

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل شكري إلى كل من ساهم في إعداد هذه الدراسة وأخص بالذكر:

أفراد عائلتي الكريمة؛

الأستاذ مراد ناهي؛

عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية؛

الباحث: شراط عبد الحميد.

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل شكري إلى كل من ساهم في إعداد هذه الدراسة وأخص بالذكر:

أفراد عائلتي الكريمة؛

الأستاذ مراد ناهي؛

عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية؛

الباحث: حمولحاج رابح.

ملخص الدراسة:

تدخل هذه الدراسة في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص عمل وتنظيم وهي تحت عنوان: اتجاهات العمال نحو برامج الوقاية من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من منفي عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو.

هناك سبب واحد دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة هو كثرة حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية رغم توفر برامج الوقاية فيها. في حين استمدت هذه الدراسة أهميتها في كونها حسب علمنا الأولى التي تناولت موضوع برامج الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، إذ غالبا ما يتم تناول موضوع حوادث العمل وربطها بمجموعة من المتغيرات. أما الهدف منها فيتمثل في محاولة تقديم تصور من شأنه تطوير برامج الوقاية من حوادث العمل من حيث المضمون ومنهجية التطبيق.

وطرحت هذه الدراسة التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي اتجاهات العمال نحو برامج الوقاية من حوادث العمل؟

والذي تفرعت عنه التساؤلات الجزئية التالية:

- ما هو واقع برامج الوقاية من حوادث العمل المعتمدة بالمؤسسة؟

- ما هي فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة؟

- ما هي آفاق الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة؟.

ولالإجابة عليها، فقد وظفنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وأعدنا استبيان بغرض جمع البيانات من فئة عمال ورشة التبريد في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو، اخترنا منهم 120 فردا كعينة عشوائية بسيطة.

ويمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في:

- أن اتجاهات العمال نحو برامج الوقاية من حوادث العمل سلبية؛

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو برامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مختلف فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو طريقة الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة.

وعلى ضوء النتائج التي توصلنا إليها، اقترحنا التوصيات التالية:

- ضرورة الاهتمام بتدريب العامل وتوعيته بمخاطر العمل وطرق الوقاية؛
- فتح مجال الحوار بين العمال والإدارة في مجال السلامة المهنية؛
- تدعيم وتشجيع العلاقات الإنسانية بين العمال فيما بينهم ومع رؤسائهم؛
- العمل على نشر الثقافة الوقائية وتحسيس العمال وتوعيتهم بأن الصحة والسلامة هي مهمة الجميع.

الكلمات المفتاحية: اتجاهات العمال، حوادث العمل، برامج الوقاية، فئة المنفذين، المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

Résumé

Cette étude s'inscrit dans le cadre de la préparation à l'obtention d'un Master en Psychologie, spécialité travail et organisation, et elle porte le titre : Attitudes des travailleurs à l'égard des programmes de prévention des accidents du travail. L'étude de terrain a été réalisée sur un échantillon de l'entreprise de l'Électroménager ENIEM à Tizi Ouzou.

Il y a une raison qui nous a incité à choisir ce sujet d'étude, c'est le grand nombre d'accidents du travail dans l'entreprise de l'Électroménager ENIEM, malgré l'existence de programmes de prévention.

Si cette étude tire son importance du fait qu'elle est, à notre connaissance, la première à aborder la question des programmes de prévention des accidents du travail dans l'organisation, la problématique des accidents du travail est souvent abordée et liée à un ensemble de variables.

Son objectif : est de tenter de présenter une vision qui développerait des programmes de prévention des accidents du travail en termes de contenu et de méthodologie d'application.

L'étude posait la question principale suivante :

- L'attitude des travailleurs à l'égard des programmes de prévention des accidents du travail réduit-elle ces accidents ?

D'où sont ressorties les questions partielles suivantes :

- Quelle est la réalité des programmes de prévention des accidents du travail dans l'organisation ?

- Quelles sont les catégories de travailleurs les plus ciblées par les programmes de prévention des accidents du travail de l'organisation ?

- Quelles sont les perspectives (voies et moyens) de prévention des accidents du travail dans l'organisation ?

Pour y répondre, nous avons ajouté une approche descriptive à cette étude, et préparé un questionnaire ayant pour but de collecter des données auprès de la catégorie des ouvriers des ateliers de réfrigération de l'entreprise de l'Électroménager ENIEM à Tizi Ouzou, parmi lesquelles nous avons sélectionné 120 individus sous la forme d'un simple échantillon aléatoire.

Les résultats les plus importants obtenus peuvent être résumés comme suit :

- Les attitudes des travailleurs à l'égard des programmes de prévention sont négatives.

- Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des travailleurs à l'égard des programmes de prévention des accidents du travail au sein de l'organisation.

- Il existe des différences statistiquement significatives entre les différentes catégories de travailleurs les plus ciblées par les programmes de prévention des accidents du travail de l'organisation.

- Il existe des différences statistiquement significatives dans les attitudes des travailleurs à l'égard des méthodes de prévention des accidents du travail au sein de l'organisation.

À la lumière de nos constatations, nous avons proposé les recommandations suivantes :

- La nécessité de veiller à la formation du travailleur et à le sensibiliser aux dangers du travail et aux méthodes de prévention.

- Ouvrir le champ du dialogue entre les travailleurs et la direction dans le domaine de la sécurité au travail ;

- Renforcer et encourager les relations humaines entre les travailleurs entre eux et avec leurs patrons ;
- Travailler à diffuser la culture préventive, et sensibiliser les travailleurs et les éduquer que la santé et la sécurité sont la mission de chacun.

Mots-clés: attitudes des travailleurs, accidents du travail, programmes de prévention, catégorie de mise en œuvre, entreprise Nationale des industries de l'électroménager.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	شكر وتقدير
ج	ملخص الدراسة
هـ	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
1	مقدمة
	الفصل الأول: تحديد الدراسة
7	تمهيد
7	1.1. إشكالية الدراسة
9	2.1. فرضيات الدراسة
10	3.1. أسباب اختيار الموضوع للدراسة
10	4.1. أهمية الدراسة
10	5.1. أهداف الدراسة
11	6.1. تحديد المصطلحات
12	7.1. دراسات سابقة
	الفصل الثاني: اتجاهات العمال
16	تمهيد
16	1.2. مفهوم الاتجاهات النفسية
17	2.2. وظائف الاتجاهات
18	3.2. أنواع الاتجاهات
20	4.2. العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات
27	5.2. الاتجاهات النفسية والسلوك البشري
37	خلاصة

الفصل الثالث: الوقاية من حوادث العمل

40	تمهيد
40	1.3 مفهوم السلامة المهنية
41	2.3 مفهوم معدات الوقاية والسلامة الفردية
45	3.3 الشروط الواجب توافرها بمعدات الوقاية الفردية
46	4.3 متطلبات معدات الحماية الشخصية
47	5.3 أنواع معدات الوقاية الفردية
61	6.3 سلبيات معدات الوقاية الفردية
62	خلاصة

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

64	تمهيد
64	1.4 الدراسة الاستطلاعية
65	2.4 منهج الدراسة
65	3.4 ميدان الدراسة
66	4.4 عينة الدراسة
67	5.4 أدوات جمع بيانات الدراسة
71	6.4 الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
71	7.4 صعوبات الدراسة
72	خلاصة

الفصل الخامس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

74	تمهيد
90	1.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى
91	2.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
91	3.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
91	7.5 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة
92	خلاصة

92	استنتاج عام
93	توصيات الدراسة
94	قائمة المراجع
102	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	موضوع الجدول	رقم
58	أنواع الملابس الواقية (البربري 2005)	1
53	أنواع واقيات الرأس (البربري 2005)	2
66	خصائص عينة الدراسة	3
70	توزيع بنود الدراسة حسب المحاور	4
70	عدد نسخ الاستبيان الموزع والمسترجع	5
74	الاعتقاد بوجود قدر كافي من الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة	6
74	الاعتقاد بوجود برامج توعية حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة	7
75	الاعتقاد بوجود قدر كافي من الاتصال حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة	8
75	الاعتقاد بوجود رقابة كافية حول تطبيق برامج الوقاية من حوادث العمل	9
76	الاعتقاد بوجود تكوين كافي حول وسائل الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة	10
76	الاعتقاد بوجود برامج تدريب حول وسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة	11
77	الاعتقاد بوجود وسائل تدريب حول وسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة	12
78	واقع برامج الوقاية من حوادث العمل المعتمدة في المؤسسة	13
79	الاعتقاد أن عامل الخبرة يؤثر على استهداف نحو برامج الوقائية	14
79	الاعتقاد أن عامل السن يؤثر على استهداف نحو برامج الوقائية	15
80	الاعتقاد أن عامل الجنس يؤثر على استهداف نحو برامج الوقائية	16
80	الاعتقاد أن عامل الشخصية يؤثر على استهداف نحو برامج الوقائية	17
81	الاعتقاد أن عامل الذكاء يؤثر على استهداف نحو برامج الوقائية	18
81	الاعتقاد أن عامل البنية الجسدية يؤثر على استهداف نحو برامج الوقائية	19
82	الاعتقاد أن عامل الحالة العائلية يؤثر على استهداف نحو برامج الوقائية	20
82	الاعتقاد أن عامل نوع عقد العمل يؤثر على استهداف نحو برامج الوقائية	21
83	الاعتقاد أن عامل التكوين يؤثر على استهداف نحو برامج الوقائية	22
83	فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل	23
84	الاعتقاد أن يجب إشراك جميع العمال في برامج الوقائية	24
85	الاعتقاد أن وضع نظام اتصال في كل الاتجاهات يساهم في بناء نمط وقائي مثالي	25
86	الاعتقاد أن تحقيق الهدف المراد من التكوين يساهم في التقليل من حوادث العمل	26
86	الاعتقاد أن تطوير التكوين يساهم في رفع مستويات الوقاية	27
87	الاعتقاد أن تكتيف التوعية يساهم في رفع مستويات الوقاية	28
87	الاعتقاد أن تكتيف المراقبة يساهم في رفع مستويات الوقاية	29
88	الاعتقاد أن توفير وسائل الوقاية أكثر يساهم في رفع مستويات الوقاية	30
88	الاعتقاد أن تحسين ظروف العمل يساهم في رفع مستويات الوقاية	31

89	الاعتقاد أن إدخال البرامج التدريبية يساهم في رفع مستويات الوقاية	32
89	أفاق الوقاية من حوادث العمل	33

مقدمة

مقدمة:

يعتبر اتجاه العمال نحو البرامج الوقائية جزء من الأمن الصناعي والوقاية من الحوادث التي تواجه العامل في محيط عمله و قد أنجزت في حق هذا الموضوع العديد من الدراسات والمقالات المختلفة حسب طبيعة الاختصاصات وتشعبه، ومن بين هذه الاختصاصات الأرغونوميا التي تهدف إلى توفير الأمان والراحة للعامل والحد من الأخطار المهنية، ويؤول تحقيق هذه الأهداف إلى القيام بمجموعة شاملة من الإجراءات التنظيمية والهندسية الموجهة نحو وقاية العامل من مختلف أنواع الإصابات المهنية التي تسبب في اغلب الأحيان أضرار جسيمة، ينجم عنها خلل مؤقت أو دائم في إحدى أعضاء الجسم مما يؤدي إلى فقدان القدرة على العمل، وأسباب الإصابات عند العمال عديدة منها ما هو مرتبط بظروف العمل السيئة والتأثيرات الميكانيكية والكهربائية والكيميائية وغيرها على جسم الإنسان، ومنها ما يتعلق بالعنصر البشري كعدم انتباه العامل في مكان عمله، وعند تنقله في الورشة والمصنع، بالإضافة إلى عدم معرفة العامل بقواعد الأمن الصناعي، والاستعمال الخاطئ لملابس العمل الخاصة، وإهمال العامل ذاته، وعدم تنفيذ قواعد الأمن الصناعي وقواعد النظام الداخلي وغيرها.

ومما سبق ذكره فإن مناصب العمل غير الأرغونومية، تعتبر جميعها مصادر كبيرة للأخطار المهنية، فالأرغونوميا علم يهدف إلى تحقيق التوافق والموائمة بين الفرد أو العامل ومحيط عمله، بحيث يساعده هذا التكيف على الأداء الفعال، لهذا فإن تدخل الأرغونوميا في مجال الأمن الصناعي والأخطار المهنية مبني أساسا على المعارف التي تمكن المختص في مجاله من تقليص أخطار العمل بإيجاد حلول وبدائل للنقائص الراهنة، ومن بين هذه البدائل معدات الوقاية والسلامة الشخصية أو الفردية، التي تعتبر كمعدات وقائية فردية تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل في المنشأة، كما أنها تعد انجازات احتياطية تكفل التقليل أو الحد من أخطار محتملة مدروسة أو مجربة، وبالتالي فإن ارتدائها أو استخدامها بوعي مسؤول وبالشكل السليم يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال، وهذا في حال ما إذا اتصفت هذه المعدات بقواعد ومواصفات الوقاية والسلامة الشخصية الصادرة من طرف المنظمات العالمية للتعبير.

إن المتأمل لواقع مؤسساتنا خاصة خلال السنوات الأخيرة، يلاحظ أنها باتت عرضة للضغوط الناجمة عن التحولات الاقتصادية والسياسية مما أرغمها على تبديل وتعديل تقنياتها وبنياتها والمعايير التي تقوي علاقات المستخدمين فيها وفق ما يقتضيه ويفرضه التغيير، ضف على ذلك قدرة الإدارة على التأثير في سلوكيات الأفراد بتصحيح وتعديل

العديد من المفاهيم السلبية غير المرغوبة وبتشجيع العمال على السلوك السليم، أو بالأحرى؛ كيف يمكن إثارة اهتمام العمال أو تشجيعهم عن الالتزام بتعليمات الأمن الصناعي؟ يبدو هذا الطرح مهم وجدي لكن من ناحية مغايرة يضع الكثير من الصعوبات في درجة استيعابه بالنظر إلى محدودية الموارد المتاحة لأي مؤسسة كانت في مستوى مجارات هذه التحولات التقنية والتنظيمية، بالإضافة إلى عجزها عن وضع طرق وأساليب تنظيمية موافقة لأهداف متجددة على الدوام، وهو ما يدعونا ويدفعنا للبحث جدياً في طبيعة هذا الموضوع وحدوده، "حيث لا تزال المنظمات تواجه في القرن الحادي والعشرين عدداً من التحديات، وهذه الأخيرة يمكن أن تؤثر على الطريقة التي تدير بها الصحة والسلامة، وفي خضم هذه التحديات يتم إدخال تحسينات لتقليل عدد الوفيات في مكان العمل، إلا أن ذلك لم يمنع من ارتكاب الأخطاء التنظيمية، لأن العديد من المنظمات تفشل في تعلم الدروس الصحيحة للنهوض بإدارة السلامة من تجارب الصناعات خارج قطاعها".

أجريت في هذا المجال عدة دراسات تناولت موضوع اتجاهات وعزوف العمال عن استعمال معدات الوقاية والسلامة الفردية أثناء مزاولة النشاط، حيث انقسمت الدراسات عموماً إلى ثلاثة أقسام :

شمل القسم الأول عدد من الدراسات اهتمت بدراسة العديد من التوصيفات الوظيفية وعلاقتها بأداء السلامة والإصابة، وقد شملت الخصائص التي تمت دراستها: الاتجاهات والمعتقدات المتعلقة بالأخطار والسلامة مثل :

Cox & Cox, (1991); Dedobbeleer & German, (1987; Leather, 1988; Walters & Hains, 1988)

وأبعاد الشخصية، واتجاهات المخاطر مثل دراسة:

(Jones & Wuebker, 1985; Landweerd, Urlings, DeJong, Nijhuis, & Bouter, 1988)

التقييم الذاتي للمخاطر، على سبيل المثال بحوث:

(Edwards & Hahn, 1980; Goldberg, Dar-el, & Rubin, 1991; Howarth, 1987; Zimolong, 1985)

ومتطلبات العمل وعوامل أخرى متعلقة بالقلق مثل دراسات كل من:
(Cooper & Sutherland, 1987; Levenson, Hirschfeld, & Hirschfeld,
1980; Murphy, 1984; Smith, Colligan, Fmckt, & Tastn, 1982)

سمحت هذه البحوث في معرفة أهمية بعض الخصائص الفردية والتنظيمية، ولكنها لم تقدم فهما شاملا للحماية الذاتية للعامل، فعلى سبيل المثال، من الصعب وضع تنبؤات بشأن العوامل التي يرجح أن تكون مهمة في حالة عمل معين، أو كيف يمكن لهذه العوامل أن تتفاعل مع بعضها البعض، لأن ليست هناك معرفة كافية حول تأثير تفاعل العوامل الفردية والتنظيمية على الإجراءات المتعلقة بالسلامة التي يقوم بها العمال أثناء العمل.
(Dejoy,1996 ,P.61)

فنظرا لأهمية الموضوع اتجاه العمال نحو برامج الوقاية ويعتبر جزءا أساسيا في الأمن الصناعي لذلك قمنا بتركيب أربعة فصول، فعلى ضوء ما طرح من أفكار والقراءة المتعمقة للدراسات السابقة اقترحنا فصلين نظريين تابعين للفصل التمهيدي، حيث شملت هذه الفصول الجوانب النظرية المتعلقة بالموضوع، أو بالأحرى الرصيد العلمي والمعرفي التي أدلت به الدراسات السابقة، وتبعنا لذلك طرحنا إشكالياتها العامة وما تفرع منها من تساؤلات جزئية وعددها ثلاثة، وصغنا مقابل ذلك فرضيتها العامة وما تفرع منها من فرضيات جزئية وعددها ثلاثة، وأوضحنا أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بالتحديد، والأهمية الكامنة من وراءه، وأهدافه المرجوة، وتطرقنا إلى بعض الدراسات ذات الشبه بالموضوع وعددها خمس دراسات، تتراوح بين الدراسات المحلية والعربية، وحاولنا كذلك إبراز أوجه اختلاف وتشابه هذه الدراسات مع دراستنا.

أما الفصل الثاني فطرحنا فيه موضوع الوقاية الفردية بشكل عام، ثم تناولنا في هذا الفصل مفهوم معدات الوقاية الفردية وأنواعها وكيفية استخدامها والاستفادة منها، وعن المواصفات التي تؤهلها لكي تقي العامل من المخاطر المهنية.
في حين خصصنا الفصل الثالث للمتغير التابع حيث تطرقنا فيه إلى مختلف مفاهيمه بالاتجاهات النفسية ومبادئ السلوك: تطرق الباحث في هذا الفصل إلى الخلفية السيكولوجية للعامل المؤثرة في عملية التوافق بينه ومعدات الوقاية، وإلى دور الإدارة في تكوين الاتجاهات الايجابية.

كما جاء في الفصل الرابع الإطار المنهجي للدراسة من خلال المنهج المتبع خلال الدراسة، ميدان الدراسة، مجتمع الدراسة، أدوات جمع بيانات الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

وأخيراً، ركزنا في الفصل الخامس على عرض النتائج، مناقشة وتفسير نتائج البحث على ضوء فرضيات الدراسة.

و تم عرض الخلاصة العامة لنتائج الدراسة الميدانية لها كما تم تقديم بعض التوصيات والمقترحات الخاصة بالدراسة وتحديد الخاتمة وتدوين المراجع المستخدمة في البحث والملاحق.

الفصل الأول

تحديد الدراسة

تمهيد:

إن مباشرة دراسة تربط بين كثرة حوادث العمل واتجاه العمال نحو برامج الوقاية، جعلنا نختار المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو على أنها ميدان دراسته، ذلك أن تلك الأخيرة تمثل مخبرا مفتوحا تتفاعل فيه كل العناصر المشكلة لدراسته والتي تسمح له بناء تصوره وتوجيهه، وبالتالي: طرح المشكلة وتوقع الفروض المناسبة لها؛ ذكر أهم الأسباب التي دفعت به لتناول هذا الموضوع بالدراسة؛ سرد أهمية الدراسة والأهداف المتوخاة من إنجازها؛ تحديد المصطلحات التي سيتم التعامل معها وتدعيمها ببعض الدراسات السابقة بعد التعقيب عليها؛ التعرض لأوجه التشابه والاختلاف فيما بينها؛ وهي حسب رأينا خطوات منهجية، منظمة ومتكاملة فيما بينها، وهي ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1.1. إشكالية الدراسة:

من ابرز التحديات التي تواجه المؤسسات مهما كانت طبيعتها عمومية كانت أو خاصة صناعية أو خدمتية هو مشكل حوادث العمل التي تعرقل السير العادي لها وتجعل العمال في موقف حرج يعرقلهم عن الأداء الجيد لعملهم. إن أسباب حوادث العمل عديدة لا يمكن حصرها؛ وتختلف من حيث طبيعتها، لكن هذا لا يمنع المؤسسة من تحديد ولو بعضها، وذلك للحد منها وهذا بإتباع طرق مختلفة، منها: تزويد مختلف وحدات المؤسسة بوسائل الوقاية اللازمة واتخاذ عمالها لإجراءات الأمن بطريقة فعالة، فلذلك لا يمكننا أن ننكر بأن الاتجاه الذي يتبناه العامل نحو موضوع حوادث العمل يمكن أن يزيد أو يخفض من نسبة وقوعه فيها، وكذلك هناك عدة إجراءات يمكن لكل مؤسسة اتخاذها من أجل التخفيض من حوادث العمل.

حيث يعتبر هذه الأخيرة من المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين وأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات في مطلع القرن العشرين، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي باعتباره إستراتيجية فعالة في العملية الاقتصادية من جهة، وفي تحقيق الرضا المهني للعاملين من جهة أخرى باعتبار أن العنصر البشري أي (العامل) من أهم الموارد التي تشكل بيئة العمل، الذي أصبح العمل والإبداع سمته الأساسية لذلك وجب الاهتمام بعناصر الأمن والسلامة في المؤسسات العامة وتوفير بيئة عمل صحية خالية من

المخاطر. حيث يؤدي ذلك إلى رفع معنويات العاملين منهم وسلامتهم وذلك لبذل المزيد من الجهد والإبداع وزيادة الإنتاج.

إن مشكلة حوادث العمل من أكثر المشاكل التي تسبب خسائر فادحة لكل من أصحاب الأعمال وللآلات والمعدات، لذا ينبغي إجراء البحوث العلمية والموضوعية بالوقوف على أسباب الحوادث، ووضع الوسائل التي تمنع حدوثها، والتي تزيد من إجراءات الأمن الصناعي. لذا يتعين مراعاة الدقة في عملية الاختيار المهني لاستبعاد المستهدفين أو وضعهم في أعمال لا يكونون فيها خطرا على أنفسهم أو غيرهم، غير أننا مهما راعينا الدقة في الاختيار لا ينقطع سير الحوادث، لأنها لا ترجع جميعها إلى الاستهداف، بل يرجع جانب منها إلى الظروف الخارجية للعمل، ومن ثم كانت الخطوة الأولى في تصميم برنامج الأمن الصناعي وهو تكوين أقسام للوقاية من إصابات العمل أو وضع لجان للأمن بالمصانع. والحق أن موضوع لديه من الخطورة ما يستحق تخصيص قسم مستقل له أو لجنة خاصة به تقوم بتخطيط العمل فيه والإشراف عليه، خاصة في المؤسسات والمصانع الكبيرة.

يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع وإذا قمنا بقراءة الإحصائيات للبيانات المتوفرة عن حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفيات وعجز كلي وعجز جزئي أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية أو الاجتماعية والاقتصادية. فإن الأهمية التي ينبغي أن يحلها هذا الموضوع واضح تماما من الناحية الإنسانية بحيث تعكس حوادث العمل مزيج من الخوف والاضطرابات في نفوس العمال تؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها، حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية والاكنتاب والتشوهات والعاهات وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل أضافه إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلبا على المجتمع.

- ولمعالجة وقوع الحوادث لا بد من التعرف على أسبابها وخاصة الأسباب البشرية، وإن كان ذلك لا يمنع من الاعتراف بأن وقوع الحوادث عملية معقدة ومتشابكة وليست عملية بسيطة حيث تتدخل فيها العديد من العوامل الشخصية و الفيزيائية، وترجع معظمها

إلى الأخطاء البشرية علاوة على ذلك فإن مهندس الأمن في المصنع لا يكون في العادة من دارسي السلوك الإنساني، حيث تعتبر ثقافته التعليمية هندسية في المحل الأول ومن هنا كانت الدعوة لإدخال الأخصائيين النفسانيين إلى مجال العمل الصناعي ليساهم في منع الحوادث ولا شك أن الفشل في الحماية الميكانيكية على الرغم من كونه أمرا بعيدا عن علم النفس إلا أنه يمس أمورا نفسية وميكانيكية في ذات الوقت، ذلك لأن العامل يخالف التعليمات الدقيقة المعطاة له لتشغيل آلة معينة، مما يؤدي إلى إصابته. ومسألة طاعة التعليمات والالتزام بها مسألة نفسية.

ومن كل ماسبق نطرح التسائل التالي: ما هي اتجاهات عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو برامج الوقاية من حوادث العمل؟

والذي تفرعت عنه ثلاث تساؤلات جزئية وهي:

- ما هو واقع برامج الوقاية من حوادث العمل المعتمدة بالمؤسسة؟
- ما هي فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل؟
- ما هي آفاق الوقاية من حوادث العمل؟

2.1. فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي فقد قمنا بصياغة الفرضية العامة التالية:
- يتوقع أن تكون اتجاهات عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية نحو برامج الوقاية من حوادث العمل إيجابية.

والتي تفرعت عنها ثلاث فرضيات جزئية كما يلي:

الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو واقع برامج الوقاية من حوادث العمل.
الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف الفئات العمال فيما يخص أكثرهم انجذابا لبرامج الوقاية من حوادث العمل.

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو آفاق برامج الوقاية من حوادث العمل.

3.1. أسباب اختيار الموضوع للدراسة:

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة وهي كثرة حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية رغم توفر برامج الوقاية فيها؛

4.1. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في كونها حسب علمنا الأولى التي تناولت موضوع برامج الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، إذ غالبا ما يتم تناول موضوع حوادث العمل وربطها بمجموعة من المتغيرات.

تسليط الضوء على دور البرامج الوقائية في تكوين الاتجاهات، حيث أن أي تقصير في هذا الجانب ينعكس سلبا على سلوك العامل اتجاه حوادث العمل، وبالتالي تعرض العمال للحوادث المهنية وللأمراض المهني.

إبراز دور برامج التدريب والتوعية والتحفيز في تكوين الاتجاهات الايجابية ، وتغيير القناعات غير المرغوب فيها.

التنبؤ بالسلوك خاصة السلوك غير وقائي ، وذلك بمعرفة طبيعة الاتجاهات النفسية للعمال نحو برامج الوقائية من حوادث العمل (العلاقة بين الاتجاه والسلوك).

ارتفاع نسبة الحوادث المهنية يؤدي إلى انعكاسات سلبية على الفرد والمؤسسة، نظرا للخسائر التي تتكبدها هذه الأخيرة نتيجة تلف المعدات والأدوات، والغيابات المستمرة للعمال، والتأخر عن العمل، والإصابات والأمراض المهنية، وتعطل العمل، مما يؤثر سلبا على الأداء وبالتالي انخفاض الإنتاج.

5.1. أهداف الدراسة:

أما الهدف فيتمثل في محاولة تقديم تصور من شأنه تطوير برامج الوقاية من حوادث العمل من حيث المضمون ومنهجية التطبيق.

الكشف عن الفروق بين الفئات العمرية للعمال في اتجاهاتهم نحو برامج الوقائية من حوادث العمل، حيث يتيح متغير السن تحديد الفئة العمرية ذات الاتجاه الايجابي والسلبى نحو برامج الوقائية من حوادث العمل، مما يوجه الباحثين والمهتمين بتبني الإجراءات اللازمة في تكوين اتجاهات ايجابية من خلال التكوين، التحفيز، العقوبات والتوعية.

الكشف عن الفروق في اتجاهات العمال نحو برامج الوقائية من حوادث العمل تبعا لمتغير الأقدمية في العمل، بغرض الكشف عن التغذية الراجعة للعمال ومدى مساهمتها في تكوين الاتجاهات النفسية الايجابية للعمال أو العكس.

الكشف عن وجود علاقة إرتباطية بين اتجاهات العمال نحو برامج الوقائية من حوادث العمل وبين ارتداء معدات الوقاية والسلامة الشخصية في العمل، للوقوف على دور الجانب النفسي للعمال في مدى الالتزام والامتثال للقواعد الخاصة بمعدات الوقاية الفردية، مما يتيح للقائمين والساهرين على برامج السلامة بمؤسساتنا الوطنية التركيز على هذا الجانب من خلال الأبعاد الآتية: التكوين، التحفيز، العقوبات، والتوعية.

الكشف عن مد وجود علاقة إرتباطية بين اتجاهات العمال نحو برامج الوقائية من حوادث العمل وبين التحفيز الإداري والعقاب، حيث يسمح لنا ذلك معرفة التغذية الراجعة للعمال اتجاه تحفيزات الإدارة المادية والمعنوية والعقوبات المطبقة ومدى كفايتها، وتسجيل النقص الموجودة في برنامج تحفيز السلوك الآمن (إن وجد).

