مع البعد وهو ما يؤكد أن القيم المتحصل عليها ذات دلالة معنوية.

ثانيا: معامل Alpha de cronbach

يستخدم هذا المعامل لقياس الثبات وهو عبارة عن معامل الارتباط بين عبارات المقياس حيث يفسر وفقا للقيم التالية:

(أكبر من 0,9 ممتاز، أكبر من 0,8 جيد، أكبر من 0,7 مقبول، أكبر من 0,6 مشكوك فيه، أكبر من 0,5 ضعيف، أقل من 0,5 غير مقبول).

قامت الباحثين بتطبيق صيغة alpha de cronbach لغرض التحقق من ثبات أدوات الدراسة على درجات أفراد العينة ، إلا أن الحصول على $\text{Alpha} > 0,6$ يعد في الناحية التطبيقية للعلوم الإدارية والإنسانية بشكل عام أمرا مقبولا.

جدول رقم(05): معاملات الثبات لمحور الإستبيان

المتغيرات	معامل alpha de cronbach
-----------	-------------------------

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدد - الطارف -

0,80	المحور: أبعاد الصحة والسلامة المهنية
0,73	
0,73	1/ البعد الهندسي
0,67	2/ البعد الصحي
0,72	3/ البعد الأمني
0,73	4/ البعد الخدمي
0,76	5/ البعد البيئي
	6/ البعد التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss

-يوضح الجدول أن معاملات الثبات لمحور الإستبيان تراوحت قيمتها ما بين (0,67-0,80) مما يدل على أن أدوات القياس تمتاز بثبات عالي فيما يخص عينة الدراسة وهي قيمة جيدة ويمكن قبولها لأغراض التحليل إذ أنها تجاوزت الحد الأدنى المعتمد في مثل هذه الدراسات، وهو ما يعني إمكانية الإعتماد على الإستبيان في قياس المتغيرات المدروسة لقدرته على إعطاء نتائج متوافقة مع إستجابة المستقصى منهم عبر الزمن وبالتالي إمكانية تعميم نتائج الإستبيان على كل مجتمع الدراسة .

ثالثا: إختبار التوزيع الطبيعي

1/ إختبار الإلتواء والتفطح

خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي بإستخدام معاملات الإلتواء و التفطح تم التأكد من خضوع البيانات لتوزيع الطبيعي بإستخدام معاملات الإلتواء و التفطح، يعطي مقياس الإلتواء فكرة عن تمركز قيم المتغير فإذا ما كانت قيم المتغير تتمركز بإتجاه القيم الصغيرة أكثر من تمركزها بإتجاه القيم الكبيرة فإن توزيع هذا المتغير ملتويا نحو اليمين ويسمى موجب وتكون قيمة الإلتواء موجبة، أما إذا كان العكس فإن الإلتواء يكون سالبا أو ملتويا نحو اليسار وتكون قيمة الإلتواء سالبة، أما إذا كانت قيمة معامل الإلتواء صفرا فإن لتوزيع يكون طبيعيا، أما التفطح كبيرة كانت للتوزيع قيمة منخفضة ويسمى التوزيع كبير التفطح، أما إذا كانت قيمة التفطح صغيرة فإن للتوزيع قيمة عالية ويسمى التوزيع مدبب أو قليل التفطح.

جدول رقم (06): نتائج توزيع إختبار الإلتواء والتفطح لإختبار التوزيع الطبيعي

الأبعاد	الإلتواء Skewness	التفطح Kurtosis
البعد الهندسي	-1,028	0,609
البعد الصحي	-0,432	0,319
البعد الأمني	-0,602	0,070
البعد الخدمي	0,805	0,417

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدد - الطرف -

-0,244	-0,143	البعد البيئي
-0,390	-0,350	البعد التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد من مخرجات SPSS

- من خلال الجدول أعلاه يتضح خضوع البيانات إلى التوزيع الطبيعي.

2/ إختبار Kolmogorov- Smirnov

بما أن حجم العينة أكثر من 50 ، في هذه الحالة يتم إختيار ما إذا كانت متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي و ذلك بالإعتماد على إختبار Kolmogorov- Smirnov

جدول رقم (07): إختبار التوزيع الطبيعي وفق Kolmogorov- Smirnov

Kolmogorov- Smirnov		المتغير
قيمة SIG	قيمة DF	
0,684	60	أبعاد الصحة والسلامة المهنية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد من مخرجات SPSS

- من خلال الجدول أعلاه أن قيمة SIG لمتغير أكبر من 0,05، وبالتالي فمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

المبحث الثالث: تقييم متغيرات الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية -الهادي بن جديد-

سوف نقوم في هذا المبحث بتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وتحليل محاور الاستبيان بغية الاجابة على فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج.

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس من خلال التكرارات والنسب المئوية المرافقة لكل تكرار.

جدول رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	نوع الجنس
25.0%	15	ذكر
75.0%	45	أنثى
100%	60	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد من مخرجات البرنامج الاحصائي spss

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جديب - الطارف -

*من خلال الجدول اعلاه نلاحظ أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور حيث بلغت نسبة الإناث 75 % في حين بلغت نسبة الذكور 25 % من مجموع عينة الدراسة

2/توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن من خلال التكرارات والنسب المئوية المرافقة لكل تكرار.

جدول رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد من مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

النسبة	التكرار	الفئة
00 %	00	أقل من 20 سنة
33.3 %	20	من 20 إلى أقل من 30 سنة
33.3 %	20	من 30 إلى أقل من 40 سنة
28.3 %	17	من 40 إلى أقل من 50 سنة
5.0 %	3	من 50 سنة فأكثر

*من خلال الجدول يتضح أن أغلب أفراد المؤسسة العمومية الإستشفائية -الهادي بن جديب- يتراوح سنهم ما بين 20 إلى أقل من 40 سنة وهو ما يمثل نسبة 33.3 %، أما الفئة العمرية من 40 إلى أقل 50 سنة فكانت نسبتها

28.3 %، ثم تأتي الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بنسبة 5.0 % وهي أقل نسبة.

3/توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي:

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي من خلال التكرارات والنسب المئوية المرافقة لكل تكرار.

