جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرطوفونيا

مصادر استهداف حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي

في مؤسسة سوناطراك حاسي رمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

التخصص : علم النفس عمل وتنظيم وموارد بشرية

إعداد الطالب :

أوباتي زكرياء

بن عروس بشرى نور الهدى

إشراف الدكتور :

د. عون علي

السنة الجامعية: 2022-2023

شكر وتقدير

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى المشرف على هذا العمل المتواضع أستاذي الكريم دكتور : عون علي، الذي فتح لي باب العقل وباب القلب،باب العقل فقد استفدت من أوفر علمه وتجربته في التعليم وباب القلب فلم يبخل عني يوما بمساعداته ونصائحه و إرشاداته التي كانت بمثابة السند الذي ساعدني على تخطي كل الصعاب والعقبات التي صادفتني في انجاز هذا العمل المتواضع .

كما أتقدم بالشكر الجزيل لجميع أساتذتي الذين رافقوني في مشوار الماستر علم نفس الذين استفدت من علمهم ونعم أخلاقهم وبالأخص خيرة بن حميد

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى مؤسسة سوناطراك حاسي رمل وخاصة قسم موارد البشرية كل من حليمة و سهيلة و سيد عادل على مساعدتهم ولطفهم معي.

إهداء

يا رب أحمدك وأشكرك على جزيل عطائك هذا فاجعله لقلبي ولبصري جلاء واكتبه في ميزان حسناتي وارحم به أهلي.

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى منبع حبي وعطائي إلى من لا تغفو عينها عن رعايتنا أمي الغالية أطال الله في عمرها وحفظها...

إلى أغلى ما في الوجود إلى من كافح واتعب من اجل راحتي إلى من زرع حب الاستمرار في ذاكرتي إلى آبي...حبيبي الغالي رعاه الله وحفظه .

إلى كل إخوتي : خديجة، شاهين، ريحانة، الحاج احمد، يسرى، حسينة، ياسين، عبد النور و أمينة حفظهم الله.

إلى جدي الغالي الحاج علي الذي كان داعما لي

إلى أستاذي المشرف: علي عون

و إلى كل من أحبني فأحببته وكل من احترمني فاحترمته والى كل من نسيهم قلمي واحتواهم قلبي.

بشرى نور الهدى

إلى من أُفضِّلها على نفسي، ولِمَ لا؛ فلقد ضحَّت من أجلي ولم تدَّخر جُهدًا في سبيل إسعادي على الدَّوام أُمِّي الحبيبة.

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة. فلم يبخل عليَّ طيلة حياته والدي العزيز.

إلى إخواني، إبراهيم، مُحَمَّد، رحاب، شروق. وإلى زوجتي التي كانت لي سند دائما. شكراً لك.

وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أصعدة كثيرة أُقدِّم لكم هذا البحث، وأتمنَّى أن يحوز على رضاكم.

أوباتي زكرياء

الفهرس

إهداء

شكر وتقدير

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

ملخص الدراسة

الفصل الأول 1

إشكالية الدراسة واعتباراتها..... 5

تساؤلات الدراسة:..... 6

فرضيات الدراسة:..... 7

أهداف الدراسة : 7

أهمية الدراسة : 7

التعاريف الإجرائية : 8

الدراسات السابقة:..... 10

الفصل الثاني 1

استهداف في حوادث العمل 1

1. بعض المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل: 16

2. أصناف حوادث العمل:..... 17

3. مصادر المعلومات على حوادث العمل: 19

4. أسباب حوادث العمل: 20

أ. الأسباب الشخصية للحوادث الداخلية: 20

ب. عوامل خارجية:..... 23

5. النظريات المفسرة لحوادث العمل:..... 28

6. الاستهداف لحوادث العمل: 32

الفصل الثالث 1

الإجراءات الميدانية للدراسة 1

1. مفهوم المؤسسة: 46

2. مديرية الموارد البشرية:..... 51

3. دائرة الوقاية والأمن الصناعي : 53

4. منهج الدراسة: 55

5. مجتمع الدراسة والعينة: 56

6. أدوات الدراسة : 57

7. إجراءات التطبيق :..... 59

الفصل الرابع..... 1

عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها 1

1. عرض الجداول..... 61

2. تحليل وتفسير 64

الخاتمة الجزئية 82

قائمة الجداول

جدول 1 نتائج البعد الأول 61

جدول 2 نتائج البعد الثاني 62

جدول 3 نتائج البعد الثالث 63

ملخص الدراسة

إشكالية هذه الدراسة جاءت عبارة عن محاولة للتعرف على مدى فعالية إجراءات الصحة والسالمة المهنية المعتمدة والمطبقة من وجهة نظر العاملين في دائرة الوقاية والسلامة المهنية HSE أو ما يسمى بالأمن الصناعي وذلك بحصر إجراءات هذه الأخيرة في هذا البحث على:

- توفير وسائل الصحة والسالمة المهنية.
- الدورات التدريبية للعمال
- الخدمات الصحية المتوفرة
- البرامج الإرشادية.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية تم اللجوء إلى ميدان مباشر للتحكم بعملية البحث والوصول إلى نتائج ثابتة ميدانيا تم اختيار مديرية الأمن الصناعي لمؤسسة سونا طراك المتواجدة بحاسي الرمل مكانا لإجراء الدراسة الميدانية، ولإشباع الفضول الذي تم طرحه عن طريق سلسلة تساؤلات متصلة بالدراسة تم الاعتماد على أحد أهم الأدوات لجمع المعلومات المراد إيجادها تمثلت في تصميم الاستبيان الكترونيا وتوزيعه على عينة البحث مكونة من 70 عامل وتم استرجاع جميع الاستبيانات أي بنسبة 100%.

وبإتباع خطوات المنهج الوصفي تم جمع المعلومات وتربيتها ومعالجتها إحصائيا وتحليلها وتفسيرها، بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.وفي الأخير توصلت نتائج الدراسة العلمية إلى أن جميع الإجراءات المطبقة في مديرية الأمن الصناعي لمؤسسة سونا طراك بالأغواط – حاسي رمل فعالة من وجهة نظر العاملين:

- فعالية وسائل الصحة والسالمة المهنية.
- فعالية الدورات التدريبية المخصصة للعمال.
- وفرة الخدمات الصحية.
- فعالية البرامج الإرشادية.

Abstract

The problem of this study was an attempt to identify the effectiveness of the approved and applied occupational health and safety procedures from the point of view of workers in the Department of Prevention and Occupational Safety (HSE) or the so-called industrial security, by limiting the procedures of the latter in this research to :

- Providing occupational health and safety means.
- Training courses for workers
- Available health services
- Counseling programmes.

In order to address this problem, a direct field was used to control the research process and to reach consistent results in the field. The Directorate of Industrial Security of the Sonatrach Foundation, located in Hassi Rmel, was chosen as a place to conduct the field study, In order to satisfy the curiosity that was raised through a series of questions related to the study, one of the most important tools was relied upon to collect the information to be found, which was to design the questionnaire electronically and distribute it to the research sample consisting of 70 workers, and all questionnaires were retrieved, i.e. 100%.

By following the steps of the descriptive approach, information was collected, cultured, and statistically processed, analyzed and interpreted, based on frequencies, percentages, and arithmetic averages. Finally, the results of the scientific study concluded that all procedures applied in the Industrial Security Directorate of Sonatrach in Laghouat - Hassi Ramel are effective from the point of view of workers.

- Effectiveness of occupational health and safety means.

- Effectiveness of training courses for workers.

- An abundance of health services.

- Effectiveness of extension programme.

كتب آينشتاين في كتابه "**العالم كما أراه**" حول فلسفته عن العلاقة بين الفرد والمجتمع يقول:

"إن الفرد كما هو عليه، أو ما يمثله، ليس مخلوقا فرديا كما يبدو،
بل عضو في جماعة إنسانية كبيرة تقود وجوده المادي والأخلاقي
منذ الولادة حتى الموت."

الفرد أو العنصر البشري هو المحرك الأساسي لقلب المجتمع فبه يزدهر، يتطور و ينمو في مختلف جوانب الحضارة، فالفرد يكون المجتمع وهذا الأخير يقدم دولة مما يعطي حضارة شاسعة خاصة إذا كان الفرد يقوم بمهامه على أكمل وجه. ولذلك فالفرد محمي من طرف الدولة ومن تدخل المجتمع أو أفراد منه وذلك لإنشاء بيئة نفسية صحية سليمة.

فالذي استخدم النار أول مرة هو نفسه من زرع النباتات من أجل الغذاء هو نفسه من اخترع الكهرباء والهاتف النقال ت صنع الآلة البخارية فالفرد هو من يخلق قيم للمجتمع الذي ينتمي إليه حيث يساهم في تطور البشرية نحو الأفضل. فبفضل هذه اليد العاملة و الدماغ المشتغل استطعنا إيجاد مفهوم واضح للتطور فهو الجسم الذي يغذي المحيط و البيئة التي يتكون منها. مع ذكر أن المجتمع هو من يفرض الأهداف العامة والمهام المتوقع تنفيذها من كل فرد وهذا الأخير هو من يحقق تلك الأهداف يعني القيام بدوره الاجتماعي وفق معايير الأداء التي تختلف من فرد لآخر وهذا لا يعني الاختلاف العقلي فقط بل هذا ما يدعو شعور الانجذاب للظهور وذلك ما يساعده على تحقيق رغباته الشخصية وشعور الانتماء الذي يتولد عند احتكاك هذا الشعور بباطن الفرد مما يخلق روح الطمأنينة.

يمكن تعريف الدور الاجتماعي بالمهام والأدوار والوظائف والمهام المربوطة بكل فرد فكلما زاد تحقيقه لهم كلما زاد معدل نجاحه وترقيته وضبط أهدافه بسلسال الثقة بالنظام الاجتماعي. هو اليد العاملة التي تعمل، تبحث، تكتشف، تحلل، تفسر، تخترع، تكتب، تشرح، تفكر، تنشر...الخ فمن واجب المجتمع حماية الفرد من حقوق وواجبات و كذلك في إطار محيطه المهني.
فبالعمل يحقق الفرد الكثير من الفوائد التي تؤثر وتعود بالنفع على المجتمع فهو من أساسيات بناء مجتمع واقف، جبار وقوي. فيه يحقق المرء الاستقرار المادي، العاطفي و

النفسي حيث يصبح مستقر ماليا ذو مدخول فردي كاف وذو إمكانية لتأسيس حياته الخاصة والشعور بالراحة و ثقة نفس عالية لكونه شخص ذو تأثير وصوت في المجتمع. فبالعمل يجزى الفرد ماليا مقابل أتعابه و مجهوداته وخبرته وكفاءاته التي تساهم في النمو المستمر في الدخل ونهوض المجتمع، في زيادة الإنتاج المحلي يعني تحسن الوضع الاقتصادي العام. نقطة أخرى مهمة إذ يساهم التحاف الفرد بوظيفة ما يساهم في تقليل نسبة الجرائم في المجتمع لأن معظمها ناتجة عن دافع المال ولذلك العمل يوفر للفرد حياة كريمة بعيدة عن أي نوع من أنواع الجرائم.

فمن العدل توفير ظروف عمل أمنة للعامل حيث يمكنه من استخراج كل طاقته ومواهبه براحة وسلامة ولهذا فإن موضوع الصحة السلامة المهنية يعتبر مركز مهم في مجال دراسات علم نفس العمل والتنظيم وحتى على مستوى المؤسسات المحلية والدولية فالحفاظ على الأرواح والممتلكات تدعم الاقتصاد في أي مكان كان ولهذا فالمؤسسات قامت بالاهتمام بهذا الجانب في مواقع العمل لأن الأسباب كثيرة والأحداث عديدة والتعرض لها وللأخطار المهنية ممكن في أي لحظة إلا إذا كان الفرد متقيد بالتعليمات والاحتياطات المعتمدة من طرف المؤسسة تجنبا لأي حادث وتكاليف اقتصادية عالية نتيجة هذا الأخير.

تقوم المؤسسات باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان روح العامل والممتلكات والآلات وذلك من خلال التخطيط والتطبيق لبرامج مختلفة للصحة والسلامة المهنية، توفير معدات الوقاية الشخصية، توفير صندوق الإسعافات الأولية بالقرب من الورشات، توفير أجهزة الإنذار للحالات الطارئة، توفير وتعديد طفايات الحريق في كل مرفق تحسبا لأي حادث حريق، وضع قوانين وإصدار الأنظمة واللوائح، توفير وسائل الخدمات الصحية، تقديم دورات تدريبية للعمال من أجل الإرشاد وتطويرها بحكم تطور التكنولوجيا والوسائل المبسطة التي تساهم في الشرح.

حيث تعتبر دائرة الأمن الصناعي في مؤسسة السوناطراك بولاية الأغواط – حاسي رمل من المؤسسات التي تسعى كالباقي للحفاظ على عنصرها البشري وذلك بحمايته من جميع الأخطار عن طريق توفير الأمن والراحة له في بيئة عمله وذلك بتقديم له كل ما ذكر في الفقرة السابقة.

ومن اجل التأكد من صحة هذه البرامج والإجراءات التي تطبقها مديرية الأمن الصناعي لعمالها في سونا طراك ومن وجهة نظرهم، قمنا بدراسة هذا الموضوع نظريا وتطبيقيا. وذلك بفتح الدراسة بمشكلة وإشكالية وسلسلة من التساؤلات إلى جانب الأهداف المراد الوصول إليها من هذه الأخيرة مع ذكر أهمية الدراسة وبعض التعاريف الإجرائية مع عرض بعض الدراسات التي تم القيام بها سابقا.

بالنسبة للجزء النظري، تطرقت الطالبة إلى بعض المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل، بالإضافة إلى أصناف حوادث العمل و مصادر المعلومات على حوادث العمل ثم تطرقت إلى أسباب حوادث العمل ثم إلى النظريات المفسرة لحوادث العمل و الاستهداف لحوادث العمل مع ذكر مديرية الموارد البشرية ودائرة الأمن الصناعي.

أما بالنسبة للقسم التطبيقي، فينقسم على فصلين. الثالث خصص فقط للدراسة الميدانية وتعريف الميدان بداية بالدراسة الاستطلاعية ثم قامت بذكر المنهج المتبع للدراسة في أي مجال زمني وبشري أي العينة المختارة مع جانب توضيحي للأداة المستعملة لجمع البيانات. الرابع يهتم فقط بعرض النتائج، دراستها، تحليلها وتفسيرها مع وضع استنتاجات متبعة بقائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول

إشكالية الدراسة واعتباراتها

- إشكالية الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة (نظرية ، تطبيقية)
- التعاريف الإجرائية

الدراسات السابقة

إشكالية الدراسة

أصدر المجلس القومي للأمن الصناعي بالو.م.أ تقرير يشير إلى أن الحوادث الصناعية تسبب خسائر قيمتها 3 بليون دولار سنويا، بالإضافة إلى الخسائر البشرية التي تمثل مأساة كبرى والواقع أن مشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة كبرى إنسانية واجتماعية واقتصادية فيقول Jacobs أن الإحصائيات تشير أنه في الو.م.أ في أي عام من الأعوام يقتل نحو 100 ألف شخص، ويصاب حوالي 10 مليون نتيجة الحوادث.

(عبد الرحمان العيسوي، 1978).

ولقد كشفت معظم الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل إن العوامل البشرية أو العنصر البشري هو السبب الرئيسي في وقوعها، وتعتبر المبادئ السيكولوجية للسلوك الإنساني في العمل من الأمور الهامة التي تساعد على الوقاية من الحوادث Accident Prévention. وقد أشار بعض الباحثين إلى إن سلامة العامل ماهي إلا عملية Learning fonction وتوضح هذه الحقيقة دراسة أجريت على سائقي الحافلات إحدى المدن حيث حضروا برنامجا للتدريب على الوقاية من الحوادث لمدة من 2-4 أسابيع وبعدها أدوا امتحانا، ثبتت صلاحياتهم للقيام بأعمالهم، ولقد سجل معدل ارتكابهم للحوادث خلال 17 شهرا، ووجد أن هذا المعدل استمر في الهبوط طوال هذه المدة وتعداها إلى ما بعدها ومعنى ذلك أن للتدريب فائدة كبيرة في الحد أو إنقاص الحوادث.

(عبد الرحمان، نفس المرجع).

وقد أشارت دراسة ستيف 1991 بانجلترا أن غالبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين من خلال ارتكابهم للأخطاء في التشغيل أو مراحل العمل ونتيجة لإهمالهم تعليمات بمكان العمل غير ذات قيمة لأن الحوادث ترتبط بالعوامل الشخصية .

ولم يقتصر التقدم التكنولوجي وتأثيره على الدول الأوروبية بل تعداها لكل دول العالم بما فيها الجزائر التي أصبحت توجه الكثير من المشاكل والمخاطر التي تمس الشركة أو العامل أو كليهما، ورغم اتخاذ بعض الإجراءات لتخفيض معدلات الحوادث إلا أن العديد من الهياكل الصناعية لازالت تعاني من هذه الظاهرة الخطيرة التي تسجل أرقاما ضخمة سنويا

فهي تشير إلى عمق الظاهرة وخطورتها في المجتمع الجزائري، مما دعي إلى تخصيص تشريعات من قانون العمل الذي جاء بجملة من التدابير الوقائية الأمنية لحماية العاملين من محيط العمل ونتيجة لتكرار هذه في المؤسسات الصناعية الجزائرية كحادث مركب الغاز المميع بسكيكدة سنة 2004 ، وبحاسي الرمل 2012.

(www.Youtube.com مصلحة الأمن والوقاية بحاسي الرمل).

بالرغم من توفر المؤسسات الصناعية الجزائرية على خدمات الأمن الصناعي وتزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة من طرف أصحاب القرار والمعنيين في الدولة وذلك من خلال إعادة فتح المعهد الوطني للصحة والأمن الصناعي، وكذا إعادة تنشيط المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل.

فمن خلال هذه الدراسات ونظرا لأهمية الموضوع فسنحاول من خلاله أن نقف على أهم الجوانب المؤدية لوقوع حوادث العمل والمتمثلة في العوامل النفسية والمعرفية، العوامل الفيزيقية والتقنية، والعوامل السلوكية اللاوقائية للعامل.

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي والمتمثل في :

ما طبيعة الاستهداف لحوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل ؟

تساؤلات الدراسة:

- هل الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل يعزي لمتغير العوامل النفسية والمعرفية ؟

- هل الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل يعزي لمتغير العوامل الفيزيقية والتقنية ؟

- هل الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل يعزي لمتغير العوامل السلوكية اللاوقائية ؟

فرضيات الدراسة:

1- الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل يعزى لمتغير العوامل النفسية والمعرفية.

2- الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل يعزى لمتغير العوامل الفيزيقية والتقنية.

3- الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل يعزى لمتغير العوامل السلوكية اللاوقائية .

أهداف الدراسة :

- معرفة طبيعة الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل.

- التعرف على العوامل النفسية والمعرفية المسببة في استهداف عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل لحوادث العمل .

- التعرف على العوامل الفيزيقية والتقنية المسببة في استهداف عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل لحوادث العمل

- التعرف على العوامل السلوكية اللاوقائية المسببة في استهداف عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل لحوادث العمل.

أهمية الدراسة :

أ- الأهمية النظرية :

- معرفة العوامل المسببة في الاستهداف لحوادث العمل
- التقليل من الاستهداف في حوادث العمل من خلال معالجة الأسباب المؤثرة في ذلك.
- تكمن أهمية الدراسة في كونها تتعلق لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل الذين يعملون في بيئة عمل صعبة وخطيرة تستهدفهم للوقوع في الحوادث.

ب- الأهمية التطبيقية:

- إدراج برامج تكوينية لصالح العمال المستهدفين في حوادث العمل لتقليل من الظاهرة
- إجراء جلسات عيادية نفسية لصالح هذه الطبقة.
- التوعية النفسية ف الأيام التحسيسية لفائدة العمال المستهدفين وغير المستهدفين.

التعاريف الإجرائية :

نظرا لاستعمالنا بعض المصطلحات والمفاهيم في دراستنا هذه، يترتب علينا توضيحها حتى يتسنى للقارئ فهم هذه المفاهيم من بينها ما يلي:

الحادث:

اصطلاحا: الحادثة بمعناها الواسع هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، مما ينجم عنه في العادة ضرر أو الأشياء فلو ترتب عنها إصافة أحد من الناس سميت إصابة.

