

جامعة مولود معمري تيزي وزو  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس



# السلامة المهنية وعلاقتها بحوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية بولاية تيزي وزو

دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية طاهر ايفروجن-تيزي وزو

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الأستاذة المشرفة:

كلتين أحلام

من إعداد:

-حمشة جعفر

- كاست ثنهينان

السنة الجامعية: 2022/2021

## شكر و تقدير:

أحمد الله أولاً وأثنى عليه لا أحصي ثناء كما اثني هو على نفسه بما أمدني من قوة وعزيمة ووفقني لإتمام هذا العمل المتواضع، و أحتسبه خالصاً لوجهه الكريم، وأصلي وأسلم على نبي الرحمة الأمي محمد عليه أزكي الصلوات والتسليم.

كما أتقدم بالشكر وأسمى عبارات التقدير إلى الأستاذة التي تكرمت علينا بقبولها الإشراف على هذه الدراسة الدكتوراة كلتين أحلام، كما أشكرها على النصائح و الإرشادات القيمة التي لم تبخل بها علينا حول انجاز هذا العمل كما أشكرها على النصائح القيمة والإرشادات وملاحظات القيمة التي ساعدتنا في تصحيح الكثير من الأخطاء التي احتوت عليها هذه المذكرة.

## الإهداء:

نحمد الله تعالى الذي أنعمنا بكل النعم الذي أعطانا القوة و العزيمة و الصبر في انجاز

وإتمام هذا العمل ويسعدني هذا المقام أن أهدي ثمار جهدي هذا إلى:

من قال فيهما الرحمان: "وبالولدين إحساناً".

أهدي ثمار جهدي إلى أمي الحبيبة التي ربنتني وسهرت الليالي من أجلي حفظها الله

إلى سندي الدائم في الحياة إلى الغالي أبي الذي له الفضل في تعليمي وتربيتي، إليك خالص

شكري و امتناني أطل الله في عمرك.

إلى أخواي الغاليين، و أخواتي دون أن أنسى صديقاتي وأصدقائي وكل من قاسما معي هذا

العمل.

## الإهداء:

نحمد الله تعالى الذي أنعمنا بكل النعم الذي أعطانا القوة و العزيمة و الصبر في انجاز

وإتمام هذا العمل ويسعدني هذا المقام أن أهدي ثمار جهدي هذا إلى:

من قال فيهما الرحمان: "وبالولدين إحساناً".

أهدي ثمار جهدي إلى أمي الحبيبة التي ربّتي وسهرت الليالي من أجلي حفظها الله

إلى سندي الدائم في الحياة إلى الغالي أبي الذي له الفضل في تعليمي وتربيتي، إليك خالص

شكري و امتناني أطل الله في عمرك.

إلى أخواي الغاليين، دون أن أنسى أصدقائي و صديقاتي وكل من قاسما معي هذا العمل.

## ملخص الدراسة:

سعيًا من خلال دراستنا إلى البحث عن مدى وجود علاقة بين السلامة المهنية وحوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو كان أعوان التدخل في الوحدة الرئيسية طاهر افروجن لولاية تيزي وزو محل دراستنا.

اعتمدنا على المنهج الوصفي في دراستنا لأنه الأمثل و الملائم في مثل هذه الدراسات ، اين ابرزنا فيها ابرز العناصر المتعلقة بالسلامة المهنية و كذا حوادث العمل اذ تمت الدراسة على عينة قصدية على 100 عون تدخل من جنس الذكور فقط العاملين في التدخلات اليومية ، مستخدمين برامج احصائية لاختبار صحة الفرضيات المقترحة (معامل الارتباط و ت تست)، وتوصلت دراستنا إلى النتائج التالية :

- اتضح من خلال الدراسة ان معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته  $0.543^{**}$ ، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.01، وبالتالي توجد علاقة سلبية بين السلامة المهنية وحوادث العمل أعوان الحماية المدنية.

- تبين من خلال احصائيات الدراسة أن القيمة الاحتمالية sig والتي تساوي (0.736) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه توجد فروق ذات دلالة احصائية سلبية للسلامة المهنية تعزى للمستوى الدراسي لدى أعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو.

- تبين من خلال احصائيات الدراسة أن القيمة الاحتمالية sig والتي تساوي (0.066) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه توجد فروق ذات دلالة احصائية سلبية للسلامة المهنية تعزى للخبرة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو.

**الكلمات المفتاحية :** السلامة المهنية ، حوادث العمل.

## Résumé :

Donc de le cadre de recherche sur cette coorelation entre la sécurité professionnelle et les accidents du travail nous avons effectué une étude sur le train avec les agents de là protection civile de la willaya de Tizi ousou au sein de l'unité principale de la protection civile de la willaya de Tizi ousou TAHAR IFFAROUDJENE dans de le but dévoiler cette relation, et cela on utilisons la méthode de l'approche descriptive considère comme la méthode la plus optimale convenable pour ce genre d'études, a travers d'un échantillon intentionnel compose de 100 agents de la protection civile du genre masculin et ceux qui travaillent uniquement dans les intervention. Pour approuver cette relation , plus la validités de nos prothèses nous avons adopte les programme de statistique (spss) on comptons sur les coefficient de corrélation et le T test, on a déduit les résultats suivant :

-Coefficient de corrélation Person ca valeur est de  $-0.543^{**}$ des moment que le niveau de la fonction égale 0.000 inferieur par rapport au niveau de la fonction accrédite 0.01et suite a ce dernier il ne existe pas une coorelation entre la sécurité du travail et les accidents de travail chez les agents de la protection civile de la willaya de Tizi ousou .

-La valeur estimative SIG qui égal (0.736) est supérieur au niveau de la fonction accrédite (0.05) pour cela il ne existes des différences statistique sur la sécurité de travail selon les variabilité du niveau de scolaire chez les agents de la protection civile de la willaya de Tizi ousou .

- La valeur estimative SIG qui égal (0.066) est supérieur au niveau de la fonction accrédite (0.05) pour cela il ne existes des différences statistique sur la sécurité de travail selon les variabilité de l'expérience professionnelle chez les agents de la protection civile de la willaya de Tizi ousou .

Mots clé : sécurité de travail , accidents de travail

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	كلمة شكر
-	إهداء
	ملخص الدراسة
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
<b>الجانب النظري</b> <b>الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة</b>	
06	1- إشكالية الدراسة
12	2- فرضيات الدراسة
13	3- أهمية الدراسة
13	4- أهداف الدراسة
14	5- تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا
15	6- الدراسات السابقة
22	7- التعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني</b> <b>السلامة المهنية</b>	
24	تمهيد
25	1- مفهوم الصحة والسلامة المهنية
27	2- أهمية الصحة والسلامة المهنية
28	3- أهداف السلامة المهنية

29	4-مسؤوليات السلامة المهنية
32	5-مظاهر السلامة المهنية
35	6-إجراءات السلامة المهنية
39	7-عناصر برامج الصحة والسلامة المهنية
40	8-سياسة الصحة والسلامة المهنية
42	9-متطلبات إنجاح إجراءات الصحة والسلامة المهنية
44	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث</b> <b>حوادث العمل</b>	
46	تمهيد
47	1- مفهوم حوادث العمل
49	2- أنواع حوادث العمل
51	3- أسباب حوادث العمل
58	4- أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل
59	5- آثار حوادث العمل
61	6-الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث
62	7- تكاليف حوادث العمل
64	8- أهمية تحليل الحوادث والإصابات ومعرفة تأثيرها
66	9- برامج الوقاية من حوادث العمل
68	خلاصة الفصل
<b>الجانب التطبيقي</b> <b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
71	تمهيد
71	1-التذكير بالفرضيات الدراسية
71	2-منهج الدراسة

72	3-الدراسة الاستطلاعية
73	4-ميدان الدراسة
74	5-مجتمع الدراسة البحث
74	6-عينة الدراسة
78	7-أدوات جمع البيانات
86	8- الخصائص السيكومترية لاستبيان الدراسة
87	9- الاساليب الاحصائية
88	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس</b> <b>تحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
90	تمهيد
90	1-عرض و تحليل نتائج الدراسة
93	2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
98	3- استنتاج عام و اقتراحات
100	الاقتراحات
-	قائمة المراجع
-	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
75	يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير السن	01
76	يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	02
77	يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الأقدمية	03
83	يوضح تعديلات بنود مقياس السلامة المهنية:	04
85	يوضح تعديلات بنود مقياس حوادث العمل	05
86	يوضح الصدق البنائي للاستبانة.	06
86	يوضح قيم ألفا كرونباخ للاستبانة	07
90	يوضح نتائج اختبار الفرضية الاولى	08
91	يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية	09
92	يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة	10

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
75	يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير السن	01
76	يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	02
77	يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الأقدمية	03

## مقدمة:

منذ بداية الحياة و الإنسان يسعى خلق الأمن و الأمان ، فهذا الأخير من بين الحاجات الأساسية في جميع مراحل حياته خاصة ونحن في هذا العصر المتقدم يجب ولا بد من الاستقرار و الأمن في جميع مجالات العمل سواء معنوي أو مادي وهذا لضمان استقرار الحياة الاجتماعية بشتى صورها، فكينونة الإنسان تقف على العمل لكن وعلى الأمن والسلام.

ومن هذا زاد اهتمام علماء النفس الصناعي والتنظيمي وأرباب العمل بالسلامة المهنية لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح والتطور السريع ومواكبة هذا التقدم التكنولوجي و الصناعات الحديثة.

ولهذا من أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها لا بد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى وسائل الوقاية التي ستؤدي إلى الحق من هذه الإصابات ومن أجل حماية العنصر البشري من المخاطر التي تحدث به.

ويتضح حسب حدود اطلاعنا على الدراسات المحلية السابقة أن موضوع السلامة المهنية لدى عمال الحماية المدنية لم يحض باهتمام كبير خاصة وأن في هذه الآونة الأخيرة زاد عدد الحوادث الهائلة التي تتطلب خبرة عمل كبيرة ومجهود أكبر.

وهذا يجب أولاً التطلع على واقع منشآت قطاع الصناعات و العمل، وفي ضوء تلك الأوضاع تعمل المؤسسات على إعطاء الأهمية القصوى للعنصر البشري الذي يعد الركيزة الأساسية لها، إذ تقاس فعالية هذه الأخيرة على مدى كفاءة العامل وقدرته على الأداء الجيد، فهو الجزء أو العنصر الأول الذي يعكس صورة المؤسسة ويترجم سياستها إلى أفعال وإنجازات.

ولهذا فكل مؤسسة تسعى إلى اقتناء وتوفير مجموعة من الآليات لتحقيق السلام و التوازن التي تحفز العامل وتشعره بالطمأنينة والأمان في مكان العمل وخاصة الثقة بالنفس والشعور بالحرية.

فتعتبر مهنة الحماية المدنية من بين المهن التي يتعرض شاغليها الى حوادث العمل بالنظر لخصوصياتها وطبيعتها المنفردة لذا فقد جاءت دراستنا بهدف معرفة مصادر حوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية وتقديم يد المساعدة لهم في سبيل تحقيق السلامة و الأمن للمجتمع، ونتيجة هذا الدور الفعال لرجال الحماية المدنية فإنهم يكونون دائما عرضة لحوادث العمل التي يسعى الكثير منهم إلى تجنبها بأخذ احتياطات علمية وبيئية في سبيل المحافظة على سلامتهم من أي خطر محتمل، فهذه المهنة يتعرض صاحبها إلى حوادث تتعدد أسبابها و العوامل المساهمة في وقوعها كذلك الظروف المحيطة التي يعمل في إطارها صاحبها وكل هذا يخلق مشاكل نفسية، جسدية وإحساس بالخطر أو جروح وإعاقات .

وعلى هذا الأساس فقطاع الحماية المدنية من بين المؤسسات التي تلعب دور هاماً في حماية المواطن والسهر على راحته و لا غنى عنها في أي مجتمع، أين تمثل إحدى الهياكل التي تعبر عن مدى رقي وتحضر المجتمع ووعيه بالأخطار المهنية به والكوارث التي تتربص به، لذا فإن دراسة هذه المهنة ومحاولة اكتشاف حوادث العمل التي يتعرض رجال الحماية المدنية، أصبح اليوم ضرورة حتمية لما تقتضيه متطلبات هذه المهنة لتوفير الجو المناسب لعمل هذه الفئة بتوفير الإمكانيات وتسخير جميع المستلزمات لأداء مهامهم على أكمل وجه ومنه ضمان تقديم المساعدة والنجدة للمواطن في أي وقت وان كان هناك عدة مصادر تساهم في حوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية فذلك يرجع بالأساس لطبيعة المهنة التي يقوم بها ومختلف والواجبات و المسؤوليات الملقاة على عاتقه.

إذ توصف مهنة أصحاب المخاطر لكن ما يمكن تأكيده انه بالرغم من أن رجال الحماية المدنية معرض أكثر من أي عامل آخر للحوادث إلا أنه يؤدي عمله بإتقان وإخلاص باعتبار عمله إنساني بالدرجة الأولى.

لهذا جاءت دراستنا لتسلط الضوء على السلامة المهنية وعلاقتها بحوادث العمل داخل المديرية العامة للوحدة الحماية المدنية وقد قسمنا هذه الدراسة إلى جانبين : نظري و تطبيقي.

يتكون الإطار النظري من ثلاثة فصول، خصص الفصل الأول لتحديد الإطار العام للإشكالية حيث تناولنا فيه إشكالية الدراسة، فرضيتها، أهميتها، أهدافها بالإضافة إلى مفاهيم الأساسية للدراسة والدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع.

أما الفصل الثاني خصصناه للسلامة المهنية وفيه طرحنا مفاهيم السلامة المهنية واجراءات وأهمية وأهداف السلامة المهنية.

بينما خصصنا في الفصل الثالث حوادث العمل قمنا بتمهيد ثم تطرقنا الى أنواع، أسباب حوادث العمل وأثارها وأهميتها على أعوان الحماية المدنية.

أما فيما يخص الفصل الرابع فتناولنا الجانب التطبيقي حيث نجد فيه الإجراءات المنهجية للدراسة فيه قمنا بتذكير بفرضيات الدراسة والمنهج المعتمد فيها، الدراسة الاستطلاعية، تحديد مكان وزمان إجراء الدراسة ثم المعاينة وذلك بتقديم مجتمع الدراسة إضافة إلى أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المعتمدة في اختيار الفرضيات المصاغة.

وفي أخير تناولنا الفصل الخامس الذي قمنا فيه بعرض وتفسير ومناقشة النتائج ومدى تحقيق الفرضيات، كما تطرقنا في أخير الدراسة الاستنتاج العام وتقديم بعض الاقتراحات و ثم المراجع المتعلقة بالدراسة والملاحق.

# الجانب النظري

## الفصل الأول

### الإطار العام لإشكالية الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا
- 6- الدراسات السابقة
- 7- التعقيب على الدراسات السابقة

## 1- إشكالية الدراسة:

يحظى موضوع السلامة المهنية على اهتمام العديد من المنظمات و المؤسسات، الدولية والوطنية مضافة إلى قطاعات مختلفة على غرار المهنية والمرورية والسياحية والملاحية وغيرها، وهذا الاهتمام وُلِد الحاجة الملحة للتخلص من المخاطر التي تهدد البشر والطبيعة والممتلكات، فنسبة هذه الأخطار يكون سببها الإنسان لجهله وإهماله، ولهذا يكون التعريف بالسلوكيات الخاطئة والمضرة بالنفس وبالغير، وبمصادر الخطر وطرق التعامل معها، سبيلا للتقليل منها أو لاستبعادها أساسا ونظرا لتزايد الحاجة إلى الأمن والسلامة تعددت التخصصات العلمية التي تهتم بالسلامة المرورية والفكرية والمهنية خاصة، بل إنها تعدت إلى كل الانجازات البشرية المادية وغير المادية حتى تحولت في بعض المجتمعات إلى ثقافة حياة تتجلى في مختلف الممارسات في الطريق والسوق والعمل. إذ تعالج الإرغونوميا وعلم النفس العمل والتنظيم موضوع السلامة المهنية مفصولا عن ثقافة العالم الخارجي وثقافة التنظيم داخل المنظمات كون الإنسان معرض دائما للمخاطر وإصابات العمل والأمراض المهنية الذي مازال يهدده على الرغم من توفر المؤسسات على لجان الوقاية والأمن وعملها على تدريب و تكوين العمال، فربما السبب راجع إلى الإهمال وغياب بناء ثقافة سلامة إيجابية بالمنظمة.

كما أن السلامة المهنية تعتبر فعل يلزم الفرد في حياته اليومية إذ يتأثر بمجموعة من العوامل الثقافية والتنظيمية أو حتى الاجتماعية، إلى أن ظل موضوع السلامة المهنية حبيس الدراسات والتقنيات الجديدة وخاصة مع التطور التكنولوجي في جميع مجالات الحياة اليومية، والتي تنظر إلى التعليمات والتوجيهات الوقائية كقواعد وحركات جافة يكفي تعليمها للعمال أو المتربصين منهم للتعامل معها تقنيا مع المخاطر أو الزملاء لتفادي الإصابات أو الأخطار على غرار علم النفس العمل والتنظيم وعلم الإرغونوميا الذي يرى أن الالتزام بثقافة برامج السلامة المهنية أمر لا محال له ولازم وواجب على كل فرد عامل لأنه هو المورد الأول والدعامة الأساسية التي تقوم عليه المنظمات والمؤسسات من أجل

بلوغ أهدافها ومواكبة عجلة التنافس والتطور أين نجد هذه المنافسة والتطور بحد ذاته قد يسبب للعامل ضغوطات واضطرابات قد تسبب في عدم احترامه لقواعد السلامة المهنية والتعليمات التوجيهية في مراكز العمل، والمعطيات والاحصائيات هي التي تترجم واقع مدى التزام العمال ببرامج السلامة المهنية فحسب منظمة العمل الدولية، فإن أكثر من 23 مليون شخص يموت سنويا في جميع أنحاء العالم بسبب المهنة أو بالأحرى حوادث العمل والمهن وإضافة إلى ذلك (860.000) من الحوادث المهنية تقريبا تؤدي إلى إصابات بشرية في أماكن العمل وعلى الصعيد الوطني فإن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في الجزائر (INPRP) أحصى حوالي (50.000) حادث عمل يحدث سنويا في مختلف القطاعات، إذ بلغ متوسط الحوادث بين (750 - 800) حادث عمل معين، ما بين عام (2019 - 2000) (الإذاعة الجزائرية)، مقارنة بسنة 2018 أين سجلت 48.000 حادث عمل من بينهم 529 (عن الانترنت حوادث العمل في الجزائر\_ايمان الطيب 2018) حادث عمل مميت وفي عدد من جريدة الشروق أونلاين نشرت أن حوادث العمل تقتل عشرات الآلاف (10.000) من العمال الجزائريين وظهور ما لا يقل عن 500 مرض في أوساط العمل (الشروق أونلاين، 2014)، وإن كانت هذه الأرقام والإحصائيات لمحة قصيرة عن حوادث العمل إلى أن الأرقام في ارتفاع رهيب يتسبب في مخاوف لأصحاب العمل (أرباب العمل) والوزارات الوطنية ووزارة الضمان الاجتماعي والصحة والعمل كذلك ناهيك عن الخسائر البشرية (موت إعاقة، صدمات نفسية) وكذلك المادية من معدات وآلات وتصل حتى إلى البنايات التحتية للمنظمات (كالانفجارات).

ومن أجل تقادي كل هذا ومن القدم وضعت منظمة العمل الدولية تشريعات وقوانين صارمة كاتفاقية رقم 31 سنة 1929 التي تنص على الوقاية من الاصابات في العمل وكذا اتفاقية رقم 97 سنة 1996 الخاصة بحماية العمال وأماكن العمل وشرط توفير لأصحاب العمل الظروف البيئية والفيزيائية المناسبة للعمل.

وفي اتفاقية أخرى لسنة 1963 رقم 119 التي تنص على صنع وبيع وتأجير واستعمال الآلات التي لا تتوفر فيها أجهزة الوقاية.(عن الأنترنت ويكيبيديا المنظمة الدولية للعمل )

وعلى الصعيد المحلي نجد القانون رقم 08-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988)، أين عالج هذا القانون السبل والوسائل اللازمة اعتمادها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية والصحة والأمن وطب العمل لفائدة العمل، وكذا تحديد المسؤولين المتولين ذلك (عن الانترنت الجريدة الرسمية رقم 4\_1984). وكذلك المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية الذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 23 آب/ أغسطس 2000 المعدل والمتمم لمرسوم التنفيذي رقم 20-08 المؤرخ في نيسان أبريل 2020 والذي يهدف إلى منع المخاطر المهنية (INPRP) و الاطلاع بجميع الأنشطة المتعلقة بتعزيز وتحسين ظروف الصحة والسلامة في العمل وتنفيذ البحوث والتطوير والتدريب والإعلام والتوعية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية تحت رعاية وزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي وهي منظمة ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهو مكلف بناء على طلب السلطات العامة أو أي مؤسسة أو هيئة عامة أو خاصة عن إجراء دراسات خاصة ومخصصة بشأن المنفعة العامة والمصلحة العامة، وهو ينفذ نيابة عن الشركات في تحسين ظروف العمل من حيث الصحة في خدمات العمل (التدريب، الخبرة الفنية، الدراسات التقنية وتحقيق الجودة والصحة والسلامة البيئية (OHSE)، دعم مختلف الشهادات OSHA-ISO (.....INPRP).

و كون علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية أولى اهتمامه الكبير وكل أبحاثه ودراسته جعلت من الأمن والسلامة المهنية موضوعا حيويا وموضوع حديثا تماشيا مع التقدم العلمي والتكنولوجي. وكذلك تطور المجالات الحيوية للحياة إذ ترافق العامل

وتبج عن سبل ووسائل تساهم في توفير الأمن والرفاهية، الأداء العالي، السلامة المهنية، الأداء الوظيفي، الرضا والأمن الوظيفي، وذلك بالتعاون مع مختلف التخصصات الأخرى كالتسيير، الإرغونوميا، الطب، علم النفس العيادي، المناجمنت والكثير من العلوم الأخرى التي لا تبخل جهدا في إعطاء ما هو جديد من أجل التحسين والتطوير وتهيئة الظروف اللازمة للعمل.