الكشف عن إمكانية وجود علاقة إرتباطية بين اتجاهات العمال نحو برامج الوقائية من حوادث العمل وبين الرقابة الإدارية، والغرض من ذلك معرفة واقع الرقابة الإدارية بالمؤسسة ومحل الدراسة ورؤية نوع العلاقة الإرتباطية بين المفهومين (علاقة عكسية أو طردية).

6.1. تحديد المصطلحات:

1.6.1. الاتجاهات:

إجرائيا: هي نظرة العمال إلى برامج الوقاية المعتمدة في المؤسسة الوطنية للصناعات برامج الوقاية.

2.6.1. برامج الوقاية:

إجرائيا: من الشروط هو توفير ما يلزم والإجراءات الوقائية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية، حتى لا تقع فيها حوادث وإصابات مهنية وذلك بقصد حماية مقومات الإنتاج المادية والبشرية.

3.6.1. حوادث العمل :

إجرائيا: حدث غير مخطط له مسبقاً يقع نتيجة لظروف غير سليمة ويتسبب في وقوع عطل أو حدوث خسائر متعددة، منها ما تصيب الفرد العامل نفسه. ومنها ما تصيب المعدات والآلات، وهي كذلك تمس في إنتاج المؤسسة.

4.6.1. المؤسسة الوطنية :

إجرائيا: إنشاء وتأسيس مكان خاصّ أو عام من أجل تطبيق برنامج مُعيّن أو فكرة ما، ومن الأمثلة على ذلك مُوسّسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصّة

7.1. دراسات سابقة:

تجدر الإشارة إلى أننا سردنا الدراسات السابقة المولية بشكل زمني تسلسلي متنازل، من أحدث دراسة إلى أقدمها.

الدراسات المحلية:

1.7.1 الدراسة الأولى:

تمت هذه الدراسة تحت إشراف الدكتور بختو بدار(2012) بعنوان " دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة – الجزائر " .

هدفت هذه الدراسة إلى الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية والتعرف على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما هدفت إلى معرفة تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تم جمع المعلومات عن طريق دراسة الحالة لمؤسسة والمسح المكتبي، الوثائق الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى استخدام المقابلة والملاحظة. أوضحت نتائج الدراسة أن تعمل إدارة السلامة والصحة المهنية المحافظة على العاملين، وتوفر بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع من 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 اليد العاملة فيها وتتمتع بكفاءة.

كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك تطبيق المعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، و لكن يوجد إهمال من طرف العاملين.

2.7.1. الدراسة الثانية:

تمت هذه الدراسة تحت إشراف الدكتور دوباخ قويدر (2009) بعنوان " مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وهدفت أيضا لمعرفة ماهي مساهمة وضع الأساليب التوعوية الوقائية في مجال الأمن الصناعي.

تم جمع المعلومات باستخدام استبيان على عينة بلغت 32 عاملا خضعوا للتدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي بالإضافة إلى اعتماده على المقابلات الحرة مع بعض العمال، وكذا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما تم الاعتماد على ملاحظة العمال أثناء عملهم.

3.7.1. الدراسة الثالثة:

تمت تحت إشراف الدكتور صافي محمد (2004)، في إطار تحضير أطروحة التخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي في في علوم النفسية: تخصص تنظيم وعمل تسيير الموارد البشرية

كان سبب اختيارها لهذا الموضوع محاولة فهم الإطار العام محاولة التعرف عن برامج السلامة المهنية ومساهماتها في التقليل من حوادث العمل لدى عينة من مؤسسة سونلغاز بالأغواط وتمحورت أهدافها حول الكشف عن طبيعة اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية لتحديد المفاهيم السلبية والإيجابية نحوها وانطلاقا من ذلك يتم تعزيز الاتجاهات الايجابية وتعديل الاتجاهات السلبية اعتمد في الدراسة على المنهج " الوصفي التحليلي"، تكونت عينة الدراسة من 36 عاملا بالمؤسسة الاقتصادية " سونلغاز " بمدينة الأغواط، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

وقد توصلت الباحثة إلى نتيجة مفادها أن وجود اتجاهات ايجابية نحو أساليب الوقاية لدى عينة الدراسة وعدم وجود فروق في الاتجاهات أفراد العينة نحو أساليب الوقاية لمتغير الخبرة.

هذه الدراسة التي ربطت فيها الباحثة بين اتجاهات العمال والمعدات الوقائية، الطرق الوقائية، مكنتنا من أخذ فكرة عن مساهمة الدراسة في تحسين ومساعدة العمل في الوقاية من حوادث العمل.

الدراسات العربية:**3.7.1. الدراسة الرابعة:**

تمت هذه الدراسة تحت إشراف الدكتور رشد العتيبي (2004)، بعنوان " أثر تطبيق إجراءات السلامة الوقائية في الحد من حوادث الحريق في الشقق المفروشة بمدينة الدمام - فلسطين"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب وقوع حوادث العمل في الشقق المفروشة بمدينة الدمام، كما هدفت إلى مدى توافر إجراءات السلامة الوقائية في الشقق المفروشة. تم جمع المعلومات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم توزيع الاستبيان على عينة بلغ عددها 349 فرد.

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك أسباب تؤدي بدرجة عالية لوقوع حوادث الحريق، هناك توافر بدرجة مرتفعة لإجراءات السلامة الوقائية في الشقق المفروشة من حيث كل من الموقع و التصميم الإنشائي، والتمديدات و التجهيزات الفنية للكهرباء والغاز.

5.7.1. أوجه اختلاف وتشابه الدراسات السابقة مع دراستنا:

على الرغم من اختلاف الدراسات السابقة في تناولها لموضوع اتجاه العمال نحو برامج الوقاية من خلال أن كل دراسة أشارت إليه من زاوية معينة، وبالموازاة مع دراستنا، فإنها اتفقت جميعاً على:

- أهمية الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها المختلفة في الحد أو التقليل من الإصابات بالأمراض المهنية وحوادث العمل، وما قد يترتب عنها من خسائر مادية وبشرية، وقد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها ومجتمعاتها والأدوات المستخدمة كل منها، إضافة إلى الاختلاف في نتائجها.

- اتجاه العمال نحو برامج الوقاية أمر أساسي تهتم به المؤسسة للحد من حوادث العمل.
- تؤثر في اتجاه العمال نحو برامج الوقاية عوامل مختلفة وغير ثابتة فالمؤسسة تسهر على عملية التعامل مع ذلك لتأثير في سلوكيات العمال.
- التنظيم الإداري وسياسات المؤسسة هي الوجه الأساسي للوقاية من حوادث العمل.

الفصل الثاني

اتجاهات العمال

تمهيد:

يعتبر الأفراد من بين الموارد الهامة، إن لم يكن أهمها التي تزرع بها أي منظمة في تحقيق أهدافها سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية، إذ تعتبر الموارد البشرية المؤهلة مصدر فخرها واعتزازها في الإبداع والتفكير، وابتكار وسائل عمل علمية حديثة وحسن تعاملها مع التكنولوجيا، كما تشكل المستودع المعرفي والفني لجل المنظمات، حيث يتوقف تفوق منظمة على أخرى حسب درجة مكسيها واستقطابها لموارد بشرية ذكية وماهرة، وهذا ما أكده مسير أمريكي في إحدى أكبر المؤسسات بقوله " أن الفارق الأساسي بين مؤسسة ناجحة و أخرى غير ناجحة، هو العامل البشري أي نشاطهم وقدراتهم الفعالة، أما باقي الأشياء فيمكن أن تشتري أو تتعلم أو تنتقل " (نوري، 2010، ص22)، وما هذا القول إلا دليل على ما يوليه النظام الرأسمالي للموارد البشرية، لهذا عمل أرباب العمل على تطوير كفاءات ومهارات مواردها البشرية بالتكوين والتدريب، وبتحفيزهم ماديا ومعنويا للرفع من دافعية الإنجاز لدى العمال.

إذ " يعتبر المنتج (العامل) هو المسؤول الأول والأخير على الالتزام بقوانين السلامة والأمن الصناعي وتنفيذها لأنها وضعت من أجله للمحافظة على حياته وممتلكاته، ولأنه المسؤول على تنفيذ القوانين والاستفسار عنها والتبليغ عن مصادر الخطر واقتراح الحلول إن أمكن، كما أنه الوسيط الأول الملامس للتشغيل والإنتاج".

(الحمداني، 2009 ، ص25)

ومن ثم تطفو الاتجاهات النفسية لتبرز دورها في توجيه سلوكيات العمال نحو السياسات التنظيمية، بحيث يتوقف نجاحها متوقف على السلوك السليم الآمن ومدى تجاوب العمال مع هذه الأنظمة، حيث أن العامل هو المسؤول الأول والأخير على الالتزام بقوانين السلامة والأمن الصناعي وتنفيذها.

1.2. مفهوم الاتجاهات النفسية:

تعتبر الاتجاهات النفسية نظام من المعتقدات والمفاهيم والمشاعر التي تؤدي إلى ميول سلوكية نحو مواقف معينة، أي تنظيم متكامل من المفاهيم وال ميول أو السلوكيات، فالإتجاهات هي نزعات ثابتة نسبيا لدى الفرد لتفضيل أو رفض أشخاص أو جماعات معينة أو مؤسسات اجتماعية أو قيم أو أفكار معينة، وهي تمثل مظهرا مهماً من مظاهر شخصية الفرد إذ يكون لها تأثيرها الحاسم في استجابات الفرد نحو سائر الموضوعات.

(امطانيوس، 2006 ص 210)

ويرى Harlen (1985) : "بان الاتجاهات ليست موروثة، وإنما هي متعلمة تتكون لدى الفرد بناء على الخبرات التي يمر بها" (أبو عطية، 2013، ص 153)

أما ألبورت (1935) أستاذ علم النفس بجامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية، يعرف الاتجاه بأنه "حالة من التنبؤ والتأهب العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة وتستطيع أن توجه استجابات الفرد للمواقف والمثيرات المختلفة"، وهو يشير هنا إلى مستويين للتأهب وهما أن يكون وقتيا أو لحظيا أو قد يكون ذا أمد بعيدا.

(محي الدين، 1982، ص 208)

ويستنبط من خلال هذه التعريفات بأن "الاتجاه يتصف بأنه أكثر موضوعية إذ يحتوي على جوانب عقلية ومعرفية وإدراكية وسلوكية مختلفة".

(يوظيفة وآخرون، 2008، ص 17)

2.2. وظائف الاتجاهات:

تؤدي الاتجاهات مجموعة من الوظائف التي تعد عملية فهمها منطلقا مهما من منطلقات إدارة السلوك البشري والتنبؤ به في المنظمات، وفي هذا الميدان حدد Katz أربعة وظائف رئيسية هي:

- **المعرفة:** إن أحد أهم وظائف الاتجاهات تتمثل بإسهامها في تزويد أساس يستند إليه في تفسير المعلومات الجديدة وتصنيفها، وبعبارة أخرى تساعد الاتجاهات في كونها قاعدة المعرفة وإطارا تتأطر ضمن حدوده المعلومات الجديدة.

(جلاب، 2011، ص 114)

وفي هذا الباب يبرز Hatting (2003) دور المعرفة بموضوع معدات الوقاية الشخصية وعلاقتها بالامتثال: "على أن المفاهيم والمعارف والممارسة ترتبط ببعضها البعض، وقد لا يتحقق الارتباط، حيث من السهل فصلها".

فإذا كان الفرد لديه معرفة اتجاه شيء ما، سوف تتطور المعرفة إما إلى اتجاه إيجابي أو سلبي نحو هذا الشيء. ثم تتطور إلى الممارسة الجيدة أي، عادة ما تكون الممارسة المقبولة نتيجة للمعرفة المكتسبة بشكل مناسب.

- **التعبيرية:** تمثل الاتجاهات وسيلة للتعبير، وهي تمكن الأفراد من بيان القيم التي يمتلكونها إلى الآخرين وتوضيحها ومن ثم التعبير عن ذاتهم وتبني قيم المجموعة.

- **الأدائية:** يساعد توافر الاتجاهات في زيادة (تعظيم) العوائد وتخفيض العقوبات، والاتجاهات نحو الآخرين أو الأشياء يمكن أن يتم تبنيها على أساس التجارب السابقة سواء كانت ايجابية أم سلبية، وهكذا فإن السلوك أو المعرفة الناجمة عن إشباع الحاجات يمكن أن يتسببها في تبني اتجاه مفضل.

- **الدفاع عن الأنا:** يمكن أن يتم تبني الاتجاهات للدفاع عن الأنا ضد الحقيقة أو الواقع غير المرغوب فيه. (جلاب، 2011، ص114)

3- أنواع الاتجاهات: تنقسم الاتجاهات إلى الأنواع الآتية:

1.3. الاتجاهات من حيث الموضوع:

- **اتجاهات عامة:** وهي الاتجاهات التي تتصف بالعمومية حول شيء ما، ويعاب على صفة العمومية لهذا النوع من الاتجاهات عدم دقتها أو عدم صحتها في الحكم على الآخرين، ويعود السبب في ذلك إلى تشويه الحقائق في إصدار الحكم حول موقف أو شخص معين.

- **اتجاهات نوعية:** وهي الاتجاهات التي تكتسب صفة العمومية على الإطلاق وتكون موجهة نحو موضوع معين أو شخص معين، فالفرد يكون اتجاها محددًا حول جزء من المنبه الذي تعرض له دون بقية الأجزاء الأخرى، وتتميز الاتجاهات العمة بالاستقرار والثبات النسبي على عكس الاتجاهات النوعية التي سرعان ما تتلاشى في حالة نشوء اتجاه آخر يتعلق بالاتجاه الأول.

2.3. الاتجاهات من حيث درجة الشمولية:

- **اتجاهات جماعية:** وهي تكون على مستوى جميع أفراد المجتمع أو جميع العاملين في المنظمة، حول موقف معينة، وتكون هذه الاتجاهات مهمة لجميع الأفراد، ويتميز مثل هذا النوع من الاتجاهات بالقوة والاستمرارية.

- **اتجاهات فردية:** وهي الاتجاهات التي تكون صادرة عن شخص واحد بخصوص قضية معينة.

3.3. الاتجاهات من حيث الهدف:

- **اتجاهات ايجابية:** وهي الاتجاهات التي تنال الرضا من الفرد بالتمسك بها باعتبار أن هذه الاتجاهات تشبع حاجاته ورغباته.

- **اتجاهات سلبية:** وهي الاتجاهات التي تنال الرفض من الفرد باعتبارها لا تشبع حاجاته ورغباته.

4.3. الاتجاهات من حيث الظهور:

- **اتجاهات سرية:** وهي الاتجاهات التي لا يستطيع الفرد التعبير عنها علانية أمام الآخرين، وقد يكون مرد ذلك إلى الخوف من المسؤولية أو من المجتمع.

- **اتجاهات علنية:** وهي الاتجاهات التي يستطيع الفرد التعبير عنها علانية أمام الآخرين، ولها علاقة بالفرد نفسه وبالمجتمع الذي يعيش فيه.

5.3. الاتجاهات من حيث الشدة:

- **اتجاهات قوية:** وهي الاتجاهات التي تكون مستندة على المعتقدات الدينية والعادات والقيم والمبادئ التي يتمسك بها الفرد ويعتز بها.

- **اتجاهات ضعيفة:** وهي الاتجاهات التي تتمثل في الموقف الضعيف والمتهاون الذي يلجأ إليه الفرد حول موقف معين، ويتصف هذا النوع من الاتجاهات بسهولة تعديله وتغييره. (العميان، 2010، ص.94)

4 - العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات:

1.4. الإدراك:

إن عملية الإدراك تساعد على بناء وتكوين الاتجاهات، بحيث يكون إدراك الشخص للمواضيع إدراكا حسيا ومعنوياً، وتعد الاتجاهات الإطار المرجعي الذي يساعد على تنظيم عملية الإدراك، فالعلاقة بين الاتجاه والإدراك علاقة تفاعلية، كل منهما يؤثر ويتأثر بالآخر، أي أن الإدراك يعد عاملاً مهماً في تكوين الاتجاهات، لأن هناك مواقف عديدة يمر بها الفرد في حياته، تجعله يكتسب اتجاهات مختلفة ومتناقضة حسب تمايز وشدة وتكرار هذه المواقف، ولا تتحقق عملية الاكتساب إلا بإدراكها.

أما تباين الاتجاه بين السلبية والإيجاب يبقى مرتبطاً بطبيعة الخبرة أو الموقف، "حيث إن حدث وأن مر الفرد بخبرة مؤلمة لعدة مرات، فإنه يتكون لديه فيما بعد اتجاه سلبي نحو هذه الخبرة" والعكس صحيح. (بوظريفة وآخرون، 2008، ص.31)

2.4. الحاجات والدوافع:

لا شك أن الحديث عن مفهوم الحاجة يربطنا بمفهوم الدافعية، للعلاقة الارتباطية الكائنة بين هذين المفهومين، فغالبا ما يبحث الفرد عن إشباع أشياء تنقصه، فهذه الأشياء تسمى بالحاجات، "وهذا يعني أن الحاجة هي التي تولد لدى الفرد الرغبة والدافع للقيام بالسلوك الذي بدوره يقوم بإشباع تلك الحاجة، فالحاجة إذن هي كل القوى والعوامل التي تحفز الفرد وتدفعه لأداء العمل من تحقيق الرضا والتي ترتكز على عدة حاجات".

(مزيان، 2007، ص.22)

كما يعرف الدافع على أنه: "القوة المحركة والموجهة لنشاط الفرد نحو تحقيق أهدافه".

(الخالدي، عبد العزيز، 2010، ص.109)

ولقد ذكر (Maslow) في نظرية الحاجات إختلاف وتنوع الحاجات الأساسية والتي عرفت بسلم ماسلو للحاجات، حيث أكد أبراهام ماسلو "على أن عملية الإشباع لتلك الحاجات

تتم بشكل تصاعدي ابتداءً من الحاجات الأساسية وانتهاءً بحاجات تحقيق الذات، حيث يرى أنها عملية تفاعل بين الحاجات ودوافعها لإشباعها فالسلوك البشري تدفعه حاجاته ودوافعه، التي تمكنه من إدراك أفضل للواقع فهم يتعاملون مع لب المشاكل، ويستطيع الأفراد بذلك التوافق مع أنفسهم ومع العالم من حولهم". (الرفوع، 2015، ص123)

كما تؤثر الحاجات والدوافع في تكوين وتحديد نوع الإتجاهات النفسية، حيث يسعى الفرد إلى إشباع حاجة معينة ويتم إشباع تلك الحاجة من مكان معين فانه سيكرر سلوكه مرة أخرى لذلك المكان، وتكرر هذه العملية إلى أن يتم تكوين اتجاه معين لذلك المكان الذي أدى إلى إشباع حاجته، ويكون الاتجاه ايجابيا إذا تم إشباع الحاجة بينما يكون الاتجاه سلبيا إذا ما حدث العكس مثال: عندما يقوم المستهلك بشراء سلعة معينة وللمرة الأولى فإذا حققت هذه السلعة إشباعا له فانه سيكرر عملية الشراء لها لأنه تكون لديه اتجاه ايجابي نحو تلك السلعة. (العميان، 2010، ص91)

فتحيز سلوك العمال ودفعهم إلى الالتزام بمبادئ السلامة المهنية إنطلاقاً من تحقيق حاجاتهم الأولية، هذا السلوك الإداري دال على فهم إدارة المنظمة للسلوك البشري وبذلك تترك المنظمة انطبعا لدى أفرادها أن الالتزام بتعاليم السلامة ما هو إلا حفاظاً لإطاراتها وتقديراً لهم، "أي كلما كان المناخ الصناعي فيه وفرة من الفرص السيكولوجية والإقتصادية كلما كان سلوك العامل خالياً من الحوادث وهذا ما يوفر له فرصة وضع الأهداف البعيدة والقريبة المدى بحيث يكون في الإمكان تحقيقها". (العيسوي، دس، ص276)

3.4. القدرات والاستعدادات:

من البديهي أن الطبيعة البشرية تعرف باختلاف وتنوع في القدرات والاستعدادات وهذا ما أكدته دراسات وبحوث علم النفس الفارقي من خلال دراسة الفروق الفردية والاستعدادات النفسية والذهنية والبدنية، كالذكاء والمهارات الحسية والحركية ونتج عن ذلك، البحث عن ماهية السلوك الماهر وفي نفس الوقت سلوك آمن خالي من الخطأ وهذا ما يعرف (بالخطأ الصفري)، ولا يتحقق هذا المقصد إلا بتوافق قدرات الفرد مع متطلبات المهنة، كما لا يتحقق إدراك المنظمة لهذا الغرض إلا بتحليل العمل وتوصيف المهن، ومن جملة الاستعدادات النفسية المانعة للوقوع في الحوادث والمحفزة على الالتزام بمعدات الوقاية "الاستعداد لتحمل المسؤولية الشخصية عن تصحيح الأوضاع الخطرة قبل أن يصبح الوقوع

في الخطر حتميا ولا يمكن تفاديه، إن مع أسلوب السلامة التفاعلي هو القدرة على تحمل مسؤولية سلامة العمل دون الحاجة إلى وجود شخص آخر للتذكير بالخطر وبضرورة ذلك، فالالتزام بأصول السلامة التفاعلية يعني اتخاذ الاحتياطات الوقائية لمنع وقوع الخطر وتحمل المسؤولية عن توخي السلامة".

(وكالة التخطيط والتطوير ، 2009 ، ص 13)

كما أظهرت البحوث وجود علاقة ارتباطية عكسية بين معدلات الرقابة الذاتية العالية وسهولة حضور الاتجاهات في الشعور، وقد استخدمت مصطلحات أخرى من قبيل "الوعي الموضوعي بالذات"؛ و"الانسجام الذاتي"، حيث أظهرت الدراسات وجود مستوى عال من الثبات في علاقة الاتجاهات بالسلوك. (بوظريفة وآخرون، 2002)

ليست للسلامة بداية ولانهاية بل يمكن القول أن لها بداية وتستمر مع الفرد ما بقي بعقل و بفكر، لأن السلامة الحقيقية التي نسعى إليها هي أعم وأشمل من أن تكون شروط وقواعد ونظم وأمر ونهي؛ أي أن السلامة الحقيقية هي حسن وإدراك وسلوك ينتج عنه تصرف سليم مثل التفكير والحذر، ولا نصل إلى هذا الهدف إلا بالاقتناع التام والعميق بأهمية السلامة سواء فردية معدات الوقاية والسلامة الفردية أو جماعية، ويتحول هذا الاقتناع إلى دافع ذاتي صادر من الشخص لمراقبة جميع التصرفات والسلوكيات الشخصية وتقييم ظروف وبيئة العمل المحيطة بالإنتاج، إذ تعتبر السلامة جزء أساسي بكل عمل سواء كان خاصا أو عام.

4.4. القيم الشخصية:

تعد القيم مصدر وحدة الجماعة والأساس الذي تشاد عليه نشاطاتها، وتكامل فعاليتها فكل الأشياء المحيطة بالفرد والمجتمع تحمل بالنسبة للأفراد والجماعة قيما تتفاضل في مستواها وتتابين في درجاتها، و أن لكل فرد موقف إزاء الأشياء المحيطة به أو اتجاه نحوها يجعلها مفضلة بالنسبة إليه أو مستبعدة.

إذ يرى دياب تأكيد بوكارتس (1980) في هذا السياق بان كل اتجاه لا بد أن يكون مصحوبا بقيمة، وان الاتجاه والقيمة برأيه وجهان لحقيقة واحدة ولا مع لإحدهما دون الآخر، فحياة الإنسان خاضعة للاتجاهات والقيم معا.

(الأصفر ، عقيل ، 2004 ، ص 47)

إن اتجاهات العمال نحو معدات الوقاية الفردية مرتبطة بالقيم المكتسبة التي تملي على العامل تصورات للتفضيل بين ارتداء واختيار هذه المعدات من حيث الحجم والشكل واللون والوظيفة المصممة لها، "حيث تعد القيم النواة التي تتجمع حولها هذه الاتجاهات في تكتلات لتوجيه السلوك على مدى طويل لبلوغ إلى هدف له جاذبية".

(الشرجي، 2013، ص192)

ويعرف القرعان القيم: "بأنها تعبر عن مشاعر أو اتجاهات أو استعدادات أو تهيؤ أو نشاط سلوكي أو نهاية سلوك ما، أو تفضيل أو تقويم لسلوك معين، وأنها دوافع ثابتة للسلوك". (القرعان 2009، ص.91)

إذن فالقيم اعتقاد ثابت نسبيا مكونة للاتجاهات النفسية ومحددة لأنماط السلوك الذي يتبناه الفرد إزاء المثيرات والمنبهات المختلفة القادمة من المحيط، فهي معيار ومرجع السلوك ينظر من خلاله الفرد إلى ما يجب أن يكون عليه سلوكه وسلوك الآخرين، وعلى أساس القيم يفاضل الفرد بين المواقف فيجذب منها ما يشاء ويترك ما يشاء.

إذ يمكن القول أن العلاقة بين القيم و الاتجاه علاقة تكاملية أي أن الفرد يتخذ اتجاها حسب قيمه، على أساس أن "هناك من الباحثين من يربط الاتجاه بالقيم، (Cantril 1965) الذي يعتبر الاتجاه بمثابة القيمة، أما (Borgardus 1950) فيعتبر كل اتجاه مصحوب بقيمة، وأنهما وجهان لعملة واحدة، لا وجود لأحدهما دون الآخر، ويرى نفس الباحث أنه إذا كان الاتجاه إيجابيا، فإن القيمة التي ترتبط به تكون إيجابية. أما إذا كان الاتجاه سلبيا فتكون القيمة سلبية، وبطبيعة الحال تجذب القيمة الإيجابية الشخص نحوها في حين أن القيمة السلبية تدفع بالشخص بعيدا عنها". (بوظريفة وآخرون، 2008، ص. 16)

5.4. الانفعالات:

إن أهم مكونات الاتجاه هي الشحنة الانفعالية التي يصاحبها سلوك الفرد فالمكونات العاطفية والانفعالية هي تلك الشحنة المصاحبة، و هي ذلك اللون الذي يعمل على بناء درجة كثافته وعمقه و يميز الاتجاه القوي عن الاتجاه الضعيف.

(بوظريفة وآخرون، 2008، ص26)

وتلعب الانفعالات دورا حيويا في سلوكنا الدافعي، فالحياة بدون انفعال تصبح راکدة وتتعدّد كل معانيها والانفعالات، شأنها شأن الدوافع البيولوجية، توجه نشاط الكائن، وبالتالي فهي محرّكة لسلوكه، فالانفعال كالدوافع تماما يوجه السلوك نحو موضوع مرغوب أو بعيدا عن موضوع مكروه، إلا أنه يختلف عن الدوافع البيولوجية في أن الانفعال يظهر نتيجة لاستجابة معرفية لمثير خارجي.

(خليفة ، 2003 ، ص.130)

كما يمكن تعريف الانفعال على انه "استجابة محددة ومتكاملة يعتمد نوعه على الإدراك للموقف الخارجي أو المثير الداخلي، ويشمل تغيرات وجدانية مركبة وتغيرات فسيولوجية تشمل الأجهزة العضلية والدموية والغدية و الحشوية".

(الخالدي، عبد العزيز، 2010 ، ص.91)

6.4. الإهتمامات والميول:

تشير الميول والاهتمامات إلى الرغبة، الحب أو عدم الرغبة، الكراهية، لشيء معين، ولقد أصبحت الميول المهنية من الموضوعات الحديثة والمطروقة بشدة في مجالات علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي، وذلك لما لها من اثر في التوجيه النفسي للأفراد إلى الأعمال التي تناسب متطلباتها من ناحية مع ميول واهتمامات الأفراد من ناحية أخرى، وتنشأ وتتطور الميول من تفاعل الفرد مع خبراته واحتكاكاته بالبيئة، فمن رصيد خبرات الفرد أثناء نموه وتطوره واحتكاكه مع غيره من الزملاء والمنظمات، ينمو لديه شعور بالرغبة في الحب والميل إلى أشياء معينة، وعدم الرغبة أو الكراهية أو النفور من أشياء أخرى.

(ماهر، ص185)

وهناك عدد من التعريفات التي تناولت الميول نذكر منها:

- **الميل:** هي استجابة الفرد بالرضا أو النفور نحو شيء معين أو مهنة معينة، (اتجاه انفعالي نحو شيء ما)، وهي مكتسبة وتعمل على تسيير اتجاه الفرد، وتتأثر بنمو الشخصية قابلة للتعديل والتغيير والانطفاء.

(القرعان، 2009 ، ص 91)

- **تعريف سترونك:** الميل هو استعداد لدى الشخص يدعو إلى الانتباه وجدانه.

- **الميل:** هو شعور يصاحب انتباه الشخص، واهتمامه بموضوع ما.

- **جيرسلد و تاسش:** يعرفان الميل بأنه نوع من النشاط يثير شعورا سارا عند الشخص.

أما التعريف الإجرائي للميل فهو الاستجابة لرغبة في شيء معين، أو استجابة لعدم الرغبة فيه. (الداهري، الكبيسي.1999)

فمن خلال هذه التعريفات هناك عدة جوانب ركزت عليها معظم هذه التعريفات وهي ما ركز عليها كلاً من الداهري، والكبيسي كذلك:

- **فالميل:** استعداد، تقبل، سمة من سمات الشخصية، اتجاه، حالة وجدانية.