(السيد رمضان).

إجرائيا: هو حدث يقع للعامل دون سابق معرفة أو توقع وقد يسبب له أضرارا متفاوتة الخطورة للمعدات والمسائل المستعملة.

الاستهداف للحوادث:

اصطلاحا: الميل إلى التورط في الحوادث لأسباب متعلقة بعوامل شخصية مثل وجود دوافع لا شعورية.

(محمد شحاتة ربيع ; 2010).

إجرائيا: هو تعرض العامل في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل لحوادث العمل أكثر من مرة لأسباب نفسية ومعرفية مجسدة في هذه الدراسة على شكل استمارة.

العوامل النفسية والمعرفية:

اصطلاحا: وهي السمات والخصائص النفسية التي يصدرها السائق نظرا لوجود متغيرات متصارعة تؤدي إلى تصرفات سواء مقبولة وغير مقبولة ولكنها تؤثر على العملية النفسية

للسياقة (الاكتئاب،القلق، العدوانية ...). "أما العوامل المعرفية فهي القدرة على تحويل معطيات الحس والذاكرة والتفاعلات الوجدانية السيكولوجية إلى حصيلة معرفية، متعلقة بعمليات العقلية العليا للدماغ".

(محجر ياسين 2010-2011)

إجرائيا: هي السمات والخصائص النفسية والمعرفية التي يتميز بها العامل نظرا لوجود متغيرات متداخلة تؤدي إلى سلوكيات سلبية تؤثر على سيرورة العمل (الاكتئاب، القلق، الثقة بالنفس ...).

العوامل الفيزيقية والتقنية:

اصطلاحا: " تطلق عبارة ظروف العمل الفيزيقية أو الوسط الفيزيقي، على الأمور المتعلقة بالإضاءة، الحرارة، الضوضاء، الغبار، الرطوبة والأرضية الخاصة بالعمل... الخ أي مجمل الأمور التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين أجواء العمل وجعلها مناسبة أكثر وبالتالي الحصول على إنتاج مرتفع دون أية مشاكل أو عوائق في العمل".

(لونيس صحراوي).

إجرائيا: هي العوامل الفيزيقية (الطبيعية) والتقنية التي لا يتدخل فيها الإنسان وقد حدث بصفة فجائية وتؤثر على العامل كالحرارة والبرودة، والرطوبة، الضوضاء، الغبار ...الخ، والصادرة من طبيعة العمل.

العوامل السلوكية اللاوقائية:

اصطلاحا: هي كل تصرف يصدر من طرف عنصر من عناصر العملية السياقية لا يهم هذا التصرف أن يكون قصدي أو عفوي ويجب أن يكون مؤثرا بصفة سلبية على عملية السياقة.

(محجر ياسين).

إجرائيا: هي تلك السلوكيات الصادرة عن أحد أطراف العملية المهنية والتي تؤثر على العمل بالسلب مسببة أضرار مختلفة الدرجات تمس الجانب البشري وكذا المعدات والآلات المستعملة.

الدراسات السابقة:

1- دراسة دافد وماهوني 1954:

تنطلق هذه الدراسة من أن الحوادث في الغالب ليست من إحداث الصدفة بل مرتبطة بكيفية ما بعوامل ديناميكية داخل الفرد، وإن المعتقد إن سمات الشخصية والانفعالات والاتجاهات والعوامل الدافعة الأخرى ومن ثم استخدام الباحثان اختبارا اسقاطيا لدراسة تأثير الاتجاهات والخصائص النفسية على القابلية لحوادث العمل، وكانت عينة البحث مجموعتان من عمال مختارين من إحدى المؤسسات الصناعية، تتكون كل واحدة من 17 عاملا حيث بلغ مجموع حوادثهما 47 حادثة، أما أفراد المجموعة الثانية لم يتعرضوا لحوادث خلال الفترة 01-01-1954 إلى 31-12-1955، حيث كان مجموع متقارب من حيث السن والمستوى التعليمي والذكاء والمستوى الاقتصادي والاجتماعي والتعرض لنفس أخطار العمل ونفس الظروف الفيزيقية، وكان الاختبار ألإسقاطي المستعمل تكملة الجمل مقتبس من اختبار دافيدز تتكون من 100 وحدة تقيس تسع سمات، والنتيجة هي أن الجماعة ذات الحوادث كانت درجتها أقل بشكل كبير في سمات الشخصية الإيجابية والمرغوب فيها اجتماعيا، وكذلك يتضح لنا أن جماعة الحوادث كانت تميل إلى الحصول على درجات أعلى في السمات الشخصية السلبية

(محمود السيد أبو النيل).

2- دراسة هيرسي Hersé

لقد قام الباحث بدراسة أكثر الحالة الانفعالية الراهنة في أحداث الحوادث على 400 حادثة، فوجد أن أكثر من نصفها قد حدث للأفراد في فترات حالتهم الراهنة المكتسبة التي تتسم بالحزن والخوف، فيرى أن مثل هذه الحالات تحول ما بين الفرد واستخدامه لذكائه وإمكانياته الخاصة في معالجة المواقف التي يتعرض لها بكفاءة مناسبة، ومن ثم تكثر حوادثه، وتتضح أهميتها في أن الفرد يكون في حالته الانفعالية مكتئب في 20% فقط من وقته، وعل ذلك

فلو أن الحوادث لا تتأثر بالحالة الانفعالية الراهنة تحدث 20% في تلك الحالات المكتئبة وما حدث أكثر من نصفها، كما اتضح في دراسته أن حالة الانتهاج الزائد تعرض الفرد للحوادث أيضا، إذ يكون لديه رغبة جامحة للعمل بأقصى سرعة الأمر الذي يجعله يقل عن المخاطر والتركيز على الإنتاج.

(محمد السيد أبو النيل).

3- دراسة كيفارت وتيفن:

الهدف من هذه الدراسة هو توضيح العلاقة بين قوة الإبصار وارتكاب العامل للحوادث وكذلك تأثير الخبرة على الحوادث، قيست القدرة على الإبصار المطلوبة في 12 وظيفة، ثم قيست القدرة على الإبصار لدى العمال المشتغلين بهذه الوظائف، وذلك لمعرفة عما إذا كانت قدرة العامل تتلاءم مع القدرة المطلوبة للعمل من عدمه، وقد أدت النتائج إلى اعتبار أن 11 وظيفة من 12 وظيفة كانت نسبة الذين لم يرتبكوا حوادث أعلى من العمال الذين يمتلكون قوة الإبصار المناسبة عن أولئك الذين لم يجتازوا اختبار الإبصار أما الوظيفة الأخيرة 12 فلم يوجد فيها أي فرق في الحوادث.

(عبد الرحمان العيسوي)

- دراسة وزارة الصحة الأمريكية:

هذه الدراسة تصبوا إلى تبيين العلاقة الموجودة بين التعب والوقوع في حوادث العمل والطريقة التي اتبعت في ذلك هي قسمت معدل الحوادث أو عددها على معدل الإنتاج أو عدد وحداث الإنتاج خلال فترة معينة من الزمن وبعد ذلك يمكن اعتبار عدد الحوادث التي تقع بالنسبة لكل واحدة من وحدات الإنتاج، وأما النتائج وضحت أن هناك ارتفاع معدل الحوادث في الساعات الأولى من النهار ثم تنخفض عندما يهبط معدل الإنتاج بمعنى الإنتاج زيادة الإنتاج يؤدي إلى زيادة عدد الحوادث

(عبد الرحمان العيسوي).

دراسة سامية الجندي 1976:

عنوان الدراسة: العلاقة بين إصابات العمل في الصناعة وسمات شخصية العامل
هدف الدراسة: طبقت الباحثة اختبار "كاتل" لسمات الشخصية على عينة تجريبية تعرضت لعدد من الحوادث، وعينة عشوائية ضابطة لم تتعرض لأي حادث
نتائج الدراسة: أشارت نتائج الدراسة إلى أن المستهدفين أكثر عصبية من غير المستهدفين، وأكثر ميلا للتقلبات الوجدانية.

دراسة عباس عوض 1971:

عنوان الدراسة : الاستهداف للحوادث وعلاقة بالمكانة السوسيومترية للعامل

هدف الدراسة: معرفة مدى الارتباط بين الاستهداف للحوادث والمكانة الاجتماعية للعامل ضمن المجموعة التي يعمل معها.

دراسة حسن الكاشف 1982:

عنوان الدراسة: العوامل الشخصية المرتبطة بالاستهداف للحوادث في الصناعة.

هدف الدراسة: سعت الدراسة للكشف عن السمات الشخصية المميزة للمستهدفين وتحديد فيما إذا كان المستهدف سيء التوافق على مختلف أبعاد التوافق.

أدوات الدراسة: استخدم الباحث اختبار "بربزوتر" لقياس سمات الشخصية، اختبار التوافق وطبقت جميعها على عينة تألفيه من مجموعة تجريبية مستهدفة، وأخرى ضابطة.

نتائج الدراسة: دلت نتائج الدراسة أن المستهدفين للحوادث يتميزون بالعصبية والانطواء والعزلة وأكثر ميلا للخضوع للغير– أقل ثقة بالنفس و أنهم اقل توافقا على مقياس التوافق بمختلف أبعاد.

دراسة رأفت السيد 1987:

– عنوان الدراسة: الفروق بين الجنسين في خصائص الشخصية، والرضا في العمل لدى المستهدفين للحوادث في الصناعة.

– هدف الدراسة: سعت الدراسة لإجراء مقارنة بين العاملات المستهدفات للحوادث، والعمال المستهدفين من حيث سمات الشخصية والرضا في العمل.

– أدوات الدراسة: طبقا الباحث عددا من الأدوات المعدة لأغراض البحث، هي استبيانه لقياس سمات الشخصية والرضا في العمل.

– نتائج الدراسة: اتضح من نتائج الدراسة إن الإناث أكثر توترا، وأكثر ميلا للانطواء وبعدا عن جماعة من الذكور المستهدفين، وإن هؤلاء العمل أكثر ميلا للعدوان والسيطرة من العاملات المستهدفات.

تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة لاحظنا أن هناك دراسات لم تتطابق مع هذه الدراسة في المنهج، فقد استعملوا كل من المنهج التجريبي، الوصفي التحليلي وكذا المسح الشامل ولم يستعمل المنهج الوصفي دراسة الحالة الذي تم الاعتماد عليه في هذه الدراسة لمناسبة أفراد العينة مع طبيعة هذه المنهج.

وقد استخدمت هذه الدراسات كل من الاختيارات الاسقاطية والاستبيان وكذا الأسئلة السوسيوميترية وهذا من يتنافى مع دراستنا التي استخدمنا فيها المقابلة.

أما عن العينة فكانت في معظم الدراسات نفس العينة على عمال مستهدفين بالمصنع على قرار دراسة فقد قامت على عاملات مستهدفات في المصنع.

والفرضيات فإنها جاءت في مجملها تخدم دراستنا هذه فقد تناولت كل من العوامل النفسية والمعرفة إضافة إلى الظروف الفيزيقية والتقنية.

وقد توصلت هذه الدراسات إلى حقيقة وجود علاقة بين العوامل النفسية والمعرفية والاستهداف للحوادث، ووجود ارتباط بين سرعة الحركية والإدراكية والاستهداف للحوادث ووجود ارتباط بين سرعة الحركية والإدراكية والاستهداف، وكذا علاقة بين الظروف الفيزيقية والاستهداف في الحوادث وهذا ما تماشى في مجمله مع دراستنا.

الفصل الثاني

استهداف في حوادث العمل

- بعض المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل
- أصناف حوادث العمل
- مصادر المعلومات على حوادث العمل
- أسباب حوادث العمل
- النظريات المفسرة لحوادث العمل
- الاستهداف لحوادث العمل

تمهيد

تواجه مختلف الدول في الميدان الصناعي العديد من المشاكل التي تهدد استقرارها وأمنها، من بين هذه المشاكل مشكلة حوادث العمل التي اهتم بها علماء النفس من عدة جوانب، علهم يصلون إلى بعض الحلول التي تقلص من هذه الظاهرة وبالفعل تلك الدراسات ساهمت بقدر كبير في الكشف عن أهم الأسباب التي من شأنها أن تقود إلى الوقوع في حوادث العمل وبصفة متكررة داخل المؤسسة الصناعية، وبقدر ما ترتفع نسبة هذه الحوادث بقدر ما تخلفه من خسائر بشرية ومادية وخيمة تعيق التطور الاقتصادي لأي دولة كانت، لذلك تتكبد المؤسسات الصناعية الكثير من التكاليف الباهظة نتيجة وقوع حوادث العمل بها، ففي هذا الفصل سنتناول بشكل من التفصيل هذه الظاهرة بتحديد مفهومها والوقوف على أهم الأسباب المؤدية لوقوعها وأيضا النتائج المترتبة عنها.

والحادثة بمعناها الواسع هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء فلو ترتب عليه إصابة أحد من الناس سميت إصابة

(أشرف محمد عبد الغني 2001)

أما حمدي ياسين وآخرون فيرون أن الحادث "هو إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء".

أما تعريف حادث العمل في ضوء القانون الجزائري، فقد تطرق المشرع إلى حوادث العمل في نصوص قانونية متعددة، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والذي يهدف إلى تأسيس نظام موحد لها تسري أحكامه في كل القطاعات التي ينتمي إليها العامل.

ومن خلال هذه التعاريف يلاحظ بوضوح أن حادث العمل مرتبط بما يلي:

أ- **الفجائية:** فكثيرا ما تكون حوادث العمل طارئة وغير متوقعة، حيث يصعب التنبؤ بها وقد تكون حادثة طريق.

ب- **الإصابة:** قد تؤدي حوادث العمل إلى إصابات بشرية وخسائر مادية ومعنوية.

1. بعض المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

أ- الإصابة: يعرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الإصابة" بأنها تكون سبب العمل بشرط أن لا يكون قد حدث عمدا أو نتيجة خطأ جسيم متعمد يفضي إلى عجز مؤقت أو دائم أو وفاة وتشمل كل ما يمكنه أن يصيب الفرد في طريقه إلى مكان عمله أو عودته منه"

(صبحي محمد المتولي، 1970).

كما ذهب الإفتاء في مجلس الدولة بمصر إلى القول: أن إصابة العمل هي كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان أثناء أدائه لعمله وتكون ذات أصل خارجي وتتميز بقدر من المفاجأة والمساس هو كل أذى يلحق بجسم العامل مثل الجروح والكسور والوفاة وفقد القوى العقلية وفقدان الذاكرة وما إلى ذلك"

(الباشا محمد فاروق، 1996)

ب- سجل الحوادث: هو ذلك السجل الذي يدون فيه أهم المعلومات المتعلقة بكل ما حدث للفرد من حوادث، ويشمل السجل أكبر قدر ممكن من البيانات الخاصة بكل حادثة حدثت لصاحب السجل، بيانات رقم الحادث، طبيعة الحادث، تاريخ الحادث، الوقت، المكان، الأسباب، الآثار ...الخ.

ج- القابلية للحوادث: المقصود هنا أن لكل فرد استعدادا نفسيا فسيولوجيا بدرجة ما لأن تحدث له حوادث (أو إصابات).

د- التعرض للحوادث (الإصابات): هو جملة العوامل الشخصية والخارجية التي تفضي للحوادث.

هـ- الأمراض المهنية: هي أمراض محددة، ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية وما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات ومواد وغيرها من الآثار وكذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل عن الأفراد (الضوضاء، الاهتزاز، الإشعاعات، الحرارة، الرطوبة ...الخ).

(حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية في مدينة الرياض، أفريل 2008)

2. أصناف حوادث العمل:

إن لحوادث العمل عدة تصنيفات لتبين حقيقة وطبيعة هذه الأخيرة وقد صنفت على الشكل التالي:

❖ **من حيث نوعها:** إلى حوادث عمل، حوادث مرور، حوادث مناجم، حوادث طائرات، أو أي حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

(السيد رمضان)

❖ **من حيث نتائجها:** أي ما تؤدي له حوادث العمل سواء على مستوى :

أ- **العنصر البشري:** فيمكن لحوادث العمل أن تؤدي إلى أضرار إنسانية سواء من :

- الجانب البيولوجي (كسور- جروح- فقدان الحواس ....الخ).
- الجانب النفسي (الاغتراب- الشرود الذهني- دوران العمل- العصاب المهني ...الخ)

إضافة إلى الجانب المادي بجوانبه المتعددة من الناحية المالية ووسائل الإنتاج.

(الشيخ كامل محمد عويضة، ص52.)

ب- الزمن: - الوقت المستغرق من أجل العودة إلى العمل.

- الزمن المستهلك لصيانة الآلة.

- الزمن المستعمل والضائع في تدريب العمال.

(فرج عبد القادر طه).

ومنه فهذه النتائج كلها مرتبطة يبعضها البعض بحيث ضياع الوقت يؤدي إلى انخفاض الإنتاج وبالتالي خسائر مالية فادحة على المؤسسة تحملها

❖ **من حيث أسبابها:** ويقصد بها مسببات الحادث أو ما يقف وراء الوقوع فيه فهناك:

أ- نوع من حوادث العمل أسبابها متعلقة بعوامل بشرية، كإهمال العامل أو شرود ذهنه، أو ضعف عقله، أو قلة خبرتها ومزاجه الغير متزن...الخ.

ب- نوع من حوادث العمل أسبابها الظروف الفيزيقية وهي الظروف البيئية التي يعمل فيها الفرد، ربما تكون ظروف طبيعية شديدة الارتفاع أو شديدة الانخفاض مثل الحرارة والبرودة القارصة، التهوية المنعدمة الضوضاء المرتفع و الإضاءة العالية والهدوء التام مما يؤدي إلى انخفاض مستوى اليقظة.

(نفس المرجع السابق).

نستطيع أن نعطي صورة من خطورة مشكلة الحوادث في مجتمعنا نعرض بيانات عن نوع واحد منها فقط هو الإصابات التي تقع للعمال المؤمن عليها"

(فرج عبد القادر طه).

وباستعمال مفهوم المخالفة معناه أن هناك نوع من العمال غير مؤمنين عليهم.

التصنيف من حيث الخطورة: فثمة حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة و رضوض أو خدوش سطحية، وحوادث تؤدي إلى العجز الدائم أو المؤقت، وحوادث أخرى تحتاج إلى إسعافات أولية سريعة.

التصنيف من حيث التجنب: فثمة حوادث من المتعذر تفاديها كالتعطلات المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل، أو أثناء اختبار صلاحيتها أو بعد إعادة تشغيلها عندما تتعرض لأعطاب، وحوادث أخرى يمكن تجنبها

(عبد الرحمان العيسوي، 1990).

ويمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عنها إصابات وأضرار أخرى لا ينجم عنها شيء، فمثلا عند سقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثا سواء ترتب عنه أذى أو لم يترتب.

(عبد الله بدر عبد الله 1969)

3. مصادر المعلومات على حوادث العمل:

تجري عملية تحليل حوادث العمل بطرق علمية مدروسة بالتركيز على السجلات والتقارير المتعلقة بها إضافة إلى استخدام الطرق الأخصائية في قياس أسباب الإصابات وتحديدها لاتخاذ أفضل الوسائل الكفيلة لمنع تكرارها مستقبلا ولا بد أن يحتوي التقرير الجيد على ما يلي:

أ- تاريخ وقوع الحوادث: وذلك بتحديد السنة والشهر واليوم والساعة والدورية، وكذا مكان وقوع الحادث لأن الظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم إلى آخر بل ومن ساعة إلى أخرى ومن دورية إلى أخرى.

ب- تصنيف العمل وإعداده ووحداته: إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية من طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة لأن إمكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر .

ج- أنماط الحوادث: تتضمن المعلومات المطلوبة هنا وصف طبيعة الحوادث وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوصفية مطلوبة ومفضلة.

د- السبب المباشر للحوادث Immediate cause of the accident: في هذا البند نذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادث سواء كانت من الأفعال أم من الظروف المحيطة بالعمل أو منهما معا، وهنا نعرف خرق إجراء الأمن الذي أدى إلى وقوع الحادث أو ماهي القاعدة أو القواعد التي خرفها العامل أو لم ينفذها، وكان من جرائها حصول الحادثة، ما الذي حدث وأدى للحادثة، أو ما الذي أهمل في عمله العامل وأدى إلى ذلك، ماذا حدث أو لم يحدث وأدى لحدوث الحادثة؟

(كامل محمد عويضية، 1996).