أين نجد عبد الرزاق حمر العين في دراسة حديثة عن مستوى إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية وعلاقته بحوادث العمل في مؤسسة "الكاتمية للفلين في جيجل"، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من 60 عامل حيث أكد أن مستوى إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية منخفض ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات العمال حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجاباتهم حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الأقدمية، كما اتضح وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية وحوادث العمل في المؤسسة. (حمر العين، 2022)

ويرى مشعلي بلال في دراسته حول برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، أن أهمية تطبيق برامج السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية توصل إلى أن نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة وكذلك ظروف العمل السيئة هي أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية تقادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل. كما أكد أيضا أن المؤسسة مختصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين (مشعلي بلال، 2011)

كما أشارت دراسة "العباسي بورجي ومباركي بوخفص" حول اتجاهات العمال نحو استعمال معدات الوقاية والسلامة الفردية بمؤسسة الصناعات الميكانيكية بواد رهيو ذلك مستعينا بـ 93 عامل لعينة عشوائية وقد أظهرت الدراسات اتجاهات العمال نحو الالتزام بمعدات الوقاية والسلامة الفردية غلب عليها الحياد والسلبية، حيث سجلت الدراسة نسبة (40.9%) إقبال سلبي، و (38.7%) إتجاه محايد، بينما سجلت (20.4%) اتجاه إيجابي للعمال نحو الالتزام بمعدات الوقاية لسلامة الفردية. (العباس بورجي و مباركي بوخفص جامعة وهران 2014)

وتؤكد دراسة "أميمة صقر" حول واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية بغزة (هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة) بحيث ألتزام تطبيق توفير الأنظمة الخاصة بالسلامة المهنية و أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنظمة فعالية إجراءات السلامة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، إضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة المهنية. وكذلك المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل تقارير خاصة بحوادث العمال (أميمة صقر 2007).

أما دراسة Walker & tait المتمثلة في إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعة البريطانية بينت أنه هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة وضوضاء داخل المصانع واتضح أيضا أن هناك تأثير على إنتاج العمال منها وجود حرارة ونقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما أن المدراء تسلموا شكاوى العمال من حيث الإعياء وألام الظهر، وأضافوا أيضا إلى أن الإدارة ليس لديها معلومات كافية على العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون، كما اتضح أن هناك قلة في المهارات لدى العاملين وهناك نقص في التدريب، كما توصلوا أيضا إلى

ضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث (Walker & tait, 2003).

وتؤكد دراسة Nath sen & yeow حول جودة الانتاجية والصحة المهنية في أمريكا حول 30 مصنع كعينة بحث أن تدريب العمال على كيفية استخدام أدوات السلامة المهنية يساعد على التقليل من الحوادث وتحقيق السلامة وضروري وجود مشرف السلامة المهنية أمور السلامة والتقليل من العمال الذين ليس لديهم مهارات في العمل (Nath sen & yeow, 2003).

انطلاقا مما سبق يتضح بالرغم من التطور التكنولوجي الذي تشهده دول العالم والجهود المبذولة في تحقيق الرفاهية والصحة المهنية في بيئة العمل سواء في الدول المتقدمة أو النامية، وتأكيدا للمهتمين في مجال علم النفس العمل والتنظيم وجهودهم الساعية إلى تطبيق برامج السلامة المهنية ومعرفة مدى اتجاهات العمال نحو تطبيق هذه البرامج وكيفية التدريب عليها في المؤسسات، المنظمات الوطنية الجزائرية، اخترنا مهنة الحماية المدنية التي تعتبر مهنة إنسانية في مجتمعنا يحاول أفرادها تقديم يد المساعدة لكافة المجتمع في سبيل تحقيق السلامة والأمن للمجتمع المدني.

ونتيجة هذا الدور الذي يقوم به رجال الحماية المدنية فإنهم يكونون عرضة لحوادث العمل التي يسعى الكثير من تجنبها وطبيعة عملهم أصلا محفوفة بالمخاطر وتكون تدخلاتهم بأخذ احتياطات علمية وعملية وبيئية من أجل المحافظة على سلامة المواطن والممتلكات من أي خطر متوقع بالرغم من توفير مديرية الحماية المدنية لخدمات عديدة صعبة وخدماتية لموظفيها وتدريب أعوانها وضباطها على إجراءات السلامة والوقاية الفردية والجماعية ومنها التحاقهم بصفوف سلك الحماية المدنية وتدريبهم على اتخاذ الإجراءات الوقائية والسلامة المهنية، فإن برامج التدريب الخاصة بمهنة الحماية المدنية كأعوان لا تقتصر فقط على برامج الإطفاء أو الانقاذ فقط بل وترتكز على السلامة

والصحة المهنية أولاً، وبالرغم من ثراء البرنامج التدريبي وخاصة في مجال السلامة والوقاية المهنية إلا أنه سجلت العديد من حوادث العمل في صفوف منتسبي هذا القطاع. لذا جاءت هذه الدراسة عن واقع تطبيق برامج السلامة المهنية في إحدى وحدات الحماية المدنية المنتشرة عبر التراب الوطني ألا وهي الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية تيزي وزو وكون هذه الأخيرة القطاع الجغرافي الواسع للتدخلات اليومية وتضاريسها الجبلية الوعرة تجعل في مهمة التدخل من أجل الإسعاف والانقاذ والإطفاء صعبة وتعرض أعوانها وضباطها إلى أخطار عديدة في بعض الأحيان لم تكن متوقعة وتكون سببا لوقوع الحوادث.

وعليه تتمثل إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين السلامة المهنية و حوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بولاية تيزي وزو؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية يعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى اعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بولاية تيزي وزو؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية يعزى لمتغير المستوى الدراسي لدى اعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بولاية تيزي وزو؟

## 2-فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين السلامة المهنية و حوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بولاية تيزي وزو.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية يعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى اعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بولاية تيزي وزو.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية يعزى لمتغير المستوى الدراسي لدى اعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بولاية تيزي وزو.

### 3- أهمية الدراسة:

- تعالج إحدى المواضيع الهامة والحساسة والمتمثلة في برامج السلامة المهنية.
- التعرف على ظروف السلامة المهنية داخل المنظمة في إظهار مدى توفر الأمن والسلامة المهنية للأعوان.
- مدى أهمية نمط الحماية المقدم لها حيث تهدف برامج السلامة المهنية إلى تكيف العامل مع عمله في أجواء ملائمة ومناسبة لطبعه وعمله وذلك بتوفير بيئة عمل أفضل بعيدة عن مسببات الحوادث والإصابات والأخطار والأمراض المهنية (الجسدية والنفسية).
- تهدف أساساً إلى الحفاظ على وقاية العمال من أخطار الإصابة والحفاظ على المنشأة من أي ضرر ومن جهة أخرى دفع العمال إلى تطوير أساليب الوقاية وحمايتهم من الوضعيات الخطيرة أثناء القيام بأعمالهم ما يؤدي إلى تقديم أفضل الخدمات في أحسن وجه وفعالية.
- محاولة الإحاطة بكل جوانب الصحة والسلامة المهنية.
- اختيار العلاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل وتعديل البرامج الغير الصالحة.
- مساهمة الدراسة في إثراء معلومات في مجال الصحة والسلامة المهنية وإضافة معلومات علمية جديدة لأنظمة وإجراءات الوقاية والأمن لأحداث الحماية المدنية.
- تساعد هذه الدراسة على استنباط برامج وقواعد إجرائية تتماشى مع القدرات المادية والبشرية لوحدات الحماية المدنية بما يتماشى مع قدرات هذه الأخيرة.

### 4- أهداف الدراسة:

- لكل دراسة مجموعة من الأهداف تسعى إلى تحقيقها ومن أهداف هذه الدراسة نجد:
- الوقوف على أهمية برامج السلامة المهنية.
- التعرف على أهمية أساليب الوقاية والأمن المهني.

- توفير المعلومات الكيفية لصانعي القرارات في المؤسسة حول نوع البرامج التي تساعد في زيادة السلامة المهنية.
  - زيادة المعارف وتغيير السلوك بالنسبة للعاملين ولفت انتباه المرؤوسين إلى ضرورة الوعي وما يمكن أن ينجم عن أي استهزاء على تطبيق برامج السلامة المهنية .
  - تقديم مقترحات وتوصيات تساهم في حل المشكلات التي تعاني منها بعض الجهات المعنية بالسلامة المهنية بوحدة الحماية المدنية.
  - نشر ثقافة الوعي الإيجابي بالتقيد بمبادئ الوقاية والحماية وبرامج السلامة المهنية.
- 5-تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا:

- **السلامة المهنية:** هي ما تهدف إليها المديرية الولائية للحماية المدنية لولاية تيزي وزو لتحقيقه من خلال وضع الإجراءات الخاصة من أجل رفع قيمة الصحة وسلامة العامل وحفظ معدلات حوادث العمل والأمراض المهنية.
- **حوادث العمل:** هو كل فعل غير متوقع حدوثه من طرف أعوان الحماية المدنية يتخذ صفة الفجائية ،يلحق اضرار بالعامل و المؤسسة معا و يحدث لأسباب داخلية او خارجية ، مخرقا خسائر مادية كتلف المعدات و خسائر معنوية كموت العامل
- **أعوان الحماية المدنية:** هم الموظفين الذين ينسبون إلى سلك الحماية المدنية بولاية تيزي وزو العاملين على مستوى الوحدة الرئيسية للحماية المدنية (طاهر ايفروجن) مهمتهم حماية المواطن والممتلكات وكذا الحيوانات والبيئة وضمان خدماته من إسعاف وإنقاذ وإطفاء على مدار الساعة والأيام والأشهر.

6-الدراسات السابقة:

6-1- الدراسات السابقة المحلية:

- دراسة قويدر (2009): "مدى مساهمة الأمن الصناعي والأمراض المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة - الجزائر"، وهدفت هذه الدراسة إلى محاولة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وهدفت أيضا لمعرفة ما هي مساهمة ووضع أساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي، وأجريت على عينة بلغت 38 عامل وتوصلت إلى النتائج التالية:
- أن التدريب الخاص ب مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.
- وضع أساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من الإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- دراسة بختة هدار (2012): "دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة (Lindt) وحدة ورقلة- الجزائر"، هدفت هذه الدراسة إلى اثبات مكانة السلامة والصحة المهنية والتعرف على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما هدفت أيضا إلى معرفة تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة وتوضيح العلاقة بين زيادة اداء العاملين ووجود نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبينت نتائج الدراسة ما يلي:
- أن تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع إنتاجية العاملين.
- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نوع من أنواع المؤسسات وهذا حسب تصنيف المؤسسات وأهم مورد تركز عليه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو المورد البشري نظرا لقلة الأيدي العاملة بها وتتمتع بكفاءات.

- هناك تطبيق لمعايير الصحة والسلامة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين.
  - دراسة الدكتور محمد ياسين جابوري (2014): "دور النظام المتكامل لإدارة الأمن والجودة والبيئة (QHSE) في تحسين الأداء البيئي والاجتماعي في المؤسسة البترولية الجزائرية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لخدمة الآبار (ENSP)", هدفت الدراسة إلى بحث إمكانية تطبيق المؤسسات للنظام المتكامل (الجودة، الأمن، البيئة) وتوصل هذا الباحث في هذه الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:
  - يؤدي استخدام الإدارة للجودة في المؤسسات محل الدراسة إلى رفع مستوى أداء المؤسسة حيث ساهم اعتماد وتطبيق المؤسسة العمومية لهذه لحفر الآبار لمواصفات الإيزو (9999) والحصول على شهادة المطابقة في التأثير الإيجابي على الاقتصاد سنة 2013.
  - يؤدي تطبيق إدارة الأمن في المؤسسة محل الدراسة إلى رفع مستوى أداء المؤسسة من الناحية الاجتماعية حيث أدى حصول المؤسسة في 2013 على شهادة (18000) ISO إلى التأثير الإيجابي على الأداء الاجتماعي لمؤسسة وما يخص مواردها البشرية من خلال التحسين المحقق في أهم المؤشرات المعبرة على ذلك وخاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية (انخفاض عدد حوادث العمل إليها).
- 6-2- الدراسات السابقة العربية:
- دراسة رشيد العتيبي (2004): "أثر تطبيق إجراءات السلامة الوقائية للحد من حوادث الحريق في الشقق المفروشة بفلسطين"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب وقوع حوادث العمل في الشقق المفروشة، كما هدفت إلى معرفة مدى توفير إجراءات السلامة الوقائية في الشقق المفروشة في فلسطين. وأوضحت نتائج هذه الدراسة أن:

هناك تردي بدرجة عالية لوقوع حوادث الحريق وتوفر درجة مرتفعة لإجراءات السلامة الوقائية في الشقق المفروشة من حيث كل من الموقع والتصميم الإنشائي والتجهيزات الفنية للكهرباء والغاز.

● **دراسة أميمة صقر الماضي (2007):** واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت قطاع الصناعات التحويلية بقطاع غزة"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية و تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة كذلك تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة المهنية في المنشآت الصناعية حيث تم جمع المعلومات من أجل الدراسة حول عينة تقدر بـ 258 عامل وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنظمة فعالية إجراءات السلامة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية الصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة المهنية.
- المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل.

● **دراسة حسين أحمد علي (2009):** "إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين والعلاقة والأثر"، دراسة ميدانية للأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصنفي الشمالي مصفى بيجي- محافظة صلاح الدين مصر، هدفت الدراسة إلى تشخيص علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المهنية، وهدفت أيضا إلى بيان أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية بإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة. وتوصلت إلى النتائج التالية:

- إن أغلب العاملين لديهم تصوير واضح وشامل على أهمية إدارة السلامة والصحة المهنية وأهمية الشركات الصناعية المبحوثة.

- وجود علاقة ارتباطية معنوية بين إدارة الصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة وهذا يثير اهتمام تلك الشركات بدور الصحو السلامة المهنية وأهميتها في الحفاظ على إنتاجية العاملين.

• **دراسة (سهيلة محمد، 2010)** "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، حيث أجريت دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، حيث تتمحور إشكالية الدراسة حول تساؤل رئيسي مفادها: ما طبيعة العلاقة بين حوادث العمل ومستوى العجز، والمتغيرات التالية: العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، مستوى خطورة العمل، سبب الحادث؟

ويتفرع تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والتعرض لحوادث العمل؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر المهني بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل؟

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى أدوات جمع البيانات كالاستمارة، وعلى البرنامج الإحصائي SPSS، أما عينة البحث فتمثلت في 200 عامل، وتوصلت الباحثة على النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا للإصابات العمل، فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل، سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم، أم من وجهة نظر رئيس القسم أم من وجهة نظر مشرف الصحة والسلامة المهنية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل، فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للعاملين.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا للإصابات العمل، فيما يتعلق بمستوى العجز تبعاً للفروق العمرية، العمر المهني، الظروف التعليمية (محمد سهيلة ، 2010، ص 26).

### 3-6- الدراسات السابقة الأجنبية:

- **دراسة ماكس فيبر (1905) :** الظروف الإنسانية والتنظيمية الفيزيائية وعلاقتها بالحوادث المهنية وهي أولى الدراسات العالمية لسيكولوجية حوادث العمل في الأوساط العمالية وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا. وقامت بدراسة الظروف الفيزيائية والعلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين وعلاقتها بحوادث العمل، وقد توصل إلى أن هذه المتغيرات تلعب دوراً هاماً في خلق الإجراءات الأمنية والسلامية لأداء الأعمال خاصة المرتبطة بالآلات والمعدات المستعملة في المنظمات الصناعية. السنة، واستعمل في دراسته على المنهج الوصفي الذي يخدم موضوع دراسته فصيلة وتظهر هذه الدراسة في مدى اهتمام الكبير بحوادث العمل. أدى أولى اهتمامه بالظروف الفيزيائية الغير ملائمة والتي تعد السبب الرئيسي للوقوع في هذه الأخطار. والحوادث إلى أنها تعد عدة متغيرات، والتي من شأنها الوقوع في الحوادث، فعامل السن والخبرة حدة البصر، العوامل النفسية، وغيرها.
- **دراسة أسوان وفيرنون (1922):** "العلاقة بين درجة الحرارة والحوادث عام 1922"، فتبين أن معدل الحوادث يبلغ أقصى درجات انخفاضه في حالة درجة حرارة معتدلة، وأن معدل الحوادث يزداد كلما ارتفعت درجة الحرارة أو انخفضت. عن الدرجات

المعتدلة إلى هناك ما يشير إلى أن التطرق الشديد في درجات الحرارة؟ يصاحبه فقط زيادة في معدل. الحوادث، وخطورتها. إنما يضيف. فارون وزملائه في الدراسات أخرجت في 1931 أن درجات الحرارة على الباردة الارتفاع يزيد معدل حوادث العمل الكبار كثيرا عند معدل حوادث العمال للصغار، بينما يكون الفارق أقلب قيمة في حالة درجات الحرارة المعتدلة. وتتضح العلاقة. بينهم. الحرارة ونسبة وقوع أكثر في الحوادث، حيث هناك تناسب منطقي زيادة درجات الحرارة عن الحد الملائم للعمل يؤدي حتما إلى وقوع أكثر في الحوادث والعكس صحيح وهي نتيجة يدعمها سميت بتجاربه إن أكد أن كل ما يجعل العامل أحس بالضيق يجذب انتباهها نحو نفسه ويقلل إنتاجه للعمل مما يؤدي للوقوع في الحوادث (فرج عبد القادر 1979).

• دراسة كيسي(1988): بعنوان العوامل المؤثرة في حوادث العمل دراسة ميدانية في المنشآت العامة. لصناعة الزجاج والسيراميك. رسالة ماجستير الجامعة المستنصرية هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة في حوادث العمل من جهة نظر الأفراد الذين وقعت لهم حوادث العمل أدت إلى إصابتهم والذين لا يزالون مستمرين في عملهم فصنفت العوامل المؤثرة في حوادث عمل إلى أربع مجموعات رئيسية:

- المجموعة الأولى تضم العوامل المتعلقة بالخصائص الفردية

- المجموعة الثانية التي تتضمن العوامل التنظيمية

- المجموعة الثالثة تناولت العوامل المتعلقة ببيئة العمل الفيزيقية

- المجموعة الرابعة تضمنت العوامل الميكانيكية أو التكنولوجية.

بعد تحليل هذه الدراسة. تبين عدم وجود علاقة مباشرة بينها وبين. موضوع البعث

حيث أنها تخصصت في العوامل المؤثرة في حوادث عامل، بينما هذا البحث تطرق

لموضوع الإصابات بشكل غير متفصل لي

- دراسة **Dalliverd (2001)**: "الوقاية وإرتداء معدات الوقاية الفردية نشاطات مزاوولي الاحتطاب بفرنسا"، وهدفت الدراسة إلى معرفة الأسباب الحقيقية لعدم ارتداء العمال لمعداتهم الوقائية الشخصية، حيث توصل إلى أن بعض المؤسسات الصغيرة لقطع الأشجار تختار شراء معدات الوقاية الفردية بأقل تكلفة ممكنة وفي بعض الأحيان يصل الأمر إلى شراء معدات مستخدمة أو يستحيل تعديلها كخوذة الرأس، المقاييس الغير المناسبة لأحذية، السراويل فضفاء أو ممزقة وملبئة بالرقع.
  - دراسة **Yassi & al (2016)**: تناولت هذه الدراسة موضوع الآثار التنظيمية والبيئة الفردية على نجاح برامج الصحة المهنية والعوامل التي تحددها العوامل في مجال الصحة بمدينة ت ورينتو بأنها مهمة حيث توصلت النتيجة إلى إعطاء أولوية قصدت العوامل التنظيمية خ التي توفر مناخ الأمان.
  - دراسة **ديف خدودة(2006)**: الوعي الوقائي لدى العمال علاقته بحوادث عمل المؤسسات الصناعية الجزائرية وتعتبر الدراسة السبيل الذي يجيب على الأسئلة التالية والتي تتمثل في إشكالية البحث.
    - هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث؟
    - هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟
    - إلى أي مدى يمكن اعتبار النوعية والوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به ومن ثم التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟
- وقد درست الباحث في هذه التساؤلات إجابات مؤقتة تتمثل في الفرضية العامة.
- يتعرض العام للحوادث المهنية لغياب النوعية الأمنية والوقائية.
  - وفرضية جزئية :كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل.

وكانت النتيجة الدراسة بتحقيق الفرضية العامة وكذلك الفرضية الجزئية أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية دلالة إحصائية بين مختلف البنود وفق المحور المتعلق بحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة. ذلك أن النشاطات الممارسة على مستوى المناصب. الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث ممارسات.

### • التعقيب على الدراسات السابقة:

يظهر لنا من خلال تطرقنا لدراسات السابقة التي أجريت حول موضوع السلامة المهنية وعلاقتها بالحوادث العمل وأهم الأسباب التي أدت إلى ظهور حوادث العمل حيث أن هذه الدراسات بينت أهمية الصحة و السلامة المهنية وإجراءاتها المختلفة في حد أو تقليل من الإصابات بالأمراض وحوادث العمل وما قد يترتب عليها من خسائر مادية وبشرية وقد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها ومجتمعاتها و الأدوات المستخدمة كل منها إضافة إلى الاختلاف في نتائجها ونستخلص ما يلي:

- ❖ بعض الدراسات التي تطرقنا إليها في بحثنا هذا سعت الى التعريف بالسلامة المهنية وعلاقتها بالحوادث العمل.
- ❖ إبراز أسباب حوادث العمل.
- ❖ التعرف على المنهجيات الدراسات السابقة ووضع منهجيات جيدة للدراسة الحالية.
- ❖ التعرف على النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة .
- ❖ تعتبر الدراسة السابقة بمثابة منطلق لبحثنا الحالي.