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جديب - الطارف -

جدول رقم (10): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى	التكرار	النسبة
متوسط	2	3,3%
ثانوي	24	40,0%
جامعي	31	51,7%
دراسات عليا	3	5,0%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد من مخرجات spss

*من خلال الجدول يتبين لنا أن النسبة الغالبة لأفراد العينة في المؤسسة العمومية الاستشفائية-الهادي بن جديب- هي 31 فرد ما يمثل 51.7 % ذو مستوى جامعي، وما نسبته 40.0 % ذو المستوى الثانوي، أما عدد الأفراد ذوي دراسات عليا فيبلغ عددهم 24 أي ما نسبته 5.0 % ، ووصلت نسبة المستوى الإجمالي إلى 3.3 % . وهذا قد يكون مؤشر ايجابي يدل على مدى اهتمام المؤسسة بأن يكون لها موظفين من ذوي المؤهلات العلمية المرتفعة وهذا ما يعكس أنه يمكن الاستفادة من معرفتهم العلمية وخبرتهم حيال موضوع الدراسة.

4/توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة:

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية من خلال التكرارات والنسب المئوية المرافقة لكل تكرار.

جدول رقم(11): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	11	18.3%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	18	30.0%
من 10 إلى أقل من 20 سنة	23	38.3%
من 20 سنة فأكثر	8	13.3%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد من مخرجات البرنامج الإحصائي spss

*من خلال الجدول يتضح لنا أن أغلب أفراد عينة المؤسسة كانت خبرتهم ما بين 10 إلى أقل من 20 سنة وذلك بنسبة 38.3 %، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات ب 30.0 %، أما الأفراد الذين تكون خبرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة 18.3 %، وفي الأخير فئة الأفراد الذين تراوحت سنوات الخبرة من 20 سنة فأكثر إلى 13.3 %.

جدول رقم(12): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
متزوج(ة)	35	58,3%
أعزب/عزباء	23	38,3%

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدد - الطارف -

مطلق (ة)	02	03,3%
أرمل (ة)	00	00%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج spss

*من خلال الجدول نلاحظ أن في المؤسسة العمومية الاستشفائية - الهادي بن جدد- نسبة المتزوجين بلغت 58.3 %، في حين أن نسبة العزاب قدرت ب 38.3 %، أما نسبة المطلقين كانت 3,3 %.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1- تحليل إستجابات أفراد الدراسة نحو العبارة المتعلقة بأهداف التطوير التنظيمي في المؤسسات

قمنا بتحليل إستجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو هذا المحور من خلال التركيز على قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف.

جدول(13): تحليل إستجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية.

العبارات	متوسط حسابي	انحراف معياري	معامل اختلاف	ترتيب	الإجمالي
أولا/البعد الهندسي					
1-تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل.	3,38	1,195	0,353	3	متوسط إجمالي 3,70
2-تهتم المؤسسة بتعديل التهوية في مكان العمل.	3,73	0,821	0,220	1	انحراف إجمالي 1,019
3-الصيانة المستمرة للآلات تجنبك الوقوع في حوادث العمل.	4,37	1,041	0,238	2	
ثانيا/البعد الصحي					
4-تعتقد أن إرتداء معدات الوقاية الشخصية شئ ضروري.	4,62	0,524	0,113	1	متوسط إجمالي 3,62
5_توفر المؤسسة كافة وسائل الحماية أثناء العمل.	3,47	1,282	0,369	3	انحراف إجمالي 1,108
6-تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم لحوادث العمل.	4,08	1,279	0,313	2	
7-تقوم المؤسسة بعمل فحص طبي للعاملين لديها.	2,32	1,347	0,580	4	

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدد - الطرف -

متوسط إجمالي 3,58 انحراف إجمالي 1,050	4	0,385	1,092	2,83	ثالثا/البعد الأمني 8-تتوفر داخل المؤسسة قوانين تهتم بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.
	1	0,250	0,926	3,70	9-الإلتزام بتطبيق لوائح وقوانين الصحة والسلامة المهنية.
	3	0,295	1,115	3,77	10-تتخذ الإدارة إجراءات معينة في حالة عدم الإلتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين.
	2	0,254	1,032	4,05	11-لوحات السلامة الإرشادية والتحذيرية والتعليمات موزعة ومثبتة في المواقع والأماكن المناسبة.
متوسط إجمالي 2,17 انحراف إجمالي 1,276	4	0,622	1,213	1,95	رابعا/البعد الخدمي 12-توفير المساكن الصحية للعاملين.
	1	0,528	1,390	2,63	13-توفير الإمكانيات المالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية.
	3	0,609	1,524	2,50	14-توفر المؤسسة الإطعام المجاني للعاملين.
	2	0,608	0,978	1,60	15-توفر المؤسسة خدمات النقل المجاني للعاملين.
متوسط إجمالي 3,15 انحراف إجمالي 1,00	2	0,319	1,140	3,57	خامسا/البعد البيئي 16-توفير بيئة عمل آمنة.
	3	0,448	1,174	2,67	17-توجد مراقبة مستمرة في أماكن العمل من طرف المسؤولين من أجل إكتشاف أماكن الخطر.
	1	0,176	0,791	4,47	18-وظيفة التي تشغلها تحيط بها المخاطر.
	4	0,482	0,926	1,92	19-تجري المؤسسة تحسينات مستمرة بمكان العمل.
متوسط إجمالي 2,72 انحراف معياري 1,028	2	0,445	1,166	2,62	سادسا/البعد التنظيمي 20-توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية.
	3	0,457	0,986	2,10	21-إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد البشرية.
	1	0,219	0,932	4,25	22-المساهمة في تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية.
	4	0,536	1,030	1,92	23-تقوم المؤسسة بتحسين ظروف العمل التنظيمية بشكل مستمر.

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد من مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يوضح الجدول السابق إستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الخاصة بالأبعاد من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من خلال معامل الاختلاف حسب أقل قيمة.

1- البعد الهندسي:

من خلال نتائج الجدول السابق، حقق البعد الهندسي متوسط إجمالي قدره 3,70 والذي يقع [3,41، 4,20] درجة عالية من الموافقة وحقق إنحراف معياري قدره 1,019 حيث كانت العبارة [تهتم المؤسسة بتعديل التهوية في مكان العمل] في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3,73 وإنحراف معياري 0,821 حيث تحرص المؤسسة على تعديل التهوية

بمكان العمل بهدف توفير الظروف المناخية للعمل، والعبارة [الصيانة المستمرة للألات تجنبك الوقوع في حوادث العمل] احتلت المرتبة الثانية حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي 4,37 أما الإنحراف المعياري 1,041 وهذا ما يدل على إهتمام المؤسسة بالصيانة المستمرة للألات وذلك لتجنب وقوع العاملين في حوادث العمل، واحتلت العبارة [تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل] المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3,38 وإنحراف معياري 1,195 وذلك بهدف تهيأت الظروف المناسبة للعمل.