هـ- نتائج الحادثة Result of the accident : يشتمل هذا البند على مواضع الإصابات في جسم العامل أو العمال ووصف للصلابة أو الجروح وكذلك وصف للخسائر في الآلات أو ما أصابها من تدمير ولكن غالبا ما لا يتمكن الموظف الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشر للإصابات والخسائر بدقة كاملة، ولذلك يستعين بالأطباء وببعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة حتى يتمكن من استيفاء التقرير.

و- الخبرة Experience : يجب أن يوضع تقرير الحادث مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل والتي أدى نقصانها إلى وقوع الحادثة، وتفيد مثل الخبرة بالعمل في وضع برامج الأمن الصناعي.

ي- المعطيات السيكولوجية Psychological data: يجب ان يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات وكذلك اختبارات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص الذي تأثروا بالحادث، مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث، فقد تكشف اختبارات الاستعدادات عن عدم وجود الاستعدادات الطبيعية الكافية اللازمة لأداء العمل، وقد تكشف اختبارات الشخصية عن بعض سمات العدوان أو الإهمال أو الهستيريا أو الصرع، وكذلك تكشف الاختبارات التحصيلية عن عدم إلمام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل.

4. **أسباب حوادث العمل:** تنشأ الحوادث باتجاه مجموعة من العوامل تنقسم إلى عوامل داخلية (شخصية خاصة بالفرد) وعوامل خارجية (بيئية).

أ. **الأسباب الشخصية للحوادث الداخلية:** هناك العديد من العوامل والأسباب الشخصية التي تتدخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة في وقوع حوادث العمل أبرزها ما يلي:

أ- أسباب شخصية:

- **الذكاء:** ترجع إلى الفرد نفسه كنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملائمته للعمل الذي يقوم به، اختلف باحثوا علم النفس الصناعي من إيجاد صلة بين الذكاء وبين وقوع الحوادث فهناك من الباحثين من يرى أن هناك علاقة عكسية بينهما بمعنى أنه كلما كان العامل ذكيا كلما قلت الحوادث وهذا تفكير شائع لدى أغلبية الناس ولكن الدراسات العلمية الأخرى تجد من النتائج ما يبرر هذا التعميم فقد تزيد نسبة وقوع الحوادث عند العامل إذا كان ذكيا بدرجة عالية ذلك أن الذكاء الشديد يزيد من ثقته بنفسه مما يجعله يتخلى عن حذر أو يقحم نفسه في أمور خطيرة.

(طارق كمال، 2007).

وفي دراسة قام بها "**د.فارمو وشامبرز**" بدراسة على العمال في ترسانة بحرية توصلا إلى عدم وجود أي ارتباط بين تقديرات الذكاء وتعدد الحوادث ويرى كليهما أن الذكاء يرتبط بقدرة الفرد على إصدار الأحكام الصائبة ولترتبط بالمهارات اليدوية.

(عبد الفتاح محمد دويدار).

وفي إحدى الدراسات تبين للباحثين أن العمل الذي تعرضوا لامتحانات الذكاء في بداية عملهم هم أقل تعرضا للحوادث.

(طارق كمال، 2007).

- **العمر والخبرة:** كشفت الكثير من البحوث أن الحوادث يقل الوقوع فيها تبعا لزيادة العمر لارتباط العمر بزيادة الخبرة في العمل، مما يزيد من عامل الأمان، وفي دراسة نيوبولدNewbold 1970 وجد أن الارتباط مرتفع وسالب بين حوادث العمل والعمر، أي كلما زاد العمر انخفض الوقوع في الحوادث، ويستنتج من ذلك زيادة الحوادث لدى صغار السن، وهذا ما أكدته كثير من البحوث، كتلك التي قام بها فرنون وآخرون على عمال المناجم، وفي دراسة أخرى لكامبواز وفونتين 1982 وجد أن معدل الخطورة بالتعرض للوقوع في الحوادث يزداد في الأعمار الصغيرة، وفي الأعمار الكبيرة، أما في الأعمار الصغير، هذا يعود لنقص الخبرة والتهور وفي الأعمار الكبيرة فيعود للتدهور الكبير في الصحة الجسمية والعقلية.

(أبو النيل، 2005).

ومن البديهي أن الخبرة والمعرفة العميقة لدى العامل وطبيعة العمل الذي يقوم به تساعده على عدم الاستهداف لحوادث العمل.

الدافعية: وهي السلوك الإنساني بمثابة الطاقة للآلة، أي تستثير الفرد للتصرف بشكل معين وبشدة معينة، فالدوافع ذات طبيعة دينامكية توجيهية، وهي لا ترى وإنما يستدل عليها من أداء الأفراد الذي يختلفون في دوافعهم

وفي طرق إشباعها، بل و تختلف دوافع الفرد الواحد من موقف الآخر طبقا لتوقعاته وطموحاته. وتمارس متغيرات نوع المهنة، العمر ، الوضع الاجتماعي الاقتصادي للفرد ...، وما شابه، دورا محددا لدوافع العمل، ومن المتوقع أن انخفاض دافعية الفرد، وفشل الإدارة في استثارتها من احتمالات إصدار الفرد لسلوك غير أمن مما يورطه في الحوادث، إذا تكشف دراسة "كير Keer " على سبيل المثال- عن تكرار الحوادث في الأقسام ذات المرتبات الأقل والفرص الأقل للترقي بالمقارنة بالأقسام الأخرى.

(طريف شوفي وآخرون، بس).

ب- استعدادات:

- **حدة الإبصار vision:** يعد البصر عنصر حساس في جسم الإنسان بسلامته يستطيع الإنسان تفادي المخاطر التي يراها قريبة من الشواهد مما يدل على ذلك حيث قام "تيفين" و "كيفارت" بدراسة عن الإبصار ومساهمته في وقوع الحوادث وقاما بتحديد ما تتطلبه كل جماعة عاملة من مطالب بصرية وذلك لاثني عشرة مجموعة من العاملين ثم فحصوا ما إذا كانت الخواص البصرية متوافرة لدى كل الأفراد أم لا.

(عبد الفتاح دويدار).

- **الميل للمخاطرة:** فبعض الأفراد أكثر جرأة واندفاعية وأكثر ميلا للمخاطرة بالمقارنة بالبعض الآخر، لذا من المتوقع أن ترتفع معدلات الحوادث بين أفراد النوع الأول، حيث يؤدي ميلهم للمخاطرة إلى إصدار ضروب سلوك لم يتم تقويم مترتباتها أو العوامل المؤدية، وإذا تم التقويم، فقد يكون مبتسرا وغير كاف، وهذا يقلل من إجراءات الأمان أثناء العمل.
- **نقص القدرات النوعية:** يتطلب أداء العمل نوعين من المهارات، مهارات عامة كالذكاء بجوانبه المختلفة، وأخرى خاصة كالسرعة الحركية والمرونة الإدراكية وتقدير المسافة أو الزمن أو مهارة الأصابع... وما شابه ذلك، وعند اختبار العمال، قد تهمل بعض هذه القدرات الخاصة، فيتم تكليف أفراد بأعمال يتطلب أداؤها ارتفاع مستوى مهارة نوعية معينة، فإذا كان مستوى موارد الفرد دون المستوى المطلوب للأداء، كثرت أخطاؤه، فشعر بالإحباط والفشل، فيخلق هذا حالة انفعالية تجعله مستهدفا لحوادث العمل.

(طريف شوقي فرج وآخرون).

- **الحالة المزاجية والاتزان الانفعالي:** من المعروف أن عددا غير قليل من الناس تتبدل أحوالهم المزاجية، فتعلو وتهبط من آن لأخر وبصورة دورية غالبا، ففي حالات الهبوط يكون الفرد أدنى إلى الانقباض والخمود والاكتئاب والقلق والعزوف عن بذل الجهد، وفي حالات الانتشاء، يكون أقرب إلى الابتهاج والمرح والنشاط والانشراح، وقد وجد أن هناك صلة بين هذه النوبات المزاجية وتواتر الحوادث، ففي حالات الهبوط تكثر الحوادث ويفتر الإنتاج وفي حالات الصعود تقل الحوادث وينشط الإنتاج.

(أشرف محمد عبد الغني،2001).

ب. عوامل خارجية:

- **أ- متغيرات خاصة بالعمل: نمط العمل:** تشير الإحصاءات التي معدل الحوادث في عدة دول أن الحوادث تكثر في الأعمال اليدوية بالمقارنة بغيرها، فكلما زاد اعتمد العامل على التناول اليدوي للأشياء، ارتفع معدل وقوعه في الحوادث، وعلى الرغم من ذلك تشير إحصاءات الحوادث إلى دور أكبر معدل وقوعه في الحوادث، وعلى الرغم من ذلك تشير إحصاءات الحوادث إلى دور أكبر للتقنية الحديثة، فمصادر الطاقة مرتفعة القوة مصدر لخطورة مرتفعة الدرجة، وكلما ارتفعت سرعة الآلات في عمليات الإنتاج المتطورة، زاد تعقيد العمل ومخاطره وزادت أيضا مسؤوليات العمال والمشرفين، وتشير إحصاءات الحوادث إلى علاقة بين معدلها ونوع المهنة، إذ ترتفع معدلات الحوادث للعاملين في أعمال الإنشاءات (المقاولات) وصناعة الأخشاب والتعدين بالمقارنة بأعمال الاتصالات وصناعة الطائرات والسيارات مثلا.

- **تغيير نوبات العمل:** مما لاشك فيه فسيولوجيا أن حرارة الجسم تكون في أعلى درجاتها مساءا أو أقل درجاتها تكون في الصباح، ويلاحظ أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع درجة حرارة الجسم، كما أنه ثمة علاقة قوية بين أداء الفرد الذي يتطلب اليقظة والانتباه وبين درجة حرارة الجسم، ويلاحظ أنه عندما تتغير نوبة العمل من الليل إلى النهار أو بالعكس فإن حرارة الجسم تصبح متطلبا حيويا لأداء العامل فهي تحفز الفرد لإنجاز أعماله، وبشكل عام فإن أفضل ساعات العمل وأكثرها ارتباطا بانعدام الحوادث يكون في نوبة النهار، فوظائف الجسم تخضع لهذه الإيقاعات اليومية أو ما يسميها البعض بالساعة البيولوجية.

(حمدي ياسين وآخرون).

- **التعب Fatigue:** يؤدي التعب إلى تناقص القدرة على العمل بسبب الجهد المبذول فيه وإلى تناقص الإنتاج كما وكيفا، كما يؤدي إلى زيادة معدلات الحوادث.

(محمد شحاتة ربيع،2010).

دلت التجارب بأن معدل الحوادث يرتفع في الساعات الأولى من النهار لأن العامل يكون نشيطا بدرجة عالية، مما يؤدي به إلى استعمال سرعته وبالتالي الوقوع في حوادث العمل، أما في الساعات المتأخرة من النهار فإن معدل الحوادث ينخفض، وهذا راجع إلى انخفاض في سرعة الأداء.

(عبد الله العيسوي،ص188).أرضية مكان العمل: إنه لمن المعروف إذا كانت أرضية مكان العمل صالحة فإن الحوادث تكون ضئيلة كما أن رضا العمال عن عملهم يكون حسن وبالتالي فإن الإنتاج يكون مرتفعا، وطبعا هذا يتوقف على مدى توفر عوامل أخرى مساعدة وإذا كانت أرضية مكان العمل تحتوي على حفر وانشقاقات أو تكون لزجة، فإن إمكانية سقوط العامل متوفرة بشكل متفاوت وخطير، خاصة إذا الأمر يتعلق بحمل أجسام ثقيلة أو مواد كيماوية، وحتى مثلا في حالة سماع جرس الإنذار من وقوع خطر مع ضرورة الاحتياطات اللازمة (الخروج بسرعة من أماكن العمل).

فقد يعثر العامل ويسقط ويجري نحو الخارج وهذا نتيجة للحفر والانشقاقات الموجودة على أرضية مكان العمل فهو قد يتعرض في هذه الحالة لحادثتين في ظرف واحد.

(فرج عبد القادر طه،1986).

ب- ظروف العمل الفيزيقية:

الإضاءة والحرارة: من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث، ومن المؤكد ان نسبة الحوادث التي تقع في النهار (الضوء الطبيعي) أقل منها في أي نوع من الإضاءة الاصطناعية، وقد أجرت إحدى شركات التأمين إحصاءا لجميع الحوادث الصناعية تبين منها أن 25% من هذه الحوادث ترجع إلى رداءة أو سوء الإضاءة في المصنع. **(أحمد عزت راجح).**

وتشير دراسة "فرنون 1936 Vernon" أن معدل الحوادث يزداد بمقدار 25% إذا كانت الإضاءة اصطناعية وغير طبيعية، ولاشك أن الإضاءة المناسبة أمر ضروري لإدراك الأخطار، والدليل على صحة ذلك أن معدل الحوادث يرتفع بالليل ويكثر في أوقات الضباب.

إن الإضاءة تعتبر متغيرا مهما في تحديد القدرة على الإبصار وأن كل عمل صناعي يحتاج إلى درجة معينة من الإبصار، ونظر للعلاقة التي تربط بين مشكلات الرؤية وحوادث العمل، فإنه يجب أن يراعي أن ثمة أعمال منها صناعية تتطلب درجات عالية من المهارة في الوظائف البصرية، ولا شك أن ما ينفق في سبيل جعل الإضاءة مناسبة في المصنع يعود بفائدة كبيرة تتمثل في زيادة الإنتاج وإنقاص سعر التكلفة والأداء الآمن للقوى العاملة.

- **الضوضاء:** أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث أن التعرض للضوضاء المرتفعة وما ينتج عنها يساهم بشكل كبير في زيادة عدد الحوادث الصناعية.

(Wilkins Action 1990, and Mulder, Moll, 1982)

كما أنها أصبحت تشكل خطرا متزايدا يهدد صحة عمال البناء على وجه الخصوص، حيث وجد أن تعرض هؤلاء العمال للضوضاء قد يؤدي إلى قدان السمع وفقدان التوازن، الأمر الذي يكون وراء الكثير م حالات السقوط المميت بهذا القطاع " **Kulburn and All 1992**".

فالضوضاء المرتفعة أو التعرض المستمر قد يؤدي إلى فقدان السمع مما يؤدي إلى التقليل من انتباه المصب ويسهل عليه الوقوع في الحوادث نظرا لإخفاقه في سماع الإشارات التحذيرية أو الصيحات الخاصة بطلب النجدة.

(A Cohen, 1978)

التهوية: تجديد الهواء أثناء العمل أمر ضروري لإنقاص معدل الوقوع في الحوادث، وذلك لأن سوء التهوية يؤدي إلى إصابة العمال بالخمول والضجر والتعب، وما يترتب على ذلك من ارتفاع إصدار الفرد لسلوك غير آمن، ويؤدي نقص التهوية إلى هذه الأعراض نتيجة نقص الأكسجين وزيادة ثاني أكسيد الكربون، وما يحدثه ذلك من

من خلل عضوي لعمليات الأيض، كما يؤدي سوء التهوية إلى ارتفاع درجة حرارة المكان ورطوبته.

- **الغبار والأتربة:** وهذا في الصناعات الدقيقة أو التي تستخدم الآلات تعمل بدرجة عالية من الدقة، ويسبب الغبار أمراضا للفرد، وقد يكون ساما في بعض الأحيان (الرصاص- المنغنيز) فيسبب حوادث عمل إذا تراكم في المصنع كما أن بعض الغبار يكون قابلا للالتهاب والانفجار

(أحمد ماهر،2000).

وإذا تعرض العمال بصفة دائمة للغبار الكثيف في مختلف المصانع والوحدات الإنتاجية، من شأنه أن يؤثر على رؤية الأشياء والآلات، وعلى إدراك المسالك الأمنية، وبالتالي تكون إمكانية التعرض للسقوط، التعثر أو الاصطدام، ولا يتوقف الأمر على هذه الطريقة فحسب بل يتعداه إلى التأثير على الجهاز التنفسي بصورة خاصة إذا كان هذا الغبار يحتوي على مواد كيماوية سامة.

(عبد المجيد النصار).

- **المناخ الصناعي Industrial climate:** حيث يتم دراسة كل العوامل الخارجية بصفة مجملة وتأثيرها على حوادث العمل، بعكس ما كان من قبل حيث كانت دراسة كل عامل أو متغير على حدا، وهذا الاتجاه ظهر حديثا.

(عبد الرحمان العيسوي).

ج- العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل:

إن للعوامل الاجتماعية في بيئة العمل التأثير الأكبر في أداء العمال، إذا لا يكفي أن يكون العمل الصناعي متكاملا من وجهة النظر الهندسية، بل يجب أن يخلق نمطا من التفاعلات الاجتماعية يضمن له النجاح ومن بين هذه التفاعلات:

- **زيادة التجانس بين أفراد جماعة العمل:** إن تضاؤل التجانس بين أفراد جماعة، والناتج عن عدم اختبارهم بعضهم البعض أو عن غلبة الاتجاهات السلبية المتبادلة، يؤدي إلى زيادة المشكلات الصناعية بما فيها من ارتفاع معدل الوقوع في حوادث، فحينما قارن عباس عوض بين العمال المقبولين من الآخرين والمنبوذين في درجة الاستهداف للحوادث، وجد أن نسبة حوادث العمال المنبوذين مرتفعة، وأيده سمير عبد الفتاح حينما كشفت دراسته عن أن الفرد المنبوذ اجتماعيا أكثر تورطا في حوادث العمل الصناعي بالمقارنة بالفرد المقبول اجتماعيا، وتشير الدراستان إلى ضرورة إعادة تنظيم جماعات العمل على أساس اختيار أعضائها بعضهم بعضا لا على أساس إلزام بعضهم بالعمل مع البعض، فذلك الاختيار يقلل من احتمالات الوقوع في حوادث العمل ويزيد من طاقاتها الإنتاجية.
- **التخاطب أو الاتصال:**

ويلعب دورا مهما في العمل إذ من خلاله يتعرف العامل على المطلوب منه، وكيفية تنفيذه، وخصوصا في الصناعات المعاصرة، التي يتولى فيها كل عامل إنجاز جزء-أو جانب من الجزء- واحد فقط من المنتج الكلي، وبالتالي تعتمد جودة المنتج على أدائه للعمل المكلف به وإتقانهن وبنفس الدرجة على أداء الآخرين للأعمال
الموكلة لهم وإتقانها، فتتبادل المعلومات بين أعضاء فريق العمل أمر حيوي، وأي خلل في هذه العملية يرفع من معدل الحوادث ويزيد إصابات العمل.

5. النظريات المفسرة لحوادث العمل:

أ- نظرية علم النفس التجريبي The experimental theory: يرى أصحاب هذه النظرية أن للحوادث أسباب مادية يمكن ملاحظتها وقياسها، فالاختلالات السمعية أو البصرية للعامل يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في الحوادث كما أن الضوء المبهر أو الطرق الوعرة أو الضباب أو الظلام الدامس أو صغر سن العامل وخبرته وما إلى ذلك من متغيرات تجريبية يمكن أن تؤدي إلى وقع الحوادث، وهي متغيرات تسهل ملاحظتها وقياسها و ضبطها والتحكم فيها.

(حمدي ياسين).

ب- نظرية التحليل النفسي:

تركز هذه النظرية على الدوافع اللاشعورية العميقة التي تدفع صاحبها لإتيان الفعل الذي تنجم عنه الإصابة كحل لهذا الصراع، فالإصابة في مثل هذه الحالات قد تكون تعبيرا لا شعوريا عن رغبات مكبوتة، وقد تكون حلا لصراع لا شعوري.

وترى مدرسة التحليل النفسي أن العدوان غريزة فطرية في النفس البشرية، والإصابة قد تكون إشباعا لدوافع العدوان يوجه نحو شيء أو شخص بطريق مباشر، وقد يتخذ الشخص أو الشيء رمزا لأشياء أخرى، وقد يرتد العقاب نحو الذات إذا كانت هناك رغبة لا شعورية لإنزال العقاب بالذات.

(عبد الفتاح محمد دويدارن2000).

ج- النظرية الاجتماعية:

تعد هذه النظرية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه الاجتماعية غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة، و التي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيقية والتنظيمية تكون سببا في وقوع لحوادث، وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.