كما يجب الإشارة إلى أن في أغلب الأحيان تتداخل الاتجاهات مع الميول، ومن أجل التمييز بين المصطلحين نستطيع أن نقول إن الاتجاهات النفسية أكثر استقراراً ونضوجاً من الميل، وأن الميل يحدد طبيعة الاتجاهات، ويتشكل الاتجاه الايجابي من خلال إشباع رغباته. مثلاً : قد تكون لدى العامل ميول نحو معدات الوقاية الفردية، فإذا حققت هذه المعدات رغباته في وقاية نفسه من الأخطار فسيلتزم بارتدائها لأنه تشكل لديه اتجاه ايجابي نحو معدات الوقاية الفردية والعكس صحيح.

7.4. الخبرات الشخصية:

تعتبر الخبرات الشخصية من العوامل التي تساعد على تكوين الاتجاهات لدى الأفراد، فنتيجة تعرض الفرد إلى حالات ومواقف عملية كثيرة فإنها تولد لديه اتجاهاً معيناً حيال تلك المواقف.

تلعب هذه الأخيرة دور مهم في قدرات العامل وتطوير مهاراته الحركية والذهنية، واكتساب اتجاهاً نحو عمله، والتعامل مع الحوادث اليومية في العمل.

فالخبرات الشخصية تلعب دور كبير في تفادي حوادث العمل بما أن هناك علاقة إرتباطية بين نسبة الحوادث ونسبة العمال غير الملتزمين بمعدات السلامة الشخصية، حيث "يعد استعمال الوسائل وأدوات العمل غير الموائمة للعامل و(نسيان) ارتداء معدات الوقاية الفردية من ضمن الأسباب الرئيسية للوقوع في الحوادث فمن هذا المنطلق قد تكون خبرة العامل عاملاً وحافزاً لارتداء مهمات السلامة الشخصية و الالتزام بتعاليم المنظمة، لأنه سبق وأن وقع له حادث أو شاهده.

8.4. الثقافة:

يقصد بالثقافة حسب تعريف E.B.Taylor: على أنها ذلك الكل المركب الذي يضم المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والتقاليد، وجميع المقومات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في مجتمع معين. (رشوان، 2009، ص.9)

ويمكن تعريف الثقافة بأنها ذات معتقدات وقيم مشتركة حول ما هو طبيعي، حيث تحمل في طياتها خصائص وممارسات وأنشطة مشتركة تشكل الإجراءات.

وإن من ضمن الثقافات المؤثرة في تكوين الاتجاهات النفسية ثقافة المنظمة، إلا "إن التنظيمات لا تحكمها أسس ومبادئ علمية واحدة، فالتنظيمات في كل مجتمع تحمل طابع ثقافة هذا المجتمع، فتقافة المؤسسة جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمع التي تعيش فيه، ولا شك أن الخصائص الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية لمجتمع معين تلعب دورا بارزا و مهما في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية للمؤسسات، حيث نجد أن ما يصدر من الموظفين أو العاملين من تصرفات فعلية هو في واقع الأمر إفراز أو نتاج البيئة الخارجية." (جلاب، 2011، ص. 73)

كما تعد ثقافة المنظمة مرجعا لسلوك العمال حيث تتباين السلوكيات الصحيحة والخاطئة، الأمانة وغير آمنة طبقا لثقافة المؤسسة فهي التي تملئ عليه تصرفاته، كما تتباين توجهات المنظمات وميولها حسب ثقافتها فهي مرآتها التي تبرز كيانها للسوق. وقد أبرزت البحوث النوعية الأثر الهائل الذي خلفته الثقافة الخاصة بمكان العمل على ممارسات الصحة والسلامة في القطاعات ذات المخاطر العالية بالدرجة الأولى، حيث تدفع ثقافة مكان العمل الاتجاهات السائدة نحو الصحة والسلامة، ويمكنها أن تيسر أو تعرقل الامتثال والممارسات الجيدة. (Nilsan,2015,P 16)

ولهذا برزت ثقافة السلامة كموضوع هام في تشجيع استخدام برنامج معدات الوقاية الفردية، حتى وإن كان اختياريا في المؤسسة التي تمت فيها الدراسة، أي أن هذا القرار خاص بالمؤسسة فقط.

5- الاتجاهات النفسية والسلوك البشري:**1.5. تعريف سلوك الانساني :**

يوجد الكثير من التعريفات، من بينها:

- يعتبر السلوك الإنساني نوعا من أنواع النشاطات التي يؤديها الإنسان، ويمكن ملاحظتها سواء كان ذلك بالأدوات القياسية أو عن طريق الملاحظة الخارجية.

- النشاط الإنساني الذي يصدر عن الإنسان من قول أو فعل أو عمل سواء كان إراديا أو غير إراديا ظاهرا أو باطنا، والسلوك ليس شيئا ثابتا ولكنه يتغير، وهو لا يحدث في الفراغ وإنما في بيئة ما.

فمن خلال هذه التعريفات يمكن القول أن سلوك الإنسان ونزوعه تعبير عن رصيد معرفته بشيء ما ثم المصاحبة لهذه المعرفة، فعندما يكون لدى الفرد رصيد من المعرفة التي استقاها من الإدراك، ثم يتوافر لديه الشحنة الانفعالية والعاطفية المناسبة فلا يتبقى أمامه سوى النزوع العملي ممثلا في الكيفية والطريقة التي يجب أن يسلكها تجاه ذلك المدرك الذي تكون عند الفرد.

(بوظريفة وآخرون، 2008، ص26).

ويوضح تعريف ألبرت للاتجاه العلاقة بين هذا الأخير والنشاط البشري، حيث تتجلى هذه العلاقة وهذا التوجه في التحول من الطرح المبني على السلوك، إلى مقاربة النشاط الإنساني، الذي يعكس تهيئة الفرد لجسده وذكائه لتحقيق الأهداف المتتابعة في ظروف محددة، فالنشاط يحتوي على بعد مرئي يتجلى في (السلوك) وبعد غير مرئي يتجلى في الإدراك، العواطف، الذاكرة، المعارف، التفكير العقلاني، اتخاذ القرارات، التحكم في الحركات....

إن السلوك الملاحظ هو نتاج للبناء المعقد للنشاط، فلا نستطيع التدخل في تعديل السلوك إلا إذا أصبح النشاط منظما، فتعديل أي سلوك غير آمن من وجهة نظر الأمن الصناعي يتم من خلال:

- فهم شروط تنظيم النشاط.

- تحويل بعض العوامل التي تؤثر في السلوك.

وعليه؛ فإن التحول من مقاربة مفاهيم السلوكية إلى مقاربة مفاهيم النشاط البشري يمنح فرصة لتعيين المحددات المختلفة وأكثر عمقا، وأكثر تعقدا للاتجاهات البشرية والتي تؤثر في السلامة المهنية، مع ذلك أن تعديل مفاهيم النقاش يعد من بين العوامل المختلفة التي تقودنا إلى الوقاية، وفتح مجالات جديدة للتدخل بتصميم الوسائل التقنية، وجعل التنظيم أكثر فعالية.

(Boissieres,2009,p.27)

كما أن معرفة الجوانب النظرية للاتجاهات النفسية، (البعد غير مرئي للنشاط الإنساني)، يساعدنا على التنبؤ بسلوكات الأفراد (البعد المرئي للنشاط الإنساني) إزاء المثيرات المختلفة التي قد يتعرضون لها، وبالتالي معرفة درجة الموافقة والمعارضة للعمال اتجاه البرامج المقترحة من طرف الإدارة، أي معرفة اتجاهات العمال نحو تعاليم السلامة المهنية عامة و معدات الوقاية الفردية خاصة، حيث تعد موافقة أو معارضة العمال لها انعكاس لمعتقداتهم وأفكارهم ومشاعرهم نحو هذه الواقيات، و "أن سلوك الشخص في عدد من الحالات المتشابهة ناتج عن الاتجاه، لذا فإن الاتجاه يدل على نمط من السلوك يتكرر باستمرار في المواقف المتشابهة، وبالتالي يمكن التنبؤ بسلوك شخص ما في موقف معين لمعرفة اتجاهاته". (أبو عطية، 2013، ص. 153)

أو بالأحرى "غالبا ما يكون الاتجاه كامنا وراء هذا السلوك ويدفعه نحوه".
(بوظريفة وآخرون، 2008، ص19)

وتعد المعدات الوقائية الفردية من ضمن العوامل الوسيطة لمناخ السلامة، وقد أظهر Siu (2000): "أهمية العوامل الوسيطة أنها تمكن لنا فهم الآليات التي يعمل من خلالها مناخ السلامة على اتجاهات وسلوكيات العمال الآمنة، بحيث هناك عاملين من العوامل الوسيطة التي تنقل تأثير مناخ السلامة على احتمال استخدام معدات الوقاية الشخصية هي:
- معرفة إجراءات وممارسات السلامة في مكان العمل.
- الدافع للقيام بأعمال تتعلق بالسلامة أو للمشاركة في أنشطة دعم السلامة في المنظمة "
(Cavazza & Serpe, 2009)

إلا أن هذا الطرح له من التعقيد ما يحول في فهم اتجاهات العمال، حيث تتجلى هذه الصعوبة في العلاقة بين الاتجاه والسلوك، فهذا الأخير قد لا يعكس الاتجاه الفعلي للعامل. ومن ثمة فإن التزام العمال بمبادئ السلامة المهنية واستعمالهم لمبادئ الوقاية الفردية لايعبر عن الاتجاه الحقيقي للعمال، أو بالأحرى ليس هذا مؤشر لدلالة على أن لدى هؤلاء العمال اتجاهات إيجابية نحو هذه المعدات الوقائية الفردية، وفي هذه الحالة يكون الاتجاه من النوع السري الذي يحاول الفرد أن يخفيه عن الناس ويحتفظ به لنفسه، وليس هذا فحسب، بل حتى وإن سئل عليه، فإنه قد ينكره بشدة.

وقد أثارت دراسة لابيير (1934) شكوكا حول فرضية وجود علاقة سببية بين اتجاهات الأفراد وسلوكهم، فقد راجع (Wicker, 1969) كثيرا من البحوث التي حاولت التعرف على طبيعة ارتباط الاتجاهات بالسلوك، وتوصل إلى أن الاتجاهات غالبا ما تكون غير مرتبطة بالسلوك، وتبين في ما بعد وجود مبالغاة في استنتاجات وكر.

(حلمي، 2012، ص.323)

الأمر الذي تؤيده مدرسة التحليل النفسي التي ترى أن للسلوك دوافع لا شعورية خفية، وعليه فإن السلوك قد لا يدل على اتجاه الفرد فحسب، وإنما يدل على شخصيته أيضا، لذلك أنه من الصعب القول بأنه يمكن اعتبار الاتجاه كمؤشر للدلالة على سلوك الفرد في المستقبل، لكنها قد ترتبط بسلوك الفرد في الماضي أو هي نتيجة له، وهي الفكرة التي يدعمها أصحاب نظرية التنافر المعرفي، حيث يرى هؤلاء على أنه توجد على الأقل بعض الحالات التي قد يتغير فيها الاتجاه عبر الزمن ليلاءم سلوك التنافر مع الاتجاه الأصلي.

(بوظريفة وآخرون، 2008، ص.19)

وفي الواقع نجد أن هناك إشكال يطرح نفسه في هذا المستوى، والمتمثل اتجاهاتنا (وهذا ما يمثل نظرية إدراك الذات)؟

ومن أمثلة المقاربات التي حاولت فهم السلوك البشري بصفة عامة وثقافة السلامة المهنية بصفة خاصة العوامل الإنسانية والتنظيمية للأمن الصناعي.

(FHOS)Facteurs humaine et Organisationnel de Sécurité

ترتكز هذه المقاربة العوامل، على تحديد ووضع الشروط التي تساعد في المشاركة الإيجابية للعمال، وفرق العمل في الأمن الصناعي، حيث تسمح المعارف المقدمة من طرف هذه المقاربة بالفهم الجيد للخصائص المحددة للنشاط البشري، والتدخل في تصاميم وضعيات العمل والتنظيم بغية تجميع الخصائص الأكيدة للنشاط (التنظيم والتسيير، جماعات العمل، وضعية العمل، الجوانب النفسية (الاتجاهات) والبدنية والعقلية للفرد)، وتمكن الجهود المبذولة في هذا الاتجاه بأن تترجم في تطوير النتائج من ناحية الجودة والإنتاج أو الأمن الصناعي.

(Boissiere, 2009,P.03)

ومنه؛ يتيح لنا هذا المنظور الرابط بين السلوك والاتجاهات النفسية فرصاً أوفر لفهم خلفية السلوك البشري بصفة عامة ولسلوكيات غير الآمنة على وجه الخصوص حيث يتم النظر إليها على " أنها أعراض لشيء ما يبين اختلال وظيفي على مستوى المنظمة" (Cavazza & Serpe.2009)

والمتمثلة في الإهمال واللامبالاة وارتكاب المخالفات وخرق القواعد والتعليمات الأمنية، حيث تتجلى هذه الخلفية السلوكية في الاتجاهات النفسية المبنية على أفكار ومعتقدات رسخت في الذهن عن طريق الخبرة والمعرفة سواء كانت معرفة صحيحة صائبة أم معرفة خاطئة، بحيث تحدد سلوكياتهم وتساعدهم في التعامل مع عناصر المحيط، ويمكن بناء تصور حول اتجاهات العمال نحو قواعد السلامة المهنية والخلفيات السلوكية وراء خرق القواعد والوقوع في المحظور (مخالفات) وذلك من خلال:

- عدم معرفة الأفراد بكيفية تطبيق القواعد. (الفهم) (مخالفة غير متعمدة)
- تصرف الأفراد كأنه لا يوجد قواعد لإتباعها. (الوعي) (مخالفة غير متعمدة)
- اعتقاد الأفراد بأن القواعد لا تتعلق بعملهم ولذلك فهم لا يقدرّون حجم المخاطر الناجمة عن خرقهم لهذه القواعد. (مخالفة النمطية)
- من المستحيل انجاز العمل بالإتباع الصارم للقواعد. (لا أستطيع تنفيذ العمل) (مخالفة موقفيه)
- أحيانا يمكن انجاز العمل بشكل أسرع وملائم دون إتباع القواعد.
- التعجل في حل المشكلات التي يقع فيها الأفراد لأول مرة وفشلهم في إتباع التدريب الجيد. (شراكي، 2009)

6- دور الإدارة في تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو معدات الوقاية والسلامة الفرد:

يكمن دور الإدارة في تكوين الاتجاهات النفسية لدى العمال نحو معدات الوقاية والسلامة الفردية من خلال سياساتها واستراتيجياتها المتبناة اتجاه السلامة المهنية، حيث أنه منذ أوائل القرن العشرين إلى وقتنا الحاضر، اعتمد أرباب العمل وممارسو السلامة والباحثين فلسفة مجالات أو الإجراءات الثلاث (الهندسة، والتعليم، والتنفيذ) (Engineering, Education, and Enforcement) نذكر منهم كل من: (Guastello 1993) . (Heinrich, et al., 1980). (Petersen, 1996) (Geller, 1996). (Wilde, 1998)

- وضع استراتيجيات هندسية تقلل من احتمال قيام الموظف بالسلوكيات المعرضة للخطر.

- تثقيف وتدريب الموظفين فيما يتعلق بالمعدات، والمخاطر البيئية، والسياسات والإجراءات.
- تنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة بمعدات التشغيل، وارتداء معدات الوقاية الشخصية المناسبة، والتعامل مع مواد خطرة محددة. (Kwankye, 2012,P. 15)

وهذه التدخلات لها انعكاساتها على العمال في تحديد طبيعة اتجاهاتهم نحو معدات الوقاية، وبالتالي التنبؤ بسلوكياتهم نحو الإلتزام بالتعليمات المتعلقة بها، ويجب التأكيد هنا على المسؤوليات الإدارية من خلال الهيكلية الإدارية حيث أن هناك مسؤول أو مدير ومشرفون لمتابعة برامج الإدارة وتطبيق القوانين واللوائح على جميع العاملين بالشركة أو المؤسسة للتقيد بالتعليمات التشغيلية والفنية وتحقيق خطوات الأمان للعاملين. (الشمري، 2009 ، ص 25)

- كما أن هناك بعض الحقائق المعرفية والسلوكية كونت لدى العمال اتجاهات سلبية اتجاه معدات الوقاية، والمتمثلة في:
 - مدى تفهم العامل لأهمية هذه المهام والأدوات و اقتناعه التام بأهميتها.
 - التزام المشرفين بارتداء مهام الوقاية والظهور بمظهر القدوة الحسنة للعمال على الأقل في الأعمال الميدانية.
 - ترشيد العمال بمخاطر محيط العمل والنتائج التي قد تترتب عليها نتيجة إهماله لهذه المعدات.
 - شرح المجهودات التي بذلت في سبيل توفير هذه المعدات ومدى قدرتها في الحد من الأخطار.
 - مناقشة تفضيل بعض المعدات الوقائية عن البعض الأخر.
- (الحمداني ، 2009.ص44)

وعليه يجب على الإدارة أن تركز على المحاور الآتية لتكوين اتجاهات ايجابية وتغيير الاتجاهات السلبية لدى عمالها نحو ارتداء معدات الوقاية والسلامة الفردية، والمتمثلة فيما يلي:

1.6. توفير معدات الوقاية و السلامة الفردية حسب المعايير العالمية:

"من أجل أن تكون الإدارة قادرة على فرض الامتثال لتدابير الصحة والسلامة التنظيمية في الشركة، يجب أن تزود الموظفين بمعدات الصحة والسلامة، ويمكن أيضا تحديد اتجاهات العمال بشأن استخدام معدات الوقاية الشخصية وسلوكهم فيما يتعلق باستخدامها من خلال توفيرها". (Kwankye ,2012,p.37)

ويتم ذلك من خلال حرص المستخدم على تطابق معدات الوقاية والسلامة الفردية مع المعايير الدولية أولاً، وتوفيرها بشكل دائم للعمال حتى يتعود عليها، إذ أن زيادة الإيصال بين نسق الفرد (العمال) ونسق الآلة (معدات الوقاية الفردية) يحدث الألفة والتعود والانسجام بين هاذين النسقين، قد تتكون أو "تتغير الاتجاهات أحيانا بمجرد زيادة وتيرة الاتصال بموضوع الاتجاه، وتوجد نتائج تجارب مخبرية عديدة تؤكد أن زيادة الألفة بمثيرات (أشياء) بسيطة نسبيا، تؤدي إلى زيادة إعجاب الناس أو محبتهم لتلك الموضوعات، كما يطلق بعض الباحثين على هذه الظاهرة مصطلح "أثر الألفة".

دعت هذه الظاهرة بعض الباحثين إلى تطبيقها على العلاقات الإثنية بين الجماعات المختلفة في المدينة الواحدة مثل شيكاغو أو ديترويت، إذ حاولوا استكشاف تأثير الألفة أو زيادة وتيرة الاتصال في العلاقات بين جماعتين مختلفتين.

وقد ذكر الشكيلي (2012) في هذا الباب: بأن أهم واجبات صاحب العمل تجاه معدات الوقاية الشخصية تتمثل في توفير المعدات بشكل سليم ودائم، وتدريب القوى الوطنية العاملة في المنشأة على الاستخدام الصحيح لمهمات الوقاية الشخصية لتوفير الألفة بينهما حتى تكون جزءاً من برنامج عمله اليومي، بالإضافة إلى تطبيق لوائح وأنظمة السلامة بالمنشأة لإلزام العاملين باستخدام مهمات الوقاية الشخصية وتنظيم برامج التوعية لهم لتوضيح فوائدها في تجنب وقوع الإصابات لهم بجانب عمليات الفحص والصيانة والنظافة المستمرة لهذه المهمات". (شراكي ، 2012)

2.6. إقناع العمال بضرورة استعمال معدات الوقاية الفردية بأماكن العمل:

تشير الدراسات والبحوث إلى أن تغيير الاتجاهات النفسية يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة الشخص على إقناع الآخرين بمعلومات معينة، وبناء مشاعرهم وتقوية ميولهم السلوكية اتجاه شيء جديد ويسمى بالموصل أو القائم بالإقناع، كما يعتمد على محتوى عملية الإقناع، أي مضمون عملية الاتصال ولا يمكن إنكار دور التشويش الذي يقوم به القائم بالإقناع على

المعلومات والمشاعر المتاحة حالياً للفرد محل الإقناع والتغيير، ويطلق على هذا التشويش التنافر الوجداني والذي قد يصل إلى حد كبير ما يطلق عليه " بغسيل المخ."

- **الإقناع:** تعتمد القدرة على الإقناع على عنصرين أساسيين هما قدرات الشخص القائم بالإقناع، ومحتوى الرسالة ودرجة الإقناع فيها.

قدرة القائم بالإقناع: إن القائم بالإقناع (أو الموصل) هو الشخص الذي يقوم بإقناع فرد أو مجموعة أفراد، حيث تعتمد قدراته على مقومات متاحة (أو غير متاحة) فيه " كالجاذبية، الثقة، الأسلوب".

- **التنافر الوجداني:** إن قدرة الشخص القائم بالإقناع على إحداث بلبلة وتنافر في أفكار ومعتقدات ومشاعر الفرد تجاه شيء معين يساعد كثيراً على تغيير اتجاهاته النفسية، أي إن أراد أي شخص أن يغير وجهة نظر ومعتقدات ومشاعر شخص آخر عليه أن يقوم بإثارة شكوك فيما يؤمن به وفيما لديه من شعور.

وفي نفس السياق قد تؤثر تعارض الأهداف المتباينة للمؤسسة سلباً على اتجاهات العمال نحو السلامة المهنية، وهذا ما يبزر علاقة التنافر الوجداني مع معضلة إقناع العمال على إرتداء معدات الوقاية الفردية، بحيث غالباً ما تحد الشركات نفسها من توفير لموظفيها معلومات عن القوانين الحالية التي تحكم هذه السلوكيات في مواجهة الحاجة إلى إقناع العمال باعتماد سلوكيات آمنة، وفي هذا الصدد يوجد القانون الإيطالي الذي ينظم تلك الجوانب المتعلقة بسلامة مكان العمل ويعترف بالدور الأساسي لبرامج التدريب على نطاق معين. ومع ذلك، يبدو أن القانون يتصور مهنة التدريب، أولاً وقبل كل شيء، كـ " تعليمات " حول كيفية أداء مهمة بأمان، وبدلاً من ذلك، من المعروف جيداً أن الأفراد لا يتصرفون إلا على أساس المعلومات التي في حوزتهم، ولكن قبل كل شيء فهم يتصرفون على أساس العلاقة مع التوقعات أو المعايير الضمنية التي تحكمه محددات السياق الاجتماعي الذي يجدون أنفسهم فيه.

كما لا يختلف غسيل المخ عن المبدأ السابق حيث يعرفه (English, 1958) " بأنه يتضمن العمليات التي بموجبها يتم تغيير اتجاه وسلوك الفرد"، والمقصود بهذا المصطلح هو حث الشخص على ترك بعض من سلوكياته أو اعتقاداته ليتبنى أفكار معينة، يغرستها فيه فرد معين أو هيئة معينة. (بوظريفة و آخرون، 2008، ص.68)

وبالتالي؛ فإن الشخص المستهدف يدرك أن هناك تنافر (عدم اتساق) بين الأفكار والمعتقدات والمشاعر القديمة والجديدة، فيؤدي للجديدة.

3.6. تحسيس العمال وتوعيتهم بضرورة استعمالها:

إن نشر الوعي بين العاملين حول التقييد بتعليمات السلامة المهنية واحتياطات الأمان ضروري جدا مع الاستئناس بأرائهم في هذا المجال بغية نشوء تفهم بشأن الإلتزام بتطبيق تلك التعليمات حفاظا على سلامتهم." (القاسمي، 1989. ص 10)

ويتطلب نشر الوعي بأدوات السلامة والصحة المهنية في غالب الأحيان وجود شخص متخصص بإجراءات الوقاية والسلامة وهو مُشرف السلامة والصحة المهنية، ليقوم بدوره في تعريف القوى الوطنية العاملة في منشآت القطاع الخاص باشتراطات السلامة وإحساس العامل بأهمية التعليمات وقواعد السلامة يجعله ملتزما باستخدام مستلزمات الوقاية دون الاستسلام للملل مع استمرارية العمل لمدة طويلة.

(المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، 2008، ص 8)

كما أن هذه السياسات يجب أن تفعل وتطبق في مكان العمل ويعطى تدريب للموظفين لجميع الأعمال للحد من حوادث العمل وتجنب الأمراض المهنية. (شراكي، 2012)

لاسيما أن الأشخاص الذين تم تكوينهم وتوعيتهم بالأخطار التي لها علاقة بنشاطاتهم مايلي:

- تركيز كبير في العمل.

- اظهروا فضول في عملية التكوين.

- تفاعل.

- الاستعمال الملموس والسريع لمعداتهم الوقائية. (Christian et al ,2007)

4.6. وضع برامج تحفيزية وعقابية:

لاشك أن العمال يتحملون نتائج أفعالهم وسلوكياتهم اتجاه السلامة المهنية؛ إذ أن العمال الذين لا يحترمون كل الإجراءات ويتسببون في حوادث هم مسؤولون من الناحية القانونية مع ذلك أنهم يتعرضون إلى عقوبات نتيجة مخالفتهم للقواعد والإجراءات، حيث تعد البرامج التحفيزية والعقابية بمثابة إجراءات محفزة ومثبته للسلوك المرغوب فيه ومضعفة للسلوك غير مرغوب فيه، قصد مكافئة العامل المستعمل لمعدات الوقاية والسلامة الفردية، وردع من يهملها، حيث يراعى إيجاد البواعث النفسية لحث العمال على استخدام الوسائل والمعدات

التي يقومون باستخدامها أثناء العمل فإذا كانت برامج التدريب غير كافية يراعى إيجاد الحافز المالي بدفع مبالغ إضافية للعمال الذين يتعاونون في استخدام هذه المعدات والردع يتمثل في العقاب إذ يعرفه الشخيص والسرطاوي (1992): "على أنه إجراء أو حدث غير سار يتبع سلوكا ما بحيث يعمل على إضعاف احتمالية حدوثه أو تكراره".
(أبواسعد، 2011، ص 211)

حسب نظرية الحرية و الأهداف واليقظة "فإن الحادثة ما هي إلا سلوكا عمليا رديئا، أي ناتجة عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية أو غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي فيه وفرة من الفرص السيكولوجية و الاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث.
كما إن المناخ السيكولوجي الصحي الذي يوفر للعامل المكافئة والجزاء على ما يبذل من جهد، يجب أن يوفر أيضا للعامل فرصة وضع الأهداف بعيدة المدى والأهداف القريبة، على أن يكون في الإمكان تحقيق هذه الأهداف، فينبغي أن يكون العامل قادرا على إثارة بعض الموضوعات والمساهمة في وضع حلولها ومثل هذه الفرصة تقود إلى تكوين عادة اليقظة وجودة الإنتاج فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الطيبة تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيلة".
(حرز الله ، 2010 ، ص.263)

كما وضح الكيومي (ضابط الجودة والسلامة - شركة كامرون الشرق الأوسط للخدمات.2012): أن لم يتم تطبيق سياسة السلامة والصحة المهنية في نشأة تتخذ إجراءات صارمة إزاء ذلك، مثل توجيه تحذير للموظف أو العمل من قبل العامل فإن خصم مبلغ من مخصصاته الشهرية وهذه كلها مُتبعة في المنشأة وصادرة من وزارة القوى العاملة، وعواقب عدم التقيد بها كحرمان المؤمن عليه من تعويض إصابة العمل في حال إصابة نفسه مُتعهداً مع توضيح الإجراءات الصحيحة التي ينبغي اتخاذها في بيئة العمل المخوفة بالمخاطر وبالتالي حثهم على ضرورة التقيد بأدوات الوقاية الشخصية لضمان تطبيق شروط السلامة والصحة المهنية وفقا لنصوصها التي تنعكس إيجابا في مردوديتها على العامل والمنشأة في آن واحد.

5.6. الرقابة والمتابعة:

لا تتحقق هذه البرامج إذ لم تكن فيه متابعة مستمرة ودائمة لمدى استعمال العمال لمعدات الوقاية والسلامة الشخصية، فلا يمكن أن تكافئ الإدارة الملتزمين بقواعد السلامة

والأمن الصناعي أو تعاقب غير الملزمين بذلك، إذ لم تدركهم و تتعرف عليهم، وهنا بالذات يشير الباحث إلى دور الرقابي للجان الأمن الصناعي والمشرفين البالغ الأهمية، من خلال إمداد الإدارة العليا بالتقارير وانشغالات العمال، إلا أن تعاني النظم الرقابية من مقاومة العاملين لها، ويرجع ذلك إلى عوامل كثيرة من أهمها:

- الرقابة الزائدة: يقبل العاملون عادة درجة معينة من الرقابة، إذا ازدادت عنها تؤدي إلى رفضهم لها.

- التركيز في غير محله: تركز بعض النظم الرقابية في أحيان كثيرة على نقاط معينة لا تتفق مع وجهة نظر العاملين، حيث نعكس من وجهة نظرهم رؤية محدودة جدا مما قد يثير العاملين ضد هذه الرقابة.