2- البعد الصحي:

من خلال نتائج الجدول السابقة حقق البعد الهندسي متوسط إجمالي قدره 3,62 والذي يقع في مجال درجة عالية من الموافقة وإنحراف معياري قدره 1,108 حيث كانت العبارة [تعتقد أن إرتداء معدات الوقاية الشخصية شئ ضروري] في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,62 وإنحراف معياري 0,524 وذلك للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ، أما [العبارة تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم لحوادث العمل] احتلت المرتبة الثانية حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي 4,08 والإنحراف المعياري 1,279 وهذا ما يدل على إهتمام المؤسسة بالحالة الصحية للعمال بعد تعرضهم لحوادث العمل، والعبارة [توفر المؤسسة كافة وسائل الحماية أثناء العمل] احتلت المرتبة الثالثة حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي 3,47 وإنحراف معياري 1,282 وهذا ما يدل على أن المؤسسة تقوم بتوفير كافة وسائل الحماية أثناء العمل وذلك لحماية العاملين من الحوادث والأمراض المهنية، العبارة [تقوم المؤسسة بعملفحص طبي للعاملين لديها] احتلت المرتبة الرابعة حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي 2,32 وإنحراف معياري 1,347 .

3- البعد الأمني:

من خلال الجدول السابق حقق البعد الأمني متوسط إجمالي قدره 3,58 والذي يقع في مجال درجة عالية من الموافقة وإنحراف معياري قدر ب 1,103، حيث كانت العبارة [الإلتزام بتطبيق لوائح وقوانين الصحة والسلامة المهنية] في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3,70 وإنحراف معياري 0,926 وهذا ما يدل على أن المؤسسة تسعى جاهدا إلى تطبيق قوانين الصحة والسلامة المهنية في حدود ما يخولها لها القانون، أما العبارة [لوائح السلامة الإرشادية والتحذيرية والتعليمات موزعة ومثبة في المواقع والأماكن المناسبة] في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4,05 وإنحراف معياري 1,032 وهذا يدل على حرص المؤسسة على تثبيت لوائح السلامة في الأماكن المناسبة وذلك لتحذير العمال من الأماكن الخطرة وتذكيرهم بإرتداء وسائل الوقاية، وإحتلت العبارة [تتخذ الإدارة إجراءات معينة في حالة عدم الإلتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين] في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3,77 وإنحراف معياري 1,115، والعبارة [تتوفر داخل المؤسسة قوانين تهتم بإجراءات الصحة والسلامة المهنية] في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2,83 وإنحراف معياري 1,092 دلالة على أن المؤسسة لديها قوانين تهتم بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.

4-البعد الخدمي:

من خلال الجدول السابق، حقق البعد الخدمي متوسط إجمالي 2,17 والذي يقع في مجال محايد (بين الرفض والتأييد) وإنحراف إجمالي 1,276، حيث إحتلت العبارة [توفر المؤسسة الإمكانيات المالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية] المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2,63 وإنحراف معياري 1,390، و العبارة [توفر المؤسسة خدمات النقل المجاني للعاملين] في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 1,60 وإنحراف معياري 0,978، أما العبارة [توفر المؤسسة خدمات الإطعام المجاني للعاملين] إحتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2,50 وإنحراف معياري 1,524، وأحتلت العبارة [توفير مساكن للعاملين] المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1,95 وإنحراف معياري 1,213.

5-البعد البيئي :

من خلال الجدول السابق، حقق البعد البيئي متوسط إجمالي 3,15 والذي يقع في مجال محايد (بين الرفض والتأييد) وإنحراف إجمالي 1,00، حيث إحتلت العبارة [وظيفتك التي تشغلها تحيط بها المخاطر] المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,47 وإنحراف معياري 0,791، والعبارة [توفير بيئة عمل آمنة] في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3,57 وإنحراف معياري 1,140، اما العبارة [

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدد - الطارف -

توجد مراقبة في أماكن العمل من طرف المسؤولين من أجل إكتشاف أماكن الخطر] إحتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2,67 وإنحراف معياري 1,174 ، والعبارة [تجري المؤسسة تحسينات مستمرة بمكان العمل] في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1,92 وإنحراف معياري 0,926.

6- البعد التنظيمي:

من خلال الجدول السابق ، حقق البعد الخدمي متوسط إجمالي قدر ب 2,72 والذي يقع في مجال محايد (بين الرفض والتأييد) وإنحراف معياري، حيث إحتلت العبارة [المساهمة في تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية] المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,25 وإنحراف معياري 0,932 ، والعبارة [توعية القيادة الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية] المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2,62 وإنحراف معياري 1,666، أما العبارة [إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد البشرية] المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2,10 وإنحراف معياري، و العبارة [تقوم المؤسسة بتحسين ظروف العمل التنظيمية بشكل مستمر] المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1,92 وإنحراف معياري 1,030.

المطلب الثالث: تحليل العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة

البعد الهندسي > - < البعد الصحي

هناك علاقة إرتباط طردية متوسطة بين البعد الهندسي والبعد الصحي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,627 عند مستوى معنوية 0,000

البعد الهندسي > - < البعد الأمني

هناك علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين البعد الهندسي والبعد الأمني في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,322 عند مستوى معنوية 0,012.

البعد الهندسي > - < البعد الخدمي

هناك علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين البعد الهندسي والبعد الخدمي في المؤسسة الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,373 عند مستوى معنوية 0,003

البعد الهندسي > - < البعد البيئي

هناك علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين البعد الهندسي والبعد البيئي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,317 عند مستوى معنوية 0,014

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية
الهادي بن جدد - الطارف -

البعد الهندسي < - - > البعد التنظيمي

هناك علاقة إرتباط عكسي ضعيف بين البعد الهندسي والبعد التنظيمي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,009 - عند مستوى معنوية 0,946

البعد الصحي < - - > البعد الأمني

هناك علاقة إرتباط طردية متوسطة بين البعد الصحي والبعد الأمني في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,425 عند مستوى معنوية 0,001.