## الفصل الثاني

### السلامة المهنية

#### تمهيد

- 1- مفهوم الصحة والسلامة المهنية
- 2- أهمية الصحة والسلامة المهنية
- 3- أهداف السلامة المهنية
- 4- مسؤوليات السلامة المهنية
- 5- مظاهر السلامة المهنية
- 6- إجراءات السلامة المهنية
- 7- عناصر برامج الصحة والسلامة المهنية
- 8- سياسة الصحة والسلامة المهنية
- 9- متطلبات إنجاح إجراءات الصحة والسلامة المهنية

#### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

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

وكان الهدف الأساسي لرجال الصحة والسلامة المهنية حماية عناصر الإنتاج من حوادث العمل والأمراض المهنية التي تساهم في وقوعها ظروف العمل في المؤسسة الصناعية فمن المهم قبل التعرض لطاهرتي الحوادث والأمراض المهنية معرفة مكونات هذه الظروف وأثرها على الصحة المهنية باعتبار ظروف العمل تمثل الوسيط الذي يعمل فيه العمال حيث تنقسم هذه الظروف عموما إلى ظروف مادية، اجتماعية وظروف تنظيمية.

**1- مفهوم الصحة والسلامة المهنية:**

تعددت التعريفات المقدمة للصحة والسلامة المهنية تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين ومن هذه التعريفات ما يلي:

- **الصحة والسلامة المهنية:** مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من تأثيرات الصحة الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية والتقنية والبيئة المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية نفسية واجتماعية مناسبة. (ذياب العقابلة، 2002، ص 124).

نلاحظ أن هذا التعريف حصر مجال الصحة والسلامة المهنية في حماية العنصر البشري من مختلف الأخطار المهنية كما تطرق لمصادر هذه الأخطار وقسمها إلى شخصية تقنية وبيئية.

- **الصحة والسلامة المهنية في مفهومها البسيط** توفير بيئة عما آمنة وصحية للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج للإنسان، الآلة والمادة ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفاءتها الإنتاجية. (أحمد الهنداوي، 1994، ص 53)

وهذا التعريف أوسع من التعريف السابق لكونه لا يحصر مجال الصحة والسلامة المهنية في حماية العنصر البشري بل يتعدى ذلك حماية بقية عناصر الإنتاج بهدف الحفاظ عليها والرف من كفاءتها الإنتاجية. وعرفت الصحة والسلامة المهنية على أنها مجموعة نشاطان معقدة تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس، علم الاجتماع والهندسة البشرية لإزالة الخطر الذي يلحق بالعامل بسبب حوادث العمل

والأمراض المهنية وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل. (Dolan et Al, 1995, p552)

يبين هذا التعريف أن مجال الصحة والسلامة المهنية مجال معقد يستدعي العديد من التخصصات، كما أضاف اهتمامه بالصحة النفسية والرفاهية في العمل والتي تعد من الوظائف الحديثة في هذا المجال.

انطلاقاً من التعريفات السابقة، يمكننا تعريف الصحة والسلامة المهنية على أنها ذلك المجال الذي يضم مجموعة الأسس الإنسانية والمادية والإجراءات التنظيمية، التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها بهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية.

يمكن أن نستخلص من التعريفات السابقة أن الصحة والسلامة المهنية هي:

- أ- مجال يهدف إلى حماية العنصر البشري بالدرجة الأولى، إلا أن مهمته تتعدى ذلك إلى حماية بقية عناصر الإنتاج من مختلف الأضرار.
- ب- مجال يعمل على البحث عن الأسباب الحقيقية للحوادث والأمراض المهنية من مصادرها الإنسانية والمادية والعمل على معالجتها ومنع تكرارها.
- ج- علم جديد يعني بالعلاقة بين المكونات التالية: الإنسان، المادة وبيئة العمل ويهتم بتنسيق هذه العلاقة لخدمة العامل والمؤسسة والمجتمع.
- د- مجال يستلزم تظافر العديد من العلوم كعلوم الصحة وعلوم الأوبئة، علوم الهندسة، العلوم الاجتماعية والنفسية.

ه- مجال لا يقتصر على المؤسسات الصناعية فحسب، بل يهتم بجميع أنواع المؤسسات. وكان يسمى هذا المجال "المجال الصناعي" لاهتمامه بالأخطار المهنية في

المؤسسات الصناعية، غير أن هذا المفهوم تطور وأصبح يشمل كافة أنواع الأعمال والمهن، لذا استبدلت هذه التسمية باسم الصحة والسلامة المهنية.

## 2- أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تكمن أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية:

### 2-1- تقليل حوادث العمل:

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

### 2-2- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:

إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم.

### 2-3- توفير نظام العمل المناسب:

وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

### 2-4- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية:

إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما يمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزبائن المتعاملين (حكمت 1989، ص ص 20، 21).

**2-5- تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين:**

وهذا بتوفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة، يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم. (حكمت ، 1989 ، ص.ص 20-21)

**3-أهداف السلامة المهنية:**

تهدف السلامة المهنية إلى الحد من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدام العديد من الآلات والمعدات وكذلك الصحة من الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية وأيضا السلامة في بيئة العمل ذاتها وما يصاحبها من الأخطار، كل هذه العوامل هي بمثابة الأهداف الرئيسية لمفهوم السلامة والصحة المهنية التي تسعى إلى تطبيقها نذكر منها ما يلي:

**3-1- حماية العنصر البشري من الإصابات الناتجة من مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والاصابات والأمراض المهنية.**

**3-2- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما يحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.**

**3-3- توفير وتنفيذ كافة إجراءات السلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصر البشري والمادي.**

**3-4- تهدف السلامة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضرابات الحياة، مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم بين وقت وآخر أخطار فادحة.**

**3-5-** التأكيد من ملائمة العمل لصحة العامل أي ملائمة الحالة الجسمانية والعقلية للعمل المرشح لأدائه وإتباع مبدأ العمل المناسب للعامل المناسب.

**3-6-** الاكتشاف المبكر والعلاج الفوري المناسب للأمراض والعلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله، وتأكيد مبدأ العناية والكشف الروتيني للعاملين.

**3-7-** محاولة تعميق وزيادة المعرفة الطبية في مجال الطب الصناعي وذلك بالقيام بكل الدراسات العلمية الطبية وتتبع دراسة كل نتائج الأزمات والكوارث التي وقعت، وللاستفادة منها في المستقبل لتطوير الخدمات الصحية (<http://www.moe.gov>) ونستطيع تلخيص الأهداف الأساسية للسلامة المهنية في المجالات الرئيسية الآتية:

- الملائمة للعمل
  - الوقاية من الإصابات وحوادث العمل
  - العلاج الفوري والمناسب للعامل
  - التوعية والتثقيف الصحي المستمر ومحاولة تعميق وزيادة المعرفة الطبية.
- تهدف السلامة المهنية إلى حماية عناصر الإنتاج وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل خالية من المخاطر. (الشويهي، 2008، ص 28)

#### 4- مسؤوليات السلامة المهنية:

تقع مسؤولية السلامة على عدة جهات مختلفة وهي كالتالي:

- 4-1- الجهات الداخلية:** يقصد بالجهات الداخلية التي تقوم بتوفير السلامة المهنية داخل المنظمة، حيث أن السلامة المهنية مسؤولية يتحملها كل فرد في المنظمة بقدر ما يتناسب مع موقعه التنظيمي، ومدة مسؤولياته ومن هذه الجهات الآتي:

أ- **مسؤولية العمال:** تقع مسؤولية السلامة المهنية في أي مؤسسة على العاملين، حيث يقع عليهم جميعا الالتزام بأن يؤديوا مهامهم في تحمل مسؤولية أمن المؤسسة، وأن يكونوا على معرفة ودراية بنظم وقواعد السلامة العامة وأن يبذلوا أقصى الانتباه في ما يتعلق بتطبيق لوائح وتعليمات السلامة المهنية بعد معرفتهم إياها، وتقديم الاقتراحات اللازمة لمنع الاصابات والحوادث.

ب- **مسؤولية الإدارة العليا:** يعتبر رئيس المؤسسة هو المسؤول الأول عن توفير وسائل السلامة العامة (المهنية والصحية) الخاصة بموظفيهم، ووضع اللوائح والتعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل، كما تعتبر تلك الإدارة مسؤولة عن وضع الخطط الوقائية المناسبة والعمل على تنفيذها وتخفيض مبالغ مالية تصرف في سبيل السلامة المهنية داخل المؤسسة. (الحمداني، 2009، ص 24-26)

ج- **مسؤولية مشرف السلامة المهنية:**

مسؤولية الحفاظ على السلامة المهنية الخاصة بالموظفين، فعليه يجب التأكيد من أن ظروف العمل توفر السلامة ما أمكن وأن يتدرب الموظفون على العمل بأسلوب سليم، وأن يلتزموا بقواعد السلامة العامة حتى يكونوا قدوة لمرؤوسيههم، وعليه إعداد خطة للسلامة بالمؤسسة تشمل تحديدا دقيقا للواجبات والمهام للمشاركين تكون بمثابة إطار السلامة والوقاية مرشد في سبيل حماية الأرواح والممتلكات.

د- **مسؤولية ضابط السلامة المهنية:**

إن من مسؤولية هذه المجموعة تقديم المشورة المهنية والمساعدة اللازمة سواء إلى الإدارة العليا أو إلى المشرفين. (طاحون، 2006، ص 25)

4-2- **الجهات الخارجية:**

تقع مسؤولية السلامة المهنية على عدة جهات خارجية وهي:

- **وزارة العمل:** تركز وظيفتها الأساسية في:
  - إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
  - جمع الدراسات الفنية من مهندسين وأطباء مهنيين.
  - تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدتها بالخبرة والأجهزة والمعدات.
  - تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية والنقابات في البلاد والمختلفة إدارة مراكز دولية للمعلومات تهتم بالسلامة المهنية.
- **وزارة الصحة:** إن وزارة الصحة وأجهزتها الفنية تساهم بإصدار النشرات الهامة في مجال السلامة المهنية واتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي تسترشد بها معظم الدول وتقع على وزارة الصحة أيضا برعاية صحة العمال في مواقع العمل وإنجاز الفحوص الطبية لهم قبل التشغيل والفحوص الدورية بعد التشغيل.
- **الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية:** وهي جمعية دولية للهيئات التي تدير نظم الضمان الاجتماعي والتعاونيات وتتخلص أهداف هذه الجمعية في:
  - تحقيق التعاون الدولي
  - بذل أقصى جهد لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية.
  - تنظم هذه الجمعية اجتماعات دورية لتبادل المعلومات.
  - تصدر نشرات نصف شهرية، تتضمن المعلومات في مجال السلامة المهنية
- **الدفاع المدني:** تقوم هذه المصلحة بتنفيذ خطة الدفاع المدني في الوحدات الإنتاجية والمصانع، والمقصود بها وحدات الإنتاج المختلفة التابعة للحكومة أو القطاع العام أو الخاص والتي يعمل بها أكثر من 50 شخص وبكافة تقسيماتها النوعية وبما يكفل تحقيق الحماية الكاملة لها.
- **معهد الأمن الصناعي:** يتبع هذا المعهد المؤسسة الثقافية العمالية، ويقوم بعقد دورات تدريبية لأخصائي السلامة المهنية وأعضاء اللجان ويقوم هذا المعهد بإعداد خطة

تدريبية شاملة بحيث ينشرها على جميع المنشآت والمصالح قبل البدء في تنفيذها بأكثر من ثلاثة أشهر. (طاحون، 2006، ص 25)

• إدارة الصحة الصناعية التابعة لوزارة الصحة: تجري هذه الإدارة الأبحاث للتعويضات الخاصة بالصحة المهنية وتقدم الحلول العلمية التي تساعد في إدراك المخاطر الصحية، كما أنها تحدد السياسات الخاصة بتنظيم العمل في مجال الصحة المهنية.

تقع مسؤولية تطبيق إجراءات السلامة المهنية على كافة العاملين في المنظمة والتي تساعد في الحفاظ على سلامة العاملين وسلامة المنظمة.

5- مظاهر السلامة المهنية: تتجلى مظاهر السلامة المهنية في ما يلي:

#### 1-5- المظهر الفني:

تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج وتشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر لتتمكن في الوقت المناسب الأخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تنجم عنها وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات وتنوعها فإنه من الصعب تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تنجم عنها ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للسلامة المهنية يحمل أمور الحماية الرئيسية التالية:

المكينات والآلات، وسائل النقل الداخلية والخارجية، التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية، المخاطر التي تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها، المضارة الفيزيائية الأمور المتعلقة في المبنى ذاته.

ومن هنا يتضح سعة مجال المخاطر الناجمة عن استخدام الوسائل الفنية للإنتاج ولهذا من الضروري الأخذ بعين الاعتبار المظهر الفني للسلامة المهنية عند وضع الحلول واتخاذ الإجراءات اللازمة لتلاقي حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية.

5-2- المظهر الطبي: يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بطب العمل عن الاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم الوظائف (الفسولوجيا) علم التكنولوجيا، علم النفس، الاجتماع، الطب النفسي وإلى غير ذلك من العلوم ويعمل طب العمل على ربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحته وحياة العاملين وحمايتهم من المخاطر المختلفة وتتلخص مهام طب العمل وأخصائي العمل الاجتماعي فيما يلي:

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان وكذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض لها.
- تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في مجال وجودها، والتعرف عليها وذلك عن طريق أخذ العينات وإجراءات القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموحة والمتعارف عليها دولياً أو محلياً.
- اقتراح طرق إزالة والسيطرة والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها. (ماضي،

(2011، ص 11)

**5-3- المظهر النفسي:**

ويتمثل في:

لاشك أن علوم النفس واسعة ومتعددة وجميعها تصب في إبلاء المزيد من الاهتمام بالحالة النفسية للأفراد من خلال دراستها والوصول إلى حلول مناسبة لبعض منها بهدف الارتقاء بالمستوى العام لها إضافة إلى اهتمام علم النفس الحديث بالعوامل النفسية التي من الممكن أن تشكل بسبب الذي تتلاءم قدراتهم العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهذا بالمقابل لا يسمح بالدخول في حدوث إصابات وأمراض مهنية وطبيعة الاختيار تلك تكون من خلال إجراء الاختبارات الأولية لهذه الفئة مثل اختبارات الذكاء والإدراك واختبارات حسية وعصبية، شخصية وما إلى ذلك. (بكري وآخرون، 2002، ص 261)

**5-4- المظهر الاجتماعي:**

حيث يتناول تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل إطار بيئة العمل وخارجها أي في المجتمعات المحلية المجاورة والذي بالمقابل من الممكن أن يؤخر على مجهود الفرد أثناء العمل خصوصا إذا كان هناك عدم توافق ما بين الأفراد من جهة وما بين المسؤولين وطبيعة العمل من جهة أخرى.

**5-5- المظهر القانوني:**

لابد للعمل المهني من مظلة قانونية تحميه سواء كانت على المستوى المهني أم الدولي، وقد تم إصدار العديد من القوانين في مجال السلامة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك وآخرها إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤشر السلامة

المنعقد في باريس سنة 1919م ويعتبر لغاية الآن من أكثر المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة.

### 5-6- المظهر الاقتصادي:

مما لاشك فيه، أن عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث في العمل التي تتجم عنها، بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلاد بشكل عام، ومع عدم إغفال الجهد الذي يقدم لليد العاملة، سواء أكانت فحوص طبية دورية أو عناية طبية حال حدوث الإصابات، مما يبقي مستوى العامل الصحي في حالة جيدة والذي بدوره يرفع من كفاءة العامل، والإنتاجية تحت أقل قدر من المخاطر. (ماضي، 2011، ص.ص 15-16)

مع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج، تزايدت المشكلات الناجمة عن المخاطر المهنية، مما يؤدي إلى تطور قوانين السلامة المهنية وظهور العديد من الهيئات والجماعات المعنية لحماية العامل من الوقوع في حوادث العمل.

### 6- إجراءات السلامة المهنية:

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بسلامة العمال، وذلك من خلال إجبار كل من أرباب الأعمال والعمال أنفسهم على اتباع أساليب وإجراءات واضحة في مجال السلامة المهنية وأهم الإجراءات ما يلي:

**6-1- تحسين ظروف العمل:** تعيين ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، حيث أن هذا الاهتمام يساعد على تقليل الحوادث وحصر أثارها وذلك عن طريق:

- **تعديل الوظيفة وبيئتها:** يتعلق بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل والأساليب، إلا أنها في المقابل تحدث آثار ونتائج ملموسة ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت والذي أعتقد في أسسه على مبدأ تراكم المعرفة والمهارة لدى شاغل الوظيفة واستغلال ذلك في عمليات تصميم المهام اختيار الوسائل والآلات وكذلك أنظمة الإنتاج من الوصول إلى أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم ما بين العامل والآلة، لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على تحقيق متطلبات المنصب تلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء والمتطلبات عن طريق:
  - تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل والتقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.
  - تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة، ومن جهة أخرى يوجه الاهتمام نحو تحسين الظروف المادية والتنظيمية التي تمارس من خلال الوظيفة من العمل.
- **توفير الإضاءة المناسبة:** إذا يجب على خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة سواء كانت طبيعية أو اصطناعية وذلك بزيادة نوافذ الضوء الطبيعي واستخدام واقيات وأقنعة في مواقع العمل للتقريب من وهج الإضاءة وتوزيع متساوي ومنتظم للإنارة على مكان العمل. (الحمداي، 2008، ص 34-35).

#### 6-2- استخدام معدات وسائل الوقاية الشخصية:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، معينة بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الاصابات كذلك توفير مستلزمات الحرائق وصيانة المعدات، وتتمثل معدات وسائل الوقاية الشخصية في التالي:

(بلال، 2011، ص ص 107-109)

- **الملابس الوقائية:** يعتمد نوع الملابس الوقائية على نوع العمل المطلوب أدائه مثل المآزر والغرض من استعمالها هو حماية ووقاية الجزء الأمامي من الجسم (الصدر، البطن، الساقين) من المخاطر المحتملة حدوثها مثل الاحتراق بالمواد الملتهبة أثناء عمليات الحدادة واللحام والمواد الكيميائية أو بالمواد المشعة، كما تستعمل ضد البلب والزيوت.
- **أدوات حماية الوجه والعين:** توجد أدوات حماية الوجه والعينين على هيئة أقنعة ونظارات تصنع عادة من اللدائن أو المعادن.
- **أدوات حماية اليدين:** تتعرض أيدي العاملين أثناء العمليات الصناعية إلى جروح ودرجات الحرارة المرتفعة والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية، لذلك قد صممت القفازات المختلفة الأشكال والأنواع لحماية العاملين من الإصابات المحتمل حدوثها أثناء تأدية المهام.
- **أدوات حماية الرأس:** وهي التي تتمثل في الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل.
- **أدوات حماية القدمين:** تستخدم الأحذية الوقائية المصنوعة بمواصفات خاصة، لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها لاصطدام بالمواد.
- **أدوات حماية السمع:** يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء مما ينتج عنه ما يسمى بإصابة بالصمم المهني وتستخدم أدوات حماية السمع من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام.
- **توفير درجات الحرارة المناسبة:** ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة وسواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة وانخفضت عن المعدل المناسب. (ظه، 2002، ص226)

- **معالجة الضجيج:** يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة لذا وجب على المسؤولين عن سلامة العمال معالجة من خلال: (حلمي، 2007، ص 199)

- تزويد العاملين المتعرضين للضوضاء بكمامات الصوت للعمال.
- فحص المكائن والمعدات وتحديد مسببات الضوضاء ومعالجتها.
- إعداد تصاميم متكاملة متعددة على حجم وشكل وطبيعة حالة وعدد المكائن الموجودة.

### 6-3- اشتراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:

لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور الي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أنه: إذا تم تشجيع العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم فإنهم سوف يصنعون أنفسهم القواعد وسوف يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها تكون نابعة من أنفسهم، ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب حيث دربوا على ارتداء الأحذية الوقائية ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح نسبة كبيرة من الإصابات.

### 6-4- التدريب على منع الحوادث:

من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو علم أساس التطبيق العلمي لنظريات التعلم أن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك، في مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب يستهدف في خفض عدد الحوادث وعلى المدرب يقع عبئ تغيير سلوك العامل والدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الآمن السليم بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث

ومهما يكن طبيعة البرامج التدريبية فإنها تعد عديمة الأهمية لم تؤدي حقيقة أي انخفاض معدلات الحوادث عند المتدرب، ويمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته وقد يكون العامل لها حقا بقواعد السلامة المهنية وشروطها ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبين: (العيسوي، 1978، ص 124)

- إلمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.
- حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

#### 6-5- توفير الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية (طب العمل):

إطلاقاً من دوره في حماية العمال يعتبر طب العمل أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة ذلك أنه يهدف بدرجة أولى إلى وقاية العمال من الحوادث، ثم إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاية الإنتاجية يعتبر الهدف الأول لطلب العمل فهو وسيلة لتحديد قوة العمل.

#### 6-6- الصيانة الدورية للأجهزة والآلات:

وذلك تشحيم الأجهزة والآلات وإصلاح واستبدال الأجهزة التالفة والاسهام في تخطيط وترتيب هذه الأجهزة بطريقة ملائمة وتعديلها لتشغل مساحة أقل وللمحافظة على القوى العاملة وذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث. (بلال، 2011، ص.ص 114-115)

من أجل تحسين وتوفير الأمان يستوجب اتباع إجراءات متعددة يكون في نتائجها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال تحمي الأفراد العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم.