(عباس محمود عوض).

د- النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية أن ظاهرة الحوادث لها أسبابها وعواملها المرتبطة فيما بينهما، بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية.

(محمد نجيب توفيق وعبد الله محمد بازغة، 1996).

وقد أكدت هذه النتائج الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي National safety council بالولايات المتحدة الأمريكي حيث توصل إلى ما يلي:

- 18% من الحوادث ترجع إلى تقنية غير مأمونة.
- 19% من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة.
- 63% من الحوادث ترجع إلى خليط من العوامل التقنية والإنسانية غير الآمنة.

.(Biak.R.P.1963)

- بينما توصلت الدراسة التي قام بها "**H. Heinrich**" إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 88% من الحوادث أما الظروف البيئية فتتسبب في 12% تقريبا.

(H.Heinrich.1995)

هـ- النظرية الطبية The medical Theory:

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعاني من أمراض واختلاف جسمي او عصبي، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات، لكن بأي حال أن تكون هي وحدها (الأمراض) مسؤولة عن التورط في التورط الحوادث، فلقد أوضح "Graf" أن 75.9% من الحالات ليس لها أسباب مرضية، وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية تتمثل أغلبها في الخلل السمعي البصري. **(سليم نعمة ، 1991)**

و- النظرية القدرية The destined Theory:

ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط، أحدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد له حصانة من الإصابات والحوادث، والشقي محروم من هذه الحصانة،و أنه يميل للوقوع في الحوادث والمزالق.

وقد أكدت نتائج البحوث التي أجراها "Green and Woods" عكس ما يشير إليه أنصار هذه النظرية، إذ أن الحوادث تقع لبعض الأفراد كنتيجة منطقية ولأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها.

(حمدي ياسين).

ز- نظرية الاستهداف لحوادث العملThe accident Proneness theory:

سادت الأروقة السيكولوجية لعشرات السنين نظرية الاستهداف للحوادث، حيث ترى أن هناك فئة من الناس تتورط في الحوادث أكثر من غيرها لأسباب عديدة ومتشابكة، ويبدو أنهم فئة من مضطربي الشخصية يتميزون بأعراض خاصة غريبة، ذلك أنهم قوم يتصدون المشكلات ويخلقون المتاعب لأنفسهم-متاعب مالية أو عائلية أو صحية

كأنهم لا يجدون اللذة إلا في الألم أو الراحة إلا في التعب أو سعادة إلا في الشقاء- فترى أحدهم يورط نفسه في نفس المتاعب والصعوبات مرة بعد أخرى كأنه يرغب لا شعوريا في إيذاء نفسه أو كأنهم مصابون بعقدة ذنب ملحة تجعلهم في حاجة موصولة إلى عقاب الذات وعقدة الذنب راسخة لديهم في حب اللاشعور وغيابه.

(محمد شحاتة ربيع،2010).

ح- نظرية الحرية و الأهداف واليقظة The Goals Freedom Alertness theory:

تعتبر هذه النظرية الحادثة سلوكا عمليا رديئا يحدث بي بيئة سيكولوجية غير مشجعة حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما توفر المناخ الصناعي على الفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث.

فالمناخ السيكولوجي الصحي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزاء على ما يبذل من جهد و يسمح له بإثارة بعض الموضوعات والمساهمة في وضع حلولها يؤدي إلى تكوين عادة التيقظ وجودة الإنتاج، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الطيبة تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة

(عبد الله العيسوي،ب س).

ط- نظرية الضغط والتكيف The Ajustement Stress theory:

تؤكد هذه النظرية على أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل أساسي محدد للحوادث والإصابات المهنية، وتبعا لهذه النظرية فإن العامل يقع تحت ظروف الضغط والتوفر يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث أكثر من العامل المتحرر من عوامل الضغوط والتوترات، فقد تظهر لنا أن هذه النظرية تشبه نظرية الاستهداف للحوادث كنها غير ذلك لأن نظرية الاستهداف تشير إلى وجود خلل طبيعي دائم في البيئة التكوينية للإنسان أما نظرية الضغط والتكيف فتشير إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية كارتفاع درجة الحرارة ومرض العامل أو الضغط الناتج عن الإفراط في تعاطي الخمور. **(W.A.Keer, 1976,).**

وقد أشار "**Keer**" 1946 أن نظرية الاستهداف ونظرية الضغط والتكيف تكمل بعضها البعض فهي ليست متعارضة وإنما متكاملة.

* من خلال ما تطرقنا إليه في عرض لهذه النظريات نلاحظ مدى الاختلاف الموجود بينهما ، فكل واحدة من هذه النظريات ركزت اهتمامها على جانب واحد دون الجوانب الأخرى في تحليلها لظاهرة الحوادث، هذا ما جعلنا لا نؤيد نظرية على حساب الأخرى لأن الإنسان وحدة متكاملة معقدة تؤثر بخصائصها وسماتها وتتأثر بالبيئة والمحيط الذي تتواجد به، بالبحث المعمق والمكثف وبالإطلاع على سجلات الحوادث وتحليل المعطيات كلها يمكن وضع برامج للحد منها.

6. الاستهداف لحوادث العمل:

أ- تعريف الاستهداف لحوادث العمل:

- **لغة:** الاستهداف من الفعل استهدف، أي أصبح غرضا للشيء أو جعل عرضة له.

- **اصطلاحا:** تتعدد تعاريف العلماء والباحثين لمصطلح الاستهداف للحوادث، ومن بين هذه التعاريف نذكر:

يعرف حسن محمد الاستهداف للحوادث "على أنه ميل تكويني جبلي داخل الكائن العلوي يدفعه إلى أن يأتي بسلوك غير سليم في مجال النشاط المهني"

(حسن محمد عبد الرحمان، 2009).

ويعرفه "**كلين Klein**" و**هادون Haddon** "بأنه استعداد نفسي للفرد يرجع إلى مجموعة من الخصائص الشخصية المحتملة أو الثابتة تجعله ميالا لاستهداف الحوادث أكثر من غيره.

(فرج عبد القادر طه،1980).

أما **تيفن** فقد قال:يعني الاستهداف أساسا ما إذا كان الفرد يميل إلى الاحتفاظ النسبي بمعدل حوادثه نفسه تقريبا من وقت إلى آخر، إذا ما قورن بزملائه بغض النظر عن التغيرات الطبيعية الفيزيقية العامة للآلة وظروف العمل".

(نفس المرجع).

كما يعرفه **عباس محمود عوض** على "أنه استعداد يقوم على مجموعة من الصفات والمميزات الشخصية، تهيأ الفرد للوقوع في الحوادث، بحيث يكون معدلها عنده أعلى دائما من معدل ما يقع لغيره من الأفراد الذين يعملون في نفس ظروف عمله وإجراءات الأمن والوقاية فيه".

(عباس محمود عوض،1976).

ويعتبر العمال المستهدفون للإصابة فئة من الناس تعاني من صراعات وأزمات نفسية عنيفة دون تكامل شخصيا تهم واتزانها وتميل بهم إلى الانحراف.

(كامل محمد محمد عويضة،1996).

واستنادا لما تقدم يمكن تلخيص النقاط الأساسية التي تشترك فيها معظم التعريفات وهي:

- أن الاستهداف استعداد الفرد قائم على مجموعة من الصفات وخصائص الشخصية.
- أن معدل الحوادث التي تقع للمستهدف أعلى من معدل غيره.
- أن الاستهداف راجع للتكوين النفسي للفرد المستهدف

ب- أنواع الاستهداف للحوادث Accident Proneness:

إن مفهوم الاستهداف للحوادث يستخدم بصورة عامة لوصف الأشخاص الذي يبدون معدلات أعلى من متوسط

الأشخاص العاديين، ويساهم في معدلات الحوادث المرتفعة لهؤلاء الأشخاص عدد الأسباب أو الخصائص الشعورية أو اللاشعورية.

.(Robert,1985)

وبمعنى آخر فهو استعداد يقوم على مجموعة من الصفات والخصال الشخصية تهيئ للوقوع في الحوادث، فتجعل معدلها عنده أعلى دائما من معدل ما يقع لغيره من الأشخاص الذين يعملون في نفس ظروف عمله.

(أحمد راجح،1961).

فهناك ثلاثة أنواع من الاستهداف:

- **النوع الأول:** الاستهداف العصبي، ويتسم به من يعانون أمراض نفسية.

- **النوع الثاني:** الاستهداف غير العصبي ينجم عن أثر العوامل الشخصية للفرد، والتي لا تتسم بطابع عصبي، كنقص الذكاء وقلة الخبرة أو التأزم النفسي وعيوب البصر.

- **النوع الثالث:** يجمع بين العصبي وغير العصبي ويتميز به من يعانون أمراضا نفسية وتتسم شخصياتهم بالنقص في بعض القدرات.

(عباس عوض، 1983).

ج- سمات المستهدفة للحوادث:

لقد حاول علماء النفس والسيكولوجيين المختصين بدراسة سيكولوجية الحوادث أن رسموا صورة لشخصية المستهدفين بالحوادث وتوضيح ملامحها وأبعادها التي لا تختلف كثيرا عن أعراض الاضطراب النفسي. وتظهر الفروق الفردية واضحة في مجال العمل، لما لها من دور مهم في دوافع العاملين و قدراتهم وكفايتهم الإنتاجية، كما أنها تؤثر على معدل التعرض للحوادث الصناعية، فقد يرجع السبب في تورط بعض العمال بالحوادث دون بعضهم الآخر إلى تلك الفروق الفردية، وقد كان تفسير الباحثين لها راجع أنه هناك نمطا من الشخصية يعد مهيأ

أكثر من غيره للوقوع في الحوادث لوجود بعض الخصائص والسمات المزاجية والانفعالية التي تشكل هذا النمط من الشخصية.

فقد ثبت أن أغلب المستهدفين يكثرون من الغياب، ويشكون من أمراض وهمية، أو يتمارضون، وينتقلون من عمل لآخر، ويتعرضون للمعاقبة لمخالفتهم تعليمات العمل ويتميزون بالفجاجة في سلوكهم وهذه كلها أعراض لاضطراب في الشخصية.

(جرجس، 1971).

فقد ذكر عن "**هملرHimlir**" أنه قدم قائمة تألفت من 28 سمة من سمات الشخصية بوصفها إلى وقوع الحوادث، وذلك لأن سوء التكيف يؤدي إلى انشغال الفرد بمشاعره وإلى زيادة شعوره بالإحباط، وهو ما قد يسهم في إغفال وسائل الأمان فيعرض الفرد للحوادث.

(المشعان،1994)

كما حدد كل من "**شورن ومارب Shorn and marbe**" في بحثهما على عمال السكك الحديدة أن 27 صفة نفسية مختلفة تساعد على استهداف الحوادث في العمل وتركيز الانتباه.

- قدرة غير كافية على توزيع وتركيز الانتباه.
- انخفاض الحذر.
- انخفاض في إعطاء الأحكام وتقدير المواقف.

- دوافع سيئة نحو العمل.

يؤكد "براون Brawn" ذلك في قوله إن الاستهداف الحوادث ينظر إليه حتى الآن على أنه عصابات تطور منذ مدة قبل أن يلتحق الفرد بالمجتمع.

(براون،1965).

وقد أشرات دراسة "**سيفرز Sivers**" إلى أهم الخصائص الشخصية التي ترتبط بالمعدل العالي من الحوادث وهي: التوترات، الحساسية الزائدة، التأخر العام، الاكتئاب العصبي، والتعبير عن الميول والصراعات العصبية.

(طه،1979).

وكان "ليوسف مراد" رأيا مشابها بحيث يشير "إلى أنه أدنى سهو يؤدي إلى إحداث الكوارث نظرا لعجز الشخص عن تركيز الانتباه أو ضبط مزاجه الانفعالي". **(طه،1979).**

د- عوامل الاستهداف لحوادث العمل:

يتوقف الاستهداف لحوادث العمل على الفرد نفسه لا على الموقف الخارجي ويمكن تصنيف العوامل المؤدية إلى ذلك إلى عوامل نفسية وأخرى معرفية:

❖ **العوامل النفسية المسؤولة عن الاستهداف لحوادث العمل:**

*** التوتر:**

- **تعريف التوتر:** هو مشاعر تنتاب الفرد اتجاه مواقف تشكل تهديدا له وترجع أسبابه إلى الأفكار المكبوتة في نفسية الإنسان مثل الفشل في الماضي والخوف من المستقبل، أو حيوية كإثارة الجهاز العصبي مما يؤدي إلى ظهور مجموعة من الأعراض الجسمية أو الوراثية، فقد أثبتت دراسات في علم النفس أنه توجد عوامل وراثية واضحة في القلق النفسي لاسيما في مرض الفزع.

- أعراض التوتر:

- **أعراض نفسية:** كالشعور بالعصبية أو الخوف وفقدان الشهية وعدم الإحساس بالراحة.

أعراض فيزيولوجية: رعشة اليدين، خفقان القلب، آلام في الصدر، ضيق التنفس وتصل خطورة هذا التوتر إلى الإصابة بالاكتئاب النفسي، أمراض الأعصاب، أمراض المعدة. **(محمد شحاتة ربيع، 2004).**

*** القلق:**

- تعريف القلق: هو حالة من التوتر الانفعالي تشير إلى وجود مظهر أو داخلي يهدد الذات، ويظهر القلق عندما يواجه الناس صراعا عقليا أو عند احتمال مواجهة مواقف خطيرة.

كما يمكن تعريفه على أنه حالة توتر شامل نتيجة توقع تهديد خطر فعلي أو حادث يصحبه خوف غامض وأعراض نفسية وجسمية، وهو مركب انفعالي من الخوف المستمر بدون مثير ظاهر والتوتر والانقباض.

(محمد جاسم العبيدي،2004).

- أنواع القلق:

- **القلق العادي أو السوي:** المحتمل والمعقول، وهو نوع من الحماس والتفاؤل أو الرغبة في تحقيق النجاح والانتصار، فالقلق الزائد عن الحد أمر مطلوب ومهم في تحقيق النجاح.
- **القلق العنيف:** الشديد أو الخارج عن قدرة الإنسان على الاحتمال والسيطرة عليه، فهذا يعتبر قلق مرضي له آثار سلبية على حياة الإنسان فيما يخص أعماله وصحته العقلية والجسدية، حيث تعرف هذه الأمراض باسم أمراض العصر التي تنشأ من القلق، مثل ضغط الدم المرتفع والفرحة المعدية.

(عبد الرحمان العيسوي،2000)

*** الانفعال:**

– **تعريف الانفعال:** هو حالة وجدانية عنيفة تصاحبها اضطرابات فيزيولوجية مختلفة كما أنه حالة تصادف الفرد بصورة مفاجئة، تتخذ صورة عابرة طارئة لا تدوم وقتا طويلا وكل منشط كالفرح والغضب ومنها ما هو مثبط كالحزن والاكتئاب.

– **جوانب الانفعال:** تتمثل ف ثلاثة جوانب:

- جانب شعوري ذاتي: لا يدركه إلا الشخص ذاته.
- جانب خارجي ظاهر: يشتمل على مختلف التعبيرات والحركات والأوضاع والألفاظ و الإيماءات التي تصدر عن الشخص المنفعل، مثل الابتسامة، الضحك، البكاء، الصراخ.
- جانب فيزيولوجية داخلي: مثل خفقان القلب، تغير ضغط الدم، اضطراب التنفس، اضطراب الهضم، إفراز الغدد الصماء.

(مرجع سبق ذكره).

– **أثر الانفعالات على السلوك:**

- الانفعال الهادئ المعتدل يساعد على تأدية الوظائف العقلية بنظام وتنسيق، ويساعد على ضبط النفس وكبح جماحها، ويكون الشخص أكثر اتزانا في تفكيره وتصرفاته وأقل تحيزا في أحكامه وبالتالي يكون شخصا مقبولا في الجماعة وأكثر نجاحا.
- الانفعال الحاد فهو ثورة داخلية تقتحم المراكز العصبية الموجودة في اللحاء، فيختل توزيع القوى العصبية واتزانها، وتنشط الجهاز العصبي بطريقة تعسفية تخرج بذلك الإنسان عن حدود النشاط المعتدل المنظم السوي. وبالتالي تؤدي تلك الثورة العارمة إلى شل التفكير وتشويه الإدراك وتفقد القدرة على حصر الانتباه وتضعف القدرة على التذكر وتهبط مستوى الذكاء وبالتالي تفقد الفرد القدرة على حل المشكلات وسوء فهم للمواقف.

*** الغضب:**

- **تعريف الغضب:** هو إحساس أو عاطفة شعورية تختلف حدتها من الاستثارة الخفيفة انتهاء إلى الثورة الحادة، وهذه العاطفة لجياشة مثلها مثل الأحاسيس الأخرى، تصاحبها تغيرات فيزيولوجية وبيولوجية أخرى كارتفاع في ضغط الدم، تغير في حالة عضلة القلب، كما تزيد معدلات إفرازات هرمونات الطاقة من الأدرينالين وغيرها من الهرمونات.

(محمد شحاتة ربيع،2004).

- **العوامل والمواقف المثيرة للغضب:**

يحدث نتيجة تضارب عوامل وأسباب مختلفة فمنها:

الضغوط البيئية: تتمثل في الضغوط البيئية الطبيعية كالضوضاء وارتفاع درجة الحرارة والتلوث والضغوط البيئية المشيدة كضيق مساحة المنزل أو ضيق مكان العمل أو الدراسة وازدحام المواصلات وكذا ضغوط البيئة الثقافية الاجتماعية مثل سيطرة القوى المادية وضعف القيم الأخلاقية أو زيادة ضغوط الآخرين وسيطرتهم على فرص

العمل رغم ندرتها وعدم إشباع الحاجات وفوضى التحرر والمحافظة الصارمة وصعوبة ممارسة الحرية وإعاقة التعبير عن الإرادة.

- **المواقف المكروهة:** ومن أمثلة ذلك، الشعور بخيبة الأمل والتعرض للخيانة، الشعور بالتهديد من فقد العمل أو مركز اجتماعي، نكران الجميل، والتعرض للعنف والعدوان، التعرض للوشاية والغيبة، التعرض للنقد الهدام خاصة في وجود الآخرين، التعرض لأزمات صحية خاصة إذا كانت مزمنة مع صعوبة توفير الدواء وقلة احتمالات الشفاء.
- **الفقدان:** مثل فقدان أشخاص مهمين من الأهل والأقارب والأصدقاء، فقدان للممتلكات فقد عمل أو مركز اجتماعي، فقد الأمن البيولوجي والنفسي والاجتماعي والديني والاقتصادي.

(نفس المرجع السابق).

*** التعب:**

– **تعريف التعب:** يعرف على أنه تناقص في النشاط وعدم القدرة على القيام بالعمل بعد ذلك نتيجة لقيام الفرد بنشاط سابق يبذل فيه جهدا كبيرا.

– **أنواع التعب:** يوجد ثلاثة أنواع عامة للتعب هي:

- **التعب الفيزيولوجي:** يقصد به النقص في الطاقة الكامنة في العضلات أي عدم قدرة العضلات على المواصلة، كنقص في كمية السكر.
- **التعب النفسي:** يقصد به الإحساس بالضيق الذي يصاحب الأداء المستمر لأي عمل من الأعمال، وعادة ما يصاحب الشعور بالتعب عدم الاستقرار والقلق والاضطراب في الحالات الانفعالية مما يؤدي إلى اضطرابات في علاقات الفرد الاجتماعية داخل مكان العمل وخارجه.
- **التعب الصناعي:** يعرفه "فيرنون Vernon" على أنه مجموع نتائج النشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالفعل أي النقص في كفاية العمل أو تناقص كمية الإنتاج بعد فترة زمنية معينة.

(كامل محمد محمد عويضة،1996).

- **علاقة التعب بالحوادث:** يمكن إرجاع تأثيرات التعب إلى شعور الشخص بانفكاك في العضلات يؤدي إلى عدم الضبط والدقة في العمل، فتكون الحركة مضطربة غير مترابطة ويكون العمل بطيئا غير متكيف مع الخارج وهذا ما يؤدي إلى وقوع الحوادث.

(ياسين محجر).

*** الملل:**

– **تعريف الملل:** هو تلك الحالة النفسية التي تنشأ من القيام بعمل ينقصه الدافع القوي، أو هو اضطرار الفرد إلى الاستمرار في عمل لا يميل إليه.