البعد الصحي < - - > البعد الخدمي

هناك علاقة إرتباط طردية بين البعد الصحي والبعد الخدمي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,518 عند مستوى معنوية 0,000

البعد الصحي < - - > البعد البيئي

هناك علاقة إرتباط طردية متوسطة بين البعد الصحي والبعد البيئي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,455 وعند مستوى معنوية 0,000

البعد الصحي < - - > البعد التنظيمي

هناك علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين البعد الصحي و البعد التنظيمي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,163 عند مستوى معنوية 0,213.

البعد الأمني < - - > البعد الخدمي

هناك علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين البعد الأمني والبعد الخدمي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,254 عند مستوى معنوية 0,050.

البعد الأمني < - - > البعد البيئي

هناك علاقة إرتباط طردية متوسطة بين البعد الأمني والبعد البيئي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,453 عند مستوى معنوية 0,000.

البعد الأمني < - - > البعد التنظيمي

هناك علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين البعد الأمني والبعد التنظيمي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل إرتباط 0,374 عند مستوى معنوية 0,003.

البعد الخدمي > - - < البعد البيئي

هناك علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين البعد الخدمي والبعد البيئي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل ارتباط 0,326 عند مستوى معنوية 0,011.

البعد الخدمي > - - < البعد التنظيمي

هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين البعد الخدمي والبعد التنظيمي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل ارتباط 0,421 عند مستوى معنوية 0,001.

البعد البيئي > - - < البعد التنظيمي

علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين البعد البيئي والبعد التنظيمي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل ارتباط 0,232 عند مستوى معنوية 0,043.

المبحث الرابع : إختبار الفرضيات وتحليل النتائج

المطلب الأول : إختبار الفرضيات

*من خلال نتائج الصدق و الثبات والمتوسطات الإجمالية ونتائج الارتباطات الإحصائية فإنه يمكن قبول الفرضية الأولى التي تنص على أنه "يمكن التعبير على الصحة والسلامة المهنية من خلال أبعادها (البعد الهندسي، البعد الصحي، البعد الأمني، البعد الخدمي، البعد البيئي، البعد التنظيمي)".

*من خلال نتائج النمذجة الهيكلية يتضح أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية -الطارف- ، وبالتالي يمكن قبول الفرضية الثانية التي تنص هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية عند مستوى معنوية 0,05.

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

أظهرت الدراسة النتائج التالية:

أولاً: تحليل النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية

1/الجنس

- سيطرة عنصر الإناث في المؤسسة العمومية الإستشفائية بنسبة 75% وهذا ما يدل إلى ميل هذا العنصر إلى مثل هذه المهن أي رغبتهم في العمل في المؤسسات العمومية والإدارات وغيرها .

2/ الحالة العائلية

- معظم العمال في المؤسسة العمومية الإستشفائية عزاب ومتزوجون حيث كانت نسبة المتزوجين منهم 58.3% وهذا ما يدل على الإستقرار النفسي والإجتماعي والعائلي بصفة خاصة والذي له تأثير على الإستقرار المهني وينعكس ذلك بالإيجاب على الأداء الوظيفي.

3/العمر

- الفئة العمرية الغالبة في المؤسسة العمومية الإستشفائية هم الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة بنسبة 33,3% والفئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة 33,3% هو ما يؤكد توجه المؤسسة نحو الإعتماد على العمال الشباب بشكل كبير، وتدل النتائج أيضا أن هناك تنوعا في متوسط أعمار عينة الدراسة وهذا ما يخدم أهداف الدراسة لأنه يتضمن التعرف على إتجاهات العاملين نحو المواضيع المتعلقة بمجال العمل والمواضيع المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

4/ المستوى التعليمي

- المستوى الجامعي هو المستوى الغالب بين أفراد عينة الدراسة بنسبة تقدر ب51,7% وهذا ما يمكن تفسيره على أن المؤسسة العمومية الإستشفائية تركز على إستخدام الكفاءات من خلال إعتمادها على خريجي الجامعات ذو المستوى المعترف، فوجود طاقات وكفاءات جيدة يسهل على المؤسسة تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية .

5/ الخبرة

- أغلبية أفراد عينة المؤسسة كانت خبرتهم من 10 إلى 20 سنة بنسبة 38,3% ، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تستفيد من سنوات الخبرة في إعداد برنامج الصحة والسلامة المهنية .

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدد - الطارف -

ثانيا: تحليل النتائج المتعلقة بمحور واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية .

1/ البعد الهندسي:

* حقق هذا المتغير وسطا إجماليا مقداره (3,70) وإنحراف معياري (1,019) ، وتشير النتيجة إلى إهتمام المؤسسة بمراقبة ظروف العمل وذلك من خلال توفير الظروف المادية (الفيزقية) المناسبة من إضاءة وحرارة وتهوية.... إلخ، وكذلك توفير الآلات بالمواصفات المناسبة وتزويدها بالحوافز الوقائية.

2/ البعد الصحي

* حقق هذا المتغير وسطا إجماليا مقداره (3,62) وإنحراف إجمالي (1,108)، وتشير النتيجة إهتمام المؤسسة بالصحة الجسدية والنفسية للعامل وذلك من خلال إجراء الفحوصات الطبية للعمال بعد تعرضهم لحوادث العمل ، إضافة إلى إهتمامها بأدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتوفيرها بالكمية المطلوبة للحد من تعرض العامل لأي خطر خاصة الأمراض المعدية.

3/ البعد الأمني

* حقق هذا المتغير وسطا إجماليا مقداره (3,58) وإنحراف إجمالي (1,05) ، وتشير النتيجة إلى إهتمام المؤسسة بوضع وتثبيت لوائح السلامة الإرشادية والتحذيرية في الأماكن الخطرة ، والتأكيد على التقيد بها مع إتخاذ إجراءات معينة في حالة عدم الإلتزام بتطبيق هذه اللوائح والقوانين.

4/ البعد الخدمي

* حقق هذا المتغير وسطا إجماليا مقداره (2,17) وإنحراف إجمالي (1,276)، تدل النتيجة على أن هناك تقصيرا نوعا ما في توفير الخدمات الأساسية التي تخفف من معانات العاملين، كخدمات النقل المجاني المريح والسريع، الإطعام المجاني و توفير المساكن الصحية لهم.