#### 7- عناصر برامج الصحة والسلامة المهنية:

بصفة عامة فإن أي برنامج السلامة والصحة المهنية يجب أن يحتوي على العناصر الآتية ويمكن لكل منشأة اختيار أي من هذه العناصر حسب احتياجات العمل لديها والعناصر الأساسية هي: (الشامخ، 2007، ص 13)

- السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية
    - ✓ بيان السلامة والصحة المهنية
    - ✓ التنظيم وتوزيع المسؤوليات
    - ✓ لجنة السلامة بالمنشأة
  - التدريب ونشر الوعي
  - الإعداد لحالات الطوارئ وخطط الطوارئ المختلفة
  - التحقيق في الحوادث وإصابات العمل وإعداد التقارير والإحصائيات الخاصة بها.
  - فحص مواقع العمل المختلفة باستعمال نماذج الفحص الخاصة بنواحي السلامة والصحة المهنية
  - قواعد وإرشادات السلامة والصحة المهنية والطرق الصحيحة والأمنة للعمل.
  - معدات مكافحة الحرائق، طرق فحصها وصيانتها الوقاية من الحريق ونماذج الفحص.
  - الصحة المهنية وإجراء القياسات الخاصة بأماكن العمل
  - الإسعافات الأولية والخدمات الطبية
  - حماية البيئة والتخلص من المخلفات الصناعية.
- 8- سياسة الصحة والسلامة المهنية:

اعتمدت منظمة العمل الدولية ووضعها لمبادئ الدولة المتفق عليها حيث تم وضع سياسات كأداة عملية لمساعدة المنظمات والمؤسسات المختصة بوصفها وسيلة لتحقيق تحسين مستشرفي أداء خدمات الصحة والسلامة المهنية. (منظمة العمل الدولية،

2011، ص 6)

وتتجلى هذه السياسة في ما يلي:

- أ- يقوم صاحب العمل بالتشاور مع العمال وممثليهم بوضع سياسة للصحة والسلامة المهنية في شكل مكتوب على أن تكون هذه السلامة:
- خاصة بالمنظمة وتلاءم حجمها وطبيعة نشاطها.
  - مختصرة ومكتوبة بوضوح ولها فعالية بمجرد التوقيع عليها أو إقرارها من صاحب العمل أو من أكبر مسؤول في المنظمة.
  - مصممة على جميع الأشخاص في مكان عملهم أو يمكنهم الحصول عليها بسهولة.
  - خاضعة للاستعراض للتأكد من استمرار ملاءمتها.
  - متاحة للأطراف المعنية الخارجية ذات الصلة عند الاقتصاد.
- ب- ينبغي أن يتضمن سياسات الصحة والسلامة المهنية كحد أدنى المبادئ والأهداف الرئيسية التالية تلتزم بها المنظمة:
- حماية صحة وسلامة كافة أفراد المنظمة عن طريق منع الإصابات والاعتداءات والأمراض والحوادث المرتبطة بالعمل.
  - التقيد بالقوانين واللوائح الوطنية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والبرامج الطوعية والاتفاقات الجماعية بشأن الصحة والسلامة المهنية وكافة الاشتراطات الأخرى التي تلتزم بها المنظمة.
  - ضمان استشارة العمال وممثليهم وتشجيع مشاركتهم النشطة في كافة عناصر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
  - الاستمرار في أداء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- ت- ينبغي أن يكون نظام إدارة السلامة والصحة المهنية متماشيا أو متكاملًا مع نظام الإدارة الأخرى في المنظمة

## 9-متطلبات إنجاح إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

هناك أساليب عديدة بوسع أي منظمة اتباعها لتشجيع العاملين على الالتزام بأنظمة الصحة والسلامة المهنية ومن بينها نذكر ما يلي:

- الالتزام العام على مستوى المنظمة: إن اعتماد المنظمة لبرامج الصحة والسلامة للعاملين يشمل كافة الأفراد العاملين من القمة إلى القاعدة ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة.
- تنسيق جهود السلامة: ينبغي القيام بتنسيق بين المدراء والمسؤولين والمتخصصين في أساليب السلامة لعقد دورات تدريبية لتعرف العاملين باستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها لسلامتهم.
- لجان الأمان: يجب على المنظمة تشكيل لجان يتكون أعضائها من سائر العاملين لمراجعة وسائل السلامة المتبعة حالياً واقتراح التوصيات لتعديلها وتطويرها لتجنبهم الإصابات مستقبلاً وبوسع اللجان فرض وسائل السلامة لخلق موظف المحفز بشكل ذاتي ونشر الوعي للسلامة بين الأفراد العاملين من خلال الشرح والتعريف بفوائد برامج السلامة ومخاطر عدم تطبيقها.
- تطبيق نظام تأديبي: يتعين اتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة المهنية وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات والإجراءات لذلك
- حوافز السلامة: تتبع بعض المنظمات أسلوب توفير الحوافز للأفراد العاملين لديها للتقيد بأنظمة السلامة كإجراء المسابقات لسلوك الأمان في العمل بحيث يجري صرف مكافآت منح الهدايا القيمة لمستحقيها.
- التفتيش على أنظمة السلامة: إذ ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة أماكن العمل للتأكيد من تطبيق وسائل السلامة بشكل مستمر لتشمل كافة أقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول زمنية مدروسة.

- بحوث الإصابات (الحوادث): تستعين المنظمات بمختصين لإجراء تقييم لوسائل السلامة المتبعة لديها وسبل تطويرها.
- 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 الاستنتاجات لتقرير مدى فاعلية الجهود التي تبذل، مراجعة وسائل السلامة ووسائل التدريب، التأكيد من أن الوسائل المستخدمة والأنظمة الخاصة بالسلامة بشكل دوري والتأكيد من مناسبتها ومطابقتها للأنظمة في البلاد. (حجيم الطاني، 2006)

## خلاصة الفصل:

تسعى أي مؤسسة إلى زيادة إنتاج حصتها السوقية وذلك من خلال الاستغلال الأمل لمواردها (موارد بشرية، مالية، مادية) وأهم مورد بالنسبة للمؤسسة هو المورد البشري، وتعمل المؤسسة على توفير كافة الجوانب التي تجعل العامل البشري يشعر بارتياح في العمل وولاء المؤسسة، ويعمل جاهدا على الرفع من أدائه ومن بين هذه الجوانب نجد الأجر، بيئة العمل الآمنة وتعمل المؤسسة على تحقيق السلامة المهنية من خلال الوقاية من حوادث العمل.

## الفصل الثالث

### حوادث العمل

#### تمهيد

- 1- مفهوم حوادث العمل
- 2- أنواع حوادث العمل
- 3- أسباب حوادث العمل
- 4- أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل
- 5- آثار حوادث العمل
- 6- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث
- 7- تكاليف حوادث العمل
- 8- أهمية تحليل الحوادث والإصابات ومعرفة تأثيرها
- 9- برامج الوقاية من حوادث العمل

#### خلاصة الفصل

## تمهيد :

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

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

**1- مفهوم حوادث العمل:**

في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم أصبح العنصر البشري يعمل لساعات طويلة وفي ظروف صعبة وفي شروط غير مناسبة لخصائصه وقدراته البدنية والعقلية، وهو ما يؤدي به للتعب وعدم الانتباه وبالتالي زيادة احتمالات وقوعه في الحوادث.

كما قد تعددت التعاريف في هذا المجال من طرف الباحثين كل حسب تخصصه وهذه

التعاريف هي:

**1-1-تعريف الحادثة:**

يعرفها كل من "أريوس" و "كريش" (1951): الحادث الصناعي هو حدث غير متوقع وغير مخطط له ضمن سلسلة من الأحداث المتوقعة والمخطط لها (بوحفص، 2004، ص 20).

ويعرف ( راسل ) : " الحادثة هي الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل ". ( عوض ، 1985، ص 26-27)

في تعريف آخر هي : " كل ما يحدث دون أن يكون متوقع حدوثه ، مما ينجم عنه أضرار تمس الفرد ووسائل العمل " ( Melennec, 1981.p27).

**1-2 التعريف القانوني لحوادث العمل :**

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

وورد أيضا في النص القانوني (الفصل الثالث من قانون العمل عند 28 لسنة 1994) :  
 "يعتبر حادث العمل الحاصل بسبب الشغل أو بمنسبة لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل أو أكثر وكذلك يعتبر حادث الشغل الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته بشرط أن لا ينقطع سيره أو يتغير اتجاهه بسبب أمله عليه مصلحته الشخصية أو لسبب لا صلة له بنشاطه المهني.

يفهم من هذا الفصل وما استقر عليه فقه القضاء أن:

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

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

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

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

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

- أن يكون حادث الشغل مفاجئا ومباغتا أي أنه فعل غير متوقع في فترة وجيزة كي نميزه عن المرض المهني. (صخري ، بدون سنة ، ص 12 ، ص 13)

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

"هو حدث غير متوقع وقوعه يكون مباشرة في مكان عمله أو عند ذهابه وإيابه إلى العمل أو يكون من العامل نفسه كسوء تصرفه أو سلوكه أو استعداداه". (موسى الذراذري ، 2016، ص64).

## 2- أنواع حوادث العمل :

تصنف حوادث العمل وفقا لعدد من المعايير أهمها :

## -النتائج :

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

## - درجة الخطورة :

وفق هذا المعيار تنقسم الحوادث إلى بسيطة وخطرة استنادا إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو بالعامل، فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة

الأولية في حين ينشأ عن الإصابة الخطرة عجز مؤقت أو دائم وقد تؤدي إلى وفاته .

## - سبب الوقوع :

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

## - إمكانية التجنب:

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

(497).

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

أم أما التصنيف محمد الصيرفي فيصنفها :

- أحداث تتعلق بخصائص العاملين وسلوكهم :

يكون العامل هو السبب الرئيسي في الإصابات والحوادث وليس البيئة أو الآلات فحوادث العمل تنجم عن عدم الانتباه التعب والضغط بالإضافة إلى سمات أخرى

فحوادث العمل تنجم عن عدم الانتباه التعب والضغط بالإضافة إلى سمات أخرى أحداث تتعلق بالآلات قد تتعرض الآلات المعقدة والمتطورة العاملين للأخطار وحوادث نظرا لعدد من الماء من العاملين بهذه الآلات وكيفية استخدامها وإجراءات السلامة المناسبة عند تشغيلها وأحيانا أخرى يكون قدم الآلات وعدم صيانتها وهو السبب الرئيسي لهذه الحوادث

- أحداث تتعلق بالبيئة:

آه يتعرض العاملون إلى أخطار عديدة مصدرها بيئة العام التي ينتمون إليها مثل درجة الحرارة الإضاءة غير المناسبة الضجيج بالإضافة إلى أنظمة العمل وأساليبه تعتبر مصادر أخرى لحدوث الحوادث (محمد, 2007, ص101),

3-أسباب حوادث العمل :

نظرا لمناسبة الحوادث في أضرار الممتلكات وإلحاق الأذى بالأشخاص وما يترتب على ذلك من تكاليف سواء المتعلقة بدفع تعويضات العام المصاب أو علاجه أو إصلاح الأضرار التي حدثت بوسائل الإنتاج بالإضافة إلى الوقت الضائع بسبب الحوادث وما يترتب عليه من زيادة تكاليف الإنتاج والتأثير على معنوية الأفراد كل هذا يدفع الإدارة إلى ضرورة التعرف على أسباب الحوادث واتخاذ الإجراءات لمنع وقوعها مستقبلا أو بالأحرى الحد منها بالوقاية منها(عبد الغفار 1993 ص 523).

ويتم تقسيم الأسباب إلى قسمين بغرض التعرف على الأسباب الحوادث حتى يمكن وضع برامج الملائمة للوقاية منها:

- الأسباب الميكانيكية البيئية للحوادث.

- العوامل الإنسانية غير المأمونة كمسبب للحوادث.

### 3-1- الأسباب البيئية للحوادث:

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

وتحسين الظروف البيئية للعمل كعامل فعال في مجال الوقاية من الحوادث ويذكر هينريش الأسباب البيئية في الحادث هي المتصلة بالظروف غير مأمونة أو بصفة خاصة العناصر المادية كالآلات المواد مما يؤدي إلى إصابة العمال ويرى كل من (هنريش وسايمون د بلاك) أن من أهم الأسباب البيئية للحوادث هي :

-عدم تصوير الإجراءات أم الآلية الخطيرة

-التنظيم والترتيب غير المناسب للأجهزة والمعدات في مكان العمل

-استخدام وسائل وقائية غير مأمونة أو آلات بها شروح أو تآكل بعض أجزائها أو آلات بها شروح أو تآكل بعض أجزائها التصميم غير المأمون للآلات والأجهزة

- عدم التنظيم من الملائم للمباني كوضع المواد في غير محلها وعدم تخصيص أماكن كافية لتخزينها (عبد الغفار 1993 ص 523).

-الإضاءة :

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

## - الحرارة :

إن ارتفاع درجة حرارة وانخفاضها لا يؤثر فقط على الناحية الفيزيولوجية بل يتجاوز ذلك حيث يشعر العام من بضيق فيركز على نفسه فيقل إنتاجه ومن التورط في الحوادث وفي الدراسة تمت في إنجلترا والتي قام بها فرنون و أبسون عن العلاقة بين درجة الحرارة والحوادث التي يتعرض لها العامل في إحدى المصانع أو الحوادث تزداد كلما ارتفعت درجات الحرارة وانخفضت بل إن هناك ما يشير إلى أن التطرف الشديد في درجات حرارة لأصحابه فقط زيادة في الحوادث بل أيضا زيادة في شدة الحادثة .

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

## - الضجيج :

الضجيج يعرف الضجيج أو الضوضاء بأنه ذلك النوع من الأصوات الغير المرغوب فيه أول مزعج في ضم هذا التعريف جميع الأصوات التي تسبب الإزعاج ابتداء من أصوات الآلات الضخمة التي تضر بحاسة السمع لا أبسط الأصوات غير المرغوب فيها كأزيز نحلة أو صوت مذياع الجار مثلا فموسيقى شخص ما هي ضجيج شخص آخر والصوت في حد ذاته هو الضجيج فيزيائية أما الضجيج فهو الحكم الفردي على الصوت والذي يفسر فيزيائيا بأنه ذلك التغير الذي يطرأ على الضغط الهوائي والذي بفضل نشعر بالأصوات وحسب تعريف 1967 hawell فإن الصوت لا يصبح ضجيجا إلا عندما يشعر الإنسان المعرض له بأنه غير متاسق ولا متفق على ما يريده في تلك الفترة بالذات ويعتبر هذا التعريف تعريفا صحيحا من الناحية الإجرائية للعملية خاصة أثناء العمل (بوحفص, 2004 ص 245).

## - طبيعة العمل :

يرجع التفاوت معدل الحوادث بين الحرف أو بين الأعمال داخل الحرفة الواحدة حسب طبيعة العمل وصعوبته وما يستلزمه من مجهود عضلي يؤدي ذلك في إحدى الدراسات في

مجموعتين من العمال إحداهما تقوم بأعمال ثقيلة أو صعبة تستلزم موجود مجهود عضلي كبير وأخرى تشتغل بأعمال خفيفة والمقارنة بين بوما أعدلت الحوادث في مجموعتين قد وجد أن إنتاجية المجموعة الأولى في فترة ما بعد الظهيرة وقال إنتاجية من المجموعة الأخرى التي تعمل أعمالاً خفيفة و باحتساب معدل الحوادث لكل وحدة من تاجية وجد أن معدل الحوادث في الأعمال التي تتطلب مجهود عضلي كبير غير ملائم للفئة الأخرى وهذا يدل على أن معدل وحوادث يرتفع كلما زادت صعوبة العمل

و باحتساب معدل الحوادث لكل وحدة من تاجية وجد أن معدل الحوادث في الأعمال التي تتطلب مجهود عضلي كبير غير ملائم للفئة الأخرى وهذا يدل على أن معدل الحوادث يرتفع كلما زادت صعوبة العمل (عبد الرحمن، 2004، ص 270).

#### -العوامل الإنسانية وعلاقتها بالحادثة :

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

#### أولاً : العوامل الإنسانية المباشرة للحادث

- تشغيل الآلة من غير التصريح.
- عدم احترام معدلات معدلات سرعة الآلة.
- إساءة إلى استخدام أدوات الوقاية الشخصية.
- عدم مراعاة احتياجات الأمن
- عدم التبليغ عن الظروف غير المأمونة للعمل
- شرود الذهن وعدم التركيز
- أخذ وضعيات لا تتناسب مع طبيعة العمل (عبد العزيز، 2005، ص 215).

ثانيا : العوامل الإنسانية الغير مباشرة

- الموقف والاتجاه على غير سليم
- الإهمال المعتمد والمتعمد وعدم الاكتراث
- حب المغامرة وعدم التردد
- حب المغامرة وعدم التردد بس
- الخمول والكسل
- الخوف وسرعة الانفعال
- الإفراط في الحماس أو الغير
- الإفراط في الحماس أو الغيرة أعدم الخبراء
- شرود الذهن

- الإشارات الاكتراث وقلة التبصر بالأمور نقص المعرفة أو المهارة
- سوء فهم الأوامر والتعليقات
- عدم أو نقص خبرة العامل اي
- التردد والحيرة
- عدم الاقتناع بالرأي
- التغذية الرجعية إذا كانت المعلومات التي وصلت غير كافية
- هل أفراد الغير مهئين للعمل جسمانيا

وهذا مرتبط بنواحي السمع والإبصار والجنس والعمر والصحة حساسية الجسم لبعض المواد وكذلك البطء في إدراك حالات السكر والتسمم والفروق البدنية بصفة عامة وتؤيد أهمية الدراسات الإنسانية كسبب من حوادث من خلال الدراسات التي قامت بها شركة كليفلاند للسكة الحديدية بالتعاون مع شركة ميترو بوتان الأمريكية للتأمين على المياه وتشير نتائج الدراسة أن العوامل النفسية أو الانفعالية أهم بكثير من العوامل البدنية أو الجسمية والمسؤولة عن 3/1 الحوادث تقريبا وهذا يدعو لضرورة التركيز في معرفة المتسبب الحقيقي للمتصرف

الذي أدى إلى وقوع الحادث كأن السبب مثلا يرجع إلى شارد الذهن فلا بد من معرفة سبب وجود هذه الظاهرة إذا كانت ترجع إلى أسباب يشتم اعية أو غيرها (عبد الغفار، ص 528).

وفي هذا المجال يرى بولا شيب أن 80% من الحوادث ناتجة عن عوامل إنسانية و20% مصدرها أسباب مادية.

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

### 3-3- العوامل الشخصية :

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

#### - مستوى الذكاء :

تضاربت نتائج الباحثين فيما يخص العلاقة بين الذكاء والحوادث ومنهم من يرى أنه لا توجد أي علاقة بين درجات الذكاء ومعدل الحوادث ويؤيد هذه الدراسة التي تمت على العمال تحت التمرين بالترسانة البحرية لبناء السفن بالولايات المتحدة الأمريكية واتضح من دراسة أخرى أن الأفراد ذوي مستوى الذكاء المنخفض أقل من المتوسط أكثر تعرضا للحوادث من ذوي الذكاء المتوسط أستخلص من ذلك وجود مستوى أو حد أدنى للذكاء يمكن للفرد من إدراك الخطر الذي ينطوي عليه العمل ويبني هذا أهمية اختبار الذكاء في الكشف عن هذه

النواحي وبالتالي بإمكانني تخفيض الحوادث مع مراعاة أن هذا المستوى أو الحد الأدنى للذكاء يختلف من مهنة أخرى إلى أخرى (Boullache,1967 ;p65).

#### - حدة البصر :

إن مدى حدة البصر وسلامته عاملين يسهم في التعرض للحوادث وهناك من الشواهد ما يدل على هذا وقد قام ستيفن وجميله له بتحديد ما تتطلب كل جماعة عاملة من مطالب بصرية وذلك بالنسبة لـ 12 مجموعة من العاملين ثم فحصهم ليتبين ما إذا كانت الخواص البصرية اللازمة متوافقة لدى كل فرد في هذه المجموعات أم لا ولقد بينت النتائج أن نسبة العاملين الذين لم يتعرضوا للحوادث كان أعلى بين الذين نجحوا في الاختبار أو الفحص عن أولئك الذين رسبوا وذلك في 11 مجموعتين ولم توجد فروق في مجموعة واحدة كان عمالها من العمال المهارة (عبد الفتاح،ص245).

#### -الخبرة :

إن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنب الوقوع في الحوادث ويؤدي هذه الحقيقة سيكولوجية التعلم وكثير من الأبحاث ففي إنجلترا أجري كل من فارمز farmers وتشامبرز chambers دراسة سيكولوجية على الفروق الفردية في مهد للحوادث ووجدك أن هناك علاقة وثيقة بين الخبرة وارتكاب الحوادث ويشير فيشر أن معدل الحوادث يتناسب وعكسيا مع الخبرة فكلما زادت الخبرة قلت الإصابة وكلما قلت الخبرة زادت الإصابات (مجدي، 2003، ص 402).

#### - الحالة الانفعالية :

اتضح من الدراسات وجود نوعين من العوامل الانفعالية

- الاتزان الانفعالي بوجه عام

- الحالة الانفعالية وقت أداء العمل

فقد وجد هيرسي في دراسة العوامل الانفعالية في الإصابات أن الإصابات تكثر لدى الأفراد في حالتهم الانفعالية الهابطة والتي تتصف بالحزن والخوف والتشكك والغضب ويفسر هيرسي هذه العلاقة أنا بأن هذه الحالة الانفعالية من نشأتها تعطيل استخدام ذكاء الفرد ويمكن أن يأتيه الخاصة في معالجة المواقف التي يتعرض لها بكفاءة مناسبة فالحالة الانفعالية غير العادية تعطل الحكم على الأمور والقدرة على التميز والمقارنة بل قد تتسبب بصيانة التعليمات وعدم التركيز في العمل الذي يقوم به العمل بأدائه ومن ثم يزداد تعرض مثل هذا العامل للإصابات والوقوع في الحوادث ( عبد الفتاح، ص 256).

#### 4- أهم النظريات المفسرة لحوادث العمل

##### 4-1- النظرية النفسية :

تناولت مدرسة التحليل النفسي الشخصية واعتبرتها من العوامل المسببة لحوادث العمل ومن أهم روادها نجد سجموند فرويد 1914 الذي اعتبر الحادث عبارة عن إسقاطات في ميدان العامة وهي أفعال لا شعورية تشبه الهفوات وهي فعلا لشخص مصاب بالعصاب أي نوع من العدوان الأشعار موجه نحو الذات (عباس محمد عوض، ص24).

##### 4-2- النظرية الطبية :

حسب روادها فإن الشخص الدائم الإصابات فيه خلل جسدي أو عصبي وهذا هو السبب الرئيسي للوقوع في الحوادث وقد تكون أسبابها إما خلل في الجهاز السمعي أو الجهاز البصري (عباس محمد عوض، ص24).