- أسباب الملل:

فهي ترجع لشخصية العامل نفسه، فأصحاب الذكاء المرتفع، يميلون الأعمال التكرارية، وبعض العوامل الموروثة كسرعة التهيج والاستقرار والثبات الانفعالي وكدرجة الحساسية والحيوية لدى العامل.

(كامل محمد محمد عويضة 1996).

*** الاكتئاب:**

- **تعريف الاكتئاب:** هو حالة من الانقباض غير المتعلق بمسببات ظاهرة ووجدان حزين غير سار دائما ورفض

لا مرر له، ويصفه علماء النفس بأنه حالة من الألم النفسي يصل إلى أن يكون ضربا من العذاب المصحوب بالإحساس بالذنب، وانخفاض حاد في تقدير الذات، ونقصان في النشاط العقلي والحركي والعضوي، وحزن شديد بلا أسباب واضحة وقد الشخص في البحث عن العلل والأسباب وراء المجهول في الماضي، ويخشى المستقبل ويهرب من مواجهته أو التفكير فيه.

(علا عبد الباقي إبراهيم،2009).

- أعراض الاكتئاب:

أعراض الاكتئاب من الناحية العضوية والجسمية:

- صداع، تعرق، دوار، ألام عضلات.
- ضعف عام وإرهاق من أي مجهود.
- ضعف الطاقة وقلة النشاط والحركة.
- اضطرابات الشهية واضطراب النوم.

*** العدوانية:**

– **تعريف العدوانية:**هو أي سلوك يعبر عنه بأي رد فعل يهدف إلى إيقاع الأذى او الألم بالذات أو بالآخرين، أو إلى تخريب ممتلكات الآخرين، فالعدوان سلوك وليس انفعالا او حاجة أو دافعا.

– **مظاهر العدوانية:** يتمثل في ثلاثة مظاهر:

- **العدوان اللفظي:** كالغضب والشتم والسخرية والتهديد يوجه نحو الذات أو الآخرين
- **العدوان الرمزي:** وهو التعبير بطرق غير لفظية عن احتقار الآخرين كالامتناع عن النظر للشخص الذي يكن له العداء والنظر له بطريقة ازدراء واحتقار.
- **العدوان الجسدي:** يتضمن هذا العدوان كل الأفعال أو السلوكيات أو قوة يوجهها فرد ما ضد الآخر بقصد إحداث جروح أو أذى أو بقصد السيطرة والتسلط.

وقد يرتد إلى ذات المعتدى فيؤذي نفسه ماديا أو معنويا، وفي الغالب ما يكون هذا العدوان ناتج عن الشعور بالإحباط والفشل.

*** الثقة بالنفس:**

– **تعريف الثقة بالنفس:** هي أحكام الأمر وإتقانه وتقويته وهي كلمة تدل على التحمل والأحكام والضبط والقوة.

– **مظاهر ضعف الثقة بالنفس:** من أهم المظاهر التي تظهر على الذين يشعرون بضعف الثقة بالنفس هي :

- **التردد:** فالشخص الذي يعاني ضعف الثقة بالنفس يتردد كثيرا عند توجيه سؤال ما إليه، بسبب عدم الثقة بالقدرة على الإجابة الصحيحة.
- **عدم الجرأة:** حيث يشعر الإنسان بعدم القدرة على مجابهة الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها.
- **الخجل والانكماش:** وهو ناجم عن الخوف من الوقوع في الخطأ، لذلك نجد البعض يتجنب المشاركة في أي نقاش.
- **انعقاد اللسان:** وهذا ناجم عن دعم الثقة بالقدرة على الإجابة الصحيحة.

- **التهاون:** حيث يحاول الإنسان تجنب الصعاب والأخطار التي تصادفه في حياته.
- **توقع الشر:** حيث يتوقع الإنسان الشر وتصاعد الشعور بالخوف في أبسط المواقف التي تجابهه.
- **عدم القدرة على التفكير المستقل:** حيث يشعر الإنسان دوما بحاجته إلى الاعتماد على الآخرين وهذا ما يولد لديه الشعور بالنقص، إن لكل من الأسرة والأقارب وكذلك الزملاء دورا مؤثر على الثقة بالنفس من خلال العديد من المواقف كالانتقاد والاستهزاء أو المقارنة مع الآخرين.

*** العوامل المتعلقة بالسلوكيات اللاوقائية:**

أ- السلوكيات الغير أمنة:

لقد تم إحصاء هذه السلوكيات في إطار عمال معهد علم النفس العمل من طرف (برانز وويك1968) وحددت هذه السلوكيات الغير أمنة على النحو التالي .

- نقص الاهتمام بأمن المعدات
- الاستغلال الناقص للإمكانيات وتسهيلات استعمال المعدات
- السرعة في العمل
- نقص الانتباه
- عدم احترام الإشارات (ممنوع الوقوف هنا، عدم تجاوزا هذا السياج)
- الاحترام الغير كاف للقواعد
- عدم ارتداء الوسائل الشخصية
- التوقف في وسط العمل
- الحديث والمزاج أثناء العمل أو الركض وأداء حركات تلفت انتباه غيره من العاملين وتشتت انتباههم عما يقومون به من أعمال. **(زيدان حسان،1994)**

– ممارسة الشخص لعمل لا يرغب به أو لا يتناسب مع قدراته أو حالته الصحية. **(شقبوعة،2001)**

ب– ظروف العمل غير أمنة:

– عدم التأكد من صلاحية كل عدة وآلة قبل استعمالها وعدم توفير الحواجز الوقائية.

– عدم وضع إشارات تحذيرية في المناطق الخطرة كالأدراج ومناطق حفظ الزيوت.

– عدم توفير معدات الوقاية الشخصية أو عدم ملائمتها.

– عدم مراعاة النظافة والترتيب في مكان العمل.

– تواجد العاملين في أماكن خطرة وغير مسموح التواجد فيها كالوقوف أسفل أجسام معلقة.

– التخزين الخطر مثل الازدحام والتكديس والتحميل.

(جابر، 2001).

– عدم ملائمة الظروف الفيزيقية لمكان العمل من حيث التهوية والضوضاء والرطوبة والحرارة والنظافة.

(ابو نبعة،1998).

خلاصة الفصل

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل تبين لنا أن الاستهداف في حوادث العمل تتداخل فيه مجموعة من العوامل منها النفسية والمعرفية والفيزيقية والتقنية وحتى السلوكية اللاوقائية.

فرغم التقدم التكنولوجي في مجال الصناعة وما وفرته لراحة الإنسان في كل نشاطاته الحياتية إلا أن المخاطر تبقى هي الهاجس الذي يهدد سلامة الإنسان والذي غالبا ما يكون المنتسب في وقوع حوادث العمل.

الفصل الثالث

الإجراءات الميدانية للدراسة

- تمهيد
- مفهوم المؤسسة
- مديرية الموارد البشرية
- المنهج المتبع
- العينة و الخصائص
- دائرة الأمن الصناعي
- أداة جمع البيانات

تمهيد

من أجل التحقق من مدى صحة الفرضيات المقترحة لهاته الدراسة و إيجاد الجواب المناسب للسؤال الرئيسي و للإشكالية المطروحة للبحث، لم يكن الجزء النظري كافيا فتدعيما له وإسقاط الفرضيات على الواقع كان لابد من دراسة تطبيقية ومباشرة مع الأشخاص المعنيين وذلك لتقصي ظاهرة موضوع الدراسة بطريقة علمية.

وسوف نقوم بترجمة البيانات والمعطيات اللاتي تم جمعها إلى حقائق ملموسة للوصول إلى الأهداف المرجوة من هذه الدراسة العلمية ويتم ذلك بإتباع منهجية البحث العلمي الذي سيتم التعريف عنه في هذا الفصل مع وصف مجالات الدراسة مع تحديد عينة البحث والطريقة التي اختيرت بها مع ذكر الأدوات المستعملة لجمع البيانات و الخطوات التي تم إتباعها لمعالجة البيانات للوصول إلى النتائج التي يتم ذكرها في هذا الفصل.

المجال المكاني:

وهو المجال أو الإطار الذي تم اختياره للدراسة التطبيقية و ذلك بتوفر الشروط المطلوبة وقد وقع اختيارنا على مؤسسة سونا طراك الواقعة بالأغواط تحديدا بحاسي الرمل، مكان إقامة الباحثة لتفادي الرحلات الطويلة أو صعوبة التنقل. و هي شركة عمومية متنوعة الأنشطة شاملة مختلف الجوانب من استكشاف واستخراج وتكرير ونقل...

1. مفهوم المؤسسة:

تأسست شركة سونا طراك العمومية النفطية في 31 ديسمبر سنة 1963 تحت المرسوم رقم 63 – 491 حيث كانت تهدف لنقل وتسويق المحروقات فقط، وهي اختصارا ل: ***Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation et la Commercialisation des Hydrocarbures s.p.s*** و هي شركة تهدف إلى استغلال الموارد النفطية وحتى في البترو كيمياويات وتحلية المياه في الجزائر التي كانت محتكرة من قبل الأجانب وخاصة فرنسا ، و تعتبر قلب الاقتصاد الجزائري و عملاق النفط الجزائري وتأسست تجسيدا لأمر من السلطات الجزائرية للسيطرة على الثروات البترولية للبلد ونظرا للأحداث الدولية التي عاشتها سوق البترول خلال العشرينات الماضية حيث استغلت سونا طراك الوضع ووضعت

يدها مما جعل الاقتصاد الوطني يتنفس من جديد. ثم جاء مرسوم 296 – 66 في 22 سبتمبر 1966 هادفا لتوسيع مهامها. وعند تطويرها، تفرعت منها 17 مؤسسة منها: NAFTAL، ASMIDAL، ENTP ... مع رفع عدد الموظفين بشكل ملحوظ. حيث أصبحت رغم الصعوبات احتلال مرتبة جد مرموقة في الساحة العالمية وذلك باحتلال المرتبة رقم 12 ضمن قائمة أكبر الشركات البترولية العالمية وذلك راجع لنشاطاتها المختلفة المتعلقة بالمحروقات وتعدد فروعها.

حيث في سنة 1964، شرعت المؤسسة في إنشاء أول أنبوب ناقل للبترول **OZ1** الذي كان طوله أزيد من 805 كم رابطا حوض الحمراء بأرزيو معلنة التحدي الكبير في مجال صناعة الغاز وذلك بأول مركب لتمييع الغاز الطبيعي ***LA CAMEL*** للميثان المسال أين كان يصل إنتاجه إلى 2.4 مليار متر مكعب.

مهام المؤسسة:

- البحث عن المحروقات.
- إنتاج المحروقات.
- معالجة المحروقات.
- تحويل وتسويق المحروقات.
- التنقيب الصناعي و التجاري للأحواض.
- بناء كل وسائل نقل المحروقات.
- توزيع وبيع المحروقات.
- إقامة صناعة بترو كيميائية.
- المشاركة في كل العمليات الصناعية التجارية المالية وحتى عقارية مرتبطة بمهامها، بشكل مباشر أو غير مباشر.
- تمييع الغاز الطبيعي ومعالجته وتقويم المحروقات الغازية.

- تطوير شبكات نقل المحروقات وتخزينها وشحنها وتسييرها.
- تموين البلاد بالمحروقات على الأمد المتوسط و الأمد البعيد.
- دراسة مصادر الطاقة وترقيتها وتقويمها.

أهداف المؤسسة:

- تنقيب واستغلال المحروقات.
- تطوير شبكات نقل المحروقات.
- تنمية مختلف النشاطات في الجزائر وخارجها و مع الشركات الأجنبية.
- دراسة كل نشاط يترتب عنه فائدة على مجمع سونا طراك.

هيكلة المؤسسة:

ينقسم مخططها التنظيمي والعملي إلى ثلاثة بنيان أساسيين:

- المديرية العامة.
- الهيئة العملية.
- الهيئات الوظيفية.

أ. المديرية العامة:

-رئيس المدير العام حاضر في جميع مهامه و وظائفه في الهيئة التنفيذية.

- سكرتير عام مكلف بالدعم الضروري في ترابط الإدارة.

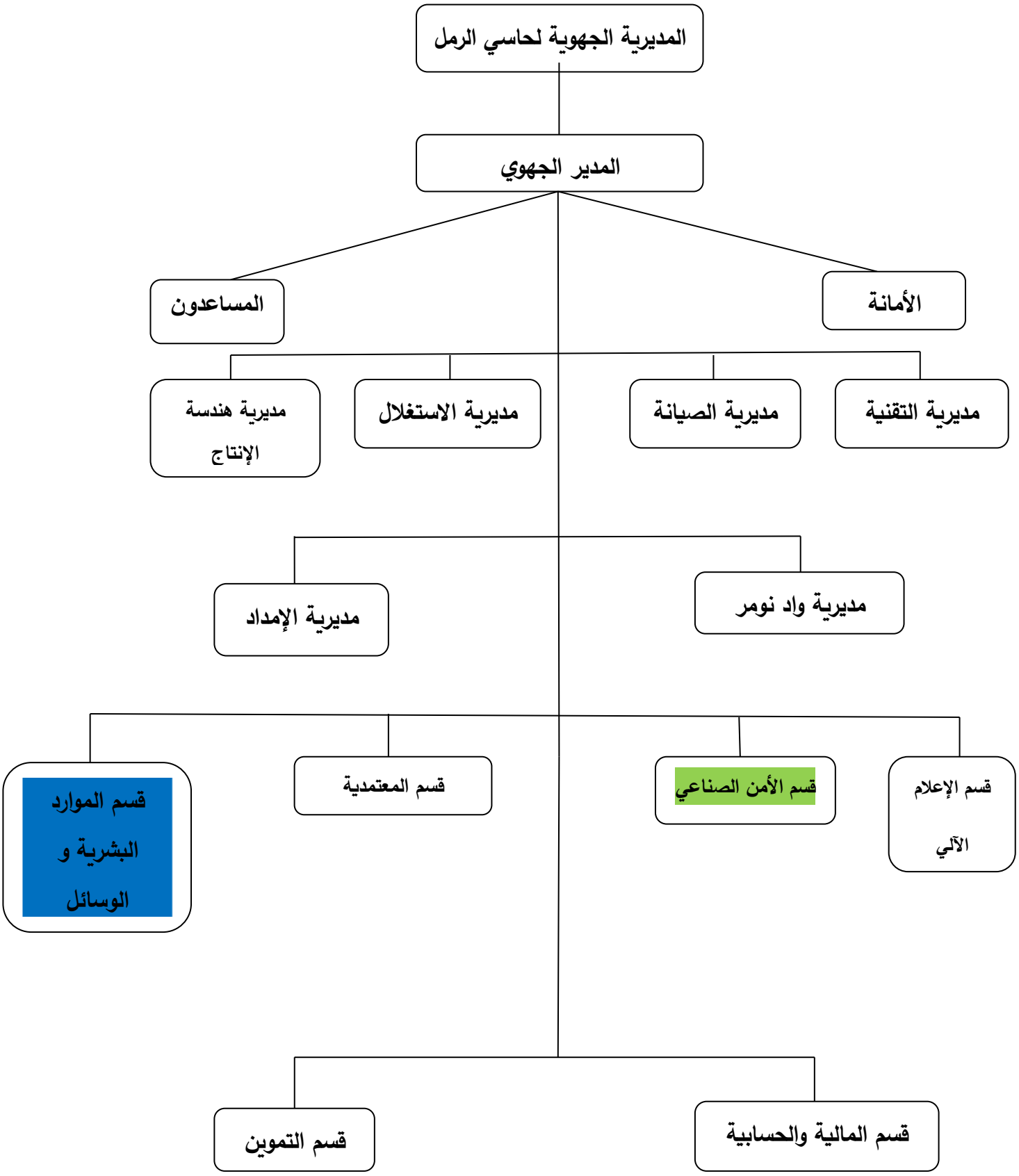
ب. الهيئة العملية:

مرتبطة ومنظمة في إطار النشاطات، لكل نشاطه وأعماله.

- **نشاط AMONT** : موضوع تحت سلطة نائب الرئيس المكلف بتحضير وتطبيق جميع السياسات والاستراتجيات للتطور و الاستثمار و الاستغلال AMONT وهو

مخصص للهيئات العملية التي تهدف إلى الاستكشاف، المراقبة، البحث، الإنتاج، النقب والثقب والعديد من العمليات الأخرى.

- **نشاط TRC:** موضوع تحت سلطة نائب الرئيس المكلف بجميع السياسات المرتبطة والخاصة بنقل المحروقات مثل الاستغلال، الإمدادات و الدراسات.
- **نشاط AVAL :** موضوع تحت سلطة نائب الرئيس المكلف بتطبيق جميع السياسات والاستراتجيات لاستغلال AVAL البترولي والغازي. يتكون هذا النشاط من الميادين العملية التالية: تنقية وتصفية البترول، دراسات التكنولوجية الحديثة، تمييع الغاز الطبيعي...
- **نشاط التسوية COM :** : موضوع تحت سلطة نائب الرئيس المكلف بتطبيق جميع السياسات والاستراتجيات الخاصة بالتسويق الداخلي والخارجي للمحروقات. يتكون هذا النشاط من الميادين العملية التالية: تسويق البترول الخام، النقل البحري للمحروقات...



شكل 1 الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية لحاسي الرمل

يعتبر قسم الإنتاج من أهم الأقسام المشكلة لمجمع سونا طراك حيث ينقسم إلى 10 مناطق موزعة في مختلف التراب الوطني لكن تتمركز خاصة في الجنوب من البلد حيث تسعى إلى نفس الأهداف ألا وهي تطوير و استغلال الحقوق المشرفة عليها لرفع نسبة الإنتاج، تطوير الحقول وكذلك أدوات الإنتاج، المتابعة الدقيقة لجميع برامج الإنتاج والاستغلال ... وغيرها من المهام.

حيث يتكون قسم الإنتاج من دائرتين: الأمن الصناعي والإعلام الآلي.

و ستة مديريات:

أ. مديرية الموارد البشرية: تتكون من دائرة الموارد البشرية، دائرة التكوين، دائرة التنظيم، دائرة الارتباط ودائرة التسيير ودائرة دراسات القانون.

ب. مديرية المالية والمحاسبية: تتكون من المحاسبة، الدائرة القانونية، دائرة التمويل والخزينة، دائرة الميزانية و دائرة التدقيق.

ج. مديرية العمليات: تتكون من دائرة الاستغلال، دائرة الدراسات والتخطيط، دائرة الصيانة ودائرة الشراكة.

د. مديرية التموين والنقل: تتكون من دائرة مناصب المساعدين، دائرة المشتريات، دائرة تسيير المخزونات، دائرة الإمداد، دائرة الأمر بالصرف الخارجية و دائرة تجهيزات القنوات.

ر. مديرية الوسائل العامة: تتركب من دائرة المصالح المشتركة، خلية التفتيش، دائرة الوثائق والأرشيف.

ش. المديريات الجهوية: ألا وهم: حوض بركاوي، حاسي رمل، حاسي مسعود، عين أمناس، السطح، تين فوي تبنكورت، قاسي الطويل، وهنت، ورد النوس.