5/ البعد البيئي

* حقق هذا المتغير وسطا إجماليا مقداره (3,15) وإنحراف إجمالي (1,00)، تدل النتيجة على إهتمام المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض.

6/ البعد التنظيمي

* حقق هذا المتغير وسطا إجماليا مقداره (2,72) وإنحراف إجمالي (1,028)، وهذا يشير إلى تقصير من طرف المؤسسة بتخصيص وحدة تنظيمية مختصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدبد - الطارف -

البشرية تهتم ببرنامج الصحة والسلامة المهنية وتتولى توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية .

ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بعلاقة أبعاد الصحة والسلامة المهنية

هناك علاقة ارتباط طردية بين أبعاد الصحة والسلامة المهنية ببعضها حيث نجد هناك علاقة ارتباط بين:

البعد الهندسي < - - > البعد الصحي

هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين البعد الهندسي والبعد الصحي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل ارتباط 0,627 عند مستوى معنوية 0,000، وهذا يدل على أن المؤسسة عندما تقوم بالإجراء الفحوصات الطبية وجب عليها توفير الآلات بالموصفات المناسبة و تزويدها بالحوافز الوقائية.

البعد الصحي < - - > البعد الأمني

هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين البعد الصحي والبعد الأمني في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل ارتباط 0,425 عند مستوى معنوية 0,001، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والمخاطر والأمراض.

البعد الصحي < - - > البعد الخدمي

هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين البعد الصحي والبعد الخدمي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل ارتباط 0,518 عند مستوى معنوية 0,000، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تتولى الرعاية الصحية من خلال وضع سياسة واضحة للتأمين الصحي.

البعد الصحي < - - > البعد البيئي

هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين البعد الصحي والبعد البيئي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل ارتباط 0,455 وعند مستوى معنوية 0,000، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من الأمراض والمخاطر.

البعد الأمني < - - > البعد البيئي

هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين البعد الأمني والبعد البيئي في المؤسسة العمومية الإستشفائية بمعامل ارتباط 0,453 عند مستوى معنوية 0,000. وهذا ما يدل على أن المؤسسة

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدد - الطرف -

تقوم بمراقبة أماكن العمل من طرف المسؤولين من أجل إكتشاف أماكن الخطر مع وضع وتثبيت لوائح السلامة الإرشادية والتحذيرية في الأماكن والمواقع المناسبة.

المطلب الثالث: إستنتاجات وتوصيات الدراسة

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها سيتم تقديم عدد من التوصيات التي تهدف إلى زيادة الإهتمام بموضوع الصحة والسلامة المهنية ومن أهم التوصيات التي توصلت لها الدراسة مايلي:

- لا بد للمؤسسة أن تخصص مؤطرين يقومون بالتوعية القبلية ليكون لدى العمال ثقافة توعية تمكنهم من إدراك المخاطر و الوقاية منها.

- توفير وسائل التوعية، وتخصيص الجزء الأكبر من إهتمام المؤسسة وخاصة الإدارة في تطوير عنصر التوعية بإستخدام أحدث الوسائل وأبسطها، لكي تنشر الوعي ولو كان جزئياً للعامل بهدف حماية نفسه من المخاطر المهنية.

- لا بد على المؤسسة أن توفر كل الخدمات الطبية والعلاجية (مادية وبشرية) تكون قادرة على التكفل بمعالجة الحالات الطارئة إن وجدت، وإن لم توجد كذلك لا بد من إجراء دورات طبية لمعرفة صحة العمال.

- الإهتمام بالصيانة الدورية للمعدات والآلات بشكل دوري، من طرف الهيئات الرقابة في المؤسسة.

- تدعيم وتشجيع العلاقات الإنسانية بين العمال فيما بينهم ومع رؤساءهم.

- إعداد المخططات الخاصة بالتنظيم العام في حالة الخطر، وذلك عن طريق إرساء برنامج الوقاية التي تعتبر بمثابة مجموعة من الوسائل والأدوات والمقاييس الهادفة إلى تخفيض إحتتمالات حدوث الأخطار.

- نشر الوعي الوقائي بين صفوف عمال المؤسسة، محاولة المؤسسة بذلك تطبيق تعليمات الصحة والأمن والبيئة، وتمارس هذه المهمة من خلال محاولة كل فرد عامل في أي مصلحة المساهمة بكل فعالية في تحقيق السلامة .

خلاصة

تناول الفصل الأخير من هذا البحث الدراسة التطبيقية والتي كانت عبارة عن عملية إسقاطية لما جاء به الجزء النظري حول واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية ، حيث قمنا بتطوير إستبانة وإعدادها وتحكيمها وإجراء أهم التعديلات عليها حتى صارت جاهزة للتطبيق، كما تم إبراز الإختبارات الإحصائية المستخدمة لإختبار الفرضيات، كذلك قمنا بتحليل وتمحيص الدراسات السابقة من أجل تطوير نموذج خاص للدراسة وذلك بعد ضبط وتحديد أبعاد متغيراته،

الفصل الثالث: واقع تطبيق الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جدبد – الطارف -

وبعد التأكد من ثبات وصدق أداة الدراسة سيتم في هذا الفصل التأكد من ملائمة نموذج الدراسة وعرض وتفسير نتائج الدراسة بإستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية .



إن موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع التي لازالت ذات الأهمية البالغة، حيث تتطلب تكثيف الجهود والأبحاث حولها والوقوف على أسبابها وإيجاد الاستراتيجيات التي تزيد من إجراءات السلامة والوقاية والأمن ومنع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية المختلفة، كذا لا بد إتباع كل التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها، لأنه ومن دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث وإصابتها يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجتها، ولا يجب إهمالها من طرف المسؤولين والمدراء عند صياغة سياسة منظماتهم، كما يمكن التأكيد على الدور البارز التي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكافية، وتوفير وسائل الوقاية الشخصية للعاملين خاصة في ظل تفشي فيروس كورونا، وذلك من خلال العمل على الحد أو التقليل من السلوكيات الطائشة والخاطئة للعاملين، والقضاء على المشاعر السلبية والضغطات التي تنتابهم أثناء مزاوتهم لأعمالهم في ظروف بيئية تستلزم الحيطة والحذر.