##### 4-3- النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية فإن هناك أسباب عديدة و عوامل مرتبطة فيما بينها تؤدي إلى الوقوع في الحوادث وأكدت على العوامل الإنسانية والتنظيمية في وقوعه ومن أهم الدراسات التي تعزز رأي هذه النظرية نجد الدراسة التي قام بها "هنريش" حيث التوصل إلى أن أغلب العوامل الإنسانية تتسبب في 80% من الحوادث أما الظروف البيئية فتسبب في 12% تقريبا إضافة

إلى ذلك هناك دراسة قام بها مجلس الأمن القومي بالولايات المتحدة الأمريكية والتي توصلت إلى 18% من الحوادث ترجع إلى الظروف التقنية غير مأمونة، 19% من حوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة، 63% من الحوادث ترجع إلى خليط من العوامل التقنية والإنسانية غير مأمونة.

ومن وجهات النظر المختلفة والمتباينة حول تفسير ظاهرة الحوادث تبقى المشكلة تتطلب المزيد من الدراسات والأبحاث حول الأسباب الحقيقية والرئيسية للوقوع في الحوادث ومحاولة فهمها وإيجاد الحلول الكفيلة للتقليل منها لاسيما أن العصر الحديث فرز مظاهر سلبية كالإدمان على الخمر والمخدرات والتدخين في مكان العمل والتي من شأنها أن تكون من الأسباب الأساسية للوقوع في العديد من الحوادث التي توصل العامل إلى العجز الكلي عن العمل أو حد الموت (طارق كمال 2007).

#### 5- آثار حوادث العمل:

إن حوادث العمل تلقى بظلالها على أكثر من جانب وتظهر آثارها السلبية من خلال عدتي أبعاد وهي :

#### -البعد الاقتصادي :

وينعكس هذا البعد سلبا على المنظمة ويتجلى أثره من خلال التكلفة التي تتحملها من أجل تغطيتها وتتمثل في ما يلي

- تعطي التكاليف الحوادث وإصابات العمال.
- رواتب وأجور المصابين خلال فترة علاجهم التعويضات.
- تعويضات العجز الدائم والوفيات.
- الخسائر الإنتاجية بسبب الوقت الضائع الناتج عن الحوادث.
- خسارة قوة العمل التي يجب تعويضها فيما بعد (يوسف حجيم 2006 ص 574).

كما تؤثر على الإقتصاد الوطني ويتجلى ذلك فيما يلي:

**أولاً:** من خلال انخفاض الإنتاج الوطني نتيجة لما تدفعه مختلف الوحدات الاقتصادية ل تحمل تكاليف الحوادث المهنية حيث بلغت في بريطانيا مثلاً سنة 1999 ما يقارب ب1,000,000,000 (مليار) جنيه إسترليني. (يوسف حجيم 2006 ص570).

**ثانياً :** من خلال تأثيرها على القوى العاملة للدولة وهو ما يتسبب في تدهور طاقتها الإنتاجية.

#### - البعد الاجتماعي :

تأثر الحوادث المهنية والآثار الصحية الناتجة عن هالك الإعاقات الأمراض المزمنة والوفيات بشكل عميق وسلبي على الحياة الاجتماعية والأسرية إذ ترقى بأبعاد الثقيلة على المجتمع سواء كانت نفسية أو اقتصادية

#### -البعد النفسي :

تؤثر وزيادة في معدلات الحوادث المهنية على الحالة المعنوية بفريق العمل داخل المنظمة نتيجة لما تعكسه بيئة العمل الخطيرة من مخاوف وتوترات تؤثر على صحة العمال النفسي والبدني ويترجم هذا البعد في مستويات متدنية للرضا الوضع في وسيادة جو من التوتر والعدوانية

البعد القانوني والنقابي يحتل موضوع السلامة في بيئة العمل النقطة الثانية على لائحة اهتمامات النقابات العمالية بعد ملف الأجور حيث أصبحت اليوم تضغط بشدة أكثر من أي وقت مضى من أجل تحسين بيئة العمل وتعزيز موقفها بمختلف القوانين والتشريعات التي تشدد على السلامة في العمل.

## 6- الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث:

كان الاتجاه لوقت قريب عند تصميم الآلات هو اكتشاف الطرق الكفيلة بتحسين النوع وزيادة الإنتاج ألم توجه العناية نحو قواعد السلامة المهنية العاملين عند تصميم الآلات بين الناحية التقنية وبالشكل الذي يعمل على الإقلال من فرص الإصابات لذا يجب على المؤسسة أن تغطي في أولوياتها توفير الوسائل الميكانيكية الملائمة وتقوم على صيانتها حتى لا تكون سبب في وقوع الحوادث ( زيدان ، 2001 ص 236).

## -استخدام معدات الأمان :

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

## - تحسين بيئة العمل:

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

تهيئة الظروف المناسبة للعمل في الإضاءة والتحكم في درجات الحرارة والإقلال من الضوضاء .

## -الإعلام:

تعتبر الإعلانات والملصقات حرية للتعريف الفرد لمختلف الأخطار التي تحيط به لتجنب الحوادث وتعتبر الصورة من أهم الوسائل الإعلامية في السلامة المهنية إنها وسيلة ثانوية

تستخدمها الإدارة ضمن ممارستها التخطيطية في نظام السلامة المهنية كاستخدام الإعلام إن نشر الوعي الوقائي.

#### - التكوين:

إن التكوين مهم جدا في التقليل من حوادث العمل وتغيير سلوك الفرد واتجاهاته وتصرفاته. وذلك لتحسين أدائه نتيجة تنمية قدراته ومهاراته إشراك العاملين في وضع وتطبيق برامج السلامة المهنية.

من المهم بشراكة العاملين في وضع قواعد السلامة وتطبيقها لأنها تعود بالفائدة على الفرد والإنتاج لذا يجب إدراج آراء وأفكار العمال في صيانة وتنفيذ برامج السلامة المهنية. (زيدان، 2001 ص 236).

#### - تحليل حوادث العمل:

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

#### 7- تكاليف حوادث العمل:

تتسبب حوادث العمل في إلحاق الضرر بالأشخاص أو الخسائر بالممتلكات أو كلا الإثنان معا.

#### - تكلفة حوادث العمل بالنسبة لصاحب العمل المؤسسة:

تتسبب حوادث العمل في إلحاق الضرر لمصلحة صاحب العمل وقد تلت الإحصائيات لحوادث العامة في الولايات المتحدة الأمريكية إن المؤسسة تتحمل حوالي 18,000 دولار

سنويا على كل حادث ويشمل هذا المتوسط التكاليف المباشرة والغير مباشرة وبالإمكان تجنب هذه النسبة في الوقاية منها.

#### - تكلفة الحوادث بالنسبة للعامل:

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

#### - تكلفة الحوادث بالنسبة للمجتمع:

تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله ويترتب على ذلك التزام اجتماعي المساعدة أسرة العامل المصاب وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر حيث يصعب تعويضه في فترة قصيرة (عبد الغفار، ص459).

#### - تكلفة الوقت الضائع نتيجة الحادث:

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

تكلفة الوقت المنقض لتكوين عامل جديد بواسطة المشرف

يترتب على وقوع الإصابة خاصة إذا أدت إلى توقيف لمدة طويلة عن العمل تعيين عامل جديد أو نقل عامل من قسم آخر إلى المنصب الشاغر مما يستلزم عملية تكوينية إضافية إلى مستوى مردوديته مقارنة بالعمل الأول قليلة وكلها تكاليف تؤخذ في الحسبان من جهة الاستخلاف (عبد الغفار، ص464).

## 8- أهمية تحليل الحوادث والإصابات ومعرفة تأثيرها:

عملية تحليل الحوادث من العمليات الهامة للوصول إلى الأسباب الحقيقية لوفاة هذه الأعد الحوادث والإصابات لتجنبها وعدم تكرارها والإجراء هذا التحليل كامل لا بد من إتباع الخطوات التالية:

## معاينة الحوادث والإصابات:

نجد أن المعاينة هي أخطر الخطوات لتحليل الحوادث لذا من الضروري أن توضح أهم الاعتبارات الواجب مراعاتها في معاينة الحوادث والإصابات حيث أنه يجب أن يعطي الاهتمام الأول عند وقوع الحادث للمصاب أو المصابين وذلك لأجراء إسعافهم أولاً وفي أثناء ذلك يمكن سؤالهم عما حدث مع عدم الإكثار عليهم بالأسئلة ترك مكان الحادث كما هو دون تعديل فيما عدا فيما يجب أن يتخذ إجراءات تكفل وقت الحادث أو زيادة الخسائر وأمثلة ذلك فصل التيار الكهربائي أو إغلاق مرور مرض الساد أو السوائل مع الاحتفاظ بالآلات المستخدمة كما هي أثناء وقوع الحوادث استدعاء المختص للقيام بالفحص والمعاينة في الحال وذلك للوقوف على الأسباب الفنية التي إجت أدت إلى وقوع الحادث وعلى المختص أن يهتم بالأمر التالية:

- تدوين جميع الملاحظات والمشاهدات التي رآها وطريقة الأداء التي نعمل بها.

- موجز عن أقوال المصابين وشهود الحادث.

- تقديم وصف موجز للحادثة والإصابات وأماكنها

- إجراءات التحقيق لأسباب الحوادث والإصابات

والهدف من تحقيق الحوادث هو الوصول إلى معرفة الظروف وأساليب العمل التي أدت إلى وقوع فيها والعمل على تحسين تلك الظروف أو أسباب العمل لتقادي تكرار تلك الحوادث والوسيلة إلى ذلك تتخلص بما يلي:

-دراسة الحادث أو إصابة لمعرفة العوامل التي تتسبب وقوعها.

- تحليل العوامل المسببة لهذه الحوادث.

- اتخاذ الإجراءات والاحتياطات الوقائية الكفيلة بمنع تكرار هذه الحوادث وذلك تأسيس على المشاهدات والدراسات التحليلية (الطيب 2009 ص8).

- قياس معدل الإصابة وشدة تكرار حوادث العمل:

قبل التطرق لشرح معدلات الإصابة وشدة حوادث العمل وتكرارها يجب الإشارة إلى أن حسابها لن يكون ما لم تكن هناك سجلات تدون فيها الحوادث والإصابات التي تقع بسبب ظروف العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية أو النفسية، فسجلت توفر لنا البيانات والمعلومات المطلوبة والتي على أساسها تحسب هذه المعدلات(فرج عبد القادر طه، 2001).

ولأن الإصابات والحوادث أصبحت لها تعابيره مؤشرات كمية وإحصائية بحيث نجد أن منظمة العمل الدولية قد ساهمت بقسط كبير في بلورتها وإلزام الدول والمنظمات العامة والخاصة في وجوب تطبيقها ونشر نتائجها، وفيما يلي طريقة حساب معدل الإصابة وكذلك حساب شدة الحوادث العمل و تكرارها تتم كيفية حساب معدل قياس وقوع الإصابة ويحسب على النحو التالي:

عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل والتي نتج عنها أضرار مضروب في 1,000,000 تقسيم عدد العمال مضروب في عدد ساعات العمل الأسبوعية مضروب في عدد ساعات العمل في السنة قياس شدة حوادث العمل وال تقيس حجم الأضرار وجسامتها والتحسب كما يلي :

عدد الأيام المفقودة مضروبة في ألف تقسيم أيام العمل في ساعات العمل اليومي في عدد العاملين أن كيفية قياس تكرار حوادث العمل ويستخدم هذا المعدل من أجل معرفة معدل

تكرار وقوع كل حادث وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل منها حدة يتم حساب معدل تكرار الحوادث وفقا لما يلي:

عدت مرات حدوث الإصابة التي ينجم عنها ضرر مضروبة في 01,000,000 طيب تقسيم عدد ساعات العمل المتاحة (جاري ديسمبر 2003).

#### -التصريح بالحوادث

اي يعتبر التصريح بالحوادث شرط ضروري لإثبات وقوع الحادث إذ يكون الغاية منه إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بالحوادث ومطالبتها التكفل بالعامل المصاب الأطراف الملزمة بالتصريح للحادث المعني بالأمر ذوي الحقوق صاحب العمل.

- هيئة الضمان الاجتماعي

- الجهات القضائية

#### 9- برامج الوقاية من حوادث العمل

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

- تعيين خبراء للسلامة المهنية ولجانهاو تكوين العاملين على إجراءات السلامة المهنية.

- تحليل حوادث العمل ومعرفة ظروفها أو العوامل التي أدت إلى حدوثها سواء ميكانيكي أو النفسي ثم السيطرة عليها وتدوين بياناتها وإيجاد قواعد السلامة الناجمة في معالجة تلك الحوادث .

- تطبيق قواعد السلامة المهنية عن طريق الإجراءات الانضباطية نعم.

- العناية بظروف العمل الحرارة والإضاءة الضوضاء (كاظم و الخرشة 2009 ص 225).

- فالعناية بشراء الآلات والدراسة ترتيبها وأوضاعها في المصنع. واتخاذ وسائل الوقاية للحد من أخطارها.

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

## خلاصة:

تشكل حوادث العمل هاجس كبير للمؤسسات لما تمثله من مصدر عام للتكاليف التي من شأنها أن تمس بمكنتها أو قدرتها على مواجهة باقي منافسيها، وتتجلى خطورة هذه الحوادث بالأخص في كونها عامل تأثير الأول والمباشر على السلامة البدنية والنفسية لأهم موارد المنظمة المتمثلة في مواردها البشرية.

لذا تلجأ أغلب هذه المؤسسات بكافة السبل لتجنب هذه الحوادث وتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض العمال في إطار ادائهم لمهامهم المختلفة بغية التحكم ولو جزئياً فيها.

الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع

### الإجراءات المنهجية للدراسة

#### تمهيد

1-التذكير بالفرضيات الدراسية

2-الدراسة الاستطلاعية

3-ميدان الدراسة

4-منهج الدراسة

5-مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

6-أدوات جمع البيانات

7- الاساليب الاحصائية

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

إن موضوعية ودقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث تتوقف على صحة الإجراءات المنهجية المتبعة والأساليب الإحصائية المناسبة ومدى التمكن من تطبيقها، وبعد تطرقنا في الفصول السابقة إلى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة، سوف نحاول في هذا الفصل أن نتطرق إلى الإجراءات المنهجية و التي سنتناول فيها الدراسة الاستطلاعية والمنهج المتبع في الدراسة وحدود الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة، وإجراءات التطبيق والأساليب الإحصائية المستخدمة.

**1-التذكير بالفرضيات الدراسة:**

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج السلامة المهنية وحوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية يعزي لمتغير الخبرة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية يعزي لمتغير مستوى الدراسي لدى أعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو.

**2-الدراسة الاستطلاعية:**

تعد الدراسة الاستطلاعية البوابة التي ينطلق منها الباحث في تحديد مايتطلبه البحث نظريا وميدانيا، فهي مهمة جدا قبل الخوض في الدراسة النهائية، وتمكن الباحث من التعرف على أية مشكلة يمكن أن تظهر قبل القيام بالدراسة الأساسية كما تمكن من التعرف على خصائص المجتمع الأصلي للدراسة (رجاء محمد بوعلام، 2004، ص 87).

بعد الحصول على ترخيص من قسم علم النفس اتجهنا إلى مديرية الحماية المدنية من أجل الحصول على الموافقة لإجراء البحث وزيارات ميدانية حيث قمنا بدراسة استطلاعية في الفترة الممتدة بين 1 سبتمبر 2022 و 8 سبتمبر 2022 مما مكنا من التعرف على

الوحدة و التقرب من أعوانها و موظفيها و التالي جمع المعلومات الأولية حول العينة وتأكيد من الخصائص السيكو مترية لأدوات جمع البيانات.

ويمكن تلخيص الهدف من الدراسة الاستطلاعية كالتالي:

- ضبط متغيرات الدراسة ومعرفة مدى صلاحية التقنيات المعتمدة في دراستنا
- التعرف على مكان وعينة الدراسة وهذا لتفادي الصعوبات المحتملة التي قد تواجه الباحث أثناء قيامه بالدراسة الأساسية.

- التعرف على مشكلات و المواقف التي قد يتعرض لها الباحث من أجل تفاديها عند التطبيق النهائي

- معرفة مدى صلاحية المقاييس المخصصة لجمع المعلومات الكافية حول الظاهرة المدروسة.

- التأكيد من ملائمة أدوات التي تم اختيارها.

- التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة على عينة الدراسة الاستطلاعية وذلك قبل تطبيقها على العينة الأساسية.

### 3-ميدان الدراسة:

#### 3-1-زمن إجراء الدراسة

تمت دراستنا الميدانية على مرحلتين:

**المرحلة الأولى:** قمنا بدراسة استطلاعية في الفترة الممتدة بين 1 سبتمبر 2022 و 8

سبتمبر 2022 مما مكنا من التعرف على الوحدة و التقرب من أعوانها و موظفيها و التالي

جمع المعلومات الأولية حول العينة وتأكيد من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات

**المرحلة الثانية:** قمنا بدراسة الأساسية حيث تم توزيع الاستبيان و المقاييس على العينة البحث بتاريخ 11 سبتمبر 2022 ثم قمنا باسترجاعها علينا يوم 15 سبتمبر 2022 .

### 3-2-التعريف بوحدة الرئيسية افروجن طاهر:

تم إجراء دراستنا في وحدة القطاع للحماية المدنية المسماة "افروجن طاهر" الواقعة بالناحية الشرقية لعاصمة الولاية تيزي وزو، تحديدا في المخرج الشرقي لها المتواجد على الطريق الوطني رقم (12) في الشارع المسمى شعبان حسان حيث تتربع على مساحة قدرها 1.5 هكتار فيجدها من الشمال الطريق الوطني رقم 12 ومن الغرب مصنع الأفرشة ومحطة البنزين و من الشرق مصنع الأجور و من الجنوب الطريق الفرعي للطريق الوطني رقم 12. أنشأت هذه الوحدة سنة 1970 تحت اسم الوحدة المركزية للحماية المدنية لولاية تيزي وزو، يشغل بها حوالي 250 موظف بينهم 50 يعملون في الإدارة أما البقية هم أعوان بمختلف الرتب، مهمتهم التدخل و هم موزعون على ثلاث فرق A.B.C تضمن عملية التدخل على مستوى القطاع 24/سا/24سا.

### 4-منهج الدراسة:

لكل ظاهرة من الظواهر منهج خاص يتلاءم مع طبيعة تركيبها وقد تفرض ظاهرة أو مشكلة ما على الباحث إن يطبق منهج دون سواه وبما إن موضوع الدراسة هو السلامة المهنية وعلاقتنا بحوادث العمل لدى عمال فهو نوع من الوصف لوضع القائم داخل المؤسسة.

لذا فان انسب المناهج لمثل هذا النوع من الدراسة وهو **المنهج الوصفي** كونه يلائم طبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي نسعى لتحقيقها و نقصد بالمنهج الوصفي بأنه المنهج

الذي يعتمد على وصف الظاهرة موضوع البحث وصفا تفصيليا و يدرس كل جوانبها الكيفية والكمية والتعبير عن ملامحها وخصائصها. وحجمها وتأثيرها ومدى ارتباطها بالظواهر الأخرى (العندور، 2010، ص 179).

#### 5- مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

تعتبر عملية اختبار العينة من المراحل الأساسية في أي بحث علمي حيث اختيارها لطبيعة المتغيرات المدروسة، وتعرف بأنها مجموعة جزئية من الأفراد أو المشاهدات أو الظواهر التي تشكل مجتمع الدراسة الأصلي، فبدل من إجراء البحث أو الدراسة على كامل مفردات المجتمع القيم اختيار جزء من تلك المفردات بطريقة معينة (محمد عبيدات و آخرون، 1999، ص83).

ففي دراستنا هذه تمثل مجتمع بحثنا في العاملين على مستوى الوحدة الرئيسية طاهر افروجن تيزي وزو اذ قدر مجتمع البحث الأصلي 250 عامل بمن فيهم عمال الإدارة و الحظيرة ، المخزن العام ،مركز الإتصال و التنسيق ،و اعوان التدخل .

وتم اختيار أداة الدراسة في نسختها الأصلية من خلال دراسة استطلاعية لعينة 30 عون من جنس الذكور فقط العاملين في مهمات التدخل وتم اختيار 100 عون من أصل 250 بطريقة عشوائية وبسيطة و التي تم استثنائها من الدراسة الأصلية بغية معرفة خصائصه السيكومترية من ثبات وصدق وما يتميز به في ضوء بعض المؤثرات الصدق و الثبات.