2. مديرية الموارد البشرية:

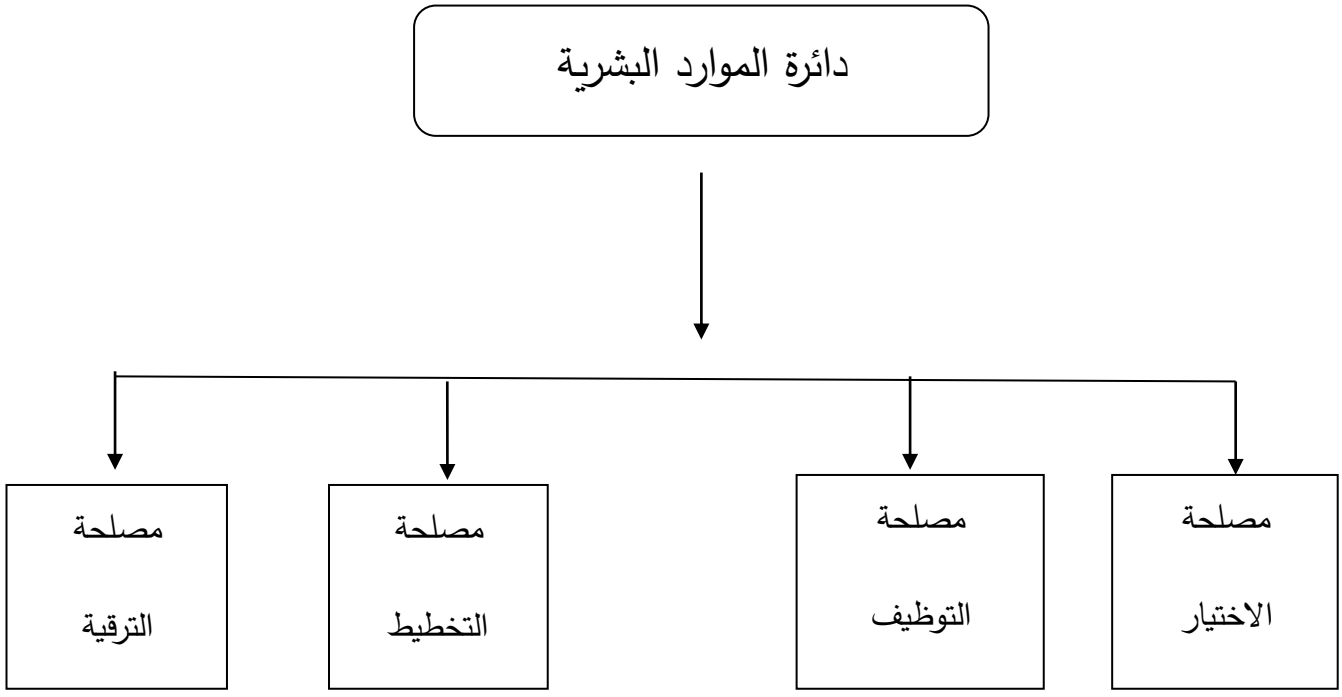
لقد تم صب اهتمامنا على مديرية الموارد البشرية التي تتكون من ستة دوائر قد تم ذكرهم قبل قليل. وتتكون من 4 نشاطات:

أ- **مصلحة التخطيط:** تحرص على وضع المميزات للحصول على مركز عمل و دراسة الاقتراحات التي تخص الترقية.

ب- **مصلحة الاختيار:** طرح الملف الابتدائي، إجراء المقابلات الفردية، اقتراح المرشحين، تهتم بمختلف المراسلات مع المصالح الخاصة.

ت- **مصلحة التوظيف:** تهتم بصياغة الملفات، الفحص الطبي الخاص بالمرشح، إرسال جل الملفات إلى لجنة النقابة والمستخدمين.

ج- **مصلحة الترقية:** تهتم بالحياة المهنية للعامل من أول يوم بدء فيه ممارسة مختلف وظائفه ومدى تكيفه مع جو العمل، خلق توازن بين احتياجات الموظف واهتماماته و طموحاته من اجل التطور المهني للعمال.



الشكل 2 الهيكل التنظيمي لدائرة الموارد البشرية

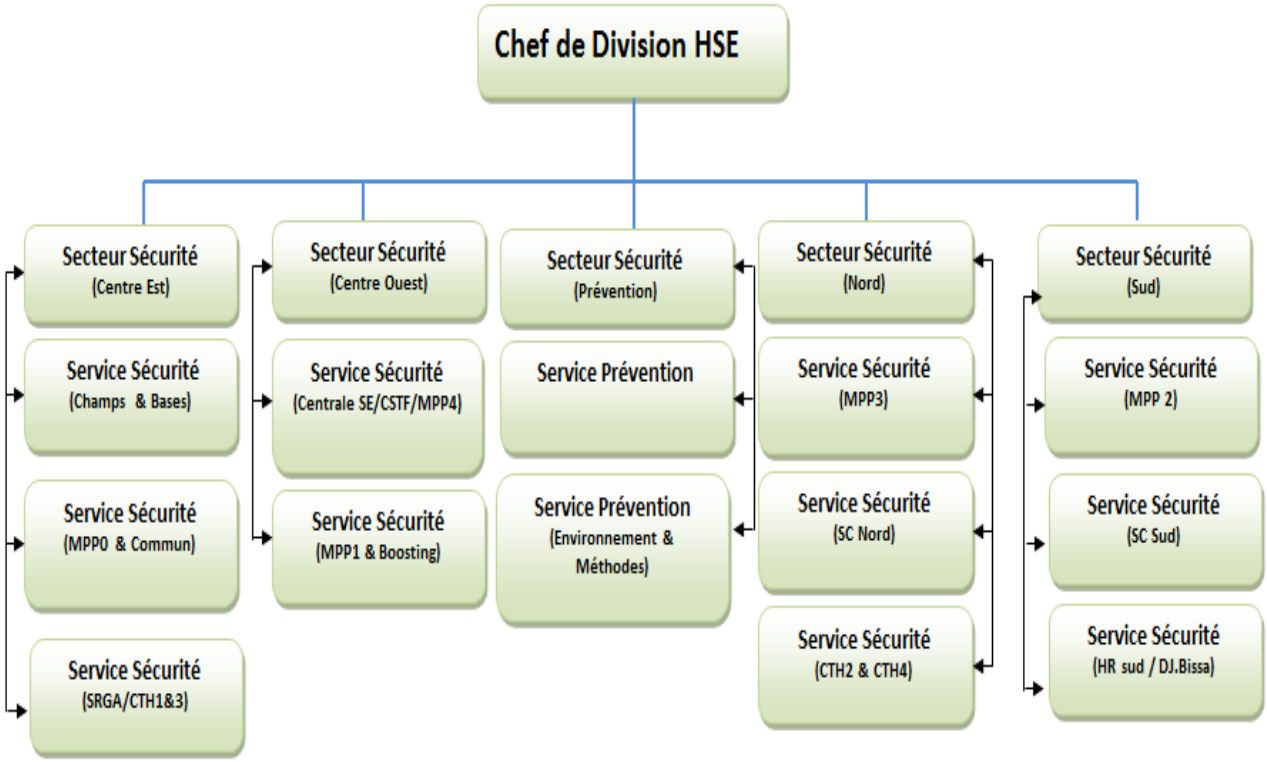
3. دائرة الوقاية والأمن الصناعي :

يعد هذا القسم بالمسؤول الأول عن دراسة الطرق الهندسية والتقنية لفرض مقاييس السلامة وتصحيح بيئة العمل غير الآمن وتجنب جميع الأخطار التي من الممكن وقوعها في مكان العمل. بالإضافة إلى تقليل تكاليف الإصابات الناجمة عن تلك الحوادث أو ما يسمى بإصابات العمل التي تربطها علاقة طردية مع حوادث العمل. يمكن تعريف هذه الدائرة بأنها عبارة عن مجموعة من الاحتياطات والإجراءات الاحترازية التي يجب اتخاذها لتوفير كل من سلامة و أمن العمال.

تشتمل أهداف الأمن الصناعي في :

- تطبيق المتطلبات التنظيمية والمعيارية من حيث الصحة والسلامة والبيئة ضمن المنشات.
- مراقبة و إقامة أداء الصحة والسلامة والبيئة وتنفيذ خطة التحسين المطابقة.
- تدريب وتثقيف الموظفين في مسائل الصحة والسلامة والبيئة.
- تطوير وتحديث وتنفيذ خطط الطوارئ PII & PAM من خلال تمارين المحاكاة.
- ضمان توافر وموثوقية وسائل التدخل.
- مراقبة وإدارة المخاطر المرتبطة بالعمل في الوحدات والمجالات.
- المساهمة في رفع مستويات الكفاءة الإنتاجية.
- استخدام تقنيات حديثة لرفع كفاءة الأيدي المنتجة وتحقيق الأمن لها.
- التخطيط للتمارين بالذخيرة الحية والإسعافات الأولية.
- تدريب الموظفين على السلامة من الحرائق.
- ضمان صحة الأفراد وسلامتهم والحفاظ على البيئة وحماية ممتلكات الشركة.
- يضمن متابعة التدريب التعريفي للمجندين الجدد.

يوضح الشكل الأتي الهيكل التنظيمي لقسم الصحة والسلامة والبيئة أو بما يسمى الأمن الصناعي في مؤسسة سونا طراك – حاسي رمل :



الشكل 3 هيكلة قسم الوقاية والأمن الصناعي.

الدراسة الاستطلاعية:

الهدف من هذا النوع من الدراسات هو معرفة مختلف الإجراءات الصحية والآمنة الوظيفية المطبقة لسلامة عمال وخصوصا لدى عمال الأمن لصناعي في مؤسسة سونا طراك الخاصة بحاسي رمل.

تاريخ الإجراء : من 25 ماي 2023 إلى 31 ماي 2023.

مكان الإجراء: دائرة الأمن الصناعي (مصلحة السلامة المهنية HSE)

نتائج الدراسة الاستطلاعية

وتوصلت الباحثة من خلال الدراسة الاستطلاعية إلى إجراءات الصحة والسالمة المهنية المطبقة لعمال الأمن الصناعي ونذكر منهم :

-**تقييم الأخطار(risques des Evaluation)**: تقييم المخاطر المهنية هو خطوة لازمة، مطلوبة ومحتومة في أي نهج حمائي، ليس فقط لتحديد المخاطر،ولكن على أساسه أيضا تضع الشركة معايير الخاصة لتصنيف

الأولويات.

- **مخطط أو نظام النجدة:** تطبق هذه الخطة في حالة وقوع حادث داخل وحدة من وحدات المؤسسة أو مرفق من مرافق المؤسسة.
- **تصاريح العمل (travail de Permis):** نظام تصاريح العمل هو من أفضل الوسائل للإشراف والتحكم بالمخاطر، وهي جليلة وتطبق عند دخول للعمل. وهو نظام فعال للتسطير والتخطيط والمراقبة والرصد وصيانة وتنسيق العمل.
- **وثيقة الحادث العمل:**عند وقوع الحادث توجد وثيقة تكتب فيها المصلحة التي يعمل بها الضحية تقرير حول الحادث مع ذكر أسباب الحادث والإجراءات للوقاية ثم يمر التقرير لمصلحة السالمة المهنية لتكملة التحقيق مع تحليل للوصول لنتائج هذا الحادث ثم يؤخذ هذا التقرير لمسؤول المصلحة أين يعمل الضحية لتقديم رأيه ثم يؤخذ التقرير للمدير لوضع قرار نهائي حول الحادث،ثم يعاد تقوم مصلحة السلامة المهنية بمراجعته ومراقبته.

ولقد تمت ملاحظة ما يلي :

- وجود ملصقات تأمر بضرورة ارتداء الحذاء والقفازات.
- وجود قفل للإنذار.
- وجود ملصقات تحذر من وقوع الأشياء على رأس العمال عند نقل الأغراض من مكان إلى آخر
- وجود مخارج للنجدة
- وجود تحذير العمال بعدم دخول بيت الكهرباء لأنها مركز تجريب الآلات.

4. منهج الدراسة:

لقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لإجراء هذه الدراسة لأنه يعتبر من أكثر المناهج مساعدة واستخداما لدراسة مختلف الظواهر الاجتماعية والإنسانية لأنه يعتمد على التحليل

والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف معينة وأغراض محددة لظاهرة اجتماعية ما وذلك ما جعلنا نلجأ لهذا المنهج الذي يعتبر مناسب لهذه الظاهرة المراد دراستها لأنه يقوم بتحديد وتشخيص زوايا وأبعاد مشكلة البحث المتمثلة في طبيعة الاستهداف لحوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل.

المجال الزمني:

قامت الباحثة بتوزيع الاستبيان في فترة تربصها المذكورة سابقا والتي كانت من 25 ماي 2023 إلى 31 ماي والتي كانت جد محدودة بالنسبة لهذا نوع من الدراسات.

5. مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجمع سونا طراك من420 عامل أمن صناعي، 15 إناث و 405 عمال ذكور. وزعت على مختلف العمال من كلا الجنسين ومن مختلف الفئات العمرية، 5 استبيانات تم توزيعها على العاملات و 65 تم توزيعهم على العاملون المتواجدون لحظة البحث. مما يعطينا عينة من 70 عامل.

العينة القصدية:

وزعت الطالبة 70 استمارة إلكترونيا يعني تم استخلاص 70 منهم نظرا لقربهم من مكان تطبيق الباحثة وتوفرهم في فترة التربص حيث استعانت عن طريق تكنولوجية الهاتف مستخدمة موقع من المواقع الالكترونية التي تساعد على إعداد الاستبيانات وتعد هذه الطريقة بالأسلوب المثالي في الوقت الحالي وذلك لسهولة التواصل بشكل مباشر وشخصي مع المعنيين عن طريق الكثير من التطبيقات التي تلقى رواجا في هذا العصر. وتحصلت الطالبة على جميع الاستمارات وهذا ما أكد على أن الاستمارة الالكترونية ناجحة بنسبة كبيرة على الاستمارة الورقية التي بأغلب الأحوال لا يتم الاستجابة إليها بشكل كامل حيث أصبحت التكنولوجيا تغطي العجز الورقي أو الإنساني المتواجد بالوسط مؤخرا.

6. أدوات الدراسة :

1. **الاستبيان** : يعتبر الاستبيان من أبرز الأدوات في الأبحاث العلمية لسهولتها وخاصة في الجانب التربوي والاجتماعي وذلك للحصول على مفردات الدراسة ولدراسة سلوكيات وتوجهات عينة خاصة في موضوع خاص ومحدد سواء كان البحث مسحي أو جزئي ويمكن تعريفه كمجموعة من الأسئلة تعبر عن رغبة الباحث العلمي وهدفه اتجاه العينة المرادة فيتم عرض قائمة الأسئلة على المفحوصين (العينة) ليتم بعد ذلك تبويبها وتصنيفها وتحليلها بدقة مستخدما وسائل الإحصائية للوصول إلى نتائج نهائية.

بفضل الاستبيان يمكن فهم آراء و معتقدات و توجهات العينة المراد تحليلها لأنها المؤشرات التي تساهم في التعرف على أبعاد المشكلة العلمية من خلال هذه العملية الاستقصائية. اختارت الباحثة الاستبيان المحدد أو المغلق سمي كذلك لكونه مبني على أسئلة مغلقة يعني ذات نمط محدد أين يكون الجواب مقتصر على موافق أو غير موافق أو حتى نعم أم لا أم احيانا. وتم استخدامه للحصول على درجات محددة لتسهيل مأمورية التحليل فيما بعد.

حيث كانت الأسئلة المطروحة مناسبة، واضحة ومفهومة محدودة ضمن النطاق المرسوم بعيدة كل البعد عن الحياة الشخصية للعمال وعن أي نوع من العنف أو السلوكيات السلبية وخالية من التحيز ولقد ترتيبها على حسب ثلاث أبعاد:

البعد الأول : العوامل النفسية و المعرفية: حيث يتكون هذا البعد من ستة أسئلة ذات صلة تامة مع شخصية العامل وجانبه النفسي وشعوره في بعض المواقف.

البعد الثاني :العوامل السلوكية اللاوقائية : يتكون هذا الأخير من خمسة أسئلة قائمة على الاحتياطات، القواعد، تعليمات السلامة المهنية والوقاية الشخصية.

البعد الثالث: العوامل الفيزيقية والتقنية : يتواجد ضمنه خمس أسئلة متعلقة باضطرابات الجو وكيفية تعايش العامل مع التغيرات المناخية ومتعلقة كذلك بالعتاد المهني والأجهزة والمعدات الآلية.

صورة 4 لقطة شاشة توضح مظهر الاستبيان الالكتروني

2. صدق الاستبيان :

أ) صدق المحكمين:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرض الاستبيان بصورته المبدئية على مجموعة من المحكمين، والذين تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبيان، والحكم على درجة ملائمة الفقرات ومناسبتها من حيث الانتماء للمجال التي وضعت فيه، وقد تم الأخذ هذه الملاحظات والاقتراحات بتوجيهات من المشرف.

ب) صدق الثبات:

يشير الثبات إلى الاتساق والحصول على نفس النتائج عندما يطبق الاستبيان في المرة الثانية. أي أن يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيق الاستبيان على نفس العينة في نفس الظروف، حيث يتم اختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات.

7. إجراءات التطبيق :

* من الميسرات والمسهلات التي تمت مواجهتها:

-الاستقبال الحار من طرف العمال و المسؤولين.

-التنظيم الاداري.

-الاحترام المتبادل بين المسؤول والمتربص.

-تحمل مسؤولية المتربص طوال فترة الدراسة.

-التجاوب مع الاستبيان بصدر رحب.

* من المصاعب والعراقيل التي تمت مواجهتها في فترة الدراسة:

-عدم توفر جميع العمال بالرغم من كثرتهم.

-فترة الدراسة كانت جد محدودة وقصيرة.

-صعوبة التنقل في حال عدم توفر الترخيص.

-توقيت جد مشحون.

-الحرارة المرتفعة.

-الشعور بالضغط بسبب الوقت المحدود.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها

- عرض النتائج (جداول)
- مناقشة النتائج وتفسيرها
- خاتمة جزئية
- خاتمة

1. عرض الجداول

تمثل الجداول التالية عدد التكرار و النسبة المئوية للتكرار في كل بعد والمتوسط الحسابي.

عرض النتائج المتعلقة بالبعد الأول : والذي يعالج الفرضية الأولى والتي تقول :

الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل يعزى لمتغير العوامل النفسية والمعرفية.

الأسئلة	التكرار			النسبة %		
	نعم	لا	أحيانا	نعم	لا	أحيانا
1	26	19	25	37.1	27.1	35.7
2	33	18	19	47.1	25.7	27.1
3	11	26	27	24.3	37.1	38.6
4	28	13	29	40	18.6	41.4
5	8	49	13	11.4	70	18.6
6	29	17	24	41.4	24.3	34.3
المتوسط	**22.5**	**23.6**	**22.8**	**33.55**	**33.8**	**32.61**

جدول 1 نتائج البعد الأول

توضح معطيات الجدول المبين أعلاه مدى تأثر العمال نفسيا بحوادث العمل، نلاحظ أن أكبر عدد من العمال كانت إجابتهم "لا" بنسبة 33.8**%** بمعدل 49 من 70، أي أنهم لا يتأثرون سلبا من نتائج حوادث العمل.

أما من أكدوا كانوا بنسبة **66.16%** بمعدل 21 من 70 ، أي أن حوادث العمل تعمل على تغيير العوامل النفسية و المعرفية إلى الأسوأ. و منه نستنتج أن لحوادث العمل القدرة الكافية لتغيير نفسية العامل و مرد وديته من الأحسن إلى الأسوأ والعكس.

عرض النتائج المتعلقة بالبعد الثاني : والذي يعالج الفرضية الثانية والتي تقول :

الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل يعزى لمتغير العوامل **السلوكية اللاوقائية**.

الأسئلة	التكرار			النسبة %		
	نعم	لا	أحيانا	نعم	لا	أحيانا
1	25	16	29	35.7	22.9	41.4
2	59	4	7	84.3	5.7	10
3	12	54	4	17.1	77.1	5.7
4	50	12	8	71.4	17.1	11.4
5	60	4	6	85.7	5.7	8.7
المتوسط	**41.2**	**18**	**10.8**	**58.84**	**25.7**	**15.44**

جدول 2 نتائج البعد الثاني

توضح معطيات الجدول المبين أعلاه مدى تحكم حوادث العمل بالسلوكيات اللاوقائية، نلاحظ أن عدد من العمال كانت إجابتهم "نعم" بنسبة58.84**%** بمعدل 60 من 70، أي أن

لحوادث العمل أثر سلبي يزعزع سلوكيات العمال حيث يحثهم على عدم احترام قوانين الأمن الصناعي.

بينما من كانت إجابتهم "لا" و"أحيانا" بنسبة 47.14% بمعدل 10 من 70 لم يؤيدوا الفكرة السابقة لعدم اقتناعهم أنه يمكن لحادث عمل أن يؤثر أو يغير سلوك عامل بالكامل.لذا نستنتج أن الانضباط فكرة مرسخة لدى العامل.

عرض النتائج المتعلقة بالبعد الثالث : والذي يعالج الفرضية الثالثة والتي تقول :

الاستهداف في حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة Sonatrach حاسي رمل يعزى لمتغير العوامل الفيزيقية والتقنية .