الكتب

- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005.
- مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريديريش إبيرت (مكتب مصر) للنشر والتوزيع، بط، القاهرة، مصر.
- مصطفى يوسف كافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014.
- سليم بطرس جلدة، إدارة المستشفيات و المراكز الصحية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007.
- بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009.
- نجم العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2017.
- سيد أحمد عبد المعتال، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر والتوزيع، ط08، الملكة العربية السعودية، 2012.
- سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، دار الراية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015.
- عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية للنشر، ط1، السعودية، 1999.
- الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2003.
- مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2003.
- نهاء حمدي، زيد غانم الحسان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008.
- بلول أحمد، بورقده صغير، إستراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد17.
- الأطروحات و المذكرات الأكاديمية
- 1- باللغة العربية

قائمة المصادر و المراجع

- غريب جلال الدين، مدى احترام معايير الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية (دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لإنتاج الأسمدة الفلاحية-فرتيال عنابة-)، مذكرة لنيل شهادة ماستر، غير منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم - الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار عنابة، 2016.
- أميمة صقر المغني، واقع إجراء الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية علوم التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2007.
- علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة هنكل - الجزائر مركب شلغوم العيد، رسالة ماجستير، منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري- قسنطينة، 2007/2006.
- عيساوي حياة : مساهمة برامج السلامة المهنية في تحقيق الولاء التنظيمي ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، 2014/2013 ص :15
- مشعلي بلال، دور برنامج الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATPAPALAIIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير، منشورة، قسم الإقتصاد، كلية علوم الإقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس-سطيف، 2011/2010.
- باسل خميس محمد محمد، علاقة المنظمة المتعلقة بتعزيز إجراءات السلامة والصحة المهنية في أقسام التصوير الطبي بالمستشفيات الحكومية-قطاع غزة، رسالة ماجستير ، منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2014/2013.
- غول محمد عادل، دور برنامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014. طيف، 2011/2010
- موسى ذرداري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل " دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط"، رسالة ماجستير، منشورة، قسم علم النفس، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران، 2016/2015.
- 2- متساحة نسيمية، تقييم كفاءة نظام الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل "دراسة حالة المؤسسة الوطنية ENAFOR بحاسي مسعود، مذكرة ماستر ، منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018/2017.

قائمة المصادر و المراجع

- دعاس عز الدين، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، منشورة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2018-2019.
- سارة أحمد إبراهيم سعيد، فعالية وأثر تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية في أداء العاملين "مستشفى الخرطوم التعليمي"، مذكرة ماجستير، منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015.
- عثمان عز الدين، تقييم وإدارة المخاطر المهنية "دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات (أوشا) لآلات سونطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو- وهران، رسالة دكتوراه، منشورة، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران، 2018/ 2019.
- بختة هدار، دور معايير الصحة والسلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة"، مذكرة ماجستير، منشورة، تخصص تسيير مؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2011/2012.
- طابتي شريفة، ميلاط فضيلة، علاقة الأمن الصناعي بالفعالية التنظيمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية "دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج-الطاهير جيجل"، مذكرة ماستر، منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل، 2018/2019.
- خلود ديب العويوي، واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية، مذكرة ماجستير، منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، 2008.
- سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية "مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة-نمودجا"، رسالة دكتوراه، منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2018.
- وهيموش عماد الدين، واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 2014/2015.
- غول محمد عادل، دور برامج الأمن المهني، في تحسين أداء العاملين "دراسة حالة مؤسسة سونتراك مديرية الصيانة بسكرة"، مذكرة ماستر، منشورة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015.

قائمة المصادر و المراجع

- زجاوي محمد، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث والأمراض المهنية "دراسة مقارنة بين:مؤسسة دنوني وسيرو والمؤسسة الصينيةCRCC"،مذكرة ماستر، منشورة، قسم العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بالقائد، تلمسان، 2016/2015.

- مريم مرزوقي، الوقاية من حوادث العمل من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية"دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والغاز أم البواقي-فرع الأستغلال"، مذكرة ماستر، منشورة، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي، 2018/2017.

- سارة شوابي، التطوير التنظيمي ومقاومة التغيير في المؤسسات"دراسة مقارنة بين مؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص، رسالة دكتوراه، قسمعلومالتسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى إستنبولي معسكر، وهران، 2018/2017.

- قويدر دوباخ،

2- باللغة الأجنبية

المجلات

- بوخمخ عبد الفتاح، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية ، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير، جامعة قسنطينة، العدد06، 2011.

- العياشي زرار، نظام الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة القياسية الدولية 2018؛ iso 45001، مجلة أرساد للدراسات الإقتصادية والإدارية،جامعة 20 أوت 1955، المجلد02، العدد01، سكيكدة، جوان 2019.

في المؤسسة الصناعية كبعد إستراتيجي لتحقيق التنمية المستدامةiso 18000- تومي حسينة قديرة،المواصفات الدولية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد37، أبريل 2019.

- رحمي عبد الرحيم، تقييم برنامج الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الجزائرية على وفق المواصفة الدوليةOHSAS18001"دراسة حالة مستشفى نفيسة حمود الجامعي بالجزائر العاصمة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد14، ديسمبر2018.

- بن تريح بن تريح، أهمية الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل دعما لتنمية مستدامة ضمن بيئة المؤسسة، مجلة دراسات، جامعة الأغواط، المجلد3، العدد2، سبتمبر2012.

- لعوبي يونس، منيغد أحمد، مقومات الأمن الصناعي ودورها في التقليل من حوادث العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد34.

المواقع الإلكترونية

<https://educad.me> - خالد الكردي (2019/01/31). أنواع العينات

الإحصائية. 2021/06/07.





إستمارة بحث حول موضوع

واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية في ظل تفشي فيروس كورونا
دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية الهادي بن جديد لولاية-الطارف-

تحت إشراف الأستاذة

إعداد الطلبة:

شوابي سارة

- أميرة بومازة
- سامية خريسي

السنة الجامعية: 2021/2020

موجه للعاملين

في إطار تحضير مذكرة ماستير، تم إعداد هذا الإستبيان والذي يتعلق بدراسة تقوم بها الباحثين حول موضوع: واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات

الجزائرية في ظل تفشي فيروس كورونا، حيث يهدف هذا الإستبيان إلى بيان أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية ودورها في المؤسسات الجزائرية وكذلك بيا من واقع حوادث العمل في هذه المؤسسات.