وجاءت خصائص عينة الدراسة كالتالي:

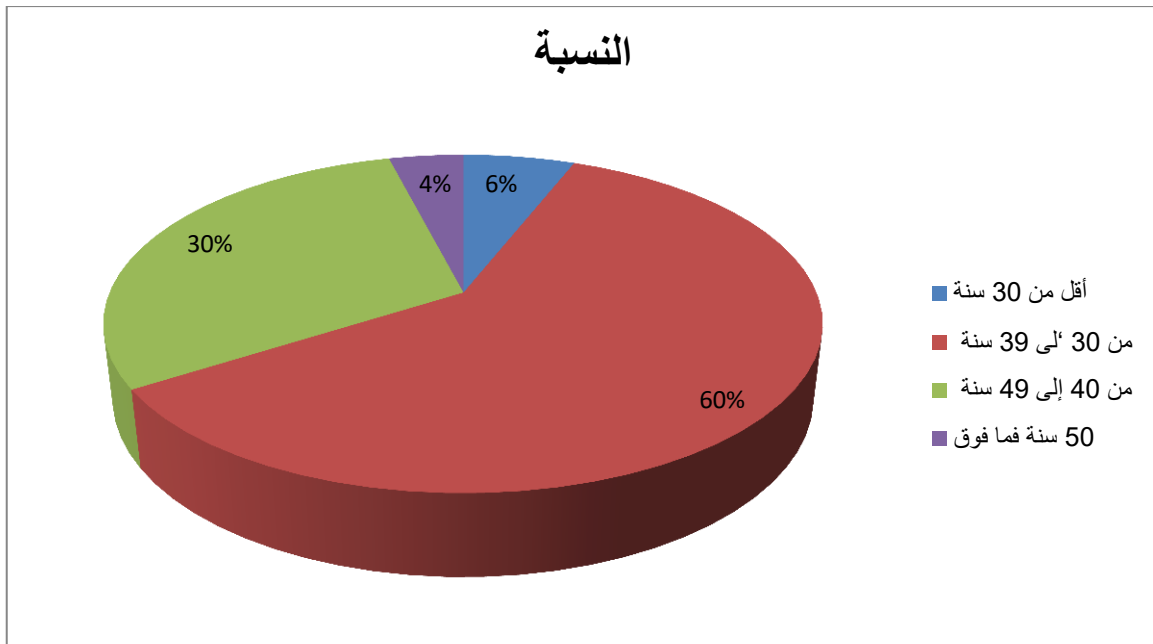
- خصائص افراد العينة حسب السن:

الجدول رقم (01) يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	التوزيع السن
06%	06	أقل من 30 سنة
60%	60	من 30 الى 39 سنة
30%	30	من 40 الى 49 سنة
04%	04	من 50 سنة فما فوق
100%	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (01) الموضح لتوزيع مفردات العينة المبحوثة حسب السن يتضح لنا أن نسبة 06% من مفردات العينة المبحوثة اقل من 30سنة، ثم نجد نسبة اللذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى 39 سنة تقدر بـ 60%، ونسبة الفئة التي تتراوح أعمارهم من 40 سنة إلى 49 سنة تقدر بنسبة 30%، و نجد نسبة اللذين تفوق أعمارهم 50 سنة تقدر بـ 04%.

الشكل رقم (01) يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير السن



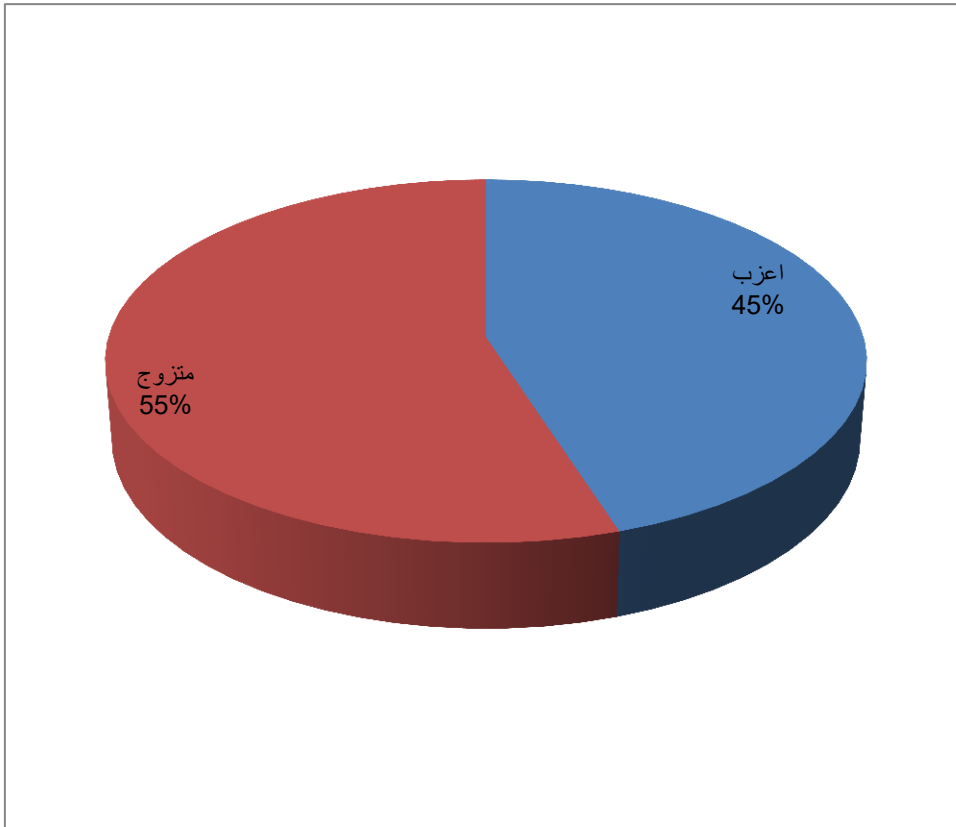
- خصائص أفراد العينة حسب الحالة المدنية:

الجدول رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية

النسبة	التكرار	التوزيع الحالة المدنية
45%	45	أعزب
55%	55	متزوج
100%	100	المجموع

يوضح الجدول رقم (02) المتعلق بالحالة المدنية، أن نسبة 55% من أفراد العينة المبحوثة متزوجين، ونسبة العزاب تقدر بـ 45%.

الشكل رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية



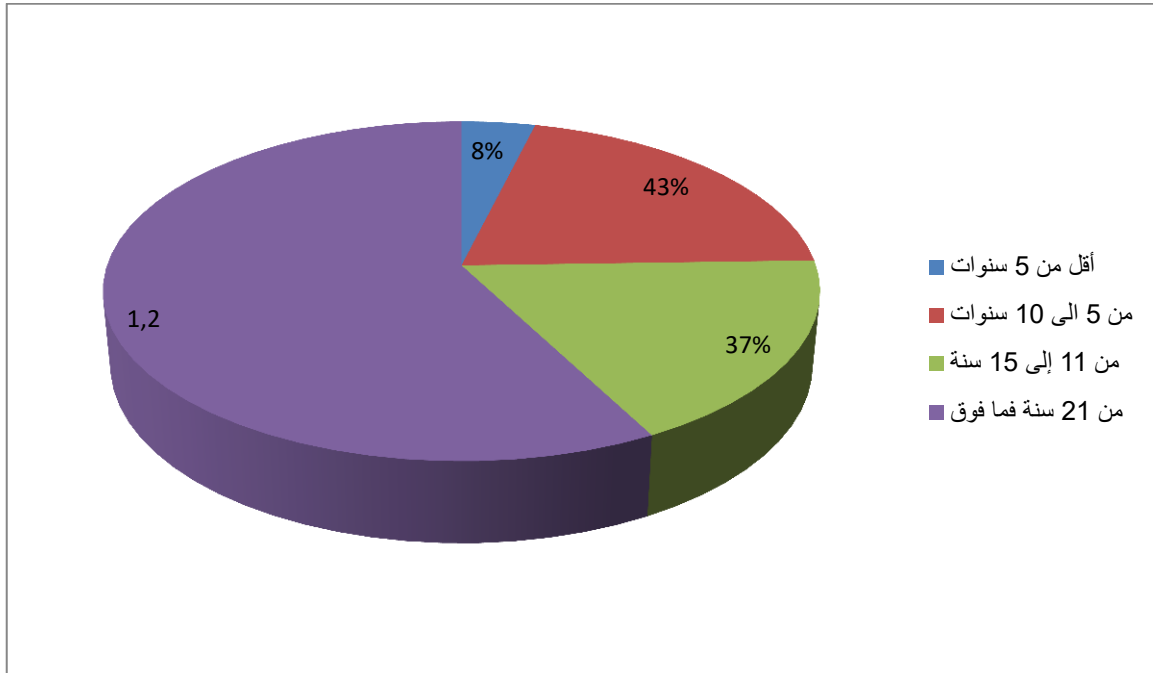
- خصائص افراد العينة حسب لأقدمية:

الجدول رقم (03) يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الأقدمية

النسبة	التكرار	
%08	08	أقل من 05 سنة
%43	43	من 05 إلى 10 سنة
%37	37	من 11 إلى 15 سنة
%12	12	من 21 سنة فما فوق
%100	100	المجموع

تبين الشواهد الإحصائية في الجدول رقم (03) الذي يبين سنوات الأقدمية في العمل، أن نسبة %43 تتراوح خبرتهم المهنية من 05 إلى 10 سنة، كما أن نسبة %37 تتراوح خبرتهم من 11 إلى 15 سنة، في حين أن نسبة %12 تتراوح خبرتهم من 21 سنة فما فوق، أما نسبة %08 لهم خبرة اقل من 5 سنوات.

الشكل رقم (03) يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الأقدمية



## 6- أدوات جمع البيانات:

## 6-1- الملاحظة:

تم استخدام تقنية الملاحظة في البداية عند قيامنا بالدراسة الاستطلاعية والتي ساعدتنا على أخذ تصور أولي عن مكان الدراسة، وهذا 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 البحث خاصة أثناء التنقلات مع العمال ولقد ساعدتنا في الكشف عن الظروف التي يعملون فيها.

اذ لاحظنا خلال تواجدنا في الميدان قمة الانضباط و الحيوية و النشاط الذي يتمتعون بها اعوان الحماية المدنية و ساحت لنا الفرصة ان نتعايش ذلك الجو الرائع الذي يسود داخل الوحدة، حيث بداية مناوبة العمل تكون برفع الوان العلم الوطني بكل روح وطنية و ذلك بعد اجتماع للفرقتين المتناوبتين يتبادلون فيها التعليمات الخاصة بالعمل على مدار 24 ساعة القادمة، بعد رفع و تحية الألوان الوطنية يسمح للفرقة العاملة بارحاً بالانصراف من طرف ضابط المناوبة و يأتي الدور على الفرقة العاملة لذلك اليوم باستدعاء الحضور و الغياب و من ثما تقسيم الأدوار و المهام على الأعوان فمنهم من سيتكلف بسيارة الإسعاف و من هم من سيتكلف بشاحنة الإطفاء او النجدة و هناك من سيتكلف بالنظافة العامة داخل الوحدة.

بعد الاجتماع يشرع كل فرد بتفقد العتاد الذي يعمل به فالسائق يتفقد محرك الشاحنة او سيارة الاسعاف و يختبر جاهزيتها للعمل في احسن الظروف و ان وجد خلل او عطل يتعين عليه ابلاغ رئيس العدد و رئيس الفرقة كذلك ضابط المناوبة .

اما الاعوان فيقومون بدورهم بتفقد معداتهم الخاصة بالوقاية الفردية (خوذة، قفازات، معطف جلدي) و كذا معدات اخرى كالجهاز العازل للتنفس (Appareil de Respiration Isolante)، و معدات الحماية الجماعية كالطوق الامني المستخدم في حوادث المرور مثلا

وجميع المعدات التي لم يبخل علينا اعوان الحماية المدنية بتقديم المعلومات حولها كحقيبة الكترو نجدة و عتاد الحماية من السقوط و ادوات الفك و القطع والسحب والتثبيت وطرق استعمالها بأسلوب احترافي بمراعاة معايير الوقائية و السلامة المهنية، كما ان الأعوان لم يبخلوا علينا بالمعلومات عن عملهم من اجل اثناء بحثنا بما يلزم وعن تصريح عن حوادث العمل لأحد اعوان قائلاً " العمل بذاته يتدخل في حوادث العمل او المرور و غيرها فنسبة كبيرة ان تتعرض انت ايضا لذلك الحادث نظرا للمخاطر التي تحيط بمكان الحادث رغم احترامنا لمعايير السلامة المهنية"

و عن تصريح لعون اخر اثناء تدخلهم في حادث مرور سنة 2014 تعرض احد الزملاء الى حادث عمل اثر انزلاق حافلة لنقل الركاب عطب في الفرامل كادت تؤدي بحياتهم ككل. و لاحظنا مدى اهتمام الأعوان بالهدام و نظافة الزي الرسمي و لابتسامة التي لا تفارق وجوههم م ناهيك عن روح المجموعة و التواصل بين الأفراد الذي يوصف بال ممتاز و انشاء علاقات تعاونية اخوية ،اين برزت تبادل الخبرات بين الأعوان فاكل ينصت و الكل يقدم النصيحة رغم تباين المستوى الدراسي و الاقدمية بينهم فالكل يشارك في تامين جو توعي و تثقيفي و في بعض الأحيان ترفيهي فيما بينهم .

اما عند دخولنا للنادي الخاص بالأعوان ظهرت لنا لافتات و اعلانات خاصة بوضعيات العمل و قواعد السلامة المهنية و كذا صور لبعض الأعوان الذين استشهدوا اثناء تاديتهم لمهامهم النبيلة .

## 6-2-المقابلة:

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

ويعرفها محمد داودي و بوفاتح بأنها مواجهة مباشرة بين الباحث و المبحوث و الغرض منها جمع بيانات محددة حول فرد أو مجموعة لاستخدامها للأغراض البحث العلمي وتسمى تقنية بحث (محمد 2007، ص 122).

و خلال دراستنا بعد اخذ الموافقة من طرف رئيس الوحدة النقيب ب. ا و المكلف بالإعلام على مستوى مديرية الحماية المدنية النقيب ك.ب لولاية تيزي وزو تشرفنا بمقابلة كل منهما و السماح لنا بأخذ معلومات من عندهم ، اذ جرت المقابلات في اجواء جد ممتازة رغم انشغلاتهم و عليه كانت المقابلات كما يلي :

#### المقابلة الاولى: مع رئيس الوحدة النقيب ب. ا

- حضرة النقيب " ماهي اجراءات السلامة المهنية المتبعة اثناء تدخلاتكم اليومية؟ "
- الرئيس " العون مكلف بحماية نفسه في الدرجة الاولى و ذلك لاستعماله لمعداته الفردية اولا في الدرجة الثانية زملائه و فرقة التي يعمل معهم و ياتي الدور على حماية الضحية و مكان وقوع الحادث بمختلف الوسائل المسخرة لذلك".
- سيدي "هل الاعوان يحترمون اجراءات السلامة المهنية؟"
- الرئيس " بالطبع فهم ملزمون بذلك و حتى القانون الخاص بسلك الاعوان يعاقب المخالفين لهذه التدابير و كذلك ازاء الضمان الاجتماعي فهذه الخيرة لا تعوض و لا الفراد الذين لم يحترموا المعايير".

- حضرة النقيب "هل تعرض اعوانك لحوادث العمل و ماهي الأسباب وراء ذلك؟"

الرئيس يرد "نعم و كيف لا و طبيعة العمل تتدخل في الحوادث لحماية المواطن و تقديم الإسعاف و المساعدة له فالاعوان عرضة لأخطار، اما عن الاسباب فهي عديدة تأتي الظروف الفيزيائية في المنصب الأول مثل الحرارة المرتفعة ، نقص الاضاءة في التدخلات الليلية ، الكوارث الطبيعية ففي صيف 2021 النيران اتت على الأخضر و اليابس و صعوبة تضاريس منطقة القبائل التي كلها تقريبا جبلية هي بدورها سببت الكثير من الحوادث

لأعواننا مثل الحروق الاختناقات التورمات ، كسور و جروح كما توجد امور كثيرة خارجة عن السيطرة" .

**المقابلة الثانية :** المكلف بالاعلام و الاتصال على مستوى مديرية الحماية المدنية لولاية

تيزي وزو النقيب ك.ب

- حضرة النقيب "ماهي برامج التوعوية المقدمة لفائدة الأعوان التي تتخل في مختلف الحوادث؟".

- النقيب " اصلا العون مكون في تربصه على اجراءات الوقاية و الحماية الفردية و الجماعية كما ان مديريتنا تسعى جاهدة على تذكير على الزامية تطبيق إجراءات و ذلك من خلال دروس تكوينية و كذا عبر ملصقات ارشادية " .

- ما هي الإجراءات التي تتبعونها بعد تعرض افرادكم لحادث عمل؟"

- جواب النقيب كان "اولا نتكفل به اولا و نسهر على رعايته و تسخير له كل الوسائل الازمة لذلك ثم نقوم بتقييم الحادث مع الجهات الوصية الضمان الاجتماعي من اجل التعويض و رد الاعتبار له " .

- ما هي الآثار الناجمة عند تعرض احد الأفراد لحادث عمل؟"

- النقيب يرد" سماع كلمة حادث معنويا يؤثر في نفسية العون اذ يتاثر الجميع و تنقص نوعا دافعية الانجاز لدى بعض الافراد ناهيك ما يترتب عنه من خسائر مادية من اتلاف للوسائل و كذلك الجو المحزن الذي يتسلط في بيئة العمل هذه اذن حوادث العمل تؤثر على مستويات مختلفة الفردي ،الاجتماعي ،الاقتصادي"

### 6-3-الاستبيان :

يعتبر من أكثر وسائل البحث العلمي استخداما، ويتم استغلاله في جمع اكبر عدد ممكن

من البيانات التي تخص الأفراد ويعبر عن آرائهم وشعورهم حول موضوع الدراسة.

### تصميم الاستبيان:

تم تصميم الاستبيان بناء على ما اطلعنا عليه من دراسات حول السلامة المهنية وحوادث العمل ككل، وإلى ما لاحظناه على مستوى الوحدة الرئيسية للحملية المدنية طاهر ايفروجن لولاية تيزي وزو إضافة إلى ما قمنا به من مقابلات مع أفراد يزاولون مهامهم في هذه الوحدة، حيث راعينا في تصميم الاستبيان الحالي ما يلي:

- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها ثلاث مستويات للإجابة، تتدرج من الإيجابي الكلي إلى السلبي الكلي، ويطلب من المستجوب اختيار إمكانية واحدة منها فقط، مع العلم أن بعضها مركب ويحتوي على أسئلة فرعية لكن يطلب منه اختيار إمكانية واحدة لكل سؤال فرعي؛ وقد تم اللجوء إلى الأسئلة المغلقة ل:

- التغلب على مشكل التعبير اللغوي لدى المستجوب.

- أنها لا تستغرق وقتا طويلا في الإجابة.

- أنها لا تحتاج وقتا طويلا للتحليل.

وكان الاستبيان في شكله النهائي كما يلي:

- الديباجة الخاصة بالتعريف بمن نحن، وما نقوم به، وما المطلوب من المفحوص القيام به وكيف.

- أسئلة تتعلق ببيانات الفرد ذاته، السن، المستوى الدراسي، سنوات الخبرة في العمل

الحالي، البنود من (1) إلى (3).

- أسئلة تتعلق بالسلامة المهنية رقم من البند (4) إلى البند (26).

- أسئلة تتعلق بحوادث العمل من البند (27) إلى البند (45) (الملحق رقم 01).

الهدف الظاهري للاستبيان:

لقد قمنا بعرض هذا الأخير في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم 05، تم اختيارهم من أساتذة التخصص ( الملحق رقم 02)، للتأكد من صدق أداة الدراسة، إذ طلب منهم إبداء آرائهم حول: وضوح عبارات الاستبيان، ملائمة العبارات للمحاور التي تنتمي إليها وأهمية العبارات لقياس ما وضعت من أجل قياسه، بالإضافة إلى إدخال أي تعديلات على صياغة تلك العبارات، أو بالإضافة إليها، أو أية ملاحظات يمكن أن تسهم في تطوير أداة الدراسة، وفي ضوء التوجيهات التي أبدوها قمنا بإجراء التعديلات التي أشاروا إليها، وعليه يمكننا اعتبار أنه صادق ظاهريا. اما تعديل بنود المقاييس فقد كان كالتالي:

جدول (04) يوضح تعديلات بنود مقياس السلامة المهنية:

البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تضع مديريتكم برامج سلامة مهنية موضوعة من طرف الادارة التي تعمل فيها</li> <li>• تدرس منظمتكم لمخاطر العمل المحيطة بأجواء العمل اثناء التدخلات</li> <li>• يوجد تبادل للأدوار الادارة فيما يخص تطبيق برامج السلامة المهنية</li> <li>• توفر ادارة الوحدة التي تعمل فيها المعدات اللازمة لتطبيق السلامة المهنية</li> <li>• توجد تبادل في النصيحة في مجال السلامة المهنية بين الأعوان الاكثر و الأقل خبرة</li> <li>• في الوحدة يوجد كفاءات تستطيع أن تعمل على إدارة التطوير أنظمة السلامة المهنية</li> <li>• التدريب على طرق أو إجراءات السلامة المهنية عن طريق المحاضرات</li> <li>• التدريب على إجراءات السلامة عن طريق الملصقات</li> <li>• السبب الأكثر شيوعا في الإصابات هو إهمال وتماثل الأعوان عن اجراءات السلامة المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتع وحدثكم برامج سلامة مهنية موضوعة من طرف الادارة التي تعمل فيها</li> <li>• هناك تقييم لمخاطر العمل المحيطة بأجواء العمل اثناء التدخلات</li> <li>• يوجد تعاون بيني و بين الادارة فيما يخص تطبيق برامج السلامة المهنية</li> <li>• توفر ادارة الوحدة التي تعمل فيها الامكانيات اللازمة لتطبيق السلامة المهنية</li> <li>• توجد تبادل معرفي في مجال السلامة المهنية بين الأعوان الاكثر و الأقل خبرة</li> <li>• في الوحدة يوجد كفاءات تستطيع أن تعمل على إدارة التطوير أنظمة السلامة المهنية</li> <li>• التدريب على طرق أو إجراءات السلامة المهنية عن طريق المحاضرات</li> <li>• التدريب على إجراءات السلامة عن طريق الملصقات</li> <li>• السبب الأكثر شيوعا في الإصابات لا مبالة</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• السبب الأكثر شيوعاً في الإصابات والحوادث هو قلة المعرفة بإجراءات السلامة المهنية</li> <li>• هناك شراكة كالعاملين في الندوات والملتقيات الوطنية أو الدولية المتعلقة بالسلامة المهنية</li> <li>• هناك أنظمة إنذار داخل محيط الوحدة</li> <li>• توجد عيادة لتقديم الإسعافات الأولية في وحدتكم</li> <li>• التعاون بين الأعوان في تطبيق وسائل السلامة المهنية</li> <li>• يوجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الفردية</li> <li>• يوجد قوانين إلزامية لاستخدام المعادات الوقائية الجماعية خلال التدخلات</li> <li>• وسائل الوقاية الجماعية فعالة أثناء التدخلات</li> <li>• تفرض المؤسسة عقوبات صارمة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية</li> <li>• تسهر المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة و السلامة المهنية</li> <li>• تقوم المديرية بشكل دوري بالفحوصات الطبية الجسمانية والنفسية للأعوان</li> <li>• معدات الوقاية الفردية (معطف خوذة قفاز أحذية) متوفرة في كل وقت وحسب مقاسات مناسبة للأعوان</li> <li>• حملات التوعوية والإعلامية حول سلامة المهنية تراجع بشكل دوري</li> <li>• الأعوان الأكثر خبرة في و حدتكم هم الأكثر مراعاة للسلامة المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الأعوان عن اجراءات السلامة المهنية</li> <li>• السبب الأكثر شيوعاً في الإصابات والحوادث هو جهل بإجراءات السلامة المهنية</li> <li>• هناك شراكة كالعاملين في الندوات والملتقيات الوطنية أو الدولية المتعلقة بالسلامة المهنية</li> <li>• هناك أنظمة إنذار داخل محيط الوحدة</li> <li>• توجد عيادة لتقديم الإسعافات الأولية في وحدتكم</li> <li>• المساعدة بين الأعوان في تطبيق وسائل السلامة المهنية</li> <li>• يوجد قوانين عقابية لاستخدام معدات الوقاية الفردية</li> <li>• يوجد قوانين عقابية لاستخدام المعادات الوقائية الجماعية خلال التدخلات</li> <li>• وسائل الوقاية الجماعية فعالة أثناء التدخلات</li> <li>• تفرض المؤسسة عقوبات صارمة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية</li> <li>• تقوم المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة و السلامة المهنية</li> <li>• تقوم المديرية بشكل دوري بالفحوصات الطبية الجسمانية والنفسية للأعوان</li> <li>• معدات الوقاية الفردية (معطف خوذة قفاز أحذية) متوفرة في كل وقت وحسب مقاسات مناسبة للأعوان</li> <li>• حملات التوعوية والإعلامية حول سلامة المهنية تراجع بشكل دوري</li> <li>• الأعوان الذين يمتلكون خبرة أكثر في و حدتكم هم الأكثر مراعاة للسلامة المهنية</li> </ul>
---	--