- عدم التوازن بين المسؤوليات والصلاحيات: يشعر العاملون أحيانا بأن المسؤولية الواقعة عليهم تفوق ما هو ممنوح لهم من صلاحيات وفي نفس الوقت قد يتطلب النظام الرقابي الرقابة اللصيقة والمراجعة التفصيلية لكل جزئيات العمل، مما يرتبط سلبا بقبول العاملين والتجاوب مع النظم الرقابية.

- عدم التوازن بين العائد و التكاليف: قد يكون عدم كفاية العائد أو المكافآت التي يحصل عليها العاملون من أسباب مقاومة هؤلاء للنظم الرقابية.

- عدم الحيادية: قد يؤدي عدم تصميم النظم بشكل محايد إلى عدم قبول العاملين لهذه النظم.
(الزعيبي، بن بريكة، 2013، ص.360)

6.6. إشراك العمال المستخدمين في اختيار معدات الوقاية الفردية:

يعد ذلك بمثابة إجراء ايجابي تتبناه الإدارة في عملية إرساء ثقافة السلامة المهنية على العموم وارتداء معدات الوقاية الفردية على الخصوص، إذ يمكنها من احتواء الوضع بتجنب المقاومات المحتملة من طرف العمال لأسباب سبق ذكرها في الفصل السابق، فالإصغاء الرشيد لملاحظات العمال يسمح باختيار وافي فردي يضمن ارتدائه من طرف المستعمل (العامل) و موافق مع أخطار المنصب.... فلا يمكن الاستغناء عن إشراك العمال الذين سيستعملون معدات الوقاية والسلامة الفردية مستقبلا لدورهم الهام و بفضل تأطيرهم المباشر (التجربة) وإطلاعهم على أنواع الأخطار التي يتعرضون لها يوميا، الضغوط المرتبطة بمناصبهم ومحيط عملهم وكذا طبيعة نشاطهم".

(INRS, 2010, p. 10)

ولقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية إشراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ التعليمات التي قد تحميهم من الأخطار، وعلى سبيل المثال فقد

أكدت بعض الأبحاث أن تشجيع العامل على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم، وبالتالي وضعهم للقواعد التي تكون من السهل قبولها واحترامها وتنفيذها، لأنها صادرة عنهم.

وقد طبق هذا النهج على عمال صناعة الصلب الذين دربوا على ارتداء الأحذية الواقية، حيث تم اختيار بعض العمال الذين كانوا يتمتعون بمكانة عالية بين زملائهم، ثم عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح نسبة كبيرة من الإصابات في أقدام العمال وطلب منهم أن يقدموا الاقتراحات والتوصيات التي تحمي العمال من مثل هذه الإصابات ولقد ناقش المشرفون معهم مشكلة الأمن الصناعي من زواياها المتعددة وتم اقتراح استعمال الأحذية الواقية، وتم استخدام أنواع مختلفة من الأحذية على سبيل التجريب، هذا دون تدخل مهندس الأمن الصناعي ولم يضع أي اقتراحات في ذلك.

بينما تمثل دوره مقتصرًا في إثارة المناقشة ومساعدة العمال على الوصول بقرارات محددة في ما ينهم بالتشاور والمناقشة، أي أن الاقتراحات والتوصيات لم تكن مقتصرة على هذه الفئة المختارة من العمال وإنما كانت صادرة من جميع العمال وفي النهاية قررت المجموعة أن يرتدوا العمال نوعًا معينًا من الأحذية الواقية طوال وقت العمل وكانت النتيجة تقبل جميع العمال هذه التوصية بحماسة زائدة، وهنا نتساءل لماذا نجح هذا المنهج؟ والسبب واضح أن هذا القرار كان صادرًا مباشرة من الأفراد الذين سوف يتأثرون مباشرة بهذا القرار، إنه صادر منهم ولهم، ومما يؤكد علم النفس أن الناس يثارون ويهتمون أكثر عندما تتاح لهم فرصة المساهمة في تحديد نشاطاتهم وعلى العكس مما هو شائع فإن كثيرًا من الناس يحبون تحمل المسؤولية، وأن الشخص يشعر بالسعادة عندما يجد الناس يمتدحون قرارًا من صنعه، ومما يساعد أيضًا على قبول هذا القرار وفاعليته أن التغيير في الرأي حدث بين الجماعة تدريجيًا وليس فجائيًا، إن كل منا تقريبًا يقاوم ويعارض التغيير المفاجئ". (حرز الله، 2010، ص 269)

خلاصة:

اتضح من خلال النظريات والمقاربات الباحثة في علاقة السلوك بالاتجاهات، أن السلوك البشري معقد التركيب وغير موضوعي يخضع لمجموعة من التفاعلات المتباينة الداخلية كالاتجاهات والميول والاستعدادات والدوافع والحاجات، كنسق قائم بذاته ومتفاعل مع الأنساق الخارجية في ذات الوقت، وباعتبار الاتجاهات النفسية مكون من مكونات النسق فغالبًا ما يكشفها السلوك أو بالأحرى فإن هذا الأخير وسيلة تعبيرية عن الاتجاهات، وبالرغم من ذلك فإنه لا يمكن الجزم بحتمية هذا الطرح في كل الحالات والمواقف المختلفة، فقد

يكون الاتجاه من النوع السري الذي لا يظهره السلوك، أي قد يسلك الفرد سلوكا مخالفا لاتجاهاته ومعتقداته وأفكاره.

ومن ثم فإن اتجاهات العمال نحو التزامهم بمعدات الوقاية الفردية تتأثر بعوامل داخلية وخارجية إذ تلعب سياسة المنظمة دورا هاما في تغيير أو تكوين الاتجاهات الايجابية للعمال نحوها، وغالبا ما يتب العمال ثقافة منظماتهم.

الفصل الثالث

الوقاية من حوادث العمل

تمهيد:

إن تسارع التقدم العلمي والتكنولوجي في وقتنا الحاضر ولد تنوعاً في حاجات ورغبات الفرد، مما أدى إلى ظهور عدة علوم واختصاصات تهتم بدراسة كيفية إشباع الرغبات النفسية والمادية للفرد، مع مراعاة الانعكاسات السلبية والتأثيرات الجانبية لهذا التطور خاصة في المجال الصناعي نظراً لاحتمال وقوع أخطار، لذا ينبغي أن يكون العامل ضمن هذا المجال مؤهلاً ومدرباً لأداء مهامه، حيث يتسبب نقص المعرفة والوعي والإهمال وعدم الإلمام بقدرات ومهارات معينة في أداء العمل إلى وقوع مخاطر متعددة تخلف أضراراً جسيمة للعامل، وقد تؤدي في بعض الأحيان إلى التسبب في عجز كلي أو جزئي، دائم كما قد تؤدي إلى الوفاة، وننوه في هذا الإطار إلى خطر بيئات العمل غير الاعتيادية التي تملئها طبيعة العمل المعقد والصعبة كالورشات المغلقة، وبعض المصانع، والمختبرات التي تعمل ضمن ظروف خاصة كاستخدامها لدرجات حرارة مرتفعة، أو أجهزة حساسة أو آلات خطيرة، وحوادث بعض التفاعلات الكيميائية السريعة، أو تواجد مواد سامة في مكان العمل، أو انبعاث غازات سامة من المصانع، بالإضافة إلى عدم مراعاة الشروط العلمية والآليات الإجرائية لحسن سيرورة العمل، فالسلامة مسؤولية كل فرد بحسب منصب عمله، ومرتبطة بطريقة التعامل مع من حوله كالأشخاص والآلات والأدوات والمواد وكل ما يتعلق بمحيط العمل.

3. مفاهيم:**3.1. مفهوم السلامة المهنية:**

يمكن تعريف السلامة بأنها مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى الحد من الأخطار والحوادث والأمراض المهنية، وهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته، فالهدف من السلامة هو الحصول على إنتاج من دون حوادث أو إصابات، بل أبعد من ذلك الوصول إلى ما يصطلح عليه بـ"الخطأ الصفري"، فقد أصبحت للسلامة أنظمة وقوانين يجب على العاملين أن يكونوا على دراية بها، ومراعاتها أثناء أداءهم للمهام الموكلة إليهم كل حسب منصب عمله، وعلى الإدارة المعنية تطبيق وانتهاج مبدأ الصرامة مع العمال في الالتزام بالتعاليم التنظيمية للعمل، بحيث يتحمل مسؤولية الخطأ المهني كل عامل يخل بالالتزام بضمان السلامة، كما ننوه إلى ضرورة تنظيم دورات تدريبية للعمال من أجل توعيتهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية لتجنب ارتكاب الأخطاء وتفادي المخاطر التي قد تنجم عنها في بيئات العمل المختلفة.

إن الهدف من الصحة والسلامة المهنية هو إن يضمن إلى أقصى حد ممكن بيئة عمل آمنة وصحية لكل عمال وعاملات الوطن، من أجل الحفاظ على الموارد البشرية، فعلى الرغم من إن هذا الهدف قد تحقق إلى حد كبير في الدول المتقدمة، فإن البلدان النامية لا تزال بعيد المنال في تلبية هذا الشرط، واحد الأسباب الرئيسية لذلك هو عدم وجود دراسات عن العمال العاملين في القطاعات المنظمة وغير المنظمة فيما يتعلق بتدابير الصحة والسلامة. (Parimalam et al.2007,p.528)

2.3. مفهوم معدات الوقاية والسلامة الفردية:

صنف الباحثون معدات الوقاية والسلامة الفردية للوقاية من الأخطار المهنية، وتعتبر هذه الأخير من ضمن انشغالات الهندسة البشرية، حيث أنجزت عد دراسات وبحوث تطبيقية للحد من مسببات المخاطر المهنية والعمل على تحسين ظروف العمل. بما فيها ظروف العمل الفيزيائية، والتي نذكر منها على سبيل المثال: الحرارة، الغازات، الإشعاعات، الأتربة، الضجيج...، كما تجب الإشارة هنا، إلى إن أخطار العمل تتعدد المخاطر التي ترى بالعين المجرد، مثل المخاطر الميكانيكية، ومخاطر التمديدات الكهربائية، وهي الأكثر خطورة كونها تحتاج إلى خبرة علمية لكشفها والسيطرة عليها. تتعدد الأخطار المهنية من حيث أشكالها وأصنافها، نذكر منها على سبيل المثال: الأخطار الكيماوية والإشعاعية، والغازات المختلفة، والحرائق، والتلوث بمختلف أنواعه، وغيرها من المخاطر بحسب نوع النشاط المهني (صناعات كيماوية، أو بيتر وكيماوية، أو نووية)...، كما تختلف الأخطار المهنية من حيث مداها ومجال تأثيرها، فاحترق مخزن للأخشاب يؤثر في مجال جغرافي محدود مقارنة بانفجار محطة لتكرير بترول أو محطة لإنتاج الطاقة النووية . (مباركي ، 2118 ، ص134)

وعليه؛ يجب علينا فهم طبيعة المخاطر ومعرفة مسبباتها، وإدراك النتائج المترتبة عنها وكيفية مواجهتها باستعمال الطرق اللازمة والتقنيات المناسبة للحد والتخفيف من عواقبها على الإنسان ومحيطه، لذا تم تصنيف الأخطار المهنية إلى عدد أصناف، وذلك من أجل تسهيل عملية رصد وتقييم الأخطار الموجود في بيئة عمل معينة، وتحديد الطريقة المناسبة للسيطرة عليها، وحماية العمال والمنشأ ومحتوياتها من مخلفات حدوثها.

إن من دلائل ومؤشرات الفهم الصحيح لطبيعة المخاطر المهنية التفكير العقلاني في استعمال الطريقة المناسبة للقضاء عليها، وعلى سبيل المثال لا الحصر يجب التفكير على المد البعيد في القضاء على الأخطار من مصادرها قبل اللجوء إلى استخدام معدات الوقاية والسلامة الفردية، إذ تعد هذه العملية أكثر نجاعة من استعمالها، وفي حالة ما ثبت أهمية هذه الأخير يقوم المستخدم بإجراء تحليل لأماكن العمل قصد معرفة الأخطار التي يتعرض لها العمال والمؤثر على صحتهم أو أمنهم، بحيث تتحمل المنشآت الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل مثل التعويضات ونفقات العلاج والمصاريف الطبية .
(1994، ص 156 المشعان)

كما أن تقارير الحوادث والتحقيقات والتفتيش تعتبر أدوات لجمع المعطيات حول الأخطار وواقع أماكن العمل، فالسلم الهرمي لوسائل الوقاية من الأخطار الأكثر فعالية إلى اقل فعالية يأتي على النحو الآتي:

- 1- القضاء على الأخطار من مصادرها (مثل تعويض مواد سامة بمواد غير سامة).
- 2- حماية جماعية (مثل الإمساك بالبخار من مصدره).
- 3- حماية فردية (مثل القفازات واقيات الرأس).
- 4- إرشادات الأمن الصناعي (مثل التوضيح وإعلان الإجراءات).

(APST) Association Paritaire de Sante et de Sécurité de Travail.2012

إن؛ يستوجب على الإدارة بعد عملية إدراك وتحديد مخاطر بيئة العمل التدخل الهندسي والتشريعي والطبي لوقاية العمال من هذه المخاطر وحمايتهم من إصابات العمل، ومن أمثلة ذلك تهيئة مناصب العمل حسب قدرات العامل الفسيولوجية والنفسية، وتصميم وتركيب أنظمة السلامة في الآلات والمعدات والمنشآت التي تشكل خطراً على الأشخاص العاملين فيها، كالحواجز الواقية المركبة على الآلات، حيث تعتبر هذه المعدات والأنظمة في تصنيف أساليب الوقاية من مخاطر العمل خط الدفاع الأول للسلامة.

أما معدات الوقاية الشخصية أو الفردية فقد تم تصنيفها على أنها خط الدفاع الأخير لوقاية العاملين من الأخطار الذي قد يتعرضون لها بسبب ظروف العمل السيئة، إلا انه وفي بعض الأحيان تعد معدات الوقاية بمرتبة خط الدفاع الأول لحماية العاملين من المخاطر كما هو الحال في ارتداء النظارات الواقية للعاملين في أعمال اللحام وصهر المعادن أو عند تداول المواد الكيماوية، وعليه قد تكون ضرورية في الحالات التالية:

- عدم كفاية الضوابط الهندسية .
- عدم نجاعة الضوابط الإدارية .
- في حالة الاستجابة لحالات الطوارئ أو التنظيف.
- مكملة لتقنيات الضبط الأخر، أي إذا كانت هذه التقنيات عاجزة عن تحقيق المستوى اللازم من الوقاية. (المخبر الوطني سانديا2009، ص73، : sandia)

وإن الطرق المفضلة (للوقاية من الأخطار) هي التحكم الهندسي، والتوعية، وممارسات العمل الآمنة المحددة سلفاً، والرقابة الإدارية، أما في حالة ما تعذر ضبط ذلك، تصبح هذه الضوابط غير ممكنة أو لا توفر حماية كافية، فالطريقة البديلة أو التكميلية للحماية تتمثل في تزويد العمال بمعدات الحماية الشخصية والدراية الفنية للاستخدام الصحيح لها . (Reese, 2009,p.164)

كما يمكن الإشارة إلي أن معدات الوقاية تقوم بتقليل المخاطر فحسب، لا القضاء عليها بشكل نهائي، ويمكن تعريفها علي أنها مجموعة من المعدات المشتركة بطريقة متماسكة. (Corbière, 2007)

وتعرف أيضا علي أنها" كل المعدات والوسائل المخصصة للارتداء أو اللباس لشخص واحد فقط، من اجل حمايته من خطر واحد أو عدة أخطار مهنية تعرضه لتهديدات على مستوى سلامته وصحته. (Ozil, 2007)

وتشمل معدات الحماية الشخصية كل من :الدروع الواقية، ونظارات السلامة، والقبعات الصلبة، أحذية السلامة،والمآزر، والقفازات، وحماية الأذن، وسترات وأجهزة التنفس . (Magoro 2012)

إذن من خلال هذه التعريفات يمكن القول أن معدات الوقاية الفردية هي معدات وأدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فتر العمل في المنشأ أو مكان عمله، وتتضح قيمة معدات الوقاية الشخصية أو الفردية بتواجد مجموعة من الشروط والخصائص الأمنية العاملة على التقليل أو الحد من أخطار

احتمالية مدروسة أو مجربة، أي أنها وسيلة وقائية إضافية ومكملة لمجموعة الإجراءات والاحتياطات التي تتخذ من دجل تأمين وحماية العمال المعرضين لمخاطر وحوادث العمل. "كما تستخدم عند تواجد العمال في مواقع العمل مع صعوبة الضبط والتحكم الهندسي أو الإداري للأخطار المهنية، أي؛ أن هذه الضوابط غير ممكنة التجسيد، حيث سيكون من الضروري استخدام معدات الحماية الشخصية كرقابة مؤقتة وليس كحل نهائي، على سبيل المثال، قد تكون هناك حاجة لنظارات السلامة في منطقة العمل، وفي كثير من الأحيان يعتبر استخدام معدات الحماية الشخصية الملاذ الأخير في مخطط السيطرة على المخاطر، إذ يمكن أن توفر معدات الوقاية الشخصية حماية إضافية للموظف حتى عندما تتوفر وسائل وطرق أخر مسيطر على الخطر". (Resses,2009 ,p166)

كما تستخدم معدات الوقاية الشخصية عند وجود الحالات التي تمثل احتمال حدوث إصابة أو امتصاص أو استنشاق أو تلامس مباشرة، أو أن ارتداء أنواع معينة من معدات الوقاية لا تقوم بالحماية الكاملة أو عدم استخدامها من طرف العمال في أماكن عمل مختلفة النشاطات يجعلهم عرضة للأمراض المهنية وإصابات العمل على مستوى الرأس والعين والوجه والأقدام والأيدي، وهذا ما توصلت إليه الدراسات السابقة، حيث توصلت دراسة Parimalam et al (2007,p.530) " أن عدد قليل من العمال (4%) استخدم معدات الوقاية الفردية أثناء العمل، مثل قفازات اليد المصنوعة من سلاسل معدنية مرنة لحماية أصابعهم من القطع العرضي والإصابات.

- أظهرت البيانات أن (52%) من العمال قطعوا أصابعهم خلال فترة عملهم في وحدات تصنيع الملابس، والسبب في ذلك عدم استخدام معدات الوقاية الشخصية.

- لم يكن أي من العمال يستخدمون واقيات الغبار على شكل قماش شبكي جيد لحماية أنفسهم من استنشاق جزيئات الغبار، وخاصة أثناء العمل مع مواد قماش محبوك، واشتكت نسبة عالية من العمال عن صعوبة في التنفس.

وتمثلت الأسباب التي ذكرها العمال في عدم استخدام معدات الوقاية الشخصية هي عدم توفر الأجهزة السليمة والتكلفة العالية، وانه لم يتم توفير معدات الحماية الشخصية من قبل مالكي الوحدات، وذكر أثناء عشر في المائة (12 %) من العمال ان استخدام قفازات اليدين عاق قبضهم للأجسام، ولم يسمح لهم بالقطع بسلاسة كما هو الحال مع العامل على الشفرة غير المعدنية.

وعلى ضوء هذه المعطيات الكفيلة بإبراز دور وأهمية معدات الوقاية الشخصية في الحد من حوادث العمل والمخاطر المهنية التي غالباً ما تكون حتمية لظروف العمل السيئة، خاصة تلك المهام أو المهن التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا التحكم في مخاطرها بالشكل المرغوب فيه، كالعامل في مصنع كيميائي أو منشأ مغلقة. وعليه، فإنه من أجل حسن الاستغلال والاستفادة من معدات الوقاية لا بد من معرفة الطريقة الصحيحة لاستعمالها وكيفية اختيار الجاهزة أو المعدة المناسب لتوافق العامل ونوع المخاطر التي يتعرض إليها، ولهذا سيتم التطرق إلى الشروط الواجب توافرها بالمعدات الوقائية من جهة وواجبات العامل اتجاه معدات الوقاية الفردية.

3.3. الشروط الواجب توافرها بمعدات الوقاية الفردية:

- يجب أن يتم اختيار معدات الوقاية الفردية وفقاً لتوصيات دراسات سابقة قامت بتجربة نوعية المواد المصنعة لها كشفت عن مستوى أدائها وكفاءتها، وكذلك مد ملائمتها للإنسان، ومقدار تحملها لها حسب الظروف البيئية داخل و خارج إطار العمل (تباين جرعات التعرض)، وتشمل هذه الدراسات الأمور التالية:
- طبيعة العمليات الإنتاجية و نوع المخاطر و الأضرار المرافقة لكل عملية إنتاجية، و مد تأثيرها على صحة و حياة الأفراد.
- دراسة مستوفية للمواد الأولية المستخدمة في كل عملية إنتاجية و للمواد المستخدمة في المنشأ ككل لتحديد خطورتها.
- دراسة شاملة لحالة العمال الصحية و النفسية. (Maline, 2007)

وقد خلصت هذه الدراسات إلى ضرورة إنشاء معايير موحدة دالة علي تطابق معدات الوقاية والسلامة الفردية مع القواعد التقنية وإجراءات التأهيل (المصادقة على الجودة) وبناء على هذه المعايير صنف خبراء الوقاية الفردية معدات الوقاية والسلامة الفردية إلى ثلاثة أقسام، والمتمثلة في الصنف 1 و 2 و 3، إلا أن هذه التصنيفات لا تظهر في اللوائح القانونية.

4.3. متطلبات معدات الحماية الشخصية :

يساعد تضافر الجهود بين أرباب العمل والموظفين في إنشاء والحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية، وضمان اكبر قدر ممكن من الحماية للعاملين في مكان العمل، حيث يكون أصحاب العمل مسؤولين عن:

- إجراء " تقييم المخاطر " في مكان العمل لتحديد ومراقبة المخاطر المادية والصحية.
 - تحديد وتوفير معدات الحماية الشخصية المناسبة للموظفين.
 - تدريب الموظفين على استخدام معدات الوقاية الشخصية وصيانتها.
 - الحفاظ على معدات الحماية الشخصية ، بما في ذلك استبدال معدات الحماية الشخصية البالية أو التالفة.
 - المراجعة الدورية وتحديث وتقييم فعالية برنامج معدات الوقاية الشخصية. وكما يجب على الموظفين:
 - ارتداء معدات الوقاية الشخصية بشكل صحيح.
 - حضور دورات تدريبية على معدات الحماية الشخصية.
 - رعاية وتنظيف وصيانة معدات الحماية.
 - إعلام المشرف على ضرورة إصلاح أو استبدال معدات الحماية الشخصية .
- (OSHA,2004,p.5)

فما يميز هذه الشروط اجتماعها في محورين أساسيين، إلا وهما:

المحور الأول خاص بمعدات الوقاية: (الجانب الأروغونومي) يتمثل في مد تطابق قياساتها مع الأبعاد الأنثروبومترية الخاصة بالعمال، وان تتميز بالراحة والأمان.

المحور الثاني خاص بالعمال: بتكوين العامل وتحسينه بضرورتها وبدرجة المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء مزاولته لعمله.

ومن ثمة، فإن ارتداء معدات الوقاية الشخصية حسب المقاربة الأروغونومية يعني أنها:

- مناسبة وموائمة لخصائص المستعمل، ولا تعيق في أداء المهام.
- نجاح التوعية عن طريق عملية التكوين في إقناع العمال على استعمالها ضد الأخطار المهنية المصممة لها.

(Maline ،2007)

5.3. أنواع معدات الوقاية الفردية:

توجد عادة أنواع من معدات الوقاية الشخصية والتي تغطي جميع أعضاء الجسم تقريباً، ويعتمد كل نوع من هذه المعدات على طبيعة المخاطر الموجود في بيئة العمل والغاية التي تستخدم لأجلها، أي يتوقف اختلاف معدات الوقاية حسب نوع المهام ودرجة الخطورة المحتملة الحدوث، وفيما يلي نتطرق إلي كيفية حماية أجزاء الجسم باستخدام معدات الوقاية الفردية.

1.5.3. الملابس الواقية:

تستخدم الملابس الواقية مثل (الأفرول ، المراييل ، الصداري، الأحزمة الواقية .. الخ) في حماية جسم العامل من الأضرار المختلفة في بيئة العمل والتي لا توفرها الملابس العادية بل إن هذه الأخيرة قد تكون هي ذاتها سبباً لوقوع الإصابات.

كما تستخدم المراييل (Aprons) والصدریات لحماية الجسم من تأثير المواد الكيماوية ومن الإشعاعات التي تصدر عن بعض المواد المستخدمة في الصناعات، وتتناسب مواد صنع هذه الملابس مع طبيعة العمل والمخاطر التي قد تنجم عنه، فمنها ماهو مصنوع من الجلد أو من مادة الأس بست أو غير ذلك من المواد الخاصة والتي تقدم الحماية المطلوبة من مخاطر معينة ومحدد.

2.5.3. أنواع الملابس الواقية:

يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه، وتتمثل فيما يلي :

- **بدلة القطعة الواحدة:** يعطي وقاية لجسم العامل وهو غير قابل للتعلق بالأجزاء المتحركة من الآلات، و يناسب أكثر الورش الميكانيكية.
- **بدلة القطعتين:** مريح في الارتداء ويفضل استعماله لورش الأعمال اليدوية والخفيفة كأعمال النجار وهو اقل أمان من بدلة القطعة الواحدة.
- **البالطو:** مريح وسهل الارتداء والخلع، ولا يلتصق بالجسم ويليق بالخصوص للمفتشين والمشرفين وكذا مساعدي العمال.
- **المئزر:** الغرض من استعمال المأزر هو حماية ووقاية الجزء الأمامي من الجسم (الصدر، البطن والساقين) من المخاطر المحتمل حدوثها، مهل الاحتراق بالمواد الملتهية أثناء عمليات الحدادة واللحام، الاحتراق بالمواد الكيماوية أو بالمواد المشعة، كما تستعمل ضد البلل والزيوت.

(المشعلي، 2011، ص104)

اسم المعد الواقى	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
أفرول ومراييل	1- اسبست مطلي بالألمنيوم	الوقاية من الحرارة	رجال الإطفاء وصهر المعادن
	2- الجلد	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	3- القماش	الوقاية من الأتربة والأوساخ	الورش المختلفة
	4- البلاستيك المرن	الوقاية من الكيماويات والسوائل	عمال الصناعات الكيماوية
	5- مرايل الأسبست	الوقاية من مخاطر الحرارة	عمال صهر المعادن وأمام الأفران

جدول رقم(01) يوضح بعض أنواع الملابس الواقية الصادرة عن (البربري، 2005).

كما تقسم حسب الحماية التي توفرها للعامل، وتتمثل في ما يلي:

- **حماية الصدر والبطن:** تستخدم لهذا الغرض المرايل، وتوجد منها أنواع تختلف في المواد المصنعة لها ونظام عملها حسب نوعية الوقاية المطلوبة وحسب نوعية التعرض، ففي حالة التعرض للحرارة يمكن توفير الوقاية باستخدام مرايل من الاسبستوس أو جلد " كروم " المرن، ويمكن استخدام الاسبستوس المنسوج مع خيوط الألمنيوم، وفي حالة التعرض للمواد الكيماوية كالأحماض او القلويات يمكن استخدام مرايل بلاستيك مقاومة للكيماويات، ولوقاية الصدر يمكن استخدام معاطف واقية بأطوال مختلفة حسب طبيعة العمل.

- **حماية الأذرع والكتف:** في حالة التعرض للأتربة الضارة فإنه يمكن وقاية الأذرع من هذه المواد الضارة باستخدام (أكمام واقية) من بعض أنواع القماش الثقيل، وتصل هذه الأكمام من نهاية الذراع حتى الكتف وهي مزود بوسيلة لتعليقها بالرقبة، ولحماية الكتف بالنسبة لأعمال حمل الأكياس والصناديق فإنه يمكن استخدام وسادة من اللباد أو الإسفنج.

(البربري، 2005)

3.5.3. أهمية الملابس الواقية:

يمكن ذكر أهمية الملابس الواقية ذات الجودة العالية من خلال النقاط الآتية:

الحماية الجيدة مرادفة:

- اقل اختراق ونفاذ.

- مقاومة أثناء التدخل (أداء العمل).

- أداء عال في مختلف الظروف الفيزيائية (جو رطب/جاف).

الراحة (confort) الجيدة مرادفة:

- تقليل التوتر الصادر عن ارتفاع الحرارة.

- مناخ محلي (microclimat) امثل (العزلة، الإخلاء، العرق، ونفاذ الهواء).

- مقاربة ارغونومية مثلي.

- ارتياح العمال عند ارتدائها من حيث (شكلها وخصائصها التوافقية).

إلا أن أي خلل في تصميم البدلات الواقية يحدث مشاكل صحية جلدية وتؤثر على الحركة وفعالية أداء العامل، كما أن الإحساس بالراحة والخصائص الجوهرية لمعدات الواقية يصاحبها ارتفاع أداء العامل. (Ozil , 2007)

6.3. معدات وقاية الرأس:

يلزم حماية الرأس من قبل جميع الموظفين العاملين في المهن التي تنتشر فيها مخاطر

وإصابات محتملة على الرأس، هذه المخاطر هي كما يلي:

- الأجسام المتساقطة.

- الجسيمات المتطايرة.

- الصعقة الكهربائية.

- الانسكاب العلوي للمواد الكيميائية، حمض، أو السوائل الساخنة.