وكونكم أحد أفراد مجتمع الدراسة فإننا نرجوا من سيادتكم وهذا بعد الإطلاع على كل محاور هذه الإستمارة التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة فيها وذلك بوضع الإشارة (+) أمام العبارات المناسبة مع الإلتزام بقدر عال من الدقة والصرامة، مع العلم أن جميع المعلومات التي سيتم الإدلاء بها ستحاط بالسرية التامة ولن يتم إستخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

ويمكن تعريف مصطلحات المذكورة كمايلي:

برنامج الصحة والسلامة المهنية: هو خطة محددة صممت لمنع وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية في المؤسسات، ومن الضروري أن يتضمن هذا البرنامج على متطلبات وتشريعات السلامة والصحة المهنية .

حوادث العمل: هي الإصابات التي تحدث للموظفين في مكان العمل ، والذي يخلف أضرار جسدية أو عقلية...إلخ.

المحور 01: البيانات الشخصية والوظيفية

نرجو منكم التكرم بوضع إشارة (+) في المربع المناسب لاختياركم

1- الجنس:

نكر أنثى

2- السن:

أقل من 20 سنة
من 20 إلى أقل من 30 سنة
من 30 إلى أقل من 40 سنة
من 40 إلى أقل من 50 سنة
من 50 سنة فأكثر

3- المستوى الدراسي:

متوسط ثانوي جامعي
دراسات عليا

4- سنوات الخبرة في المنصب الحالي:

أقل من 5 سنوات

من 5 إلى أقل من 10 سنوات

من 10 إلى أقل من 20 سنة

من 20 سنة فأكثر

5- الحالة العائلية:

متزوج (ة)

أعزب/عزباء

مطلق (ة)

أرمل (ة)

المحور الثاني: واقع تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية.

ضع علامة (+) في الخانة المناسبة

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	تقوم المؤسسة بمراقبة ظروف العمل					
02	تهتم المؤسسة بتعديل التهوية في مكان العمل					
03	الصيانة المستمرة للألات تجنبك الوقوع في حوادث العمل					
04	تعتقد أن إرتداء معدات الوقاية الشخصية شئ ضروري					
05	توفر المؤسسة كافة وسائل الحماية أثناء العمل					
06	تقدم المؤسسة الإسعافات الأولية للعاملين بعد تعرضهم لحوادث العمل					
07	تقوم المؤسسة بعمل فحص طبي للعاملين لديها					
08	تتوفر داخل المؤسسة قوانين تهتم بإجراءات الصحة والسلامة المهنية					
09	الإلتزام بتطبيق لوائح وقوانين الصحة والسلامة المهنية					
10	تتخذ الإدارة إجراءات معينة في حالة عدم الإلتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين					

					لوحات السلامة الإرشادية والتحذيرية والتعليمات موزعة ومثبتة في المواقع والأماكن المناسبة	11	
					توفير المساكن الصحية للعاملين	12	البعد الخدمي
					توفير الإمكانيات المالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية	13	
					توفر المؤسسة الإطعام المجاني للعاملين	14	
					توفير خدمات النقل المجاني للعاملين من مساكنهم إلى مكان العمل	15	
					توفير بيئة عمل آمنة	16	البعد
					توجد مراقبة مستمرة في أماكن العمل من طرف المسؤولين من أجل إكتشاف أماكن الخطر	17	البيئي
					وظيفتك التي تشغلها تحيط بها المخاطر	18	
					تجري المؤسسة تحسينات مستمرة بمكان العمل	19	
					توعية القيادات الإدارية بأهمية العلاقات الإنسانية	20	البعد
					إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة إدارة الموارد البشرية	21	التنظيم ي
					المساهمة في تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية	22	
					تقوم المؤسسة بتحسين ظروف العمل التنظيمية بشكل مستمر	23	



الملحق 02 :
معدات الوقاية الشخصية

الملحق رقم 03

تم إجراء المقابلة مع مسؤولين في المؤسسة العمومية الاستشفائية وقد كانت نتائج المقابلة كما يلي:

السؤال الأول:

هل تحصلت المؤسسة العمومية الاستشفائية -الهادي بن جديد- على شهادة OHSAS 18001؟

- لا لم تحصل المؤسسة العمومية الاستشفائية -الهادي بن جديد- على هذه الشهادة

السؤال الثاني:

ما هي إجراءات الصحة والسلامة المعتمدة في المؤسسة لعمومية الاستشفائية؟

- تحسين ظروف وصحة وسلامة العمال؛
- توفير معدات الوقاية الشخصية الخاصة بكل موظف، سواء كان طبييا أو ممرضا أو عامل عادي؛

- أن يكون هناك إدامة وصيانة ومحافظة على المعدات والأجهزة مما يضمن عملها بشكل سليم دائماً؛

السؤال الثالث: ما هي الإجراءات التي تقوم بها المؤسسة العمومية الاستشفائية في حالة مخالفة العاملين للقوانين والأنظمة؟

- إنذار شفوي، إنذار كتابي؛
- تخفيض الراتب الشهري للعامل؛
- تحويل العامل من مصلحة إلى مصلحة أخرى؛

السؤال الثالث:

أهم متطلبات السلامة للعاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية؟

- إجراء فحص طبي للعاملين عند الالتحاق بالعمل؛
- ارتداء مستلزمات الوقاية الشخصية خلال العمل خاصة في ظل فيروس كورونا؛
- تسجيل كافة الحوادث في سجل السلامة المخصص للعمل؛

الملحق 04

Statistics

		الجنس	السن	التعليمي_المستوى	الخبرة_سنوات	العائلية_الحالة
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
دكر	15	25,0	25,0	25,0
Valid أنثى	45	75,0	75,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنة 30 الأقل من 20 من	20	33,3	33,3	33,3
سنة 40 الأقل من 30 من	20	33,3	33,3	66,7
سنة 50 الأقل من 40 من	17	28,3	28,3	95,0
سنة أكثر من 50 من	3	5,0	5,0	100,0

Total	60	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

التعليمي المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
متوسط	2	3,3	3,3	3,3
ثانوي	24	40,0	40,0	43,3
Valid جامعي	31	51,7	51,7	95,0
دراساتعليا	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

الخبرة سنوات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنوات 5 اقلمن	11	18,3	18,3	18,3
سنوات 10 منالاقلمن	18	30,0	30,0	48,3
Valid سنة 20 الاقلمن 10 من	23	38,3	38,3	86,7
سنتفاكثر 20 من	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