جدول (05) يوضح تعديلات بنود مقياس حوادث العمل:

البند بعد التعديل	البند قبل التعديل
•منصبي كعون تدخل يشكل خطورة على صحي وسلامي أثناء تأدية المهام	• عملي كعون تدخل يشكل خطورة على صحي وسلامي أثناء تأدية المهام
•كثرة حوادث العمل يرجع إلى نقص التدريب	• كلما كثرت حوادث العمل يرجع إلى نقص التدريب
• الظروف الفيزيائية كالحرارة هو الضوء والضوضاء تكون سببا لوقوع حوادث العمل	• الظروف الطبيعية كالحرارة هو الضوء والضوضاء تكون سببا لوقوع حوادث العمل
• يمكنني أن أتجنب وقوع الحوادث أو أتنبأ حدوثها	• يمكنني أن أتجنب وقوع الحوادث أو أتنبأ حدوثها
•التسرع والثقة الزائدة تؤدي إلى وقوع حوادث العمل	•التسرع والثقة الزائدة تؤدي إلى وقوع حوادث العمل
•قلة الخبرة في الميدان والغرور سبب كفيل لحدوث الحوادث العمل	• الأعران الأقل خبرة في الميدان والغرور سبب كفيل لحدوث الحوادث العمل
•نقص التركيز وشرود الذهن من أسباب وقوع حوادث العمل	•نقص التركيز وشرود الذهن تسبب وقوع حوادث العمل
• عدم تمكن من استعمال واستخدام معدات التدخل بشكل صحيح يؤدي لوقوع عودة العمل	• عدم تمكن من استعمال واستخدام معدات التدخل بشكل صحيح يؤدي لوقوع عودة العمل
•عدم اتخاذ وضعيات صحيحة أثناء التدخل يسبب حوادث عمل	•عدم اتخاذ وضعيات صحيحة أثناء التدخل يسبب حوادث عمل
• قلة الخبرة و التجربة في الميدان والغرور والانفعالات السلبية تؤدي إلى وقوع حوادث العمل	• قلة الخبرة و التجربة في الميدان والغرور والانفعالات السلبية تؤدي إلى وقوع حوادث العمل
•انا تأثر لوقوع حادث عمل لي أو لأحد زملائي	• انا تأثر لوقوع حادث عمل لي أو لأحد زملائي
•انعدام رغبتي في العمل يؤدي إلى وقوع حوادث العمل	•انا لا رغبة لي في العمل يؤدي بي إلى وقوع في حوادث العمل
• قلة فترات الراحة تدفعني إلى وقوع في حوادث العمل	• عدم راحتي تدفعني إلى وقوع في حوادث العمل
• لا مبالاتي بالأخطار يؤدي إلى حوادث العمل	• جهلي بالأخطار يؤدي إلى حوادث العمل
• تؤدي اللامبالاة قواعد السلامة و الوقاية الفردية و الجماعية الى وقوع الحوادث اثناء التدخلات	• تؤدي عدم معرفتي لقواعد السلامة و الوقاية الفردية و الجماعية الى وقوع الحوادث اثناء التدخلات
•نقص الاتصال والتنسيق بين الأعوان أثناء التدخل يؤدي بهم إلى وقوع حوادث العمل	•نقص الاتصال والتنسيق بين الأعوان أثناء التدخل يؤدي بهم إلى وقوع حوادث العمل
• المراقبة التكنولوجية لأماكن العمل يساعدني في تفادي حوادث العمل	•المراقبة التكنولوجية لأماكن العمل يساعدني في تفادي حوادث العمل
•التطور التكنولوجي الذي تشهده المنظمة ساهم في التقليل من الوقوع في حوادث العمل	•التطور التكنولوجي الذي تشهده المنظمة ساهم في التقليل من الوقوع في حوادث العمل

<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحليل حوادث العمل ومناقشتها ما أعضاء الفريق يساهم في تجنب الأخطاء مسبقا هل في ذلك تفادي حوادث العمل</li> <li>• يسهر كل من المسؤولين والمنظمة على تفادي حوادث العمل وذلك بتطبيق برامج سلامة المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقييم حوادث العمل ومناقشتها ما أعضاء الفريق يساهم في تجنب الأخطاء مسبقا هل في ذلك تفادي حوادث العمل</li> <li>• يسهر كل من المسؤولين والمنظمة على تفادي حوادث العمل وذلك بتطبيق برامج سلامة المهنية</li> </ul>
--	--

### الخصائص السيكومترية لاستبيان الدراسة:

أ-الصدق:

#### الجدول رقم (06) يوضح الصدق البنائي للاستبانة.

البيان	معامل الارتباط	القيمة (Sig)
السلامة المهنية	0.988**	0.000
حوادث العمل	0.637**	0.000

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن معاملات ارتباط محاور الاستبيان كلها مرتفعة، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وبالتالي فهي تتمتع بدرجة عالية جدا من الصدق.

ب-الثبات:

#### الجدول رقم (07) يوضح قيم ألفا كرونباخ للاستبانة

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الاستبانة ككل
0.938	42	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ بلغ القيمة 0.938، وتدل هذه النتائج على ثبات الاستبيان.

## 7- الأساليب الإحصائية المستعملة:

تم الاعتماد في دراستنا على الأساليب الإحصائية التالية:

قمنا بحساب النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، ا اختباري  $T_{test} - f \text{ sig}$  معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، الصدق البنائي، وللتحقق من مختلف الفرضيات وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي المعروف باسم الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، الإخراج 21.

## خلاصة الفصل

تكمن أهمية هذا الفصل في كونه لب وجوهر البحث العلمي إذا لا يمكن لأي دراسة علمية في أي مجال أن تخلو من خطوات منهجية تسير للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية، والتي من خلالها نستطيع التأكيد من صحة الفرضيات التي افترضناها سابقا حيث تم عرض الإطار المنهجي في هذا الفصل من خلال الدراسة الاستطلاعية من ثم التطرق إلى المنهج المتبع ألا وهو المنهج الوصفي إضافة إلى ميدان ومجمع الدراسة إضافة إلى التعرض خصائص عينة البث.

من ثم تأتي المرحلة الأخيرة وهي مرحلة عرض وتحليل النتائج ومناقشتها وهذا ماسنتطرق إليه في الفصل الموالي.

## الفصل الخامس

### تحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

#### تمهيد

1- عرض و تحليل نتائج الدراسة

2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

3- استنتاج عام و اقتراحات

تمهيد :

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، سوف نقوم في هذا الفصل بعرض النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا وذلك بعد والتفسير ومناقشة كل البيانات التي حصد حصلنا عليها بعد تطبيق استبيان السلامة المهنية وحوادث العمل لنختم دراستنا باستنتاج عام مرفق بالتوصيات والاقتراحات.

### 1- عرض و تحليل نتائج الدراسة:

#### 1-1- عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى:

من اجل معرفة العلاقة بين السلامة المهنية و حوادث العمل قمنا باستعمال معامل الارتباط بيرسون.

#### الجدول رقم (08) يوضح نتائج اختبار الفرضية الاولى

القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	معامل إرتباط بيرسون	متغيرات الفرضية	حجم العينة
دالة احصائيا	0.01	0.000	-0.543**	السلامة المهنية	100
				حوادث العمل	

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن معامل ارتباط بيرسون بلغت قيمته  $-0.543^{**}$ ، في حين أن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة

0.01، وبالتالي توجد علاقة سلبية بين السلامة المهنية وحوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية.

الفرضية التي مفادها انه توجد علاقة بين السلامة المهنية وحوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية لم تتحقق كون مديرية الحماية المدنية تعطي اهمية بالغة لمجال السلامة المهنية لأعوانها فالعون ملزم بالوقاية الفردية و الجماعية و بالأخص اثناء التدخلات كما ان المديرية توفر كل الظروف و الامكانيات اللازمة لتوفير السلامة المهنية و كذا وضعت قوانين صارمة تعاقب كل من يخلف او يستهزئ في تطبيق قواعد السلامة المهنة.

### 1-2- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية:

#### الجدول رقم (09) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية

المستوى الدراسي	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	قيمة SIG	ستوى الدلالة
متوسط	25	55.32	13.71	1.319	0.272	0:05
ثانوي	55	56.23	13.96			
جامعي	20	61.00	5.02			
المجموع	100	56.96	12.69			

يتبين من خلال الجدول رقم(09) أن القيمة الاحتمالية sig والتي تساوي (0.736) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه لا توجد فروق ذات دالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية التي تعزى للمستوى الدراسي.

وبالتالي الفرضية التي مفادها لتوجد فروق ذات دالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية التي تعزى للمستوى الدراسي لم تتحقق لأن اجراءات

وقواعد السلامة المهنية لا تتطلب مستوى دراسي بل تتطلب تركيز و انتباه عال اثناء التدخلات .

### 1-3- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة

المستوى	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف	قيمة F	قيمة SIG
اقل 5 سنوات	8	37.62	4.17	2.474	0.066
من 5 الى 9 سنوات	43	41.27	3.16		
من 10 الى 14 سنة	37	41.00	3.62		
من 15 سنة فما فوق	12	40.25	4.47		
المجموع	100	40.76	3.66		

تبين من خلال الجدول أن القيمة الاحتمالية sig والتي تساوي (0.066) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما السلامة المهنية تبعا للخبرة المهنية لدى اعوان الحماية المدنية .

و عليه فان الفرضية التي مفادها توجد فروق ذات دالة احصائيا فيما يخص السلامة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية التي تعزى للخبرة المهنية لم تتحقق لأن رغم تباين و اختلاف عدد سنوات الخبرة بين صفوف الأعوان كان عامل ايجابي نظرا لاتصال و التناسق الموجود بين الأكثر اقدمية و اللاقل اقدمية ينتج عنه تبادل الخبرات و التوصيات .

## 2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

## 2-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

النتائج التي توصلنا إليها ومن الجدول رقم تبين أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين السلامة المهنية وحوادث العمل إذ اتضح من خلال النتائج المتوصل إليها واعتماداً على معامل الارتباط بيرسون والمقدر ب  $-0.543^{**}$ ، حيث أن مستوى الدلالة تساوي 0.000، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0.01، فإن الفرضية التي تنص على وجود علاقة بين السلامة المهنية وحوادث العمل تحققت.

وتفسر نتائج هذه الفرضية ان الحماية المدنية و مديريتها تسهر على تطبيق برامج السلامة المهنية عبر وحداتها المختلفة في محيطها و كذلك خارج المنظمة في مواقع التدخلات لأعوانها عبر التدريب و التكوين و كذلك المواطنين عبر حملات التوعية و التحسيس

اما وقوع حوادث العمل رغم مراعاة أعوان الحماية المدنية لبرامج السلامة المهنية وصارمة تطبيقها كما أن هنالك قوانين ردية ومعاقبة الأعوان المخالفين لقواعد السلامة المهنية إذ يرجح وقوع الحوادث إلى أسباب عديدة فكون طبيعة العمل محفوف بالمخاطر وكون صفوف أعوان الحماية المدنية هي الجبهة الأولى في مواجهة الأخطار مثل النيران و حوادث المرور و الكوارث الطبيعية هذا ما يعرضها للحوادث كما أن طبيعة العمل تتطلب السرعة في التدخل مما يصعب التحكم أحيانا في بعض الصعوبات التي يواجهونها أثناء تأديتهم للتدخلات اليومية المختلفة كما نجد هناك ضغوطات أو إرغامات في التدخلات و الظروف الفيزيكية كالحرارة و الرطوبة الرياح و حتى العنصر البشري مثل فضول الناسو تجمعهم حول موقع الحادثة كل هذه الظروف تساهم بشكل كبير في وقوع الأعوان في أخطاء التي تتجم عنها حوادث عمل وناهيك عن بعض المعدات للوقاية التي لا تتماشى مقاساتها مع الأفراد العاملين وكذا جودة وصلابة هذه الأخيرة .

ونجد أيضا وسائل التدخل من الشاحنات وسيارات الإسعاف التي بها أعطاب ميكانيكية أو صعوبة التحكم فيها و خاصة في الاضطرابات الجوية كالأمطار الغزيرة و الصقيع وكلها عوامل تساهم وقوع الأعوان في حوادث عمل.

وتتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة قويدر (2009)، والتي توصلت إلى أن التدريب الخاص ب مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، كما أن وضع أساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من الإصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية.

وتتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة بخته هدار (2012) والتي توصلت إلى أن إدارة الصحة والسلامة المهنية تعمل على المحافظة على العاملين وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع إنتاجية العاملين.

كما تتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة أميمة صقر الماضي (2007) التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنظمة فعالية إجراءات السلامة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

## 2-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها من خلال الجدول رقم (07) تبين أنه لا توجد فروق بين السلامة المهنية والمستوى الدراسي لدى أعوان الحماية المدنية، حيث أفرزت النتائج أن القيمة الاحتمالية التي تساوي 0.0736 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 فبالتالي الفرضية التي مفادها وجود علاقة بين السلامة المهنية ومتغير المستوى الدراسي لدى أعوان الحماية المدنية لم تتحقق.

وتفسر نتائج هذه الفرضية على أن المستوى الدراسي كون أغلب الأعوان من مستوى دراسي ثانوي وهو مستوى لا بأس به وأن الالتحاق بصفوف الحماية المدنية في رتبة عون يتطلب مستوى ثانوي ولا يتطلب مستوى عالي أو شهادات عليا كما أن برامج السلامة المهني لديها عبارة عن مجموعة من الإجراءات الفردية والجماعية مدربين عليها اثناء التبرص والتكوين و كما نجد توصيات على شكل صور اعلامية توجيهية جد مبسطة و مفهومة لا تتطلب وجود مستوى تعليمي عال.

كمثل ارتداء المعطف الجلدي والخوذة والقفازات أثنى التدخل في إطفاء النيران او ارتداء الكمامات والقفازات الجراحية أثناء إسعاف الضحايا في سيارات الإسعاف إثر وقوعهم في حوادث أو كوارث طبيعية.

معرفة طرق وتقنيات الرفع ونقل الضحايا وإسعافها دون إلحاق العون الضرر لنفسه أو اثناء إستعمال معدات التدخل.

و كذلك طبيعة العمل لا تتطلب مستوى لغوي من اجل التواصل بين افراد الحماية المدنية اثناء القيام باعمالهم.

• و تتفق دراستنا مع دراسة دراسة ديف خدودة بعنوان الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث عمل المؤسسات الصناعية الجزائرية التي ابرزت نتائجها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية دلالة إحصائية بين مختلف البنود وفق المحور المتعلق بحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة. ذلك أن النشاطات الممارسة على مستوى المناصب. الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث ممارسات و كذا دراسة كيسي، بعنوان العوامل المؤثرة في حوادث العمل دراسة ميدانية في المنشآت العامة. لصناعة الزجاج والسيراميك. رسالة ماجستير الجامعة المستنصرية هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة في

حوادث العمل من جهة نظر الأفراد الذين وقعت لهم حوادث العمل أدت إلى إصابتهم والذين لا يزالون مستمرين في عملهم فصنفت العوامل المؤثرة في حوادث عمل إلى أربع مجموعات رئيسية:

- المجموعة الأولى تضم العوامل المتعلقة بالخصائص الفردية
- المجموعة الثانية التي تتضمن العوامل التنظيمية
- المجموعة الثالثة تناولت العوامل المتعلقة ببيئة العمل الفيزيائية
- المجموعة الرابعة تضمنت العوامل الميكانيكية أو التكنولوجية.

بعد تحليل هذه الدراسة تبين عدم وجود علاقة مباشرة بينها وبين. موضوع البحث حيث أنها تخصصت في العوامل المؤثرة في حوادث عامل، بينما هذا البحث تطرق لموضوع الإصابات بشكل غير متفصل لي.(رسالة ماجستير ) .

### 2-3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها من خلال الجدول رقم(08) تبين أنه لا توجد فروق بين السلامة المهنية ومتغير الخبرة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية حيث أظهرت النتائج أن القيمة الاحتمالية سيغ والتي تساوي 0.066 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وعليه فإن الفرضية لم تتحقق، ولا توجد علاقة بين السلامة المهنية والخبرة المهنية لدى اعوان الحماية المدنية.

ويفسر ذلك إلى أن الخبرة المهنية لدى اعوان الحماية المدنية تتجلى في المعرفة الواسعة للميدان و طرق التعامل مع التدخلات اليومية التي يقوم بها الأعوان كون هذه الأخيرة لا تتشابه وتختلف من تدخل إلى آخر مما يتطلب اتخاذ خطط وسبل مختلفة تتماشى مع الوضعيات الراهنة والمستعجلة وهذا لأن اختلاف التدخلات وخاصة في بعض الأحيان في حالات كإطفاء النيران في التضاريس و المختلفة و تغيرات الطقس كاتجاه الرياح وسرعته

كلها أمور تصعب مهمات أعوان الحماية المدنية وتجعلها أكثر خطورة مما يعرضهم أكثر لوقوع حوادث العمل رغم مراعاتهم للظروف السلامة المهنية .

كما ان دراستنا تتفق مع الدراسة السابقة **ماكس فيبر** الظروف الإنسانية والتنظيمية الفيزيائية وعلاقتها بالحوادث المهنية وهي. وقامت بدراسة الظروف الفيزيائية والعلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين وعلاقتها بحوادث العمل، وقد توصل إلى أن هذه المتغيرات تلعب دورا هاما في خلق الإجراءات الأمنية والسلمية لأداء الأعمال خاصة المرتبطة بالآلات والمعدات المستعملة في المنظمات الصناعية أبرز في هذه الدراسة في مدى اهتمام الكبير بحوادث العمل. أدى أولى اهتمامه بالظروف الفيزيائية الغير ملائمة والتي تعد السبب الرئيسي للوقوع في هذه الأخطار. والحوادث إلى أنها تعددت الى متغيرات، والتي من شأنها الوقوع في الحوادث، فعامل السن والخبرة حدة البصر، العوامل النفسية، وغيرها. وهناك دراسة اخرى تتفق مع دراستنا و هي دراسة **(ستيف، 1991)** إنجلترا، تحت عنوان "الإصابات واحتلال الصحة في الصناعة الكيميائية" والهدف منها دراسة حالة العمال الذين تعرضوا إلى إصابات في معامل الصناعات الكيميائية في إنجلترا. وتمثلت نتائجها أن غالبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين من خلال ارتكابهم للأخطاء في التشغيل، أو مراحل العمل ونتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة، والسلامة المهنية، وهذا الأمر يجعل من أي تدابير متعلقة بمكان العمل غير ذات قيمة لأن الحوادث ترتبط بالعوامل الشخصية. **(زكي بدوي، 1975، ص18)**.

## 3- استنتاج عام:

يعد موضوع السلامة المهنية و حوادث العمل اكثر المواضيع التي يسعى الباحثون الى البحث فيها بهدف التعرف اكثر عليها من اجل انشاء برامج و اجراءات سلامة اكثر امانا والتعرف على اسباب و عوامل وقوع حوادث العمل ومن خلال دراستنا هذه حاولنا في البحث عن علاقة السلامة المهنية بحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو الوحدة الرئيسية افروجن طاهر كون مهنة الحماية المدنية هي اكثر المهن عرضة للأخطار و الكوارث الطبيعية و في حد ذاتها اول الصفوف التي تتدخل في حوادث العمل من اجل حماية الافراد و الحيوانات و الممتلكات و ذلك بكل عزم و ارادة وتقاني و هدفهم مهمتهم النبيلة . و عليه اتت دراستنا بالبحث عن علاقة السلامة المهنية بحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو على مستوى وحدة طاهر افروجن اين اختارت عينة 30 عون بطريقة قصدية منقسمة على الأفواج الثلاثة ( أ، ب، ج ) للمناوبة حسب طريقة عمل اعوان الحماية المدنية لضمان خدماتهم 24\_24 و 7\_7 كدراسة استطلاعية ضمنن منهجية الدراسات و الأبحاث العلمية اما من ناحية الدراسة الأساسية فقد استعنا بعينة قدرت ب 100 عون تمت ايضا بطريقة قصدية موزعة على الأفواج الثلاثة للتدخل وجنس الذكور فقط .

وبعد توزيع الاستبيانات و جمع بعض الآراء و التصريحات لبعض الأعوان ومبادلات لأطراف الحديث ، و جمع البيانات التي قمنا بمعالجتها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات، و كذا عرضها وتفسيرها ومناقشتها على ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة توصلنا إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة سلبية ذات دلالة احصائية بين السلامة المهنية و حوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية يعزى لمتغير المستوى الدراسي لدى اعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص السلامة المهنية يعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى اعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو.