(Reese,2009,p.170)

وتعتبر الصحة والسلامة التنفيذية (Health and Safety Executive) (HSE)

السلطة المختصة في المملكة المتحدة (بريطانيا) لفحص العمل في مجال الصحة والسلامة

في العمل، حيث ذكرت أمثلة آخر من الأخطار أو الحالات التي يمكن فيها حماية الرأس،

والمتمثلة في:

- الأجسام الثابتة ذات المستوى المنخفض على سبيل المثال الأنابيب، والآلات أو السقالات التي يخشى أن يكون فيها خطر الاصطدام.
- أنشطة النقل والرافعات ومصانع الرفع والناقلات وغيرها من الأنشطة التي تنطوي على خطر سقوط المواد.
- عملية قطع الأشجار.
- أعمال التفجير، على سبيل المثال: المحاجر والتعدين المكشوف الخ.
- يجب على أصحاب العمل في مواقع البناء اتخاذ جميع التدابير العملية المعقولة لضمان أن يتم ارتداء حماية مناسبة للرأس.

(Health and Safety Executive,2015,p.25)

1.6.3. شروط ومواصفات خاصة بواقيات الرأس:

- تصنع الخوذات من مواد خفيفة لكنها مقاومة للصدمات، بحيث لا تشكل ثقلاً على الرأس.
- لكي تكون فعالة في توفير الحماية فإنها مزود من الداخل بحامل مرن يمكن ضبطه بما يريح الرأس ويبعد الحامل عن الغلاف الخارجي للخوذ ب (2سم) حتى يكون الغلاف الخارجي الصلب للخوذة بعيداً عن الرأس عند التعرض لجسم صلب، وحينئذ يمكن حماية الرأس من انتقال تأثير الصدمة، وتتصل نهايات الحامل بإطار داخلي مرن يستقر حول الرأس، وعموماً يعتبر الإطار مع الحامل بمثابة ماص للصدمات.
- يجب أن تكون الخوذة مزود بعصبة جلدية يمكن تربيتها بواسطته أثناء لبسها حتى لا تكون عرضة للسقوط، خصوصاً عند العمل بأماكن مرتفعة مثل أعمال البناء.
- أن تكون المواد المصنعة للخوذات لها القدر على العزل الكهربائي.
- أن لا تسمح بنفاذ السوائل من خلالها.
- يجب أن يسمح تصميم الخوذة بتركيب واقيات الضجيج عليها خاصة في أماكن العمل ذات المخاطر المزدوجة، أين يكون الضجيج طرفاً من هذه المخاطر.
- إمكانية تركيب وسائل الإنارة على الخوذات عند العمل في المناطق المظلمة مثل الأنفاق والمناجم.
- يجب أن يسمح تصميم الخوذة التي تستخدم لوقاية الرأس بتركيب واقيات الوجه البلاستيكية الشفافة عند الأعمال التي يصدر عنها انطلاق أجزاء معدنية أو كيميائية أي على الوجه.
- واقيات للوجه تتركب على الخوذة للوقاية من الضوء المبهر في أعمال صور المعادن، اللحام، القطع بالأكسجين، ولا بد لهذه الخوذة أن تكون مقاومة لهذه المواد وأن لا تتأثر بها.

- يجب تمييز القبعات المخصصة لكل فئة من العمال بلون محدد على حسب طبيعة العمل.
 - يجب توفير أغطية الرأس تغطي شعر السيدات كاملاً وتوفر الحماية لهن بالإضافة يجب أن تكون مناسبة من حيث الشكل.
- (البربري، 2005)

كما يجب قبل استخدام الخوذة التأكد من سلامتها وعدم وجود تشققات أو صدمات فيها و أن الأربطة والبطانة غير ممزقة.

2.6.3. مكونات الخوذة الواقية:

تتكون الخوذة الواقية للرأس من القبة (الغلاف الخارجي) والقلنسوة (الحامل)، وما نلاحظه هو التكامل ما بينهما، لذا يتطلبان مراقبة وصيانة منتظمة.

أ- قبة الخوذة: تتميز قبة الخوذ بالصلابة وبخفة وزنها، صممت من أجل حماية الرأس من الأجسام المتساقطة في أماكن العمل بالتحديد.

ما يجب فعله:

- تغيير القبة إن ظهرت عليها علامات القدم، التشقق، الهشاشة وتغير اللون، بفعل التعرض إلى الحرارة المرتفعة أو الشمس والمواد الكيميائية.
- تغيير الخوذة بمجرد بروز التصدعات.
- تغيير الخوذة بمجرد تعرضها إلى صدمة.
- رمي الخوذات التالفة.

ما لا يجب فعله:

- تجنب تعديل أو إصلاح قبة الخوذة، لأن أي تعديل قد يؤثر على فعالية الخوذة في حماية الرأس.
 - تجنب طلاء الخوذات البلاستيكية القابلة للتشقق، لما يسببه الطلاء في إضعافها وإخفاء وتغطية التصدعات بالطلاء، بينما يمكن استعمال في هذا النطاق (الأشرطة المرجعية)، يتم التسجيل عليها الأرقام أو الإشارات للتعرف على نوعها، كما يمكن طلاء الخوذات الحديدية
- ب - قلنسوة الخوذة:**

لا تقل قلنسوة الخوذ أهمية عن القبة، فهي تعمل على حمل القبة فوق الرأس، وامتصاص الصدمات، وتساهم في تهوية الخوذة (أي تسمح بالدوران الحر للهواء داخل الخوذ).

- ما يجب معرفته حول قلنسوة الخوذة الواقية للرأس:
- يسمح إحكام العصابة العامل على تربييت الخوذ بطريقة معتدلة بانحناء العامل دون حراك الخوذة وفي نفس الوقت تجنب أثار الشد التي قد تتركوا العصابة على الجبهة.
- مراقبة الحالة الجيد للقلنسوة، أين تكمن وظيفتها الأساسية في امتصاص الصدمات.
- الانتباه في فحص الخوذ للتيقن من عدم وجود تصدعات و شقوق على أربطة الخوذة.
- مراقبة قائمة رباط الخوذة، حيث يساهم عامل طول مدة الاستعمال للخوذة في إتلاف المواد المكونة لها بفعل العرق وزيت الشعر.
- تغيير القلنسوة ذات الأحزمة المتلفة أو الممزقة.
- ترك فراغ ما بين القلنسوة والقبة، بحيث يسمح الفراغ ما بين الرأس والخوذة بامتصاص الصدمات في حالة تعرض الرأس للضربة. (CCHST, 2005)

3.6.3. أنواع الخوذات:

- تصنف الخوذات الواقية في الأنواع والأصناف التالية:
- النوع الأول: الخوذات ذات الحافة الكاملة أو مليئة الحافة (Full Brim) لا تقل الحافة عن 1 و 4 بوصة.
- النوع الثاني : خوذة بدون براعم ذات ذروة تمتد إلى الأمام من التاج، القمة أو الحافة (Peak).

وللأغراض الصناعية، يتم التعرف على ثلاث فئات:

- الفئة (1) - الخدمة العامة، ويوفر حماية محدود ضد التيار الكهربائي.
- الفئة (2) - خدمة المرافق، يوفر حماية عالية ضد التيار الكهربائي عالي، الشد.
- الفئة (3) - خدمة خاصة، لا يوفر أية حماية ضد التيار الكهربائي.
- تم تصميم الخوذات تحت الفئة (1) للحماية من مخاطر الاصطدام، وتستخدم في أعمال التعدين، البناء، بناء السفن، حفر الأنفاق، الحفر، والتصنيع.
- تحمي مستعملي خوذة خدمة المرافق من الفئة (2) الرأس من الصدمات وارتطام وتغلغل الأجسام المتساقطة والمتطاير، وتقي كذلك من الحروق الناتجة عن الصعقات الكهربائية عالية الشد، ويتم استخدامها على نطاق واسع من قبل عمال الكهرباء.
- تم تصميم الخوذة أو غطاء الأمان في الفئة (3) خصيصا للحماية من الصدمات وهي توفر راحة لمستعملها لخفة وزنها، حيث عادة ما يتم تصنيع هذه الفئة من الألمنيوم، إلا أن عيبها يكمن في عدم توفير حماية ضد الصعقات الكهربائية، وتستخدم الخوذات من الفئة (3) في

بعض مهن البناء والتصنيع وحقول النفط والمصافي والنباتات الكيميائية، حيث لا يوجد خطر من المخاطر الكهربائية أو التآكل، كما يتم استخدامها أيضا عندما يكون هناك احتمال لاصطدام الرأس بجسم ثابت، والجدول الآتي يبين المعطيات الخاصة بواقية الرأس.

(EH&S)(Environmental Health& Safety,2017)

اسم المعد الواقى	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
(القبعة، الخوذة)	1-البلاستيك	سقوط المواد الثقيلة والحادة	التنقيب عن المعادن
	2- الفبير بلاستيك	الحرارة وسقوط المواد الساخنة	الكهرباء والإنشاءات
	3-البلاستيك الخفيف	الصدمات الخفيفة	الاماكن الضيقة والخفيفة
	4- القطن	الوقاية من البرد	عمال الإنشاءات في الشتاء
	5- الألمنيوم العاكس للحرارة	الحرارة وأشعة الشمس	البتروال والإنشاءات
	6- النحاس	اللهب والحرارة	رجال الإطفاء

جدول رقم(02) :يوضح بعض أنواع واقيات الرأس الصادر عن(البربري، 2005)

7.3. معدات حماية السمع:

أصبحت الضوضاء من المشاكل التي تواجه الصناعة بشكل عام وقد انعكست آثارها سلبا علي الحالة النفسية للعامل من جهة وعلى قدرته على السمع من جهة أخرى، ولقد ثبت من خلال التجارب والأبحاث المخبرية كأبحاث: (INRS,2009) و(Kursy,2009) و(CCHST.2005) أن للضوضاء العالية أكثر من (85 ديسيبال) اثر كبيرا على الحد

من قدرة العامل على السمع، وقد تؤدي الضوضاء الشديدة المستمرة أحيانا إلى فقدان العامل للسمع. (جميل 1980، ص30) في (حمدادة ، 2018 ، ص33)

- "بأن كثرة تعرض الفرد للضوضاء وخاصة إذا كانت شدتها أكثر من (85) ديسيبال تؤدي إلى تحليل الخلايا الشعرية الحساسة في الجسم الحلزوني من الأذن الداخلية وعند ذلك تفقد هذه الشعيرات جزءا من حساسيتها إلى الأبد ويتعرض الفرد إلى حالة تسمى الصمم المهني" ؛ ولهذا استخدمت واقبات الأذن لحماية العامل من الطرش والتي تكون غالبا على شكل سدادات للأذن، حيث يتوجب أن تحتوي على قطن مغمور في الشمع أو ألياف مطاطية ذات خاصية التشكيل الذاتي وتستخدم لمرة واحدة، ويوجد نوع آخر من المطاط الصحي ويجب أن ينظف بعد كل استخدام لضمان السلامة للعامل.

1.7.3. شروط ومواصفات خاصة لابد أن تتوفر في واقبات السمع:

- يجب إجراء القياسات لمستوى الضجيج بمكان العمل وإجراء تحليل الصوت الذي يصدر عنه لمعرفة مقدار تردده حتى تتمكن من اختيار الوسيلة المناسبة للحماية.
- اختيار أكثر من نوع لسدادات الأذن أو أغطية الأذن التي تناسب مستوى الضجيج في موقع العمل وعرضوها على العمال لاختيار الوسيلة التي تؤمن لهم الراحة عند الاستخدام.
- يجب التنبيه على العمال بضرورة تطوير سدادات الأذن المصنوعة من الدائن قبل استخدامها، لكي لا يتسبب عنه أضرار مثل التوابات الأذن. (البربري، 2005)

تتطلب مواصفات (OSHA) وبشكل خاص أن يتم طرح الرقم 7 من معامل تقليل الضوضاء لكل معد واقى وذلك لمزيد من الأمان، والذي يشار إليه (I-R-B) معدات تقليل الضجيج - فوه معيار للكفاءة يبرز فعالية المعد على توفير الحماية المطلوبة في وقاية الأذن من مخاطر الضجيج، وأنجز هذا المعيار على أسس مخبرية تجريبية برهنت نتائجها على الدور التي تقدمه هذه المعدات في التقليل من شد الضجيج حسب تباين ظروف العمل. وقد أوصت (OSHA) باستعمال معطيات الضبط المبنية على قواعد ومعايير ANSI S12.6-1997 [ANSI.1997] العاملة على تعزيز دور واقبات الأذن للتحكم في شد الضوضاء.

- فإذا استحال استعمال معطيات الضبط تقترح (OSHA) تقليص الحماية المطلوبة الخاصة بواقيات السمع، باستعمال عامل شبيه بالمعطيات الميدانية الكائنة، وبشكل خاص تقليص (I-R-B) الممثلة في البطاقات على الشكل الآتي:
- أغطية أذن ضد الضجيج: تقلص (25 %) (I-R-B) الممثلة على بطاقة الممول.
- سدادات الأذن المرنة: تقلص (50 %) (I-R-B) الممثلة على بطاقة الممول.
- باقي سدادات الأذن: (70 %) (I-R-B) الممثلة على بطاقة الممول.
- 1- عند معرفة مستوى الضوضاء بالديسيبال (c) dB فمستوى الصوتي المتوازي، A الحقيقي هو كالتالي :
- مستوى الضوضاء الحقيقي [dB (A)] = مستوى الضوضاء في محيط العمل بالديسيبال I- [R-B -dB(C)] المقلص.
- 2- عند معرفة مستوى التعرض للضوضاء بالديسيبال dB(A) فمستوى الصوتي المتوازي ، مستوى الضوضاء الحقيقي = مستوى الضوضاء في محيط العمل بالديسيبال dB(A)- (المقلص I-R-B 7) .
- تتواجد على غرار مؤشر (I-R-B) مؤشرات ذات العدد أو الرقم الواحد (INU) مبنية على قياسات متعلقة بالتخفيض الصوتي الفعلي، بأخذ عين الاعتبار الأحكام عن طريق الموضوع (AS)، يسمى هذا المؤشر بمؤشر ذات العدد الواحد (منهجية الأحكام عن طريق الموضوع (84 e ميني) وبصفة مختصرة (AS 84) . (CCHST, 2005)

2.7.3. أنواع معدات السمع :

- أ. أغطية الأذن: **Muffs Ear** تغطي الأذن الخارجية وتكون حاجزا للصوت وهي توفر حماية للأذن من خطر التعرض للضوضاء العالية، حيث تقوم بتقليل شدة الضوضاء في حدود (15- 35) ديسيبال، وتستعمل عندما تكون شدة الضوضاء في مكان العمل من (90 إلى 120) ديسيبال.
- ب - سدادات الأذن: **Ear Plug** توضع داخل الأذن وتصنع من الدائن المعالج (البلاستيك أو المطاط) أو من القطن الممزوج بالشمع، ويمكنها تقليل الضوضاء التي تصل إلى الأذن في حدود (20 - 30) ديسيبال، وتستعمل في الأماكن التي تبلغ فيها شدة الضوضاء من (85 - 115) ديسيبال.
- السدادات النموذجية الفردية **les bouchons moulés individuellement**: غالبا ما تصنع من الدائن المعالج (البلاستيك أو المطاط) رثين السيليكون، أو رثين أكريليك

تصنع فرديا لكل شخص حسب قياسات قناة الأذن، لذا اعتبرت شخصية، كما يمكن استخدامها لعد مرات.

- **السدادات الملتحمة بشريط les bouchons réunis par une bande** : هي سدادات مصنوعة وموائمة لأذن المستعمل ، مرتبطة بشريط مطاطي ،وتلصق بقناة الأذن أو عند مدخل القناة.

- **سدادات قابلة للعجن والضغط من طرف مستعملها façonnés par l'utilisateur les bouchons** : مصنوعة من مواد والضغط من طرف مستعملها ، وذلك قبل إدخالها في قناة الأذن ، فبعد أن توضع في الأذن يمكن ان ترجع هذه الواقيات إلى حجمها الأصلي مما يجعل الإغلاق المحكم والمنيع من طرفها لقناة الأذن ، كما يمكن استخدامها لمرة واحد أو أكثر من ذلك.

- **سدادات غير مكيفة les bouchons pré moulés** : توضع داخل قناة الأذن دون تكييف مسبق لهذه السدادات للأذن ، تصنع عامة من مواد غير متجانسة (أو بالأحرى خليط من المواد) مصنوعة من رتين السيليكون أو المطاط وغيره من المواد المرنة، وتتوفر بأحجام مختلفة ،و يمكن استخدامها لمرات عديدة.

8.3. معدات وقاية العين والوجه Face & Eye Protection: تحدث إصابات العين في المؤسسات الصناعية بمعدل إصابتين في الدقيقة الواحد (2/ دقيقة)، وهي الأكثر تكلفة من حيث فقدان الإنتاج وكسب القدرة. حيث أن أكثر من (100) إصابة على مستوى العين تحدث كل يوم عمل، وان (90%) منها يمكن اجتنابها والوقاية منها، وتعد الأسباب الرئيسية لإصابات العين أثناء العمل في النقاط الآتية:

- الشظايا المتطايرة (جاء العمل بواسطة الأدوات اليدوية).
 - عجالات الجلخ (جزيئات صغيرة متطايرة).
 - شظايا من عملية الطرق أو التآرجح.
 - المواد المسببة للتآكل.
 - أشعة الضوء الضارة أو الحرارة المرتفعة.
 - رش المعادن.
 - الغازات والأبخرة السامة.
- (Reese,2009,p.171)

وقد حددت المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (دس، ص40) الأخطار الصناعية التي تصيب العينين والوجه إلى العناصر الآتية:

- أجسام غريبة ومتطايرة.
- خطر المواد المشعة.
- الغازات والأبخرة.
- المواد الكيماوية.
- المعادن المنصهرة.
- الإضاءة والحرارة.

يمكن القول ان معدات وقاية العين والوجه "تستخدم لحمايتهما من الأجزاء المتطايرة والأشعة، ومن طرطشة المواد الساخنة والحارقة، وكذلك حماية العينين والوجه من الغازات والأبخرة والأدخنة والأتربة المنطلقة من العمليات الصناعية المختلفة".

(البربري،2005)

تتطلب وقاية العين والوجه من المخاطر الكيميائية والميكانيكية ارتداء معدات وقاية العين والوجه المتمثلة في: النظارات الواقية Safety Goggle أو النظارات الزجاجية الواقية Safety Glasses أو حامي الوجه Face Shield ، فهي بذلك درع واقى للعين والوجه.

(شراره،2016، ص84)

- الحماية الأولية: تتمهل الحماية الأولية فيما يلي:

- نظارات السلامة بحواجز جانبية تحمي العين من الأجسام المتطايرة.
- تقوم واقيات العينين بمنع الأجسام من الدخول من أسفل أو من حول واقى العين.

- الحماية الثانوية: تتمهل الحماية الثانوية فيما يلي:

- يتم دمج واقى الوجه بنظارات السلامة أو واقيات العينين.
- لا يحمي واقى الوجه من مخاطر الصدمة.

(المخبر الوطني سانديا sandia، 2009، ص 86)

1.8.3. خصائص النظارات الواقية:

- العدسات : تمتاز النظارات الواقية المقننة من طرف الجمعية الكندية للتعبير بعدسات بلاستيكية مقاومة لدرجة الحرارة، فالخاصية الفرق ما بين هذه النظارات والنظارات العادية

يتمثل في صلابة النظارات الواقية، بفضل عدساتها المقاومة لصدمات ، وفي تحسين الرؤية وتصحيحها ، وهذا يعني ان النظارات الواقية صممت لحماية العينين من مخاطر العمل.

- السمة أو العلامة : من مؤشرات الاختلاف ما دين النظارات الواقية والنظارات العادية علامة الجودة الصادرة عن الجمعيات العالمية للتعبير والتقنين ،حيث تدل هذه العلامة على أن هذه النظارة تصلح للوقاية ،كما يشترط تسجيل العلامة على أجزائها.

- الإطار: يمتاز إطار النظارة الواقية بالصلابة ومقاومتها للحرارة ،ما يبعد احتمال تحطم العدسة وإصابة العين. (CCHST ,2015)

9.3. معدات وقاية جهاز التنفس Respiratory Protection:

تستخدم أجهزة التنفس المختلفة لتمكين الشخص الذي يرتديها من العمل في أماكن تقل فيها نسبة الأوكسجين مما يصعب عملية التنفس وتسبب خطرا على الحياة، أو بيئات العمل، ويتم اختيار أجهزة التنفس المناسبة للعمل بعد التعرف على طبيعة المواد التي يتعرض لها العاملون ودرجة خطورتها وبعد إجراء القياسات اللازمة لنسبة الأوكسجين. (شراره، 2016 ،ص86)

10.3. معدات وقاية الأيدي والأذرع:

تتعرض الأيدي والأذرع في اغلب بيئات العمل لأخطار الحروق و الجروح القطعية، الصدمات الكهربائية، المواد الكيماوية، وأكثر معدات حماية الأيدي والأذرع استخداما وفعالية هي :

- القفازات
- مخدات الأيدي
- الجوارب

وتعتبر مادة المطاط بأنواعها المختلفة من أحسن المواد المخصصة لعزل القفازات والجوارب، بشرط أن تطابق المواصفات القياسية العالمية المخصصة لهذه الصناعة مع نوعية التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة.

(البربري،2005)

1.10.3. أنواع القفازات الواقية:

يتوقف تنوع القفازات التي تتعرض لها اليدين كونهما الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها، حسب الأخطار الموجود في العمل والمتمثلة فيما يلي:

- القفازات الجلدية: وهي تستعمل لحماية ووقاية الأيدي من الجروح نتيجة لتعرضها عند حمل الأجزاء ذات الحواف الحادة.
- قفازات الأسبستون: تستعمل هذه القفازات المصنوعة من المواد العازلة للحرارة كأسبستون لحماية ووقاية الأيدي من اللهب ودرجات الحرارة المرتفعة.
- قفازات مطاطية: تستعمل القفازات المصنوعة من مادة عازلة للكهرباء والخالية تماماً من الكربون للمنتجين والعاملين في مجال الكهرباء وذلك لحمايتهم ووقايتهم من الصدمات الكهربائية منع وصول التيار الكهربائي للجسم عن طريق اليدين اثناء قيامهم بأعمال التركيب والتوصيل والصيانة الدورية، كما تستعمل هذه القفازات ابيض لوقاية وحماية أيدي العاملين في المخابر من التلوث بالمواد الكيميائية.
- قفازات جلدية مبطنة بالرصاص: تستعمل القفازات المصنوعة من الجلد و المبطنة بالرصاص لحماية ووقاية أيدي العاملين في الأجهزة والمواد المشعة التي يتعرضون إليها كالالتهابات والحروق الجلدية، وتتميز قفازات الرصاص هذه بوقاية الجسم عن طريق الجزء المعرض له (اليدين) من خطر نفاذ الإشعاعات وتأثيرها الضار على جسم الإنسان. (مشعلي، 2011، ص 107)

- كما يمكن تصنيف أنواعها حسب وظيفتها الوقائية وهي كالتالي:

- قفازات واقية من الحريق أو الحرارة.
- قفازات واقية من المواد الكيماوية.
- قفازات واقية من الأخطار الميكانيكية.
- قفازات واقية خاصة باللحام.
- قفازات عازلة للأعمال الكهربائية.

11.3. معدات وقاية القدم والسيقان Foot Protection

1.11.3. أهمية حماية القدمين:

قد يعتقد البعض أن الحديث عن ألام القدم أمراً هيناً، مع أن الكل يعلم بأن جسم الإنسان متكامل يتضرر بمجرد إصابة أي عضو من أعضاء هذا الجسد، فإصابات القدم المتعلقة بالعمل تنقسم إلى صنفين:

يتعلق الصنف الأول بالثقوب، السحق، الالتهابات، الضغوط، وتشكل هذه الأخير (15%) من الإصابات غير معلن عنها.

أما الصنف الثاني يجمع الإصابات الناتجة عن التزحلق، السقوط والتعثر أثناء المشي، بحيث تقدر نسبتها ب(25 %) من مجموع الإصابات غير معلن عنها، وهذا نتيجة اخذ الاحتياطات اللازمة في الوقاية وتوفير الأمان.

وما يمكن قوله أن هذين الصنفين المشار إليهما أعلاه لا يعبران تماما عن جميع آلام القدم المرتبطة بالعمل، بل هناك مشاكل آخر يتعرض لها العمال كتصلب الجلد، غرز الأظافر في اللحم أو بكل بساطة تعب الأرجل، لأنه في حقيقة الأمر لا يمكن تصنيف هذه العوامل على أنها إصابات مهنية بل هناك عوامل أخطر من سابقتها تتعلق بالنظافة والوقاية والأمن أثرت سلبيا على راحة وأمان العمال، وعرضته للام والتعب، وقد يؤدي التعب إلى إصابات على مستوى المفاصل والعضلات من جهة و إلى الوقوع في الأخطاء والتسبب في الحوادث من جهة أخرى. (CCHST ,2015)

2.11.3. أنواع الأحذية الواقية:

تستخدم لغرض الوقاية من إصابات القدمين أحذية خاصة يختلف بعضها عن بعض حسب طبيعة المخاطر الكائنة في بيئة العمل نستعرضها في النقاط الآتية :

- يستخدم العاملون بورش الحداد والنجار وتشكيل المعادن الأحذية المصنوعة من الجلد الطبيعي أو الصناعي المدعم بمقدمة فولاذية لحماية القدم من سقوط المواد عليها، ويصمم النعل بحيث يحتوي على طبقة فولاذية للوقاية عند السير على الأجزاء الحادة والواخزة من وصولها للقدمين.

- أحذية مائعة للتزحلق: مصنوعة من الجلد ذات نعل يمنع الانزلاق والسقوط خاصة في

أماكن العمل التي تتلوث بها الأرضيات والممرات بالزيوت والشحوم وغيرها من السوائل.

- أحذية ذات ساق طويلة أو توضع بداخلها واقية جلدية تغطي الساق: تستخدم في أماكن العمل التي يتواجد فيها أجسام معدنية متناثرة على الأرض.

- أحذية تصنع من مادة الأمينيت ومغطاة بالكامل من الجلد مع واقية لحماية الساقين:

وتستخدم للحماية من سقوط مواد حارقة أو منصهرة على القدم وتعمل واقية الساق لحمايته من طرشة المواد المعدنية المنصور ،والتي تستخدم لوقاية العاملين بالمسابك.

- أحذية مصنوعة من المطاط الصناعي أو الطبيعي أو من مادة البلاستيك المقاوم للتآكل:

تستخدم لحماية القدمين من تأثير الأحماض والمحاليل والسوائل والزيوت والشحوم،

وتفحص هذه الأحذية بشكل دوري للتأكد من سلامتها وعدم نفاذيتها.

- أحذية عازلة للتيار الكهربائي: وتختلف قدرة الحذاء على العزل الكهربائي فبعضها يمكن استخدامه عند العمل في معدات كهربائية يصل جهدها إلى (550) فولت والبعض الآخر يمكن استخدامه عند العمل بمعدات كهربائية يصل جهدها إلى (1000) فولت أو أكثر، وكلما زادت قدر الحذاء على العزل الكهربائي كان سعره أعلى ، وغالباً ما تصنع هذه الأحذية من المطاط الخالي، من الكربون مع بعض الإضافات الأخر وعادة تكون خالية من المسامير تماماً. (البربري، 2005)

3.11.3. سلبيات معدات الوقاية الفردية:

يعتبر ارتداء الملابس وأجهزة الوقاية والحماية الشخصية من الوسائل التي تمنع أو تقلل من التعرض لمخاطر الإصابة الصادرة من مختلف أنواع المخاطر المعروفة كالمخاطر الميكانيكية والكهربائية أو لكيماوية والطبيعية والبيولوجية، إلا أن ارتداء هذه الملابس وتلك الأجهزة لا يعتبر حل نهائي حيث أن منع الخطر من مصدره هو الأسلوب الأمثل للوقاية، بمعنى أن تستخدم مثلاً معدات الوقاية الشخصية مع توفير أجهزة التهوية المناسبة والتخلص من التلوث بالأساليب الهندسية.

وقد أشار Resses إلى أن "هناك سلبيات في استخدام معدات الوقاية الفردية " وهي على النحو التالي :

- استمرارية وجود الخطر.
- تداخل استعمال معدات الوقاية الشخصية مع أداء المهمة والإنتاجية.
- تتطلب الإشراف والمراقبة المستمرة.
- التمويل المستمر لها (عامل التكلفة) .

(2009,p.166 .Resses)

كما سجلت بعض الأعراض الجانبية والسلبية التي يتعرض لها العمال جراء ارتداء معدات الوقاية الفردية، فعلى سبيل المثال لا الحصر نذكر بعض الأعراض التي يتعرض لها العامل جراء ارتداء قفازات مصنوعة من اللاتكس حيث "يمكن أن تظهر هذه الأعراض في غضون دقائق من التعرض أو قد يتطلب الأمر عدة ساعات بالاعتماد على الفرد؛ أي حسب خصائص الفرد ومدة الارتداء، والمتمثلة فيما يلي :

- احمرار الجلد.
- طفح جلدي.

- حكة.
- أعراض تنفسية:
- سيلان الأنف.
- حكة في العيون.
- وخز في الحلق.
- ربو.