العائلية الحالة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
متزوج	35	58,3	58,3	58,3
Valid اعزب	23	38,3	38,3	96,7
مطلق	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Correlations

	الهندسي البعد	الصحي البعد	الأمني البعد	الخدمي البعد	البيئي البعد	التنظيمي البعد
الهندسي البعد Pearson Correlation	1	,627**	,322*	,373**	,317*	-,009

	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,003	,014	,946
	N	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,627**	1	,425**	,518**	,455**	,163
الصحي_البعد	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,213
	N	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,322*	,425**	1	,254	,453**	,374**
الأمني_البعد	Sig. (2-tailed)	,012	,001		,050	,000	,003
	N	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,373**	,518**	,254	1	,326*	,421**
الخدمي_البعد	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,050		,011	,001
	N	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,317*	,455**	,453**	,326*	1	,262*
البيئي_البعد	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,011		,043
	N	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	-,009	,163	,374**	,421**	,262*	1
التنظيمي_البعد	Sig. (2-tailed)	,946	,213	,003	,001	,043	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	69,12	108,579	,403	,790
a2	68,77	111,979	,426	,791
a3	68,13	111,609	,335	,794
a4	67,88	115,596	,371	,795
a5	69,03	102,372	,618	,777
a6	68,42	106,451	,453	,787
a7	70,18	107,271	,393	,791
a8	69,67	113,582	,227	,799
a9	68,80	114,163	,254	,798
a10	68,73	110,877	,322	,795
a11	68,45	111,235	,356	,793
a12	70,55	110,082	,334	,794
a13	69,87	101,541	,592	,778
a14	70,00	101,017	,546	,780

a15	70,90	113,075	,290	,796
a16	68,93	108,097	,449	,788
a17	69,83	109,836	,359	,793
a18	68,03	118,473	,055	,805
a19	70,58	114,790	,222	,799
a20	69,88	114,986	,148	,804
a21	70,40	115,329	,177	,801
a22	68,25	112,292	,349	,794
a23	70,58	115,942	,137	,803

Correlations

			a1	a2	a3	الهندسي_البعد
Spearman's rho	a1	Correlation Coefficient	1,000	,263*	,198	,817**
		Sig. (2-tailed)	.	,043	,130	,000
		N	60	60	60	60
	a2	Correlation Coefficient	,263*	1,000	,255*	,587**
		Sig. (2-tailed)	,043	.	,049	,000
		N	60	60	60	60
	a3	Correlation Coefficient	,198	,255*	1,000	,601**
		Sig. (2-tailed)	,130	,049	.	,000
		N	60	60	60	60
الهندسي_البعد	Correlation Coefficient	,817**	,587**	,601**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	
	N	60	60	60	60	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			a4	a5	a6	a7	الصحي_البعد
Spearman's rho	a4	Correlation Coefficient	1,000	,291*	,149	,302*	,496**
		Sig. (2-tailed)	.	,024	,255	,019	,000
		N	60	60	60	60	60
	a5	Correlation Coefficient	,291*	1,000	,485**	,098	,753**

	Sig. (2-tailed)	,024	.	,000	,455	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,149	,485**	1,000	,023	,624**
a6	Sig. (2-tailed)	,255	,000	.	,861	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,302*	,098	,023	1,000	,576**
a7	Sig. (2-tailed)	,019	,455	,861	.	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,496**	,753**	,624**	,576**	1,000
الصحي_البعد	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		a8	a9	a10	a11	الأمني_البعد
	Correlation Coefficient	1,000	,134	,074	-,049	,589**
a8	Sig. (2-tailed)	.	,308	,573	,710	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,134	1,000	-,001	-,006	,419**
a9	Sig. (2-tailed)	,308	.	,996	,964	,001
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,074	-,001	1,000	,268*	,611**
Spearman's rho	a10	Sig. (2-tailed)	,573	,996	.	,038
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	-,049	-,006	,268*	1,000	,459**
a11	Sig. (2-tailed)	,710	,964	,038	.	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,589**	,419**	,611**	,459**	1,000
الأمني_البعد	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	.
	N	60	60	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		a12	a13	a14	a15	الخدمى_البعد
	Correlation Coefficient	1,000	,272*	,416**	,586**	,717**
Spearman's rho	a12	Sig. (2-tailed)	.	,036	,001	,000
	N	60	60	60	60	60

	Correlation Coefficient	,272*	1,000	,296*	,170	,646**
a13	Sig. (2-tailed)	,036	.	,022	,193	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,416**	,296*	1,000	,318*	,785**
a14	Sig. (2-tailed)	,001	,022	.	,013	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,586**	,170	,318*	1,000	,605**
a15	Sig. (2-tailed)	,000	,193	,013	.	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,717**	,646**	,785**	,605**	1,000
الخدمي_البعد	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		a16	a17	a18	a19	البيئي_البعد
	Correlation Coefficient	1,000	,269*	-,134	-,139	,569**
a16	Sig. (2-tailed)	.	,038	,306	,291	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,269*	1,000	-,134	,253	,705**
a17	Sig. (2-tailed)	,038	.	,309	,051	,000
	N	60	60	60	60	60
Spearman's rho	Correlation Coefficient	-,134	-,134	1,000	,050	,272*
a18	Sig. (2-tailed)	,306	,309	.	,707	,036
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	-,139	,253	,050	1,000	,472**
a19	Sig. (2-tailed)	,291	,051	,707	.	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,569**	,705**	,272*	,472**	1,000
البيئي_البعد	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,036	,000	.
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		a20	a21	a22	a23	التنظيمي_البعد
	Correlation Coefficient	1,000	,281*	,007	,266*	,761**
a20	Sig. (2-tailed)	.	,030	,956	,040	,000
Spearman's rho	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,281*	1,000	-,048	,247	,647**
a21	Sig. (2-tailed)	,030	.	,717	,057	,000

	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,007	-,048	1,000	-,288*	,188
a22	Sig. (2-tailed)	,956	,717	.	,025	,151
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,266*	,247	-,288*	1,000	,532**
a23	Sig. (2-tailed)	,040	,057	,025	.	,000
	N	60	60	60	60	60
	Correlation Coefficient	,761**	,647**	,188	,532**	1,000
التنظيمي_البعده	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,151	,000	.
	N	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		أبعاد الصحة والسلامة الم هنئية
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,1803
	Std. Deviation	,47688
	Absolute	,093
Most Extreme Differences	Positive	,052
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,717
Asymp. Sig. (2-tailed)		,684

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.