الأسئلة	التكرار			النسبة %		
	نعم	لا	أحيانا	نعم	لا	أحيانا
1	45	13	12	64.3	18.6	17.1
2	43	15	12	61.4	21.4	17.1
3	41	16	13	58.6	22.9	18.6
4	54	6	10	77.1	8.6	14.3
5	41	11	18	58.6	15.7	25.7
المتوسط	**44.8**	**12.2**	**13**	**64**	**17.44**	**18.6**

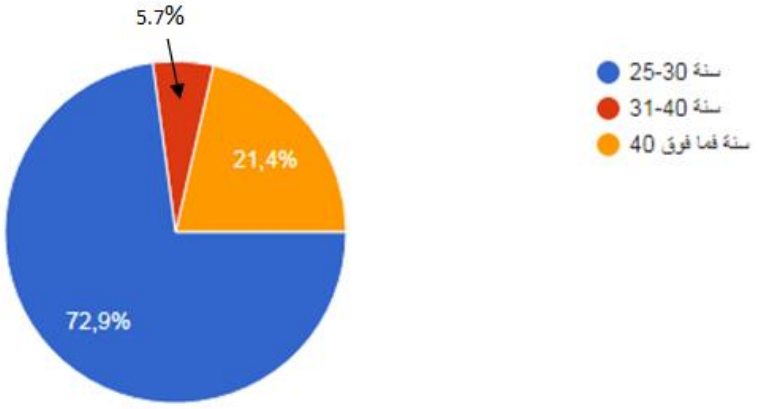
جدول 3 نتائج البعد الثالث

من خلال نتائج الجدول المبين أعلاه نرى أن أعلى نسبة من العمال من كانت إجاباتهم ب "نعم" بنسبة **64%** يرون أن العوامل التقنية والفيزيقية تلعب دورا هاما في مستوى مردودية العمل.أما من كانت إجابتهم "أحيانا" بنسبة **17.4%** فتتخللهم فكرة أن مردودية العمل تتعلق بنسبة أكبر بنفسية العامل.

بالنسبة لمن كانت إجابتهم "لا" بنسبة **18.6%** فلا يتوافقون أبدا مع الفرضية ' مما يرجح عدم اهتمامهم بالجانب النفسي أثناء العمل. مما سبق نستنتج أن الظروف الفيزيقية غير الملائمة في العمل تؤثر على مستوى رضا العمال عن عملهم.

2. تحليل وتفسير

السؤال01: الفئة العمرية



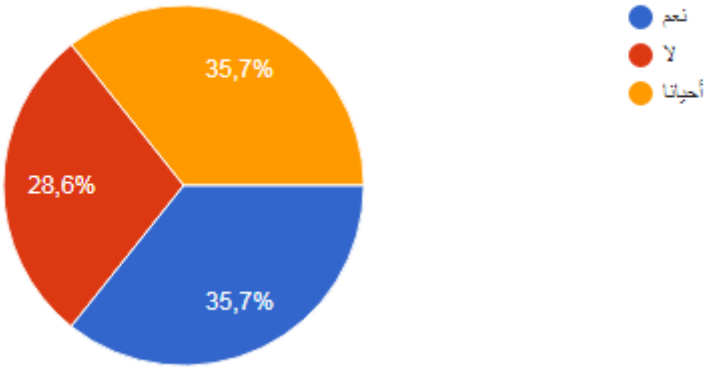
توضح الدائرة النسبية الفئات العمرية المشكلة لقسم الأمن الصناعي في المؤسسة . حيث نلاحظ أن الفئة من 25-30 سنة هي الفئة الطاغية في قسم الأمن الصناعي بنسبة 72.9% أي 70/51 حيث تمثل اليد العاملة الموجهة للمهمات الصعبة، لأنه لصعوبتها ولما تتطلبه من قوة بدنية و عقلية يجب أن يتمتع العامل بحركة متنامية لانجاز المهام و بالبديهة لحل المشاكل في أقل وقت.

بالنسبة للفئة التي تأتي في الدرجة الثانية هي من 40 سنة فما فوق بنسبة 21.4% أي 70/15، تمثل هذه الفئة المهندسين حيث تكمن مهامهم في حل المشاكل بالتعاون مع الفئة الأولى.

أما الفئة الأخيرة من 31-40 سنة فتمثل 5.7% أي 70/4 ، حيث تتكون هذه الفئة من إطارات القسم التي يمكن أن نسميهم السلطة التشريعية للقسم لأنهم يقومون بإملاء المهمات اليومية، الشهرية أو السنوية المراد انجازها للفئتين السابقتين للقيام بها بالتعاون. يحتاج عمل الوقاية والأمن الصناعي إلى الطاقة و القوة و النشاط وهذا ما يقدمه فئة الشباب التي تعتبر الفئة العمرية الساحقة في هذه الدائرة حيث يتطلب هذا العمل إلى الخفة في الميدان الخارجي نهارا أم ليلا. أما بالنسبة للمكاتب والحواسيب أي الميدان الداخلي فتتطلب أشخاص ذو خبرة مهنية قديمة ولمعرفتهم الشديدة في التعامل مع الأوراق.

البعد الأول : العوامل النفسية و المعرفية

س01: هل تعاني من قلق أو عدم السيطرة على الأعصاب بسبب صعوبة العمل؟

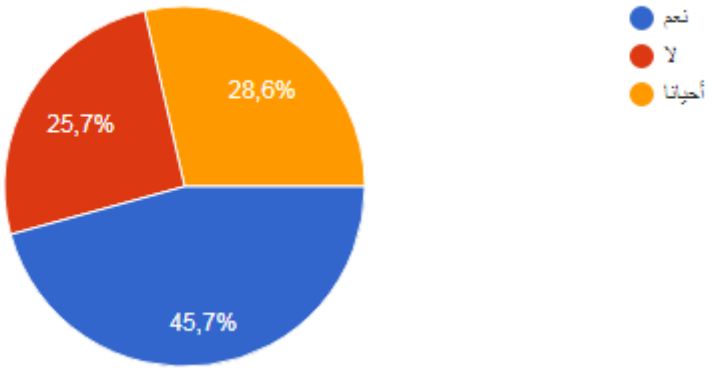


نرى أن هناك تساوي بين فئتين بمعدل 35.7% أي 70/50 مما يرجح أن صعوبة العمل والضغط وانجاز المهام في أقل وقت ينتجان عدم السيطرة والقلق الدائمين لدى فئة اليد العاملة وفئة المهندسين.

كما نلاحظ أن نسبة 28.6% أي 70/20 من العمال كانت إجابتهم " لا " لأنهم يهتمون بالأعمال الإدارية التي تعتبر أقل صعوبة من العمل في الميدان. فصعوبة العمل تعرقل

العامل عمليا ونفسيا حيث يشعر هذا الأخير بالعجز والسلبية ويمكن تفسير هذا القلق بالفوضى والضغط الذي يضعه العامل على نفسه. ويعتبر تنظيم الوقت هو أنسب حل لمواجهة صعوبات العمل فتقسيم المهام المطلوب انجازها وترتيب الأهداف المرجوة يساهم في زيادة الإنتاجية مع اللجوء إلى أحد الزملاء أو حتى مشرف العمل للمعاونة ولوضع خطة تنظيمية لتحديد أولويات العمل. الهدوء والاستراحة والتنفس بعمق أو حتى التفكير بأمر مضحك تساعد الموظف على نسيان القلق والتخلص من شحنات التوتر فبدلا من الانشغال بالتفكير بحجم الصعوبة العمل، يجب رمي التركيز على ما يجب القيام به. فالأعصاب تولد المشاجرات والخلافات والمشاكل وتجنبا لذلك يجب على الموظف أن يرى الجانب الايجابي من الصعوبة ألا وهو التنمية الذاتية مما يقوي شخصيته ويساعده على التعلم في مواجهة الضغوطات.

س02: هل تعاني من الخوف في بعض الأماكن الخطرة في العمل؟



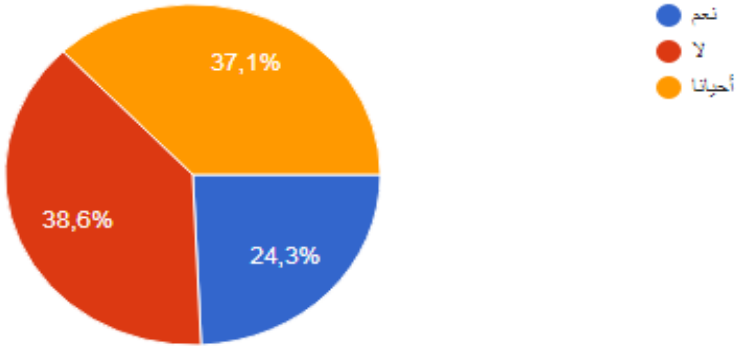
نلاحظ تفاوت النسب بين من يشعرون بالخوف أثناء تأدية مهامهم و بين من يشعر بالراحة، وذلك نظرا لاختلاف ميادين العمل.

لذلك أعلى نسبة هم من كانت إجابتهم " نعم " ب 45.7 أي 70/32 وتليهم الإجابة "أحيانا" ب 28.6 أي 70/20 يمكننا تصنيفهم كمهندسين ويد عاملة لخطورة ميدان عملهم وهم الأكثر عرضة للخطر، ينتج ذلك الخوف مثلا من علو أماكن العمل أو من

بعدها أو حتى يمكن أن يكون الشعور بالخوف مكتسبا –فوبيا–بينما نرى من كانت إجابتهم "لا" بنسبة 25.7 أي 70/27 يمكننا تصنيفهم كعمال إداريين ليس لديهم الشعور بالخوف وذلك لأمان بيئة عملهم.

الخوف هو شعور ورد فعل عاطفي طبيعي غير دائم يواجهه الإنسان في مختلف المواقف أو لتعرضه لشيء ما أو حتى تواجده في مكان أين تكون منطقة راحته منعدمة نهائيا كالأماكن الضيقة، العالية، المظلمة، المنعزلة... الخ وللتخلص من هذا المشكل، فالعلاج السلوكي المعرفي يعمل باليات تساهم في تغيير سلوك الإنسان ويمكن الاعتماد عليه لتغيير النمط السلوكي للموظف الذي يعاني منه. حيث يساعده الطبيب على التوصل إلى باطن شعوره وغالبا ما يكون بالكلام والتحدث عن القلق والخوف لتمكينه على السيطرة عليه وذلك باللجوء إلى الهدوء والسكينة ويمكن التخلص من الخوف بالمواجهة بدلا من الدفن حتى تنخفض استجابة القلق فالأدوية ليست إلا حلا مؤقتا بعكس الحلول المقترحة التي تقدم راحة نفسية طويلة الأمد.

س03: هل تشعر بالملل أو الاكتئاب أثناء قيامك بعمل؟

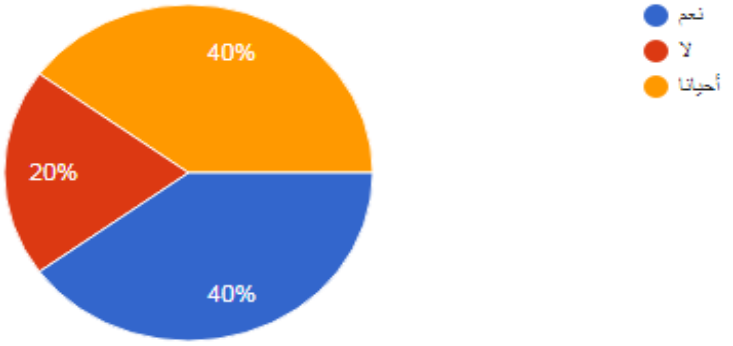


نستنتج أن فئة من كانت إجاباتهم "نعم" أو "أحيانا" 61.4 أي 70/43 ’ هم التي تكون مهامهم روتينية أي نادرا ما يكون التجديد في المهام، بينما من كانت إجابتهم ب "لا" 38.6 أي 70/27 فيمكن أن نقول أنهم متجددي المهام أو محفزين لضمان استمرارية

العمل. حيث يمكن تفسير هذا من خلال نتائج دراسات أخرى حديثة حيث تقول أن الموظفين القانطين في مناطق شمال إفريقيا يعتبرون و بنسبة كبيرة غير راضيين عن وظائفهم وعن طبيعة أعمالهم بحكم مستوى البطالة والحاجة الماسة لأي عمل لسد الحاجيات الخاصة واليومية مهما كانت ظروف العمل المقترح.

يعتبر الملل سببا في تراجع الإنتاجية والإبداع لدى الموظف ففقدان الشغف يحدث بسبب الروتين التي يتلف الحافز الذي يدفعه إلى انجاز مختلف المهام وهذا ما يحدث فجوة بين العمل والعامل فيصبح العامل كأنه منفصل عن بيئة عمله وبعيدا عن كل حماس أو رغبة للقيام بعمله. فالحل يكمن هنا بيد المؤسسة وذلك بجدولة الأوقات للحصول على أوقات من الشحن العقلية، إشباع العامل من ناحية الإبداع والتفوق والتميز حتى يتعزز شعوره بالانتماء. ويمكن لأشعة الشمس أن تكون حلا للانفصال عن الاكتئاب الروتيني وذلك بالخروج والمشي والذهاب إلى مقهى قريب والاسترخاء لكسر الملل وتجديد الطاقة النفسية وتصحيح المنظور للأشياء.

س04: هل تعاني من قلة التركيز أو تردد في وضعيات صعبة في العمل ؟



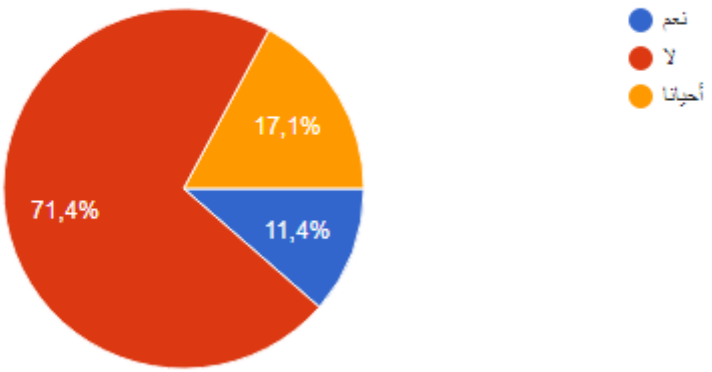
تلعب بيئة العمل دورا كبيرا في تقديم العامل للمجهود المطلوب، لذا تعمل أغلب الشركات لتوفير بيئة عمل تناسب متطلبات العمال، لكن قد يسبب الضغط قلة تركيز خصوصا إذا كانت وضعيات العمل صعبة فنرى ذلك فيمن كانت إجابتهم "نعم" و "أحيانا" بنسبة 80

أي 70/56’ بينما من كانت إجابتهم "لا" يمكننا أن نستنتج أن بيئة عملهم تساعدهم على أداء مهامهم بأريحية.

الملل، الاكتئاب، التوتر، القلق، انعدام الشغف و الحماس كلها أسباب تجعل العامل يفقد الرغبة اتجاه عمله وفقدان الرغبة يعني انعدام التركيز وتعتقد الأغلبية أن التركيز يكمن في الجهد المبذول لإبقاء العقل منشغلا بمهمة واحدة ولكن هذا ليس إلا جزء صغير جدا من التركيز. وفقا للأخصائي النفسي نيك ويغنال ***Nick Wingall***، فإن التركيز ليس أسلوبا نقوم بتطبيقه؛ لكنه مهارة يمكن تنميتها من خلال الممارسة والعادة. و يعرف الأشخاص ذوو التركيز العالي أن القدرة على التركيز بعمق ولفترات طويلة من الوقت هي نتيجة للعديد من العادات، التي تراكمت بمرور الوقت. (https://www.aljazeera.net/amp/lifestyle/2020/8/27/14)

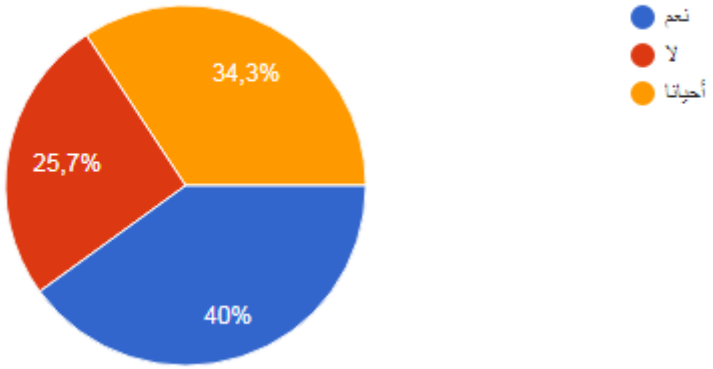
فالعمل بشكل منهجي أي تواجد العديد من المهام والمشاريع فسيكون من المغري ومن التحدي أن يتعلم العامل العمل على انجاز كل شيء في آن واحد فجو التحدي والتعلم تحت الضغط تساعد العامل على الخروج من قوقعة انعدام التركيز. وحتى التركيز على أبسط المهام والتخلص من المشتتات تساهم في التركيز على بيئة العمل والابتعاد عن مقارنة النفس بالغير لا يجوز تقييم النفس عن طريق انجازات الغير فهذا ما يستنزف الطاقة.

س05: هل تعاني من عدم الثقة بالنفس أثناء قيامك بعملك ؟



تنتج عدم الثقة بالنفس من مقارنة الشخص نفسه بالآخرين، من خلال عملهم أو شخصياتهم أو مناصبهم مما يخلق في نفس العامل الإحساس بالنقص اتجاه أشخاص معينين، نرى أن أغلبية العمال لا يعانون من هذه المشكلة حيث كانت إجاباتهم ب ''لا'' بنسبة 71.4 أي 70/50 ' بينما من كانت إجاباتهم "نعم" و"أحيانا" بنسبة 28.5 أي 70/20 يعانون مشكلة عدم الثقة بالنفس لوجود مشاكل نفسية تؤدي بهم لعدم فهم ذاتهم وينتج عن ذلك تصغير الذات أو مقارنتها بأشخاص آخرين مما يشعر العامل بعدم الأمان الداخلي. ويمكن ترجمة عدم الثقة بالنفس بمواجهة مهام جديدة ليس لديهم خبرة كافية فيها كما تقول المستشارة المهنية، راغنيلد شتراوس، إنه "**في مثل هذه الحالات، يكون بعض الشك في الذات أمرا طبيعيا... ومع ذلك، فإنه في كثير من الأحيان، تنبع عدم الثقة بالنفس من عدم احترام الذات.**" وترى أيضا أنه من العادي أن يواجه الإنسان تحديات جديدة في الحياة العملية اليومية وحتى الشخصية فمن السلبي أن يعتاد الموظف على روتين واحد ومهام محددة غير متجددة فيفتح باب الملل والكآبة. فوجود مستوى ثابت من احترام الذات تدفع العامل بثقة عالية أن يجرب ويرى ما هو جديد **فإذا كان المرء يشعر بعدم الأمان، فإن التركيز يكون أكثر على الخوف من الفشل.** وتنصح المستشارة في مثل هذه الحالات أن يقوم المرء وبكل بساطة بطلب آراء الآخرين بشأن العمل الذي أنجزه. ومن المهم أيضا أن يكون لدى المرء صورة إيجابية عن ذاته. و من أجل بلوغ هذه الغاية، يجب أن يسأل المرء نفسه تكرارا: **ما الذي أحققه من خلال عملي، وما هو الناتج النهائي لعملي؟**

س06: هل تعمل في حالات التعب ؟



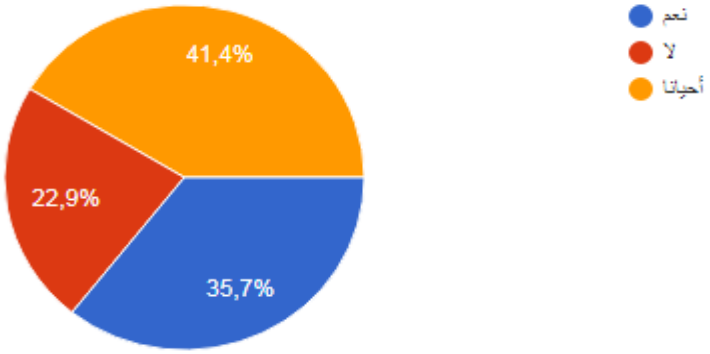
قد يضطر أي عامل للعمل في حالات التعب قد يكون أحيانا مجبرا ويكون أحيانا مخيرا، يكون مجبرا عندما يطرأ عمل طارئ في الشركة لذا تقوم الشركة بطلب العمال بالحضور إجباريا، بينما يكون مخيرا إذا عمل مثلا ساعات إضافية غير إجبارية.