(المخبر الوطني سانديا sandia، 2009، ص35)

خلاصة:

انطلاقاً مما تم عرضه في هذا الفصل نستنبط أن معدات الوقاية الفردية تعد من ضمن إجراءات السلامة المهنية الهادفة إلى الحد من الأخطار والحوادث والأمراض المهنية الصادرة عن بيئات العمل المختلفة، وتصنف على أنها طريقة بديلة أو تكميلية للوقاية الجماعية.

وتوجد عدة أنواع من معدات الوقاية الفردية التي تغطي جميع أعضاء الجسم تقريباً، ويعتمد كل نوع من هذه المعدات على طبيعة المخاطر الموجودة في بيئة العمل والغاية التي تستخدم لأجلها.

ولتحقيق مقاصد السلامة المهنية اجر الباحثون المختصون في هذا المجال عدة دراسات تجريبية للحد من سلبياتها، أثمرت بإصدار معايير دولية تحدد مواصفات الجودة والفعالية والراحة المطلوبة في معدات الوقاية الفردية، كالمعيار الأوروبي والكندي والأمريكي، هذا ما جعل من عملية اختيار أرباب العمل لها سهلة، وبالتالي، تتحقق الاستفادة من الخصائص الوقائية لمعدات الوقاية من حيث توافقها مع أنواع الخطر وطبيعة العمل، وبالرغم من ذلك يبقى مشكل التكلفة العالية يطرح نفسه دائماً في حضور الجودة، مما يؤدي إلى اختيار أرباب العمل خاصة في الدول النامية دربا سهلا باختيار معدات اقل تكلفة وجودة، إن لم نقل منعدمة.

الفصل الرابع

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

يتطلب تناول بعض الظواهر التي تلاحظ في مجتمع ما، اللجوء إلى الميدان، عينه، تسجيل، وتحليل مظاهر تلك الظاهرة، من أجل الإلمام بأكبر قدر ممكن من خصائصها والإحاطة بها من كل الجوانب، وعدم إغفال أي جانب منها، من أجل تقديم تصور علمي يسعى الباحث من خلاله إلى إيجاد حلول لها، وتنطوي دراستنا هذه، على مجموعة من الخطوات المنهجية، تتمثل في: الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من التعرف على مجتمع الدراسة وأخذ فكرة عن العينة التي ستأخذ منه مستقبلاً، وجعلتنا نتأقلم مع ميدان الدراسة وحظرتنا لنكون مرتاحين أثناء مباشرتنا للدراسة الأساسية؛ عينة الدراسة التي تعتبر خزان للمعلومات التي نسعى إلى افتكاكها؛ أدوات جمع البيانات، بحيث يمكن الاعتماد على أكثر من أداة لجمع المعلومات بغية الحصول على دلائل أكثر لتدعيم ما افترضناه، والتي يجب أن تكون على درجة عالية من المقبولية، الموثوقية والمصدقية في نتائجها وملاءمتها لطبيعة الدراسة وخصوصياتها، وهي كذلك المرحلة التي قمنا لأجلها بإعداد استبيان أولي؛ الأساليب الإحصائية المستعملة التي تعمل على إضفاء الموضوعية على النتائج التي نخلص إليها؛ وفي الأخير الصعوبات المواجهة في تناول الدراسة؛ وهي في رأينا، عناصر مترابطة ومنسجمة فيما بينها، وهو ما قمنا به في هذا الفصل.

1.5. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من الإجراءات الأساسية في البحوث الميدانية وقد استعانا بها لتحديد المكان المناسب لإجراء الدراسة الميدانية للدراسة الحالية، بالإضافة إلى تأكيد تساؤلات الدراسة، بعد توظيف الأدوات الثانويتين المطبقتين خلال الدراسة الاستطلاعية، وهما أداة الملاحظة والمقابلة، حيث قمنا بالتنقل إلى "المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية"، خلال شهري ماي وجوان 2023، حيث تم إجراء هذه الدراسة بقسم التبريد وقد قمنا بإجراء مقابلات مع 120 عامل، وكان الهدف من هذه الدراسة التعرف على بعض الأمور المتعلقة بمدى استفادت العمال من خلال المشاركة في البرامج الوقائية الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا التعرف على آرائهم حول تلك البرامج ومدى مساهمتها في تجنيبهم إصابات حوادث العمل، بالإضافة إلى التعرف على مدى استفادتهم من أساليب التوعية الوقائية، التي توفرها المؤسسة ومدى التزامهم بها وكذا معرفة آرائهم فيها شكلاً ومضموناً.

2.5. منهج الدراسة:

يجدر الإشارة إليه أن هناك مناهج علمية متنوعة لكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان إختصاصه حسب طبيعة وأهداف المشكلة التي يعالجها، وعلى الإمكانيات التي يتبعها في جمع المعلومات.

وانطلاقاً من كون الدراسة التي يقوم بها الباحث تهدف إلى التعرف على طريقة الوقاية من حوادث العمل بإعتباره المتغير التابع. وذلك من خلال وصف هذه الطريقة وهي الوقاية ووضع تدابير أمنية وبرامج للحد من حوادث العمل والتعبير عنها تعبيراً كميًا، فإنه توجب إختيار المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لهذه الدراسة ويعرف المنهج الوصفي بأنه طريقة الوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات والبيانات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتعليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

3.5. ميدان الدراسة:

أجريت دراستنا في ولاية تيزي وزو ما سمح لنا بإجراء بحثنا في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية التي تقع في مدينة تيزي وزو (م و ص ك)، هي شركة عمومية جزائرية تأسست في **02 يناير 1983** ولكنها موجودة منذ **1974** تحت وصاية مؤسسة سونيلاك، تعتبر هذه المؤسسة الرائد الأول في الصناعات الكهرومنزلية في الجزائر حيث تتكفل بالبحث والدراسة وتقوم على تطوير الإنتاج وصناعة مختلف الأجهزة الكهرومنزلية مثل: الثلاجات، أجهزة التبريد، غسالات، مسخنات الماء.

تم إنشاء المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية **ENIEM** بمرسوم رقم **83/19** وبدأت تتوسع من تاريخ **1983/01/12** وذلك بعدما خرجت من هيكل الشركة الوطنية للصناعات وتركيب الأجهزة الكهربائية والإلكترونية المعروفة "**SONELEK**" بعد صدور مرسوم رسمي من الحكومة الجزائرية يقتضي بإعطاء الإستقلال الذاتي بداية من عام **1989**، ومن هذا الإطار تحولت المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية من مؤسسة إقتصادية عمومية إلى مؤسسة ذات أسهم (**EPA**) برأس مال قدره **400.000.000** دج، أما سنة **2023** تقدر ب **102.798.000.00** دج.

تقع المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية (**ENIEM**) بولاية تيزي وزو بالتحديد في قلب المنطقة الصناعية "عيسات إيدير" بواد عيسي على بعد حوالي **7** كيلومتر من تيزي وزو تبلغ مساحة الشركة **5,5** هكتار و تشرف عليها الإدارة العامة التي تقع وسط تيزي وزو بجوار البنك الجزائري وهي تابعة إدارياً لبلدية تيزي راشد.

4.5. عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من فئة العمال قدر عددها بـ 120 عامل، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة دون شرط مسبق على مستوى المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بتيزي وزو ويبين الجدول التالي بعض خصائص أفرادها.^(*)

المتغير	النوع	تكرار	%
السن	من 18 إلى 35	47	39.2
	من 36 إلى 55	62	51.7
	56 فما فوق	11	9.2
الجنس	ذكر	120	100
	أنثى	0	0
الحالة العائلية	أعزب	53	44
	متزوج	67	56
الاقدمية	جديد	21	17.5
	متوسط	61	50.8
	قديم	38	31.7

جدول رقم (03): خصائص عينة الدراسة

(*) انظر الملحق رقم (2.3.4.5).

من خلال الجدول رقم (1) أعلاه نلاحظ توزع سن أفراد عينة الدراسة بين 18 و 35 سنة حيث بلغ عددهم (47) عامل بنسبة 39.2% ثم تليها فئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 36 و 55 إذ قدر عددها (62) عامل بنسبة 51.7%، أما من بلغ سنهم 56 سنة فما فوق فقد سجلوا (11) عامل بنسبة 9.2%، ونلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية أفراد عينة الدراسة من الفئة المتوسطة الذين تتراوح أعمارهم بين 36 و 55 سنة، حسب تحليلنا و البحوث التي قمنا بها وجدنا أن هذه الفئة لديهم أقدمية، وهذا يجعلهم أكثر خبرة من الفئات الأخرى و أكثر خفة وفعالية في أخذ الحذر.

ويتوزع هؤلاء العمال حسب متغير الجنس من الذكور بنسبة 100%، و (0) من الإناث بنسبة 0%، ونلاحظ من خلال هذا الجدول أن كل أفراد عينة الدراسة هم الذكور بنسبة 100%، حسب تحليلنا و البحوث التي قمنا بها وجدنا أن السبب الرئيسي للغياب التام

للنساء هو تعرضهم الدائم والمستمر للوقوع في حوادث العمل أكثر من الرجال بسبب نقص التركيز والثبات عندهن مقارنة بالرجال.

أما فيما يخص حالتهم العائلية فنجد (53) أعزب بنسبة 44% ، مقابل (67) متزوج بنسبة 56%، ولم يرد ضمن عينة الدراسة لا المطلقون، ولا الأراامل. حسب تحليلنا و البحوث التي قمنا بها وجدنا أن المتزوجون هم الأكثر تعرضا للحوادث وهذا راجع لعدم إشباع لاحتياجاتهم الرئيسية (الترقية، الحوافز، مكفاءات ...)

وتتراوح الأقدمية بالنسبة لهم بين الجديد بنسبة 17.5% تتكون من (21) عامل ومتوسطة بنسبة 50.8% تتكون من (61) عامل والمعتبرة بنسبة 31.7% تتكون من (38) عامل، حسب تحليلنا والبحاث التي قمنا بها تبين نقص في الحوادث عند الفئة المتوسطة.

5.5. أدوات جمع بيانات الدراسة:

إن هدف الدراسة المراد القيام بها، أو الفرضيات المراد التحقق منها، تجعل الباحث يلجأ إلى مجموعة من الأدوات، إحداها تبعا لما تفترضه سيرورة بحثها إلا أنه قد يضطر إلى استخدام أكثر من تقنية أو أداة ويعود ذلك في العموم إلى ما تتسم به الظواهر من تشابك العديد من المؤشرات وتفاعلها وهذا راجع إلى أنه " لكل بحث علمي يتطلب في جمع بياناته، أدوات محددة تتماشى مع الموضوع والهدف منه والذي يرتبط بحد ذاته بمنهج العمل.

(Madeleine gravitz, 1976, 333)

فبعد أن تم تغطية الإطار النظري للبحث ووضع الفرضيات وتحديد المتغيرات وطرق قياسها، تأتي مرحلة جمع البيانات اللازمة للبحث، إذ تعد هذه المرحلة من مراحل البحث العلمي الهامة و على الباحث أن يحدد طريقة جمع البيانات المثلى و التي تتناسب مع بحثه فلا توجد طريقة معينة يمكن تفضيلها بشكل مطلق على غيرها من الطرق، واختيار الطريقة يعتمد على طريقة الموضوع ومدى ملائمة الوسيلة للبيانات المراد دراستها، وقد استخدمنا في هذا البحث عن أدتين هما:

1.5.5. المقابلة:

تعد المقابلة من بين الوسائل التي تستخدم بكثرة في البحوث الإجتماعية التطبيقية ذلك لأنها تمكن من الحصول على المعومات من مصادرها البشرية.

وتعرف أيضا على أنها " محادثة تتم بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة ما، أو موقف معين يسعى الباحث من خلالها لمعرفة من أجل تحقيق أهداف الدراسة "

2.5.5. الاستبيان:

ويعد عبارة عن مجموعة من أسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة في شكل متسلسل وواضح وبسيط ولا يحتاج إلى شرط إضافي. (سامية محمد جابر، 2003، 286)

ويعتبر الاستبيان من التقنيات الملائمة للحصول على معلومات وبيانات مرتبطة بواقع معين.

ولغرض معرفة أهمية برامج الوقاية في الحد من حوادث العمل تم الإطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والتي إستطعنا من خلالها الوقوف على دراسة معدة من طرف (شغلل، 2009) وإن التكوين وأساليب التوعية والوقاية ممن جملة هذه الاستثمارة.

ويتألف الاستبيان من استثمارة تحتوي على مجموعة من الفقرات المصاغة صياغة استفهامية، بحيث يقوم كل مشارك في عينة الدراسة بالإجابة عليها بنفسه دون مساعدة احد أو استشارة احد.

ومن بين أنواع الاستبيانات اعتمدنا في دراستنا هذه على الاستبيان المغلق ويكمن تعريفه على النحو التالي " هو الاستبيان الذي تكون فيه الاجابة مقيدة حيث يحتوي على أسئلة تليها إجابات محددة سلفا وما على المشارك إلا أن يختار واحدة منها. (توفيق، 2007، 85-86)

والاستبيان الحالي يهدف إلى اكتشاف اتجاهات تجاه العوامل التالية:

- هو واقع برامج الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.
- فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.
- آفاق الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية؟.

انطلاقاً من مشكلة بحثنا قد تم تصميم استمارة الاستبيان و عملنا على تقسيمها إلى 4 محاور، ضمن 25 بنداً موزعة على النحو التالي:

- **المحور الأول:** خصصت للبيانات الشخصية (السن، الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية)
- **المحور الثاني:** يتمثل في متغير " واقع الوقاية من حوادث العمل "، وضم هذا المحور من البند رقم 1 إلى البند رقم 7.

- **المحور الثالث:** يتمثل في متغير " فئات العمال الأكثر استهدافاً لبرامج الوقاية من حوادث العمل " وضم هذا المحور من البند رقم 8 إلى البند رقم 16.

- **المحور الرابع:** ويتمثل في متغير " هل توجد الأفاق وحلول حقيقية واقعية للوقاية من حوادث العمل " وضم هذا المحور من البند رقم 17 إلى البند رقم 25.

تم تصميم الاستبيان بناء على ما اطلعنا عليه من دراسات حول اتجاهات العمال المؤسسة نحو برامج الوقاية من حوادث العمل ككل، وإلى ما لاحظناه على مستوى المؤسسة بشكل عام، وولاية تيزي وزو بشكل خاص.

إضافة إلى ما قمنا به من مقابلات مع أفراد ينشطون في قسم التبريد حيث راعينا في تصميم الاستبيان الحالي ما يلي:

- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها خمسة مستويات للإجابة، تتدرج من الموافقة جداً إلى المعارضة جداً، 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، حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة، وهذا المقياس مكون غالباً من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها على النحو التالي: موافق جداً، موافق، محايد، معارض، معارض جداً؛ وحتى نتمكن من قياس اتجاهات العاملين (المفحوصين) فإننا نقوم بإعطاء نقاط أو درجات إلى هذه الاختيارات تتدرج من 1 إلى 5 بحيث تعطى الدرجة 5 إلى إجابة "موافق جداً" في حالة العبارات المواتية لاتجاه موضوع الدراسة، وتعطى الدرجة 1 إلى الإجابة "معارض جداً" في حالة العبارات المواتية كذلك؛ وقد اعتمدنا سلم التدرج الخماسي للكثير من الأسئلة، وكما أشارنا إليه لكون الأجوبة والمواقف التي تتضمنها، تستدعي احتمال وجود أكثر من اختياريين ممكنين، وقد لا تصلح فيها الإجابة القطعية بل هي نسبية تتراوح بين التأكيد التام والنفي التام أو موقف معين.

- أسئلة مغلقة، يتضمن كل واحد منها خمسة إجابات، يطلب من المفحوص اختيار واحدة فقط.

- وقد تم اللجوء إلى الأسئلة المغلقة لـ:
- أنها لا تستغرق وقتا طويلا في الإجابة.
 - لا تستغرق وقتا طويلا في التحليل.
 - التغلب على مشكل التعبير اللغوي لدى المستجوب.

ولقد قمنا بعرض هذا الأخير في صورته المبدئية على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم 5، تم اختيارهم من أساتذ جامعة مولود معمري 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، والجدول التالي يوضح بشكل أدق توزيع الأسئلة والبنود تبعا لكل محور.

المحور	موضوع المحور	البنود
الأول	البيانات الشخصية	أ، ب، ت، ث،
الثاني	واقع برامج الوقاية من حوادث العمل المعتمدة بالمؤسسة	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7.
الثالث	فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل	8، 9، 01، 11، 12، 13، 14، 15، 16.
الرابع	أفاق الوقاية من حوادث العمل	17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25.

جدول رقم (04) توزيع بنود استبيان الدراسة حسب المحاور

نعني بثبات الاستبيان أنه إذا أعيد تطبيق نفس الاختبار على نفس الأفراد وفي نفس الظروف فإننا سنتحصل على نفس النتائج، وللتحقق من ثبات الاستبيان فقد استعنا بمعادلة ألفا كرومباخ فكان معامل الثبات الكلي مساويا لـ 0.83^(*) وهي قيمة عالية تعبر عن ثبات المقياس وامكانية الوثوق في نتائجه. هذا وقام الباحث بتوزيع 120 نسخة من الاستبيان، واسترجعت بالكامل.

العينة	معامل الثبات
120	0,83

جدول رقم (5) : عدد نسخ الإستبيان الموزعة والمسترجعة

6.5. الأساليب الإحصائية المستعملة:

قمنا بحساب النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختباري t و f ، معامل الارتباط بيرسون، للتحقق من مختلف الفرضيات، وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي المعروف باسم الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

7.5. صعوبات الدراسة:

هذه الدراسة أكدت لي مرة ثانية ما كنت مقتنعا به أصلا، ألا وهو صعوبة البحث العلمي في الجزائر، وضعية زادت شدة، طول مدة استجابة العمال ذات الصلة على مختلف الطلبات، انخفاض مستوى الاستقبال لديها وتضارب الأرقام الصادرة عنها، صعوبة الاتصال بمسؤولي المديرية ذات العلاقة بالأمن الصناعي و بالوقاية من حوادث العمل، ندرة المادة العلمية، وصولا إلى انصراف المواطن عن المشاركة في هكذا عملية، فلا أحد من الذين اتصلنا بهم، احترم ما اتفقنا عليه، سواء ما تعلق بمواعيد استرجاع الاستبيانات، أو ما تعلق بأعدادها، أو ما تعلق بحالتها، كما أن نسبة معتبرة من الاستبيانات التي تم استرجاعها، لم تكن صالحة للتحليل، من حيث أنها لم تكن مكتملة، أو لم يحترم الأفراد ما طلب منهم القيام به فيها.

هذه العراقيل طبعاً، لم تنل من عزيمتنا في الوصول إلى المبتغى، مع أنه كان من المفروض أن تُقَابَلُ نشاطات البحث العلمي بكل التسهيلات الممكنة ومن كل الأطراف، إلا أن الواقع كان عكس ذلك، فمنهم من جعلنا نحس، وكأننا نتعامل بالمحذور، ومنهم من نوه لنا بعدم جدوى هكذا نشاط في الجزائر، ومنهم من شكك في مصداقية الدراسة، ومنهم من رفض المشاركة، ومنهم من عرض علينا إحداث تغييرات في الاستبيان، إما بحذف بعض البنود أو بزيادة أخرى، ومنهم من اقترح نشر الاستبيان على موقع الشبكة العنكبوتية لدرء العبء علينا، إلا أن نسبة قليلة من الأفراد تحمسوا للمشاركة، فمنهم من شجعنا على المواصلة، ووضع لنا كل التسهيلات، ومنهم من طلب أن نمده بنتائج الدراسة عند اكتمالها.

خلاصة:

تم في هذا الفصل تناول العديد من العناصر، من بينها الدراسة الإستطلاعية، المنهج المتبني للدراسة، ثم تليها مجالات الدراسة، ثم العينة وما يميزها من خصائص والوصول إلى نتائج الدراسة، لا بد من تحديد الأدوات الخاصة بجمع البيانات ومن ثم تطبيق الأساليب الإحصائية، كل هذا يعرف بالإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة عرضا تفصيليا، وفي الفصل الموالي سيتم تحليل ومناقشة النتائج المحصل عليها.

الفصل الخامس

مناقشة وتفسير بيانات الدراسة

تمهيد:

بعد الحصول على المعطيات الخام من الميدان، يقوم الباحث بإخضاعها لسلسلة من العمليات المنهجية كالترتيب، التصنيف، الترميز والتبويب ويجري عليها بعض العمليات الإحصائية المناسبة لما يريد الوصول إليه، ويتجه بعدها مباشرة إلى عرضها وتحليلها واختبار فرضياته للتأكد من صحتها، هذه الخطوات تسمح له في الأخير بالإجابة على تساؤلاته الجزئية وبالتالي تساؤله الرئيسي، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضيات:

1.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الأولى:

قمنا بطرح السؤال الأول على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يوجد قدر كافي من الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 6 أدناه، إذ كانت أغلبية الإجابات بالاعتقاد بعدم وجود قدر كافي من الوقاية، بنسبة قدرت بـ 55% مقابل 28.3% يرون العكس.

البند الأول	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	12.5%	15.8%	16.7%	31.7%	23.3%
المجموع	28.3%		16.7%	55%	

جدول رقم 6: الاعتقاد بوجود قدر كافي من الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أنه لا يوجد قدر كافي من الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، فـ 30% من العمال يرون سببها الظروف الفيزيكية كالضجيج والضوضاء أما 20% يرو سببها محيط العمل الغير الوقائي، في حين يرى ما نسبته 16% بسبب حالة الآلات والمعدات، أما 19% من العمال بسبب توفر إجراءات الوقاية، و 15% يرو سببها التوعية الدائمة.

قمنا بطرح السؤال الثاني على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يوجد برامج توعية حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، وقد جاءت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم 7 أدناه، إذ كانت أغلبية إجابات عمال المؤسسة بعدم وجود برامج توعية حول الوقاية، بنسبة قدرت بـ 76.7% في حين 20% يرون العكس.

البند الثاني	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	7.5%	12.5%	3.3%	45.0%	31.7%
المجموع	20%		3.3%	76.7%	

جدول رقم 7: الاعتقاد بوجود برامج توعية حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون عدم وجود برامج توعية حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة بنسبة 45% وهذا يعود لعدم توفير برامج الوقاية بالتوعية الفردية والجماعية، أما 30% يرون أنه راجع إلى عدم توفير المؤسسة لوسائل الإعلان، أما 3% يرون أنه ربما لا يرجع إلى التوعية بل إلى الإهمال، و13% اقتنعوا بأن السلامة تعود في استخدام الأدوات ونظم السلامة، أما 9% يوجد برامج توعية حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة نظرا لمكان عملهم كالمكاتب الإدارية والإطارات.

قمنا بطرح السؤال الثالث على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يوجد قدر كافي من الاتصال حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 8 أدناه أن أغلبية إجابات الأفراد يعتقدون أنها لا يوجد قدر كافي من الاتصال حول الوقاية بنسبة قدرت ب 71.6% مقابل 20% يرون العكس.

البند الثالث	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	5.0%	15.0%	8.3%	33.3%	38.3%
المجموع	20.0%		8.3%	71.6%	

جدول رقم 8: الاعتقاد بوجود قدر كافي من الاتصال حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون عدم وجود قدر كافي من الاتصال حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة بنسبة 35% وهذا راجع إلى المؤسسة التي لا تعمل على تثقيف عمالها بمخاطر حوادث العمل، و نجد نسبة 28% من العمال بسبب مستواهم التعليمي الغير مكافئ، بالتالي هناك 10% من الحيات قد أنصوا علي انعدام كامل للوسائل التوجيهية والتعليمية التي تحذر العمال من حوادث العمل و مخاطرها، و يرى 18% بوجود قدر كافي من الاتصال حول الوقاية من حوادث العمل ولكن المشكل في العمال الذين لا يعطون أهمية للبرامج المقدمة، كما 9% ساهموا بالدفاع علي المؤسسة بسبب انتمائهم المباشر بالإدارة ومكانتهم فيها.

قمنا بطرح السؤال الرابع على عمال المؤسسة ما إذا يوجد رقابة كافية حول تطبيق برامج الوقاية من حوادث العمل، فمن خلال نتائج الجدول رقم 9 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أنه لا يوجد رقابة كافية بنسبة قدرت ب 62.5% أما 19.2% يرون العكس تماما.

البند الرابع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	12.5%	6.7%	18.3%	25.0%	37.5%
المجموع	19.2%		18.3%	62.5%	

جدول رقم 9: الاعتقاد بوجود رقابة كافية حول تطبيق برامج الوقاية من حوادث العمل.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أنه لا يوجد رقابة كافية حول تطبيق برامج الوقاية من حوادث العمل بنسبة 37% أن المؤسسة تتسامح مع الأفراد الذين يعملون متناسين أهمية الوقاية من حوادث العمل، أما 24% سببهم الأساسي بأن المؤسسة لا تقوم بتطبيق البرامج الوقائية أو انعدامها، ويعود نسبة 18% إلى مشكل عدم تضييع الإدارة وقتها على الرقابة بل يلتزمون الأهمية الكبرى للإنتاج وعدم تعطله ولعامل (الربح)، كما تعود نسبة 10% أن جميع المراقبين يقومون بدورهم الرقابي نظرا لأهمية العناصر البشرية، أما 11% هي نسبة التفاهم بأن كل حادث عمل يسبب خسارة للفرد و المؤسسة فيولد روح الرقابة و الحذر من حوادث العمل.

قمنا بطرح السؤال الخامس على عمال المؤسسة ما إذا يوجد تكوين كافي حول وسائل الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 10 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أنه لا يوجد تكوين كافي حول وسائل الوقاية بنسبة قدرت ب 72.5% مقابل 16.7% يرون العكس.

البند الخامس	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	5.0%	11.7%	10.8%	42.5%	30.0%
المجموع	16.7%		10.8%	72.5%	

جدول رقم 10: الاعتقاد بوجود تكوين كافي حول وسائل الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أنه لا يوجد تكوين كافي حول وسائل الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة بنسبة 40% يرو أن لو كان التكوين كافي لكانت نسبة الوقوع في حوادث العمل قليلة في حين يرى ما نسبته 28% أن العامل ليس موجه للتكوين بصورة كاملة لذلك لا يكون أكثر حذر لدى ممارسته لمهامه، أما 12% يرو أن وجوده يجعل الفرد العامل يشعر بالارتياح والرضا والروح المعنوية، في حين ما نسبته 13% أنه من أهم الأسباب أو الأساليب التي ساهمت في التقليل من الحوادث العمل، أما 7% اقتنعوا أن المؤسسة تعمل دائما على إعداد للعاملين تكوينات والحرص على تنفيذها كاملة.

قمنا بطرح السؤال السادس على عمال المؤسسة ما إذا يوجد برامج تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 11 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أنه لا يوجد برامج تدريب حول الوسائل الوقائية بنسبة قدرت ب 76.7% مقابل 14.1% يرون العكس.

البند السادس	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	5.8%	8.3%	9.2%	37.5%	39.2%
المجموع	14.1%		9.2%	76.7%	

جدول رقم 11: الاعتقاد بوجود برامج تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أنه لا يوجد برامج تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة، ف40% يرو أن تدريب الفرد العامل بكيفية الوقاية من حوادث العمل منعدم كلياً في المؤسسة وهذا راجع لقلّة الإمكانيات بها، و38% يرو بسبب عدم إعطاء الاهتمام اللازم لتدريب العاملين قبل احتكاكهم بالعمل، في حين 10% يعود لقلّة التدريب وعدم كفايته، أما 8% يرو أنها هدفت إلى الحد من الحوادث والإصابات في مواقع العمل، و يرى 4% أن التدريب أكسبهم المعرفة والخبرة في اتخاذ الإجراءات الوقائية المناسبة والقرارات الصائبة.

قمنا بطرح السؤال السابع على عمال المؤسسة ما إذا يوجد وسائل تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 12 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أنه لا يوجد وسائل تدريب حول الوسائل الوقائية بنسبة قدرت ب 60.7% مقابل 21.6% يرون العكس.

البند السابع	موافق جداً	موافق	محايد	معارض	معارض جداً
النسبة المئوية	8.3%	13.3%	10.8%	37.5%	30.0%
المجموع	21.6%		10.8%	60.7%	

جدول رقم 12: الاعتقاد بوجود وسائل تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أنه لا يوجد وسائل تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة، يرى 38% أنه تتوفر وسائل التدريب بالمؤسسة ولكن لا تتصف بالجودة العالية من حيث الفعالية والراحة، أما 29% يرو أن لو كانت الوسائل موجودة لعاد ذلك بشكل إيجابي على المؤسسة والعمال لأن ذلك يؤدي للعمل بجد وإتقان والشعور بالأمان، في حين 11% يرو أنه ربما يعود لنقص الوسائل اللازمة إما داخل المؤسسة أو خارجها، و 12% أن المؤسسة تهتم بالرقابة على استعمال وسائل التدريب وتطبيقها للوقاية، وبنسبة 10% يرو أن الإدارة تخصص ميزانية في كل عام خصيصاً لشراء وسائل التدريب وتوفيرها الدائم في المؤسسة.