وفي الأخير نستخلص ان السلامة المهنية لها علاقة بحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية لولاية تيزي وزو و ان الحوادث و الإصابات التي يتعرض لها الأعوان اثناء تأدية مهامهم راجعة الى عوامل و ظروف خارجة عن نطاق السيطرة و لا يمكن التحكم فيها

## اقتراحات:

بعد قيامنا بدراستنا الميدانية واطلاعنا للميدان ومن خلال المعلومات التي جمعناها في الدراسة عن طريق الاستبيان والمقابلات والملاحظات المباشرة والغير مباشرة وفي إطار تحسين جودة العمل ووقاية أفراد الحماية المدنية من حوادث العمل أو تقليلها ولو جزئياً اقترحنا بعض اجراءات التي نأمل أن تساهم في تحسين ظروف العمل وكذلك حماية الأفراد والمؤسسات والمجتمع والاقتصاد وغيرها، فعليه اقترحنا الإجراءات التالية:

- إنشاء برامج توعوية أكثر فعالية وأكثر تماشياً مع التقدم التكنولوجي وذلك عبر الدورات التعليمية والتدريبية.
- تقديم معدات وقاية ذات جودة عالمية تتماشى مع معايير السلامة المهنية المعمول بها دولياً.
- الرعاية الطبية والمعنوية للأفراد المصابين بحوادث العمل.
- القيام بفحص دوري لكل من وسائل العمل كسيارات الإسعاف والشاحنات وإصلاح أعطابها في الوقت المناسب.
- مواكبة العصر عبر تقنيات جديدة و متطورة في مجالات التدخل اليومي لأفراد الحماية المدنية.
- تقديم الدعم المعنوي للأفراد الذين عايشوا أحداث وقعت لزملائهم أثناء العمل وخاصة من الناحية النفسية.
- توفير وسائل الراحة والاسترخاء وخاصة لأعوان التدخل نظراً للعمل المنهك والمتعب الذي يقومون به للتغطية دوام العمل 24 ساعة / 24 ساعة.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### باللغة العربية:

1. احمد الهنداوي.(1994). سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع ومقترحات التطوير. عدد 82. مجلة الإدارة العامة. معهد الإدارة العامة .
2. أحمد بن عبد الله الشامخ.(2007). مدى فعالية أنظمة السلامة بكلية الملك فهد الأمنية لحد من حوادث الحريق. رسالة ماجستير. جامعة نايف الرياض.ص136
3. أحمد زكي حلمي.(2007). الصحة المهنية. (ط1). دار الفجر لنشر وتوزيع. القاهرة
4. أمل بكري وآخرون.(2002). الصحة والسلامة المهنية العامة.(ط3). دار الفكر الأردن.
5. أمل بكري. ريتا حمارنه.(2009).الصحة والسلامة العامة.(ط5).دار الفكر عمان. الأردن.
6. أميمة صقر الماضي.(2005). إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطع الصناعات التحويلية. مذكرة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
7. ايت افتان رانية و ايدير نسيمه (2018). الأنمط القيادية و علاقتها بتماسك جماعة العمل دراسة بوحدة الحماية المدنية الرئيسية افروجن طاهر ولاية تيزي وزو.رسالة جامعية غير منشورة .جامعة مولود معمري .تيزي وزو الجزائر
8. جاري ديسلر .(2003). إدارة الموارد البشرية .ترجمة محمد عبد المت غالي مراجعة عبد المحسن جودة. دار النشر المملكة العربية السعودية.
9. الجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة بخمسة جويلية 1983
10. جميل حكمت.(1989).الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحة العالمية.(ط1). مديرية مطالع التعليم العالي. العراق.ص220.

11. جنادي كمال وطلاش حمزة .(2020).الاختيار المهني و علاقته بحوادث العمل لدى مؤسسة كوينزوكس .رسالة جامعية غير منشورة.جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر.
12. حمودة كاظم .خيضر ياسين .كاتب الخرطوشة .(2007). السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية.(ط1). دار الميسر للنشر والتوزيع الأردن
13. خالد فتحي. عبد الفتاح ماضي. أحمد راغب الخطيب.(2011). السلامة المهنية العامة.(ط1). دار الكنوز. الأردن.
14. د طارق كمال.(2007). علم النفس المهني والصناعي. مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية مصر.
15. ربيع محمد شحاتة .(2010). علم النفس الصناعي والمهني.(ط1). دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان. الأردن.
16. زيدان حسن .(2001). الأمن الصناعي والصحة المهنية وبيئة العمل.(ط1) ناس بعابدين.
17. سهيلة محمد عباس. إدارة الموارد البشرية. مدخل استراتيجي.(ط3).دار وائل للنشر. ص ص311.312
18. صلاح عودة سعيد .(1994). إدارة الأفراد.(ط1). المكتب العربي بيروت لبنان.
19. طرحون زكريا.(2006). السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. شركة ناس بعابدين ص 21
20. طه فرج عبد القادر .(2001). علم النفس الصناعي والتنظيم.(ط9). دار قباء إتباع والنشر والتوزيع مصر.
21. الطيب يوسف .(2009). إدارة السلامة المهنية .(ط1).دار الجامعة المصرية مصر.
22. العباس بورجي ومباركي بوحفص .(2014). اتجاهات العمال نحو استعمال معدات الوقاية والسلامة الفردية.دراسة ميدانية.بواد رهيو وهران.

23. عبد الرحمن عيسوي (2003). علم النفس والإنتاج (ط1). دار المعرفة. الجامعية الإسكندرية مصر.
24. عبد الرزاق حمر العين (2022). اتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل. مجلة البحوث العلمية الجزائرية. جامعة تبسة، الجزائر.
25. عبد العزيز اوجي (2005). مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل (ط1). دار الغرب للنشر وهران. الجزائر.
26. عبد الغفار حنفي (1993). السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد (ط1). كتب العربي بيروت لبنان.
27. عبد الفتاح محمد دويدار (2008). علم النفس الصناعي والتنظيمي وتطبيقاته (ط1). دار المعرفة الجامعية الإسكندرية مصر.
28. عبد رحمان العيسوي (1978). سيكولوجية العمل والعمال. دار الرتب الجامعية. لبنان.
29. عوض عباس محمود (2011). برامج تدريبية وأثارها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم في محافظة الخليل. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الخليل فلسطين.
30. فرج عبد القادر طاهر (2001). علم النفس الصناعي و التنظيمي (ط9). مصر ص 211.226
31. مجيد أحمد محمد عبد الله مجدي (2007). علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق (ط1). الدار الجامعي. بيروت. لبنان.
32. محمد صخري. بدون سنة. أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام (ط1). مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن
33. محمد كامل. محمد عويضة (1996). مدخل الى علم نفس الصناعي. دار الكتب العلمية بيروت.

34. محمد مسلم .(2007). مدخل إلى علم النفس الصناعي .(ط1). قرطبة للنشر والتوزيع الجزائر.
35. محمود ذياب العقابله.(2002). الإدارة الحديثة لسلامة المهنية.(ط1).دار الصفاء. عمان. ص124 .
36. مشعلي بلال. دور برامج السلامة المهنية والصحة في تحسين أداء العمال. رسالة ماجستير .سطيف.الجزائر.ص70
37. معن يحي الحمداني.(2009). الأمن والسلامة المهنية الإسعافات الأولية.(ط1). دار الصفاء لنشر وتوزيع. عمان. الأردن.
38. مفتاح عبد الشوايهدى.(2008). الصحة والسلامة المهنية.(ط1).ادارة المطبوعات ونشر بنغازي. ليبيا.
39. نادر أحمد أبو شيخة .(2001). إدارة الموارد البشرية.(ط1). دار الصفاء للنشر ولتوزيع عمان الأردن.
40. و بوحفص مباركي.(2007). العمل البشري (ط3) دار الغرب للطباعة والنشر وهران. الجزائر.
41. يوسف حجيم الطائي وآخرون.(2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل.(ط1). مؤسسة الورق لنشر وتوزيع عمان. الأردن.
42. فرج عبد القادر طه .(2001).علم النفس الصناعي و التنظيمي .ط2 . دار قباء للطباعة و النشر للتوزيع مصر "
43. عبيدات محمد و اخرون. (1999). منهجية البحث العلمي و القواعد و المراحل و التطبيقات .ط2. دار وائل للطباعة و النشر . عمان
44. هدار بخته. (2002). دور المعايير و السلامة و الصحة المهنية في تحسين اداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة . رسالة ماجستير غير منشورة جامعة .جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.

45. دوباخ قويدر .(2009). **دراسة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية** ،دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل بسكرة . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الاخوة منتوري . قسنطينة الجزائر .

46. ذرذاري موسى.(2016). **مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل**،دراسة ميدانية على عينة من عمال مديريةية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية الأغواط،رسالة ماجستير ، جامعة وهران، الجزائر .

### المراجع الأجنبية:

47. Bouloche,(1967), **la responsabilité de l'entreprise en matière d'accident de travail** ,Serey Paris

48. Davillerd Christian, (2001). **Prévention et port des équipements de protection**

49. <http://www.Moe.gov.bh/divisions/safety/sahma.Htm26/11/2013>

50. Individuelle –**les activités de bucheronnage**, laboratoire d'ergonomie ,Toulouse

51. Mais linec Jean ,(1981) ,**traite de la répartition des accidents du travail librairie générale** , Paris

52. Shimon dolan et autres, **la gestion des ressources humaines : tendances en jeux et pratiques actuelles** , 3eme Edition, ed nouveaux pédagogique, paris 1995,P 552.

53. Yeow, P. H., & Sen, R. N. (2003). **Quality, productivity, occupational health and safety and cost effectiveness of ergonomic improvements in the test workstations of an electronic factory. International journal of industrial ergonomics**, 32(3), 147-163.

54. Alaine p ,(1979).**devloppement des entrepriseet foermetion** .paris costard et rassoire et editeurs.

الملاحق

**الملحق رقم (01)**  
**قائمة الأساتذة المحكمين**

الجامعة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الاستاذ
جامعة مولود معمري	أستاذ محاضر أ	سعودي مالحة
جامعة مولود معمري	أستاذ محاضر أ	علو زهير
جامعة مولود معمري	أستاذ محاضر أ	بلعربي عادل
جامعة مولود معمري	أستاذ محاضر أ	قدوري عثمان
جامعة مولود معمري	أستاذ محاضر أ	ساسى فضيلة

## الملحق رقم (02)

### استبيان

أخي الموظف، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

في إطار إنجازنا لمذكرة الماستر وتحت عنوان: السلامة المهنية و علاقتها بحوادث العمل لدى اعوان الحماية المدنية ، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة لذا نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة بهذه الاستبيان بدقة وموضوعية.

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

يرجى الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

إشراف الأستاذة:

كلتين

من إعداد الطالبين:

- حمشة جعفر

- كاست تنهينان

السنة الجامعية: 2022/2021

البعد الأول: البيانات الشخصية.

- 1- السن: أقل من 30 سنة  من 30 إلى 40 سنة  أكبر من 40 سنة
- 2- المؤهل الدراسي:  ر مستوى جامعي  مستوى ثانوي  مستوى متوسط
- 3- سنوات الخبرة في العمل الحالي:
- أقل من 10 سنوات  من 11 إلى 20 سنة  أكثر من 20 سنة

البعد الثاني: السلامة المهنية.

غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			تتبع وحدتكم برامج سلامة مهنية موضوعة من طرف الادارة التي تعمل فيها	4
			هناك تقييم لمخاطر العمل المحيطة بأجواء العمل اثناء التدخلات	5
			يوجد تعاون بيني و بين الادارة فيما يخص تطبيق برامج السلامة المهنية	6
			توفر ادارة الوحدة التي تعمل فيها الامكانيات اللازمة لتطبيق السلامة المهنية	7
			توجد تبادل معرفي في مجال السلامة المهنية بين الأعوان الاكثر و الأقل خبرة	8
			في الوحدة يوجد كفاءات تستطيع أن تعمل على إدارة التطوير أنظمة السلامة المهنية	9

			التدريب على طرق أو إجراءات السلامة المهنية عن طريق المحاضرات	10
			التدريب على إجراءات السلامة عن طريق الملصقات	11
			السبب الأكثر شيوعاً في الإصابات هو إهمال وتماطل الأعوان عن إجراءات السلامة المهنية	12
			السبب الأكثر شيوعاً في الإصابات والحوادث هو قلة المعرفة بإجراءات السلامة المهنية	13
			هناك شراكة كالعاملين في الندوات والملتقيات الوطنية أو الدولية المتعلقة بالسلامة المهنية	14
			هناك أنظمة إنذار داخل محيط الوحدة	15
			توجد عيادة لتقديم الإسعافات الأولية في وحدتكم	16
			التعاون بين الأعوان في تطبيق وسائل السلامة المهنية	17
			يوجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الفردية	18
			يوجد قوانين إلزامية لاستخدام المعادات الوقائية الجماعية خلال التدخلات	19
			وسائل الوقاية الجماعية فعالة أثناء التدخلات	20
			تفرض المؤسسة عقوبات صارمة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية	21
			تسهر المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة و السلامة المهنية	22
			تقوم المديرية بشكل دوري بالفحوصات الطبية الجسمانية والنفسية للأعوان	23
			معدات الوقاية الفردية ( معطف خوذة قفاز أحذية) متوفرة في كل وقت وحسب مقاسات مناسبة للأعوان	24

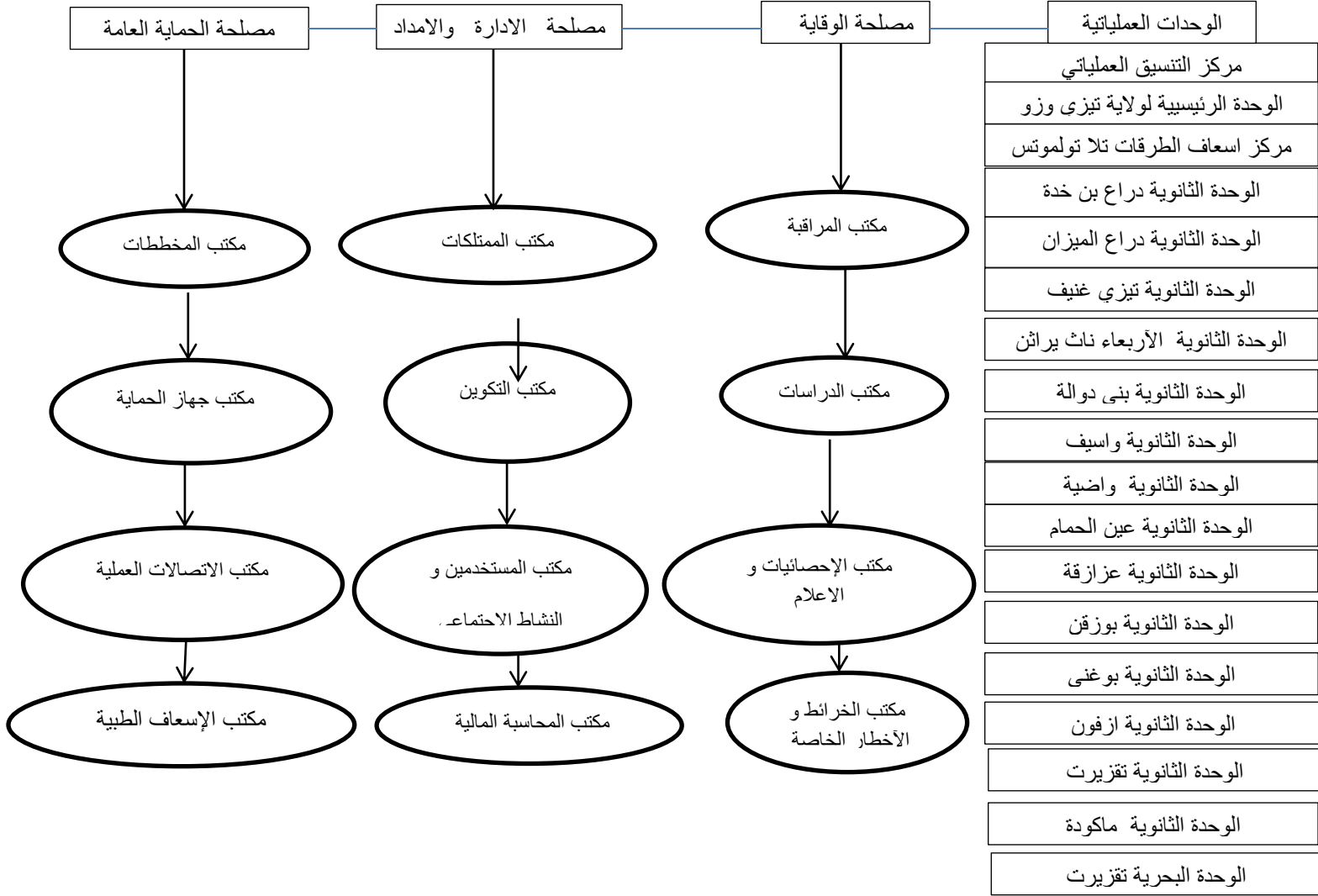
			حملات التوعية والإعلامية حول سلامة المهنية تراجع بشكل دوري	25
			الأعوان الأكثر خبرة في و حديثكم هم الأكثر مراعاة للسلامة المهنية	26

### البعد الثالث: حوادث العمل.

غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			منصبي كعون تدخل يشكل خطورة على صحتي وسلامتي أثناء تأدية المهام	27
			كثرت حوادث العمل يرجع إلى نقص التدريب	28
			الظروف الفيزيائية كالحرارة هو الضوء والضوضاء تكون سببا لوقوع حوادث العمل	29
			يمكنني أن أتجنب وقوع الحوادث أو أتنبأ حدوثها	30
			التسرع والثقة الزائدة تؤدي إلى وقوع حوادث العمل	31
			قلة الخبرة في الميدان والغرور سبب كفيل لحدوث الحوادث العمل	32
			نقص التركيز وشروذ الذهن من أسباب وقوع حوادث العمل	33
			عدم تمكن من استعمال واستخدام معدات التدخل بشكل صحيح يؤدي لوقوع عودة العمل	34
			عدم اتخاذ وضعيات صحيحة أثناء التدخل يسبب حوادث عمل	35

			36	قلة الخبرة و التجربة في الميدان والغرور والانفعالات السلبية تؤدي إلى وقوع حوادث العمل
			37	تأثر لوقوع حادث عمل لي أو لأحد زملائي
			38	انعدام رغبتي في العمل يؤدي إلى وقوع حوادث العمل
			39	قلة فترات الراحة تدفعني إلى وقوع في حوادث العمل
			40	لا مبالاتي بالأخطار يؤدي إلى حوادث العمل
			41	تؤدي اللامبالاة قواعد السلامة و الوقاية الفردية و الجماعية الى وقوع الحوادث اثناء التدخلات
			42	نقص الاتصال والتنسيق بين الأعوان أثناء التدخل يؤدي بهم إلى وقاع حوادث العمل المراقبة التكنولوجية لأماكن العمل يساعدني في تقادي حوادث العمل
			43	التطور التكنولوجي الذي تشهده المنظمة ساهم في التقليل من الوقوع في حوادث العمل
			44	تحليل حوادث العمل ومناقشتها ما أعضاء الفريق يساهم في تجنب الأخطاء مسبقا هل في ذلك تقادي حوادث العمل
			45	يسهر كل من المسؤولين والمنظمة على تقادي حوادث العمل وذلك بتطبيق برامج سلامة المهنية

## الهيكل التنظيمي لمديرية الحماية المدنية لولاية تيزي وزو



الهيكل التنظيمي للوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية  
تيزي وزو  
طاهرافروجن

جناح الاقامة مرقد  
خاص بالأعوان و  
ضباط الصف

قاعة الرياضة

النادي

المطعم

مخزن الوحدة  
الرئيسية

مكتب ضباط الحراسة

Standard  
المحول

مخزن خاص بفرقة  
التدخل في الأماكن  
الوعرة

عيادة طبية و  
صيدلية

حظيرة المديرية  
صيانة المركبات

ادارة الوحدة

مكتب رئيس الوحدة

مكتب الامانة

مكب التسيير الاداري

مكتب التكوين

مكتب النشاط الاجتماعي

### Correlations

		السلامة المهنية	حوادث العمل
السلامة المهنية	Pearson Correlation	1	-,296**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	100	100
حوادث العمل	Pearson Correlation	-,543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

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

### Descriptives

السلامة المهنية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
متوسط	25	55,3200	13,71654	2,74331	49,6581	60,9819
ثانوي	55	56,2364	13,96684	1,88329	52,4606	60,0121
جامعي	20	61,0000	5,02625	1,12390	58,6476	63,3524
Total	100	56,9600	12,69369	1,26937	54,4413	59,4787

### Descriptives

السلامة المهنية

	Minimum	Maximum
متوسط	5,00	65,00
ثانوي	5,00	69,00
جامعي	45,00	66,00
Total	5,00	69,00

### ANOVA

السلامة المهنية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	422,473	2	211,236	1,319	,272
Within Groups	15529,367	97	160,097		
Total	15951,840	99			

### Descriptives

## حوادث العمل

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
أقل من 5 سنوات	8	37,6250	4,17261	1,47524	34,1366	41,1134
من 5 الى 9 سنوات	43	41,2791	3,16473	,48262	40,3051	42,2530
من 10 الى 14 سنة	37	41,0000	3,62093	,59528	39,7927	42,2073
من 15 سنة فما فوق	12	40,2500	4,47468	1,29173	37,4069	43,0931
Total	100	40,7600	3,66562	,36656	40,0327	41,4873

## Descriptives

## حوادث العمل

	Minimum	Maximum
أقل من 5 سنوات	32,00	42,00
من 5 الى 9 سنوات	31,00	45,00
من 10 الى 14 سنة	31,00	45,00
من 15 سنة فما فوق	31,00	44,00
Total	31,00	45,00

## ANOVA

## حوادث العمل

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	95,464	3	31,821	2,474	,066
Within Groups	1234,776	96	12,862		
Total	1330,240	99			