وللتحقق من صدق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع برامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة، قمنا بحساب اختبار "t" وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه (13)، إذ بلغ المتوسط الحسابي 14,84، وقيمة "t" 23,98، بانحراف معياري قدر ب 15,84، مع درجة حرية قدرت ب 119،

وكانت مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.00 وهي أقل من الدلالة المعتمدة المقدرة بـ 0.05، وبالتالي توجد فروق فردية في واقع برامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة.

جدول رقم (13): واقع برامج الوقاية من حوادث العمل المعتمدة بالمؤسسة.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
واقع برامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة	120	14.84	15.84	119	23.98	0.00	0.05

إن ما قد يفسر هذا الاتجاه أنه لا يوجد قدر كافي من الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، فهناك من يرى سببها الظروف الفيزيائية، ومحيط العمل الغير مناسب للعمل، في حين يرى البعض الآخر أن هناك نقص ملحوظ في إجراءات الوقاية والتوعية، ولهذا فإن الاتصال حول الوقاية غائب تماما وهذا راجع إلى المؤسسة التي لا تعمل على زيادة الثقافة الأمنية لدى عمالها، و نجد نسبة من العمال قد أنصوا علي انعدام كامل للوسائل والتعليمات التي تحذرهم من خواطر حوادث العمل، والمشكل الأبرز أن العمال ليس لهم ثقة في الإرشادات المقدمة.

أما فيما يخص برامج التوعية حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، فهي شبه منعدمة وهذا يعود لعدم توفير برامج الوقاية، وسائل الإعلان، وأيضا الإهمال واللامبالاة من طرف العمال ويرو بأن السلامة تعود في احترام نظم السلامة، وهناك فئة قد اقتنعوا بوجود برامج توعية نظرا لمكان عملهم كالمكاتب الإدارية والإطارات.

وزد على ذلك الرقابة حول تطبيق برامج الوقائية من حوادث العمل غير فعالة مع أفراد العمال الذين يعملون متناسين أهمية الوقاية، والسبب الرئيسي أن المؤسسة لا تقوم بتطبيق البرامج الوقائية بل يضعون جل وقتهم واهتمامهم للإنتاج، وهذا يرجع بشكل سلبي للطرفين.

وعندما تطرقنا لبرامج ووسائل التدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة، يرو أنها منعدمة كليا وهذا راجع لقلّة الإمكانيات وعدم كفايتها، ولو توفرت فهي لا تتصف بالجودة العالية من حيث الفعالية والراحة، لهذا لا تهدف إلى الحد من الحوادث

والإصابات داخل المؤسسة أو خارجها ولا تكسبهم المعرفة والخبرة في اتخاذ الإجراءات الوقائية والقرارات الصائبة، رغم أن وجودها يعود بشكل إيجابي على المؤسسة والعمال لأن ذلك سيجعلهم يعملون بجد وإتقان والشعور بالأمان.

2.1.5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثانية:

قمنا بطرح السؤال الثامن على عمال المؤسسة للتعرف على مدى تأثير عامل الخبرة على استهداف نحو البرامج الوقائية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 14 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن الخبرة تؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية بنسبة قدرت ب 50.0% مقابل 38.4% يرون العكس.

البند الثامن	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	26.7%	23.3%	11.7%	26.7%	11.7%
المجموع	50.0%		11.7%	38.4%	

جدول رقم 14: الاعتقاد أن عامل الخبرة يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن عامل الخبرة يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية، ف70% يرو أنه ينتج من الخبرة الوعي بالمخاطر وهذا يجعله سيهتم بالبرامج الوقائية المقدمة، في حين 20% أن مع التقدم في السن سيكتسب خبرة في الوقاية والأمن من الحوادث والانجذاب أكثر إلى البرامج الوقائية، أما 10% يرو أن نسبة الإصابات والحوادث بين الموظفين الجدد والقدياء تكون متساوية.

قمنا بطرح السؤال التاسع على عمال المؤسسة للتعرف على مدى تأثير عامل السن على استهداف نحو البرامج الوقائية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 15 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن السن يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية بنسبة قدرت ب 49.2% مقابل 40.0% يرون العكس.

البند التاسع	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	21.7%	27.5%	10.8%	25.8%	14.2%
المجموع	49.2%		10.8%	40.0%	

جدول رقم 15: الاعتقاد أن عامل السن يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن عامل السن يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية، يرى 55% أن الأصغر سنا لديه الخفة والفعالية في أخذ الحذر والأكثر تحمسا للبرامج الوقائية، أما 15% يرو الأكبر سنا أكثر عرضة للحوادث وذلك يجعله مهتم

بالبرامج الوقائية أكثر، في حين 30% ينظرون أن كل عامل مجبر على معرفة كيفية حماية نفسه مهما كان سنه.

قمنا بطرح السؤال العاشر على عمال المؤسسة للتعرف على مدى تأثير عامل الجنس على استهداف نحو البرامج الوقائية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 16 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن الجنس لا يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية بنسبة قدرت ب 44.2% مقابل 22.5% يرون العكس.

البند العاشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	3.3%	19.2%	33.3%	30.0%	14.2%
المجموع	22.5%		33.3%	44.2%	

جدول رقم 16: الاعتقاد أن عامل الجنس يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن عامل الجنس لا يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية، و تعود نسبة 44.2% بان استهداف نحو البرامج الوقائية يؤثر عليه عامل الجنس نظرا أن الإناث والذكور علي مساواة بالوضع الواقعي لأن كلاهما يمكن أن يتعرضان لحوادث العمل، وبنسبة 22.5% وهذا أن الواقع نجد الذكور هما الذين يتوجهون الي الورشات الصناعية، وتعود نسبة المحايدة للفكرة ب 33.3% أنهم يصعب الحكم على الجنس أو عملية استهداف العمال نحو البرامج الوقائية لأنه تختلف الوظائف في أرضية الواقع .

قمنا بطرح السؤال الحادي عشر على عمال المؤسسة للتعرف على مدى تأثير عامل الشخصية على استهداف نحو البرامج الوقائية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 17 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن الشخصية لا تؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية بنسبة قدرت ب 41.7% مقابل 39.1% يرون العكس.

البند أحد عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	13.3%	25.8%	19.2%	26.7%	15.0%
المجموع	39.1%		19.2%	41.7%	

جدول رقم 17: الاعتقاد أن عامل الشخصية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن عامل الشخصية لا يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية، يرى 35% أنه ترجع إلى الأفراد أنفسهم أي لأخطائهم التي تنشأ من ظروف العمل وبيئته ، أما 20% يرو مثلا أن هناك حد أدني من الذكاء للحصول على

السلوك الخالي من الحوادث، في حين 45% يرو أنه قد تتعدد إصابات فرد في فترة زمنية معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه.

قمنا بطرح السؤال الثاني عشر على عمال المؤسسة للتعرف على مدى تأثير عامل الذكاء على استهداف نحو البرامج الوقائية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 18 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن الذكاء يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية بنسبة قدرت ب 49.2% مقابل 40.0% يرون العكس.

البند اثنا عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	24.2%	25.0%	10.8%	24.2%	15.8%
المجموع	49.2%		10.8%	40%	

جدول رقم 18: الاعتقاد أن عامل الذكاء يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن عامل الذكاء يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية، ف 60% يرو أن راجع لمستوى الذكاء لدى العمال (مرتفع أو منخفض)، أما 10% أنه لا يوجد ارتباط بينهما، و 30% أن الذكاء مهم في بعض الوظائف وغير مهم في وظائف أخرى.

قمنا بطرح السؤال الثالث عشر على عمال المؤسسة للتعرف على مدى تأثير عامل البنية الجسدية على استهداف نحو البرامج الوقائية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 19 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن البنية الجسدية لا تؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية بنسبة قدرت ب 39.2% مقابل 32.5% يرون العكس.

البند ثلاثة عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	10.8%	21.7%	28.3%	19.2%	20.0%
المجموع	32.5%		28.3%	39.2%	

جدول رقم 19: الاعتقاد أن عامل البنية الجسدية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن عامل البنية الجسدية لا يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية، فيرى 40% أنه راجع لإختيار العمال المناسبين لكل منصب وما يتطلبه، في حين 25% أنه يجب الحفاظ على سلامة العاملين فهو إجراء وقائي أولي للقيام بالمهام المختلفة والتي قد تتفاوت عندها درجة الخطورة، أما 35% يرو أنه لا بد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه الجسدية مع مكان وطبيعة العمل أي وضع العامل المناسب في المكان المناسب.

قمنا بطرح السؤال الرابع عشر على عمال المؤسسة للتعرف على مدى تأثير عامل الحالة العائلية على استهداف نحو البرامج الوقائية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 20 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أنالحالة العائلية تؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية بنسبة قدرت ب 45.9% مقابل 42.5% يرون العكس.

البند الرابع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	29.2%	16.7%	11.7%	20.8%	21.7%
المجموع	45.9%		11.7%	42.5%	

جدول رقم 20: الاعتقاد أن عامل الحالة العائلية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن عامل الحالة العائلية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية، ف 60% يرو أن المتزوج أكثر استهدافا بالبرامج الوقائية لأنه دائما يكون قلق على عائلته والخروج بأقل الأضرار، أما 20% أن البرامج لا تشمل جميع فئات العمال مع أن الجميع يمكن أن يكون عرضة للخطر، في حين يرى 30% أن المؤسسة تركز على العنصر البشري والمحافظة عليه مهما كانت حالته (متزوج أو أعزب) لأنه يعتبر محور العملية الإنتاجية.

قمنا بطرح السؤال الخامس عشر على عمال المؤسسة للتعرف على مدى تأثير عامل نوع عقد العمل على استهداف نحو البرامج الوقائية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 21 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن نوع عقد العمل لا يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية بنسبة قدرت ب 42.5% مقابل 33.3% يرون العكس.

البند الخامس عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	10.0%	23.3%	24.2%	25.0%	17.5%
المجموع	33.3%		24.2%	42.5%	

جدول رقم 21: الاعتقاد أن عامل نوع عقد العمل يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن عامل نوع عقد العمل لا يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية، فيرى 50% لا بد أن كل عامل مهما كان عقد عمله أن يستهدف بالبرامج الوقائية أي زيادة المعرفة واكتساب الخبرة الشخصية في الوقاية، أما 20% أنه يجب أن يوجهوا للبرامج الوقائية قبل احتكاكهم بالعمل أي قبل مباشرتهم للعمل، في حين 30% يرو أنه يجب أن يمر جميع العاملين خاصة الذين عينوا حديثا أي عند تأهيل العامل للعمل بعد الانتقاء مباشرة.

قمنا بطرح السؤال السادس عشر على عمال المؤسسة للتعرف على مدى تأثير عامل التكوين على استهداف نحو البرامج الوقائية بالمؤسسة، فمن خلال نتائج الجدول رقم 16 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن التكوين لا يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية بنسبة قدرت ب 40.9% مقابل 36.7% يرون العكس.

البند السادس عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	14.2%	26.7%	22.5%	19.2%	17.5%
المجموع	40.9%		22.5%	36.7%	

جدول رقم 22: الاعتقاد أن عامل التكوين يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن عامل التكوين يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية، يرى 70% أن ما لم يتلقوه في التكوين سيتلقونه عبر البرامج الوقائية التي تخلق جو من الاستقرار والسلامة المهنية، أما 10% أن التكوين يجعل العمال أكثر تحفيزا وفعالية نحو البرامج الوقائية المقدمة، في حين 20% فيرو نظرا لغياب التكوين في بعض الأحيان العمال لا يرتاحون للبرامج الوقائية بما أنها ليست شاملة وهادفة.

ولتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة، قمنا بحساب اختبار "t" وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه (23)، إذ بلغ المتوسط الحسابي 26.03، وقيمة "t" 32.09، بانحراف معياري قدر ب 8.88، مع درجة حرية قدرت ب 119، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.00 وهي أقل من الدلالة المعتمدة المقدر ب 0.05، وبالتالي توجد فروق فردية في فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة.

يمثل جدول رقم (23): فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
---------	--------	-----------------	-------------------	-------------	----------	------------------	------------------

فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة	120	26.03	8.88	119	32.09	0.00	0.05
--	-----	-------	------	-----	-------	------	------

إن ما قد يفسر هذا الاتجاه أن الخبرة تؤثر على الاستهداف نحو البرامج الوقائية لأنها تقلص من الوقوع في الحوادث وهذا نتيجة الوعي بالمخاطر، وهناك من يري أن لعامل السن تأثير واضح في الاستهداف نحو برامج الوقاية، حيث أن الأصغر سنا يكون لديه القوة والعزيمة لحماية نفسه عكس الكبير الذي يرى نفسه يعرف كل شيء، وزد على ذلك فإن عامل الذكاء يؤثر لأنه راجع لدرجة الذكاء المتفاوتة بين العمال أي كلما كان مرتفع كلما زاد العامل في حماية نفسه.

ويرى البعض أن عامل الجنس لا يؤثر لأنه يجب المساواة بينهما لتحقيق تنمية مستدامة محورها العمل اللائق والتركيز على الإنتاج، أما فيما يخص عامل الشخصية فيرو أنه لا يؤثر وذلك راجع للعمال بحد ذاتهم ومدى اهتمامهم بالبرامج الوقائية لمعرفة كيفية أخذ الحيطة والتعامل مع الحوادث.

وعندما تطرقنا لعامل الحالة العائلية يرو أنها تؤثر لأن ذلك يساعد الفرد في الحصول على دخل يحافظ على حياة كريمة له ولعائلته لذلك تعد ذا أهمية كبرى في حياة الإنسان، كما أن التكوين أيضا يؤثر على الاستهداف نحو البرامج الوقائية لأن العمال يتلقوا تكوينات مخصصة للوقاية من الحوادث والتقليل منها.

3.1.6. عرض وتحليل بيانات الفرضية الجزئية الثالثة:

قمنا بطرح السؤال السابع عشر على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يعتقدون أنه يجب إشراك جميع العمال في برامج الوقائية، فمن خلال نتائج الجدول رقم 24 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن يجب إشراك جميع العمال في برامج الوقائية بنسبة قدرت ب 88.3% مقابل 5% يرون العكس.

البند السابع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	52.5%	35.8%	6.7%	4.2%	0.8%
المجموع	88.3%		6.7%	5%	

جدول رقم 24: الاعتقاد أن يجب إشراك جميع العمال في برامج الوقائية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أنه يجب إشراك جميع العمال في البرامج الوقائية، ف 52% من العمال يرون أن تطبيقها من طرف الإطارات والمسؤولين ساهم بشكل كبير في تقبل جميع العمال لهذه البرامج أي زادت ثقتهم في تلك البرامج، في حين يرى 36% أن عدم إشراك البعض ذلك سيعرضهم إلى الإصابات والحوادث في كثير من المرات عكس المشاركين، أما 7% يرون أنه راجع للمؤسسة إذ تستطيع تغطية هذه البرامج لجميع العمال ويعود بالفائدة على الجميع أم على البعض فقط، و 4% يرون أن العمال الجدد فقط من يجب أن يتلقوا دورات تدريبية متعلقة بمخاطر والوقاية من الحوادث لأن العمال القدياء لهم علم بتلك المخاطر سابقا، ويرى 1% أنه سيكون لهم نظرة سلبية ببيئة العمل أي لا يوجد الأمن والوقاية من المخاطر في كل المناصب.

قمنا بطرح السؤال الثامن عشر على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يعتقدون أن وضع نظام اتصال في كل الاتجاهات يساهم في بناء نمط وقائي مثالي، فمن خلال نتائج الجدول رقم 25 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن وضع نظام اتصال في كل الاتجاهات يساهم في بناء نمط وقائي مثالي بنسبة قدرت ب 81.7% مقابل 4.2% يرون العكس.

البند الثامن عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	49.2%	32.5%	14.2%	1.7%	2.5%
المجموع	81.7%		14.2%	4.2%	

جدول رقم 25: الاعتقاد أن وضع نظام اتصال في كل الاتجاهات يساهم في بناء نمط وقائي مثالي.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن وضع نظام اتصال في كل الاتجاهات يساهم في بناء نمط وقائي مثالي، يرى 49% أنهم يشعرون بالانتماء وحرصهم الدائم على سمعة واسم المؤسسة (الولاء)، أما 31% أن المؤسسة تقوم بمجهود كبير في جميع النواحي سواء تنظيمية ووقائية أو تكوينية وتوعوية، في حين يرى 15% أنه من محددات سلوك العمال ومدى حرصهم بالوقاية بحيث هو الذي سيوجههم ويضبطهم، و 2% يرون أنه يعود لعدم تشجيع العاملين للمشاركة في وضع البرامج الوقائية، وما نسبته 3% يرون أنه يجب التخطيط المسبق له أي على الإدارة وضع قائمة لكل عامل والحوادث التي يتعرض لها لغرض وضعه في المنصب الذي يناسبه ويقلل من تعرضه للحوادث.

قمنا بطرح السؤال التاسع عشر على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يعتقدون أن تحقيق الهدف المراد من التكوين يساهم ذلك في التقليل من حوادث العمل، فمن خلال نتائج الجدول رقم 26 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن تحقيق الهدف المراد من التكوين

يساهم في التقليل من حوادث العمل بنسبة قدرت ب 88.4% مقابل 12.2% يرون العكس.

البند التاسع عشر	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	46.7%	41.7%	6.7%	4.2%	0.8%
المجموع	88.4%		6.7%	5%	

جدول رقم 26: الاعتقاد أن تحقيق الهدف المراد من التكوين يساهم في التقليل من حوادث العمل.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن تحقيق الهدف المراد من التكوين يساهم في التقليل من حوادث العمل، 47% يرون أنه زادت نسبة الوعي بمخاطر حوادث العمل في بيئة العمل (بين العمال)، و 40% يرون أنه ساهم في وضع أهداف مسطرة من طرف المؤسسة وفعالة للحفاظ على صحة وأمن عمالها، في حين 7% راجع إلى الطريقة والمنهجية المتبعة من طرف المؤسسة، وما نسبته 5% أنه مرتبط بمدى إتباع العمال للسلوكيات والأساليب الأمنية المقترحة، و 1% لأن البرامج التكوينية ليست هادفة بما يكفي ولا تحدد الاحتياجات الوقائية من الحوادث للعمال.

فمنا بطرح السؤال العشرون على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يعتقدون أن تطوير التكوين يساهم في رفع مستويات الوقاية، فمن خلال نتائج الجدول رقم 27 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن تطوير التكوين يساهم في رفع مستويات الوقاية بنسبة قدرت ب مقابل 88.3% مقابل 5.0% يرون العكس.

البند العشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	48.3%	40.0%	6.7%	2.5%	2.5%
المجموع	88.3%		6.7%	5.0%	

جدول رقم 27: الاعتقاد أن تطوير التكوين يساهم في رفع مستويات الوقاية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن تطوير التكوين يساهم في رفع مستويات الوقاية، يرى 47% أن ذلك أدى إلى تقلص في حوادث العمل وعدم تكرارها، أما 39% يرون أنه جعل الفرد العامل يشعر بالأمان وكيفية التعامل مع الحوادث وهذا يخدم الطرفين، في حين 7% أنه يجب أن يكون قائم ومركز على الطريقة الآمنة والسليمة في أداء عملهم، و 4% يرون أنه راجع إلى عدم رغبة العامل في حماية نفسه لاعتقاده أنه يسيطر على الوضع، وما نسبته 3% هي الثقة الزائدة في أنفسهم وذلك يؤدي إلى المخاطرة وعدم حماية الذات.

قمنا بطرح السؤال الواحد وعشرون على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يعتقدون أن تكثيف التوعية يساهم في رفع مستويات الوقاية، فمن خلال نتائج الجدول رقم 28 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن تكثيف التوعية يساهم في رفع مستويات الوقاية بنسبة قدرت ب 85.8% مقابل 5.8% يرون العكس.

البند الواحد وعشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	52.5%	33.3%	8.3%	3.3%	2.5%
المجموع	85.8%		8.3%	5.8%	

جدول رقم 28: الاعتقاد أن تكثيف التوعية يساهم في رفع مستويات الوقاية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن تكثيف التوعية يساهم في رفع مستويات الوقاية، يرى 52% يرون أن للحفاظ على سلامة العمال (اليد العاملة) يجب التكتيف من التكوين وحملات التوعية، في حين يرى 33% عندما يكون العمال واعين بكل تلك الحوادث المعرضين لها والتي تقع باستمرار سيكونون مجبرين على العمل بحذر وتخوف من الوقوع ضحية حوادث العمل، أما ما نسبته 8% يرو أن ذلك يجعلهم يشعرون بأن أمنهم وحمايتهم أهم من الإنتاج، و 4% أن العمال لا يقدرون الخطر ويحتقرونه ويصنفونه كأخطار غير مهددة، أما 3% أن عدم قرب وتواصل المسؤولين الدائم مع العمال (التنبيه والتذكير المستمر) كان له دور كبير في إنخفاض معدل الوعي لدى العمال.

قمنا بطرح السؤال الثاني وعشرون على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يعتقدون أن تكثيف المراقبة يساهم في رفع مستويات الوقاية، فمن خلال نتائج الجدول رقم 29 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن تكثيف المراقبة يساهم في رفع مستويات الوقاية بنسبة قدرت ب 79.2% مقابل 12.5% يرون العكس.

البند الثاني وعشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	50.0%	29.2%	8.3%	6.7%	5.8%
المجموع	79.2%		8.3%	12.5%	

جدول رقم 29: الاعتقاد أن تكثيف المراقبة يساهم في رفع مستويات الوقاية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن تكثيف المراقبة يساهم في رفع مستويات الوقاية، يرى 49% أن الدور الرقابي للمراقبين قائم على إنذار العمال شفويا واللجوء إلى التقرير الكتابي في الكثير من الأحيان، أما 30% يرو أن المؤسسة تول اهتمام كبير بدور التحفيز والعقاب وذلك يحث العمال على ارتداء معدات الوقاية دائما، في حين 8% يرون أنه توجد رقابة ولكن ليس على كل المعدات استثناء المنزر والحذاء الواقي، و 7% أن

المسؤولين لا يسلطون العقوبات على المخالفين لتعليمات المتعلقة بالوقاية، 6% يرون أنهم يشعرون بالإرغام والإكراه في ارتدائها أو استعمالها.

قمنا بطرح السؤال الثالث وعشرون على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يعتقدون أن توفير وسائل وقاية أكثر يساهم في رفع مستويات الوقاية، فمن خلال نتائج الجدول رقم 30 أدناه أن أغلبية العمال يعتقدون أن توفير وسائل وقاية أكثر يساهم في رفع مستويات الوقاية بنسبة قدرت ب 85.0% مقابل 8.4% يرون العكس.

البنء الثالث وعشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	53.3%	31.7%	6.7%	6.7%	1.7%
المجموع	85.0%		6.7%	8.4%	

جدول رقم 30: الاعتقاد أن توفير وسائل الوقاية أكثر يساهم في رفع مستويات الوقاية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن توفير وسائل الوقاية أكثر يساهم في رفع مستويات الوقاية، 52% يرون أن توفرها بشكل كاف وبنوعية جيدة وملائمة ومناسبة للمخاطر المعرضون لها يرتفع مستوى الوقاية تلقائيا، في حين 30% هو حرص المؤسسة دائما على توفير وسائل الوقاية بشكل كمي ونوعي أي مطابقة لمعايير الوقاية، أما 8% فيرون أنه مع تعدد أساليب الوقاية يصبح الفرد العامل يعمل بنشاط وحماس في جو من الأمن، وما نسبته 8% هو الإحساس بعدم الراحة في ارتدائها وتسبب لهم عوائق في استعمالها مثل القفزات يكون العائق فيزيولوجي من عامل لأخر، أما 2% راجع للتكوين، الإهمال، الارتياح في ارتدائها، احترام قواعد السلامة.

قمنا بطرح السؤال الرابع وعشرون على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يعتقدون أن تحسين ظروف العمل يساهم في رفع مستويات الوقاية، فمن خلال نتائج الجدول رقم 31 أدناه أن أغلبية العمال يعتقدون أن تحسين ظروف العمل يساهم في رفع مستويات الوقاية بنسبة قدرت ب 90.9% مقابل 5.8% يرون العكس.

البنء الرابع وعشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	54.2%	36.7%	3.3%	2.5%	3.3%
المجموع	90.9%		3.3%	5.8%	

جدول رقم 31: الاعتقاد أن تحسين ظروف العمل يساهم في رفع مستويات الوقاية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن تحسين ظروف العمل يساهم في رفع مستويات الوقاية، ف 53% يرون أنها تساهم في الحفاظ على صحتهم وأمنهم وتحميهم من المخاطر المهنية الموجودة في بيئة العمل، أما 37% فيرون أن ذلك سينتج فيهم الرغبة

الملحة لحماية صحتهم، في حين 4% يرو أن ذلك سيجعل العمال أكثر حماسا واندفاعا وانفعلا للعمل والاهتمام بمصلحة المؤسسة أكثر، وما نسبته 2% يرون أنها لا تعود بشكل إيجابي على أغلبية العمال ولا يعتبرونها السلوك الوقائي بالدرجة الأولى، و 4% يرون أنهم لا يشعرون بالتغيير ما دام لم يتمكنوا من الحد من حوادث العمل المتعاقبة والمستمرة.

قمنا بطرح السؤال الخامس وعشرون على عمال المؤسسة للتعرف على ما إذا يعتقدون أن إدخال البرامج التدريبية يساهم في رفع مستويات الوقاية، فمن خلال نتائج الجدول رقم 32 أدناه أن أغلبية إجابات العمال يعتقدون أن إدخال البرامج التدريبية يساهم في رفع مستويات الوقاية بنسبة قدرت ب 92.5% مقابل 2.5% يرون العكس.

البند الخامس وعشرون	موافق جدا	موافق	محايد	معارض	معارض جدا
النسبة المئوية	42.5%	50.0%	5.0%	1.7%	0.8%
المجموع	92.5%	5.0%	2.5%		

جدول رقم 32: الاعتقاد أن إدخال البرامج التدريبية يساهم في رفع مستويات الوقاية.

وما قد يفسر أن أغلبية العمال يرون أن إدخال البرامج التدريبية يساهم في رفع مستويات الوقاية، 49% يرو أن ذلك يحفز العمال للمشاركة والشعور بأهميتها مع الوقت جراء ملاحظة التحسن في مستوى الوقاية وتقلص نسبة المخاطر والحوادث، أما 43% أن ذلك سيمكنهم من معرفة درجة الوعي التي توصل إليها العمال بحكم قضائهم لأوقات طويلة مع بعض وفي ورشة واحدة، و 5% يرون أن الميزانية المخصصة للقيام ببرامج والتكوينات الوقائية من حوادث العمل غير كافية، في حين 1% يرو أنهم يلتزمون الأهمية الكبرى للإنتاج وعدم تعطله على حساب جانب أمن العمال والوقاية من حوادث ومدى التزامهم بها، و 2% يظنون أنها مجرد مهام ثانوية.

ولتحقق من صدق الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أفاق والسبل للوقاية من حوادث العمل في المؤسسة، قمنا بحساب اختبار "t" وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه (33)، إذ بلغ المتوسط الحسابي 37.54، وقيمة "t" 84.12، بانحراف معياري قدر ب 4.88، مع درجة حرية قدرت ب 119، وكانت مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.00 وهي أقل من الدلالة المعتمدة المقدرة ب 0.05، وبالتالي توجد فروق فردية في أفاق والسبل للوقاية من حوادث العمل في المؤسسة.

يمثل جدول رقم (33): أفاق الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
---------	--------	-----------------	-------------------	-------------	----------	------------------	------------------

0.05	0.00	84.12	119	4.88	37.54	120	أفاق والسبل للوفاية من حوادث العمل في المؤسسة
------	------	-------	-----	------	-------	-----	--

إن ما قد يفسر هذا الاتجاه أن اتجاهات العمال نحو برامج الوقاية من حوادث العمل اتجاهات إيجابية. وقد بينت أن إشراك جميع العمال لتلقي دورات تدريبية تتعلق بالمخاطر والوقاية من الحوادث ساهم بشكل كبير في الحفاظ على صحتهم وأمنهم وتحميهم من المخاطر المهنية الموجودة في بيئة العمل، ويعود نظام الاتصال في كل الاتجاهات إلى المجهود الكبير الذي تقوم به المؤسسة في جميع النواحي التنظيمية، الوقائية، التكوينية والتوعوية.

إضافة إلى هذا فإن تطوير التكوين وتكثيف المراقبة والتوعية بشكل كاف وملائم لمستويات الوقاية شاهد قبول ايجابي كبير في وسط العمال ويلعب أعوان الصحة والأمن في المؤسسة دورا مهما وفعلا من خلال قربهم وتواصلهم الدائم مع العمال والتذكير المستمر بأهمية الوقاية.

في حين أن تحسين ظروف العمل يعد السلوك الوقائي بالدرجة الأولى ويخلق فيهم الرغبة والحاجة لحماية أنفسهم من المخاطر والحوادث أما في ما يخص البرامج التدريبية فقد ساهمت في زيادة الثقافة الأمنية لدى العمال ومعرفة مستوى الوعي الذي توصل إليه العمال بحكم قربهم من بعض وقضائهم لأوقات طويلة مع بعضهم البعض في العمل.

2.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضيات :

1.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى :

أنت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع برامج الوقاية من حوادث العمل المعتمدة في المؤسسة، على أنها سلبية بسبب الوقوع المستمر والمتوالي في حوادث العمل وهذا يقلل من الروح المعنوية لدى العمال. خاصة إذا كانت درجة الخطورة بالإصابة كبيرة مما يؤثر سلبا على الفرد العامل جسديا ومعنويا خاصة حيث يصبح العامل يعمل في جو من التوتر والخوف من الوقوع في حوادث العمل وربما يصل به الحد إلى تغيير المؤسسة التي يعمل بها، ولا يحقق التوافق النفسي والمهني، بالإضافة للشعور بالفشل في أداء العمل والتقليل من الرضا عن العمل وعدم الشعور بالثقة في النفس، وأن التعرض المستمر لحوادث العمل يضعف من معنوياتهم ويقلل من عطائهم في الإنتاج والخوف على مستقبلهم.

2.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

أنت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فئات العمال الأكثر استهدافا لبرامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة، على أنها ايجابية بسبب مساهمة العوامل الشخصية في الإستهداف نحو البرامج الوقائية ولاحظنا من خلال النتائج وجود تباين ملحوظ بين كل عامل في مدى تأثيرها على العمال، وهذا ما أظهرته الجداول السابقة، كما أن الخبرة تآثر كون أن العمال الأقل خبرة تتوفر لديهم مظاهر الروح المعنوية المرتفعة أكثر ممن هم أكثر خبرة، ولاحظنا أن الإناث يفضلن المهن البعيدة عن المؤسسة الصناعية، عكس الذكور، كما أن لدى الأصغر سنا الإرادة والعزيمة أكبر من الأكبر سنا.

3.2.5. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة :

أنت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آفاق الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة، بحيث توفر الوقاية من شأنها أن ترفع من الروح المعنوية لدى العمال وتجعلهم يعملون بجد وإتقان، إذ يمكن العامل من العمل في جو من الاستقرار النفسي والابتعاد عن الانفعالات كالتوتر والخوف من الحوادث، بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة والارتياح أثناء العمل، كما أن الوقاية تسمح للفرد بإظهار قدراته مما يجعله أكثر عطاء واثقاً في العمل، ضف إلى ذلك أن تعزيز العمال وتزويدهم بالوسائل الوقائية من حوادث العمل وإشراكهم في عملية وضع برامج الوقاية يحفزهم على العمل ويرفع من الروح المعنوية لديهم، وبمجرد وجود وسائل وبرامج الوقاية تزداد دافعيتهم للعمل، وأن وجود مسؤولي الأمن بجانبهم يشعرهم بالارتياح والطمأنينة.

3.5. مناقشة وتفسير بيانات الفرضية العامة:

أنت نتائج الدراسة لتأكد تحقق الفرضيات الجزئية الثلاث وبالتالي تحقق الفرضية العامة التي مفادها توجد فروق في اتجاهات العمال نحو برامج الوقاية من حوادث العمال. يمكن تفسيرها بعدم إدراكهم لخطورة حوادث العمل وما تعود به من خسائر عليهم بشكل خاص، وبشكل عام على المؤسسة، وكما أنهم ليسوا حذرين وليس لديهم خبرة عالية داخل المؤسسة وأنهم يهملون أهمية ما ينتج عن الحوادث من مخاطر فبالنتالي يعطون الأهمية الكبرى للإنتاج على حوادث العمل وكيفية تفاديها.

ويمكن تفسير البعد الإيجابي لإجابات أفراد العينة بأهمية وجوب وحثمية توفر وسائل وبرامج الوقاية وتحسينها، بحيث العمال يدركون بأنها تلعب دوراً مهماً من أجل التقليل من الحوادث أو الوقوع فيها ولو بنسبة قليلة، كما أن نسبة الموافقة قريبة من نسبة المعارضة، وهذا يدل على أن اتجاه العمال نحو مدى تطبيق برامج الوقاية ليس تاماً، وهذا يدل على أن المؤسسة لا تولي الأهمية الكبرى والكافية لبرامج الوقاية من حوادث العمل.

خلاصة:

من خلال هذا البحث يتضح لنا جليا الدور الكبير الذي تلعبه برامج الوقاية من حوادث العمل والحفاظ على العنصر البشري داخل المؤسسة وذلك من خلال توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى الحوادث ويشترك في تفعيلها الإدارة والنقابات العمالية وكذا الدولة التي سنت قوانين وأنظمة صارمة ألزمت بها المسؤولين والعمال على العمل بها، وذلك من أجل الحفاظ على المورد البشري الذي يعتبر محور العملية الإنتاجية.

استنتاج عام:

من خلال دراستنا توصلنا إلى النتائج التالية:

- مساعدة وسائل وبرامج التدريب في تحسين أداء العمال مما ينعكس على تحسين مستوى الأداء والتخفيض من حوادث العمل.
- إن البرامج الوقائية في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية والوقاية لهم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل، كونهم الوسيلة الناجمة عن التطوير والتنمية من جانب ومن جانب آخر قدرات العاملين في التحكم في المهارات أثناء العمل، هذا من الجانب الأمني أما الجانب النفسي له دور مهم كذلك من حيث ضبط النفس، والقلق عند حصول الحادث.
- تقوم البرامج الوقائية في مجال السلامة المهنية على الإستمرارية ، وهذا من أجل التكيف مع متغيرات البيئة المتجددة.
- رغم إختلاف أفراد عينة الدراسة (السن، الخبرة، الجنس)، إلا أن جميعهم يتفقون بأن برامج الوقاية في مجال السلامة المهنية نشاط مهم مخطط تستعين به المؤسسة للتقليل من حوادث العمل.
- من خلال اساليب التوعية والوقاية المتوفرة في المؤسسة ، أصبح العاملون على دراية بمواقع الخطر.
- إن تطوير التكوين من أبرز الأساليب المستخدمة في تخفيض معدلات حوادث العمل في المؤسسة باعتباره نظام قائم بحد ذاته وإستراتيجية فعالة هدفها إكساب العمال الطريقة الآمنة السليمة في أداء العمل بفعالية ومهارة كبيرة.
- تكثيف التوعية والمراقبة لتلبي احتياجات العمال الوقائية وتتلءم مع طبيعة عملهم من خلال تحسين ظروف العمل.
- إن البرامج التدريبية تساهم في تنمية مهارات وقدرات العمال، من خلال تلقينهم السلوكات الآمنة السليمة، مما يؤثر ذلك إيجابيا على تخفيض عدد الحوادث وإصابات العمل.

توصيات الدراسة:

- التأكيد من البرامج التكوينية والتدريبية التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية ، والتي تحسن في مستوى رد فعلهم اتجاه الحوادث والمخاطر، مما يمكنهم من تفادي الوقوع في الحوادث.
- تسخير مختصين في المجال النفسي والاجتماعي لعمال المؤسسة، وذلك في إطار الوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية بعد الحوادث.
- الاستمرارية في تكوين العمال على الوقاية من حوادث العمل.
- تحديد متطلبات التكوين حسب خصوصية المؤسسة.
- انتقاء المورد البشري قبل تطبيق البرنامج الوقائي لتسهيل وصول المعلومة.
- زيادة الكشف عن الأسباب لحوادث العمل واتخاذ الإجراءات الكفيلة لمنع تكرارها.
- تحليل مناصب العمل وتحديد مهام كل منصب وكيفية إنجاز هذه المهام بطريقة صحيحة وسليمة مع العامل (الأرغونوميا).
- إتباع سياسة تصميم وتوزيع المهام وتوجيه العناية لأساليب الاختيار المهني (استناد المبدأ وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب).
- فتح مجال الحوار بين العمال والإدارة في مجال السلامة المهنية.
- العمل على نشر الثقافة الوقائية وتحسيس العمال وتوعيتهم بأن الصحة والسلامة هي مهمة الجميع.
- القيام بالفحوصات الطبية الابتدائية (قبل التوظيف) لتأكد ملائمة العامل لنوع العمل وكذلك الفحوصات الطبية الدورية بعد التوظيف.
- تدعيم وتشجيع العلاقات الإنسانية بين العمال فيما بينهم ومع رؤسائهم.
- الاهتمام بالصيانة الدورية للمعدات والآلات بشكل دوري، من طرف الهيئات الرقابة في المؤسسة.

قائمة المراجع

1. مراجع اللغة العربية:

1.1. الكتب:

- 1.1.1. بوضريفة حمو، (2008)، اتجاهات العاملين نحو استعمال أجهزة الحماية الفردية، دار الملكية للنشر والتوزيع والإعلام، الجزائر.
- 2.1.1. عبد الفتاح محمد دويدار (2003)، مناهج البحث في علم النفس، دار المعرفة، مصر.
- 3.1.1. العيسوي محمد عبد الرحمن، (2004)، علم النفس المهني والصناعي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- 4.1.1. مقدم عبد الحفيظ، (2014)، دور المجازفة في حوادث الحياة، دار الأنيس للنشر والتوزيع، جامعة وهران.
- 5.1.1. مصطفى عشوي، تناول جديد لمقياس الاتجاهات، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، (1985)
- 6.1.1. عباس محمود عوض، سيكولوجية الحوادث، دار المعرفة الجامعية، الأزراطة، الإسكندرية، (1971)
- 7.1.1. محمود زاكي هاشم، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ذات السلاسل، الكويت، (1979)
- 8.1.1. عوض، عباس محمود، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، (1985)
- 9.1.1. السيد رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامعي، (1984)
- 10.1.1. الخطيب، وآخرون، تصميم البرامج التدريبية، الطبعة الأولى، دار الكتاب العالمي والتوزيع، (2008)
- 11.1.1. عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (2008)

12.1.1. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (2001)

2.1. القواميس :

1.2.1. محمد علي محمد (2006)، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة.

3.1. المذكرات الجامعية:

1.3.1. سملاي يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية، رسالة ماجستير علوم التسيير، معهد الاقتصاد، جامعة الجزائر (1994-1995)

2.3.1. دقيش خنودة، (2006)، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير، جامعة متنوري قسنطينة.

3.3.1. فريخ نبيلة، تحليل سلوك الحادثة، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس(العمل والتنظيم)، جامعة الجزائر، (1993)

4.3.1. الربيع بوعربوة، تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، (2007)

5.3.1. أميمه صعر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، (2002)

6.3.1. عوض عباس محمود، البرامج التدريبية وأثرها على الموظفين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين، (2011)

7.3.1. مختار شعلال، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، (2009)

4.1. المجالات والمقالات:

1.4.1. رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

2.4.1. وفية أحمد الهنداوي، سياسة الأمن والسلامة المهنية، واقع ومقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، (1994).

- 3.4.1.** أبو أسعد أحمد عبد اللطيف (2011) ، تعديل السلوك الإنساني النظرية والتطبيق الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 4.4.1.** امطانيوس ميخائيل 2006 ، القياس النفسي، منشورات جامعة دمشق، سوريا.
- 5.4.1.** الأصفر أحمد و عقيل أديب (2004) ، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل ، منشورات جامعة دمشق كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- 6.4.1.** حرز الله أحمد (2010) ، علم النفس المهني(التربية النفسية المهنية)، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 7.4.1.** بوظريفة حمو (2008) ، الضوضاء خطر على صحتك، مخبر الوقاية والأرغونومية، الجزائر.
- 8.4.1.** بوحفص مباركى (2008) ، مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم، الطبعة الأولى، دار آل رضوان للنشر والتوزيع ،وهران، الجزائر.
- 9.4.1.** البربري دم (2005) ، دليل السلامة والصحة المهنية .تم الاسترجاع من موقع <http://www.education.gov.bh>
- 10.4.1.** جلاب إحسان دهش (2011) ،إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع
- 11.4.1.** وكالة التخطيط والتطوير الإدارة العامة للثقافة العمالية (2009) ، دليل السلامة والصحة المهنية، وزارة العمل، المملكة العربية السعودية
- 12.4.1.** الحمداني معن يحيى ،الأمن والسلامة الصناعية الإسعافات الأولية (2009) ، الطبعة الأولى ، دار للنشر والتوزيع، عمان.
- 13.4.1.** المشعان عويد سلطان (1994) ، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى ،مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ،العين.
- 14.4.1.** ماهر أحمد، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية،مصر.
- 15.4.1.** مزيان محمد، العقد النفسي(2007)، الطبعة الأولى، دار الغرب، وهران، الجزائر.

- 16.4.1.** مشعلي بلال 2010-2011 ، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة: مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك - جامعة فرحات عباس - كلية علوم الإقتصاد وعلومما التسيير، ماجستير اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر.
- 17.4.1.** المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (2008) ، السلامة المهنية ، تخصص تبريد وتكييف الهواء، الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، المملكة العربية السعودية.
- 18.4.1.** المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (2008) ، قواعد السلامة المهنية، الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج ، المملكة العربية السعودية.
- 19.4.1.** المخبر الوطني سانديا sandia (2009) ، تدريب موظفي السلامة والأمن الكيميائي، الولايات المتحدة الأمريكية، تم الاسترجاع من موقع <http://sis.nlm.nih.gov/enviro/toxtutor>
- 20.4.1.** نوري منير (2010) ، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 21.4.1.** شراره مجدى عبد الله (2016) ، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت ، الطبعة الأولى، مصر.
- 22.4.1.** شراكي تامر عبد الله (2009)، محاضرة تدريبية عن السلوك الآمن رئيس لجنة التدريب بالجمعية العربية لخبراء ومحترفي السلامة، تم الاسترجاع من موقع [http:// forum.safety4arab.com/showthread.php](http://forum.safety4arab.com/showthread.php)
- 23.4.1.** شراكي تامر عبد الله (2012) ، التقيد بالسلامة المهنية في مواقع العمل ضرورة لإبعاد المخاطر عن العمال ، مصر .تم الاسترجاع من موقع <http:// tamersafety.blogspot.com>
- 24.4.1.** القاسمي ضياء (1989) ، السلامة المهنية والعزل الأمين، الطبعة الأولى ، منشورات الفجر للنشر والتوزيع، بغداد.
- 25.4.1.** الزعبي علي فلاح، بن بريكة عبد الوهاب (2013) ، مبادئ الإدارة ، الطبعة الأولى ، دار المناهج، عمان، الأردن.
- 26.4.1.** ترجمة حلمي فارس (2012)، تقديم علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن

- 27.4.1. القرعان خليل أحمد (2009)،**التعليم والتدريب المهني،** الطبعة الأولى، دار حمورابي للنشر والتوزيع، عمان،الأردن.
- 28.4.1. الشمري محمد عبد الرضا(2009) ،**السلامة والأمن الصناعي،** الطبعة الأولى ،دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان.
- 29.4.1. عبد العزيز مفتاح محمد (2010) ، **علم النفس العصبي،** الطبعة الأولى،دار وائل للنشر،عمان،الأردن
- 30.4.1. الرفوع محمد أحمد (2015) ، **الدافعية نماذج وتطبيقات،** الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان، الأردن

2. Bibliographie de la langue Française :

- 2.1. Devillard Christian, **Prévention et port des équipements de Protection individuelle,** laboratoire d'ergonomie, Toulouse, (2001)
- 2.2. Madlaine GRAWITZ, **Méthodes des sciences sociales,** Dalloz, Paris, 2ème éd., (1974)
- 2.3. Jacques le plat et Xavier Cuny, **Les accidents du travail,** édition "que sais-je », presse universitaires de France, paris, (1997)
- 2.4. Institut nationale de recherche et de sécurité, **la prévention des accidents du travail,** INRS (2007)
- 2.5. BoullacheK, **les responsabilités de l'entreprise en matière d'accident du travail,** Sirey, paris, (1967)
- 2.6. Association Paritaire de Sante et de Sécurité de Travail,(2012). **Les Equipements de Protection Individuelle.** récupéré de [http:// www.iris-st.org](http://www.iris-st.org)

2.7. balty Isabelle & chapouthier annie, (2010)Les Equipements de Protection Individuelle(EPI) Règles d'utilisation. Achevé d'imprimer par Corlet, Imprimeur. S .A ; en France 1 édition INRS ED 6077.

2.8 . Christine. (2007),les gants de protection contre les risques chimique, colloque EPI et risques professionnels .Normandie la Hague.

2.9. Boissières, Ivan. (2009),Facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle . Forma PDF depuis le site web de la FonCSI ;Toulouse France.

2.10. Cavazza Nicoletta & Serpe Alessandra (2009) , Effects of Safety Climate on Safety norm violations: exploring the mediating role of attitudinal ambivalence toward Personal Protective Equipment. Journal of Safety Research .Volume 40.

2.11. Health and Safety Executive (2015),Personal protective equipment at work, Crown copyright, L25(Thirdedition),onlineat:www.hse.gov.uk/pubns/books/l25.htm

2.12. Kwankye Elizabeth Adwoa (2012) , Worker Characteristics and Compliance to Occupational Health and Safety. A Study of Naja David Wood Industry Limited in

2.13. Reese, Charles. (2009),Industrial Safety and Health for Goods and Materials Services.CRC Press is an imprint of Taylor and Francis Group,an Informa Business.USA

2.14. Ozil, Samuel (2007), Processus de Conception d'un EPI, colloque EPI et Risques Professionnels .Normandie la Hague.

2.15. Occupational Safety and Health Council(OSHA) (2004) , A Survey on Usage of Personal Protective Equipment in Hong Kong.

2.16. Nielsen. (2015). Health and safety attitudes and behaviours in the New Zealand workforce: A study of workers and employers. 2014 Qualitative Research. Construction report.

(A report to WorkSafe New Zealand).Wellington, NewZealand:Author.

2.17. Kwankye Elizabeth Adwoa (2012) , Worker Characteristics and Compliance to Occupational Health and Safety. A Study of Naja David Wood Industry Limited in Kumasi Metropolis Department of Sociology and Social Work Faculty of Social Sciences , Knust.

2.18. Centre Canadien d'Hygiène et de Sécurité au Travail (2015),Les équipement de protction individuelle. récupéré de [http: // www.cchst.ca](http://www.cchst.ca)

2.19. DeJoy .David. M,(1996) ,Theoretical Models of Health Behavior and Workplace Self-Protective Behavior, Journal of Safety Research, Vol. 27, No. 2, pp. 61-72.1996 National Safety Council and Elsevier Science Ltd printed in the USA .

2.20. Magoro Flora Madinane (2012) , Knowledge, Attitude and Practices Regarding Personal Protective Equipment Amongst Stevens Lumber Mills Employees in the Capricorn District of Limpopo Province, Faculty ,University of Limpopo , South Africa.

ملاحق

ملحق رقم: 1

استبيان

أخي، أختي، نحن بصدد إعداد دراسة حول: اتجاهات العمال نحو برامج الوقاية من حوادث العمل - دراسة ميدانية على عينة من منفعذي المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية - تيزي وزو، نود أن نطلع على رأيكم، اقتناعا منا أن آراءكم ستساعدنا في تناول هذا الموضوع بشكل عميق، لذا نرجو منكم الإجابة على بنود هذا الاستبيان بكل موضوعية، وذلك بوضع علامة X داخل المزدوجتين () المناسبين، بعد ملأ البيانات الخاصة بكم، علما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها ستكون سرية ولن تستخدم إلا لغرض علمي بحت، مع فائق التقدير والاحترام.

1. السن		() 18/35		() 55/36		() 56 فما فوق	
2. الجنس		() ذكر		() أنثى			
3. الحالة العائلية		() أعزب/عزباء		() متزوج (ة)			
4. الأقدمية		() جديد		() متوسط		() قديم	
معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق جدا			
					1	أعتقد بوجود قدر كافي من الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة	
					2	أعتقد بوجود برامج توعية حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة	
					3	أعتقد بوجود قدر كافي من الاتصال حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة	
					4	أعتقد بوجود رقابة كافية حول تطبيق برامج الوقاية من حوادث العمل	
					5	أعتقد بوجود تكوين كافي حول وسائل الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة	
					6	أعتقد بوجود برامج تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة	
					7	أعتقد بوجود وسائل تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة	
					8	أعتقد أن عامل الخبرة يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية	
					9	أعتقد أن عامل السن يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية	
					10	أعتقد أن عامل الجنس يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية	

					أعتقد أن عامل الشخصية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية	11
					أعتقد أن عامل الذكاء يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية	12
					أعتقد أن عامل البنية الجسدية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية	13
					أعتقد أن عامل الحالة العائلية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية	14
					أعتقد أن عامل نوع عقد العمل يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية	15
					أعتقد أن عامل التكوين يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية	16
					أعتقد أنه يجب إشراك جميع العمال في برامج الوقائية	17
					أعتقد أن وضع نظام اتصال في كل الاتجاهات يساهم في بناء نمط وقائي مثالي	18
					أعتقد أن تحقيق الهدف المراد من التكوين يساهم في التقليل من حوادث العمل	19
					أعتقد أن تطوير التكوين يساهم في رفع مستويات الوقاية	20
					أعتقد أن تكثيف التوعية يساهم في رفع مستويات الوقاية	21
					أعتقد أن تكثيف المراقبة يساهم في رفع مستويات الوقاية	22
					أعتقد أن توفير وسائل الوقاية أكثر يساهم في رفع مستويات الوقاية	23
					أعتقد أن تحسين ظروف العمل يساهم في رفع مستويات الوقاية	24
					أعتقد أن إدخال البرامج التدريبية يساهم في رفع مستويات الوقاية	25

ملحق رقم: 2

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,831	25

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1835	47	39,2	39,2	39,2
	3655	62	51,7	51,7	90,8
	فما فوق 56	11	9,2	9,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	120	100,0	100,0	100,0

الحالة العائلية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب	52	43,3	43,3	43,3
	متزوج	67	55,8	55,8	99,2

	3,00	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

الأقدمية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جديد	21	17,5	17,5	17,5
	متوسط	61	50,8	50,8	68,3
	قديم	38	31,7	31,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد بوجود قدر كافي من الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	28	23,3	23,3	23,3
	معارض	38	31,7	31,7	55,0
	محايد	20	16,7	16,7	71,7
	موافق	19	15,8	15,8	87,5
	جدا موافق	15	12,5	12,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد بوجود برامج توعية حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	38	31,7	31,7	31,7

	معارض	54	45,0	45,0	76,7
	محايد	4	3,3	3,3	80,0
	موافق	15	12,5	12,5	92,5
	موافق جدا	9	7,5	7,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد بوجود قدر كافي من الاتصال حول الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	46	38,3	38,3	38,3
	معارض	40	33,3	33,3	71,7
	محايد	10	8,3	8,3	80,0
	موافق	18	15,0	15,0	95,0
	موافق جدا	6	5,0	5,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد بوجود رقابة كافية حول تطبيق برامج الوقاية من حوادث العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	45	37,5	37,5	37,5
	معارض	30	25,0	25,0	62,5
	محايد	22	18,3	18,3	80,8

	موافق	8	6,7	6,7	87,5
	موافق جدا	15	12,5	12,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد بوجود تكوين كافي حول وسائل الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة

		Fréquenc e	Pourcentag e	Pourcentag e valide	Pourcentag e cumulé
Valide	معارض جدا	36	30,0	30,0	30,0
	معارض	51	42,5	42,5	72,5
	محايد	13	10,8	10,8	83,3
	موافق	14	11,7	11,7	95,0
	موافق جدا	6	5,0	5,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد بوجود برامج تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة

		Fréquenc e	Pourcentag e	Pourcentag e valide	Pourcentag e cumulé
Valid e	معارض جدا	47	39,2	39,2	39,2
	معارض	45	37,5	37,5	76,7
	محايد	11	9,2	9,2	85,8
	موافق	10	8,3	8,3	94,2
	موافق جدا	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد بوجود وسائل تدريب حول الوسائل الوقائية من حوادث العمل بالمؤسسة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	36	30,0	30,0	30,0
	معارض	45	37,5	37,5	67,5
	محايد	13	10,8	10,8	78,3
	موافق	16	13,3	13,3	91,7
	موافق جدا	10	8,3	8,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن عامل الخبرة يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	14	11,7	11,7	11,7
	معارض	32	26,7	26,7	38,3
	محايد	14	11,7	11,7	50,0
	موافق	28	23,3	23,3	73,3
	موافق جدا	32	26,7	26,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن عامل السن يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	17	14,2	14,2	14,2
	معارض	31	25,8	25,8	40,0
	محايد	13	10,8	10,8	50,8
	موافق	33	27,5	27,5	78,3
	موافق جدا	26	21,7	21,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن عامل الجنس يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	17	14,2	14,2	14,2
	معارض	36	30,0	30,0	44,2
	محايد	40	33,3	33,3	77,5
	موافق	23	19,2	19,2	96,7
	موافق جدا	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن عامل الشخصية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	معارض جدا	18	15,0	15,0	15,0
	معارض	32	26,7	26,7	41,7
	محايد	23	19,2	19,2	60,8
	موافق	31	25,8	25,8	86,7
	موافق جدا	16	13,3	13,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن عامل الذكاء يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	19	15,8	15,8	15,8
	معارض	29	24,2	24,2	40,0
	محايد	13	10,8	10,8	50,8
	موافق	30	25,0	25,0	75,8
	موافق جدا	29	24,2	24,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن عامل البنية الجسدية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	24	20,0	20,0	20,0
	معارض	23	19,2	19,2	39,2

	محايد	34	28,3	28,3	67,5
	موافق	26	21,7	21,7	89,2
	موافق جدا	13	10,8	10,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن عامل الحالة العائلية يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	26	21,7	21,7	21,7
	معارض	25	20,8	20,8	42,5
	محايد	14	11,7	11,7	54,2
	موافق	20	16,7	16,7	70,8
	موافق جدا	35	29,2	29,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن عامل نوع عقد العمل يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	21	17,5	17,5	17,5
	معارض	30	25,0	25,0	42,5
	محايد	29	24,2	24,2	66,7
	موافق	28	23,3	23,3	90,0

	موافق جدا	12	10,0	10,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن عامل التكوين يؤثر على استهداف نحو البرامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	21	17,5	17,5	17,5
	معارض	23	19,2	19,2	36,7
	محايد	27	22,5	22,5	59,2
	موافق	32	26,7	26,7	85,8
	موافق جدا	17	14,2	14,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أنه يجب إشراك جميع العمال في برامج الوقائية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	1	,8	,8	,8
	معارض	5	4,2	4,2	5,0
	محايد	8	6,7	6,7	11,7
	موافق	43	35,8	35,8	47,5
	موافق جدا	63	52,5	52,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن وضع نظام اتصال في كل الاتجاهات يساهم في بناء نمط وقائي مثالي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	3	2,5	2,5	2,5
	معارض	2	1,7	1,7	4,2
	محايد	17	14,2	14,2	18,3
	موافق	39	32,5	32,5	50,8
	موافق جدا	59	49,2	49,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن تحقيق الهدف المراد من التكوين يساهم في التقليل من حوادث العمل					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	1	,8	,8	,8
	معارض	5	4,2	4,2	5,0
	محايد	8	6,7	6,7	11,7
	موافق	50	41,7	41,7	53,3
	موافق جدا	56	46,7	46,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن تطوير التكوين يساهم في رفع مستويات الوقاية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	3	2,5	2,5	2,5
	معارض	3	2,5	2,5	5,0
	محايد	8	6,7	6,7	11,7
	موافق	48	40,0	40,0	51,7
	موافق جدا	58	48,3	48,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن تكثيف التوعية يساهم في رفع مستويات الوقاية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	3	2,5	2,5	2,5
	معارض	4	3,3	3,3	5,8
	محايد	10	8,3	8,3	14,2
	موافق	40	33,3	33,3	47,5
	موافق جدا	63	52,5	52,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن تكثيف المراقبة يساهم في رفع مستويات الوقاية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	7	5,8	5,8	5,8
	معارض	8	6,7	6,7	12,5
	محايد	10	8,3	8,3	20,8
	موافق	35	29,2	29,2	50,0
	موافق جدا	60	50,0	50,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن توفير وسائل الوقاية أكثر يساهم في رفع مستويات الوقاية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	2	1,7	1,7	1,7
	معارض	8	6,7	6,7	8,3
	محايد	8	6,7	6,7	15,0
	موافق	38	31,7	31,7	46,7
	موافق جدا	64	53,3	53,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن تحسين ظروف العمل يساهم في رفع مستويات الوقاية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	4	3,3	3,3	3,3
	معارض	3	2,5	2,5	5,8
	محايد	4	3,3	3,3	9,2
	موافق	44	36,7	36,7	45,8
	موافق جدا	65	54,2	54,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

أعتقد أن إدخال البرامج التدريبية يساهم في رفع مستويات الوقاية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	معارض جدا	1	,8	,8	,8
	معارض	2	1,7	1,7	2,5
	محايد	6	5,0	5,0	7,5
	موافق	60	50,0	50,0	57,5
	موافق جدا	51	42,5	42,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
فج 1	120	15,8417	6,77985	,61891
فج 2	120	27,0333	8,88577	,81116
فج 3	120	38,5417	4,88850	,44626
فجع	120	81,4167	13,11269	1,19702

Test sur échantillon unique						
	Valeur de test = 1					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
فج 1	23,980	119	,000	14,84167	13,6162	16,0672
فج 2	32,094	119	,000	26,03333	24,4272	27,6395
فج 3	84,126	119	,000	37,54167	36,6580	38,4253
فجع	67,181	119	,000	80,41667	78,0464	82,7869