لكن قد يؤثر العمل في حالة الشعور بالتعب على نفسية ومردود العامل بالسلب كما كان الحال فيمن كانت إجابتهم "لا" بنسبة 25.7 أي 70/18' أما من كانت إجاباتهم "نعم" و "أحيانا" بنسبة 74.3 أي 70/52 فهم يستطيعون العمل تحت الضغط و التعب بدون التأثير سلبا على مسار العمل.

الروتين يمكنه ترجمة قدرة الأغلبية الذين باستطاعتهم العمل تحت الضغط وتعتبر مهارة مكتسبة بفضل روتين الضغط حيث تعتبر هذه الفئة مثمرة من حيث تجاوز المواقف الصعبة والعقبات فيترجم الضغط شخصية العامل الذي يكون مطور على الصعيدين الشخصي والمهني وشخص ذو كفاءة مهنية عالية في التعامل مع الضغوطات وموظف يمكن اللجوء إليه وقت الحاجة. ويمكن القول أن الضغط يحافظ غالبا على إنتاجية وأداء الموظفين ويجب تعزيز هاته المهارة بشكل مستمر للحد من التوتر والقلق والعجز.

البعد الثاني :العوامل السلوكية اللاوقائية

س1 : هل تستعمل الهاتف أثناء العمل؟

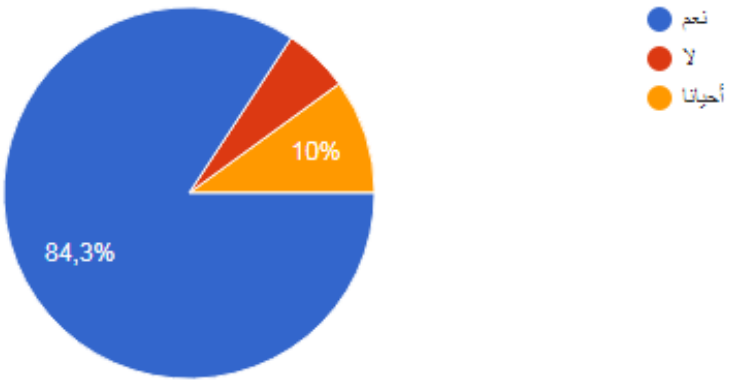


يعتبر الهاتف في وقتنا الحالي من الضروريات فهو يحتوي على جميع المعلومات المهمة ، فاستعماله أثناء فترات العمل قد يساعدهم على انجاز المهام بشكل أسرع إذا كان هذا الأخير مستعملا في مجال العمل.

لذا نرى من كانت إجاباتهم ب "نعم" و "أحيانا" بنسبة 77.1 % من الممكن أن مهامهم تتطلب استعمال الهاتف، أما من كانت إجابتهم ب "لا" بنسبة 22.9 % فيمكننا القول أن عملهم يرتكز على الحواسيب أو على الملفات الورقية.

علماً أن بعض الشركات تمنع استعمال الهاتف أثناء فترات العمل منعًا باتاً و البعض منهم تسمح مع وجود قيود حيال الاستخدام الآمن إذا كان لا يؤثر على أداء العامل و كذلك على المحيط و البيئة التي يتولاها. فالهاتف يؤخر انجاز المهام إذا كان استخدام الموظف له مفرطا و بما أن الميدان المختار هو الوقاية والأمن الصناعي فاستعمال الهاتف النقال يشتت ذهن العامل ويؤثر على أنظمة الأمان والسلامة المعتمدة مما يسبب طرديا الحوادث فتصفحه لبضع دقائق وقت الفراغ أو الاستراحة كافي فمن المفضل استعمال الهواتف التي تقوم الشركة بإصدارها لأغراض العمل تجنبا لأي تشتت وضياع ذهني خارج منطقة العمل ولأي خسائر بشرية كانت أم مادية.

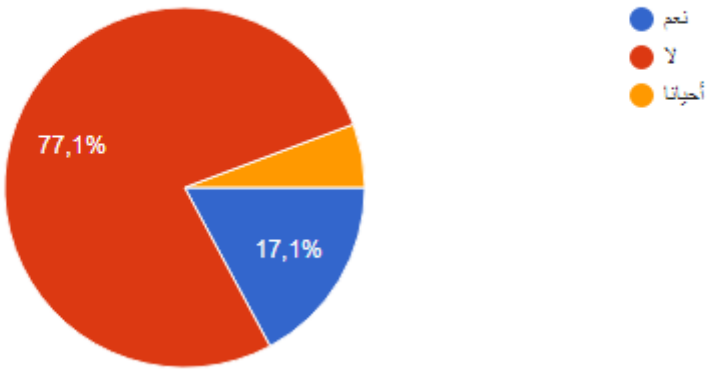
س2 : هل تحترم قوانين الأمن الصناعي ؟



تعتبر قوانين الأمن الصناعي الحاجز الحامي للعمال، حيث ترتكز أغلبيتها على سلامة و أمن بيئة العمل ومن الملزوم العمل بها، كما نرى أن أغلبية العمال بنسبة 84.3 % يحترمون قوانين الأمن الصناعي للحفاظ على سلامتهم مهما كانت الظروف البيئية، غير ذلك نرى أن بنسبة 10% يعملون بها ومنه نستنتج تغير بيئة عملهم من آمنة أحيانا إلى خطرة في بعض الأوقات، غير ذلك نرى أن بنسبة 9.7 % لا يعملون بقوانين الأمن الصناعي ومنه نستنتج أنهم غير معرضين للخطر بنسبة كبيرة.

ومن خلال الدراسات تبين أن من المسببات الأساسية للحوادث هي التصرف الغير سليم وعدم احترام قوانين الأمن الصناعي مثل التشغيل من دون صلاحية، انعدام حواجز الحماية، عدم استخدام معدات الوقاية والسلامة المهنية، العمل على الآلات الجد خطيرة وهي في وضع التشغيل، عدم تنسيق العمل و تقسيم المهام بانتظام. فالحوادث مهما كان نوعها تؤدي إلى الخسائر البشرية في المقام الأول و الخسائر المعنوية ثانيا كي نصل أخيرا إلى الخسائر المادية أو الاقتصادية فاحترام القوانين يعمل على تقليل الحوادث والإصابات الكارثية الممكن حدوثها وذلك بتوفير جميع الإمكانيات المتاحة للحد منهم وتوفير الحراسة الشديدة على العمال خلال فترات العمل لمراقبة أي اختراق أو عدم احترام للقوانين المعتمدة لفرع الأمن الصناعي.

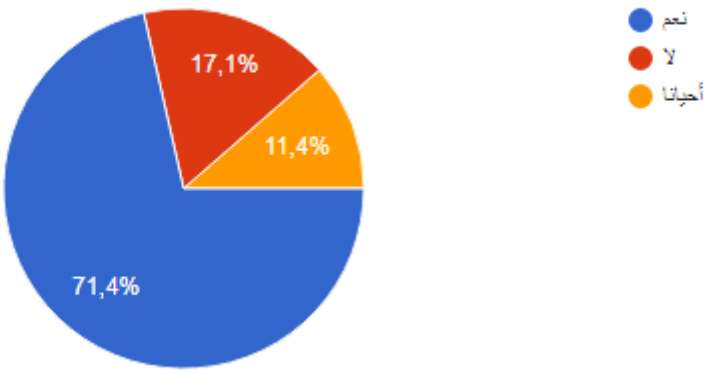
س3 : هل تقوم بالعمل مع وجود مرض عضوي؟



المرض النفسي العضوي مزمن كان أم لا هو عبارة عن حالة تؤثر على شعور الفرد وتصرفاته وأحاسيسه، مما تسبب بإصابته بمرض عضوي وقد ينتج بسبب الضغط و المشاكل النفسية ، لذا نستنتج أن أغلبية العمال بنسبة 77.1% لا يستطيعون العمل بالأمراض عضوية، عكس من كانت إجابتهم "نعم" و" أحيانا" قد يجبرون على العمل بوجود مرض عضوي أو من الممكن قدرتهم على العمل بالرغم من إصابتهم بأي مرض عضوي.

هذا الأخير يؤثر بصفة كبيرة إذا لم تكن كاملة على النفسية الشخصية للعامل، فيسبب المرض أي كان نوعه اضطرابات و انفعالات سلوكية لدى الشخص مما يؤثر على تركيزه في مهامه. فالعيش بطريقة طبيعية قدر الإمكان و الاندماج في البيئة المحيطة به و الاختلاط بالعمال الآخرين وطلب المساعدة وقت الشدة وتغيير الروتين من وقت لآخر كلها حلول تساعد الموظف المصاب بالمرض على التعود والتعايش معه كأن لا وجود له. ومن الجلي معرفة أنه من الممكن أن يصاب الإنسان بمرض عضوي في أي سن كان وذلك راجع عن الضغوطات النفسية المتمثلة في القلق والتوتر والهلع والاضطراب والوسواس وضغط الدم والسكري لأسباب شخصية كانت أم اجتماعية أو حتى مهنية فالاهتمام بالصحة النفسية أمرا مقدور عليه وهو عن طريق اكتساب مبادئ وقيم تساهم في تخطي الصعب.

س4 : هل ترتدي معدات الوقاية الشخصية في العمل ؟

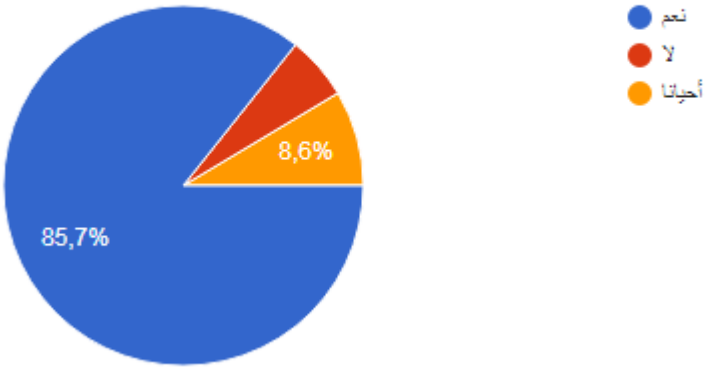


من أجل ضمان سلامة وصحة العاملين في مختلف أماكن العمل، لا بد من إتباع القواعد والإجراءات المنصوص عليها في قوانين العمل لضمان سلامة العمال وصحتهم وتقيهم من المخاطر. ومن أهمها استخدام معدات الحماية الشخصية.

معدات الوقاية الشخصية هي أدوات وإجراءات احتياطية تهدف إلى التقليل أو الحد من أخطار احتمالية مدروسة أو مجربة، حيث تشمل ملابس ، خوذات ، نظارات واقية، أو غيرها من الملابس مصممة تشمل المعدات الحماية الفيزيائية والكهربائية والحرارة والمواد الكيميائية و المخاطر الحيوية وغيرها وبالتالي فإن ارتداءها أو استخدامها بوعي مسؤول وبالشكل السليم يضمن التخفيف من الأخطار على أقل تقدير لذا وبنسبة كبيرة تقدر ب 85.7 % يقومون بارتدائها في مؤسسة سونا طراك بفرع الأمن الصناعي ، بينما هناك من يرتديها أحيانا و هناك من لا يرتديها مما يعرض حياة العامل للخطر .

ففي أغلب حالات الحوادث وحسب الإحصائيات القبلية تبين أن نسبة كبيرة من الإصابات تكون على الرأس ، العينين، الأيدي أو الأرجل وذلك راجع إلى عدم ارتداء الوقاية الشخصية أو ارتدائها بشكل خاطئ أو ارتداء معدات لا تكون بنفس مقاس العامل وإن استخدام معدات الوقاية الشخصية تتطلب معرفة الأخطار والتدريب الجيد للعاملين وأن معدات الوقاية الشخصية وحدها لا تقلل أو تمنع الخطر .

س5 : هل تتبع قواعد وتعليمات السلامة المهنية في العمل؟



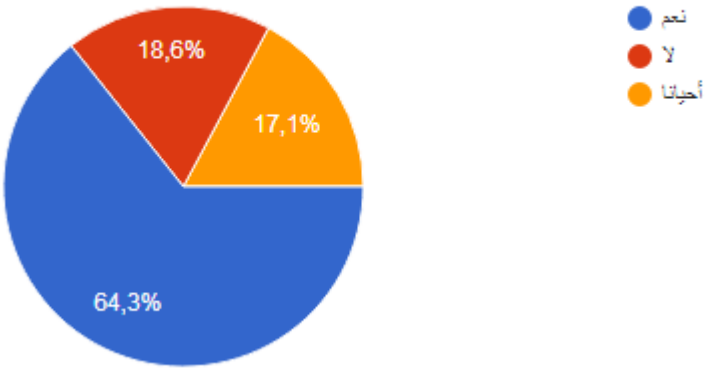
تعتبر تعليمات السلامة المهني في العمل مجموع الإجراءات الوقائية والإرشادات العملية التي يمارسها رجل الأمن والسلامة في المؤسسة، وفق تعليمات إدارة الأمن والسلامة، وجب على كل العمال احترامها لتجنب وقوع أي حادث أو إحداث أي خسائر. حيث نلاحظ بنسبة ايجابية كبيرة تقدر ب 85.7 % تترجم احترام العمال لهذه القواعد مما يساعد بنشر الأمن

بالمؤسسة، بينما النسبة الباقية التي تعتبر جد قليلة المقدرة ب 14.6 % لا يحترمون القواعد مما قد يسبب مشاكل و اختلال في نظام الأمن الداخلي.

وتكمن تعليمات وإرشادات الأمن و السلامة في إطارات متخصصة داخل كل مرفق لمتابعة الأمن فيها مع تحديث النظام المتبع من وقت لآخر و تأهيل العاملين بشكل دوري لرفع مستوياتهم و خبراتهن في الأمن والسلامة وكذلك نشر العديد من اللوحات الإرشادية و التحذيرية مع المتابعة المستمرة لإصابات العمل و اللجوء إلى حلول فعالة للحد منهم والأهم هو توفير معدات الوقاية اللازمة للعمال ومعدات الحريق ويبقى نشر الوعي بين العمال من أهم الأساليب وذلك بإظهار أهمية الوقاية للحفاظ على حياتهم الشخصية و أعضاهم الجسمية. فتهيئة المكان و البيئة المهنية والقيام بدورات تفتيش و تدريب وعمل إحصائيات وتحليلات للمخاطر الوظيفية وتطوير و تجديد إجراءات السلامة، كلها أساليب وسلوكيات وتعليمات تحد من حوادث العمل أو حتى تقوم بتقليل نسبة الإصابات غي الشهر الواحد.

البعد الثالث :العوامل الفيزيقية والتقنية

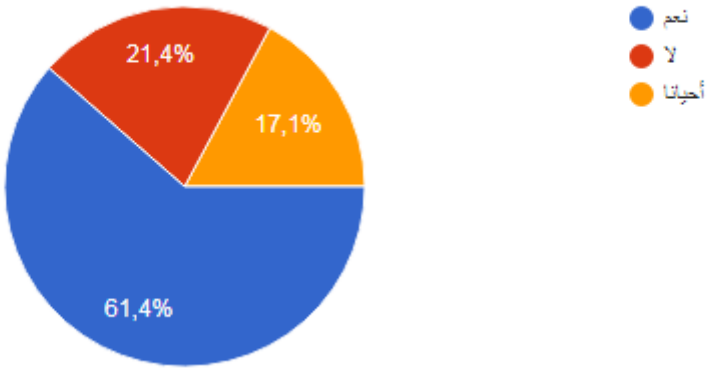
س1 :هل تجد صعوبة في العمل في ظل الحرارة المرتفعة؟



نظرا لموقع تواجد شركة سوناطراك ، فإن مردودية العمل تختلف من فصل إلى آخر ، مثلا العمل في الفترات الصباحية صيفا يؤثر سلبا على العمال بسبب الحرارة عند القيام بالمهام خارجا ، لذا نرى أن 64.3% من العمال يجدون الصعوبة في العمل تحت تأثير الحرارة ، بينما 35.7 % منهم يستطيعون التأقلم والعمل في ظل الحرارة .

فالعمل تحت ظل الحرارة المرتفعة يؤدي إلى إصابة العامل بالإنهاك الحراري، و يمكن تعريف هذا الأخير بفشل الجسم بتبريد نفسه و ذلك بعدم انتظام تبخر العرق بعد القيام بنشاط بدني ثقيل وإرهاق النفس في الطقس الحار. فدرجة الحرارة المرتفعة تسبب مشاكل صحية بسبب الإجهاد البدني والحراري وحسب الإحصائيات فإن أكثر العمال عرضة لهذا النوع كم الإنهاك هم العمال الغير المعتادين على العمل في درجات الحرارة المرتفعة بالرغم من تعودهم على ظروف البيئية المحيطة بهم،الغير المعتادين على القيام بمجهود بدني عالي مهما كان المناخ والغير المعتادين على العمل في الخارج وتحت صلة مباشرة مع الشمس. بدون نسيان المصابين بالأمراض المزمنة والسمنة حيث نسبة تنفسهم تكون أقل من العمال الذي لا يعانون من أي مرض، ارتداء الملابس الثقيلة أو حتى الداكنة مثل الأسود و الضيقة لا تسهل بتاتا العمل تحت حرارة مرتفعة وبما أن الدراسة تحد الأمن الصناعي من اليمين فاستخدام معدات الحماية الشخصية الثقيلة يعرقل مجهود العامل. فعلى المؤسسات وضع جدول يناسب وضع العامل اتجاه المناخ المقابل و المتعايش معه في لحظة ما.

س2 : هل تجد صعوبة في العمل في ظل الرياح القوية و الغبار؟



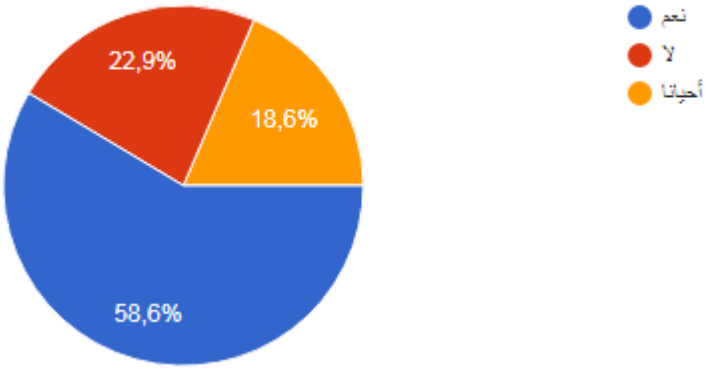
نعلم أن أساس عمل الأمن الصناعي هو الميدان الخارجي ، ولتميز الصحراء ببيئة مناخية ذات رياح قوية و عواصف رملية قد تحجب الرؤية جزئيا أو كليا تُصعِّب مأمورية أداء المهام بشكل كامل، سلس وسليم. نستنتج أن من أغلبية من كانت إجابتهم "نعم" بنسبة 61.4% تكون مهامهم في الميدان الخارجي مما يعرضهم لمواجهة الرياح القوية والعواصف

الرملية ويؤدي ذلك لصعوبة أداء المهام. أما من كانت إجابتهم "لا" و "أحيانا" نستنتج أن قليلا ما يتم قيامهم بمهام في الميدان الخارجي.

من واجبات إدارة الموارد البشرية في المنظمة أن يقع على عاتقها مسؤوليات إعداد وتطبيق ومتابعة جل برنامج الوقاية من الأمراض. إذ أن من أهم خدماتها هو التأكد من أن العنصر البشري العامل لديها يتمتع بوقاية ضد الأمراض الصناعية ووسائل العلاج اللازمة و العاجلة فور حدوث أي شيء والحماية المناسبة من أي علة و ذلك بإعداد برامج السلامة والوقاية الصحية من الأمراض المهنية، والآثار الناجمة عن مختلف الأمراض الصناعية بشكل عام كالحساسية من الغبار و المراجعة المستمرة للبرنامج بصورة دورية ومنتظمة والتعديل عليها بما يناسب ظروف العمل و المستجدات الحاصلة في الظروف ومتغيراتها حتى المناخية كما هو الحال في هذا السؤال وبذل الجهود الكافية لوقاية العاملين من آثار الأمراض عند حصول الحالات الغير متوقعة وذلك بعلاجها والمتابعة الدورية في التخلص من آثارها الصحية والنفسية على العاملين.

(مجدي أحمد محمد عبد الله خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، 0117)

س3 : هل تجد صعوبة في العمل في أماكن المنحدرات و الانزلاق؟



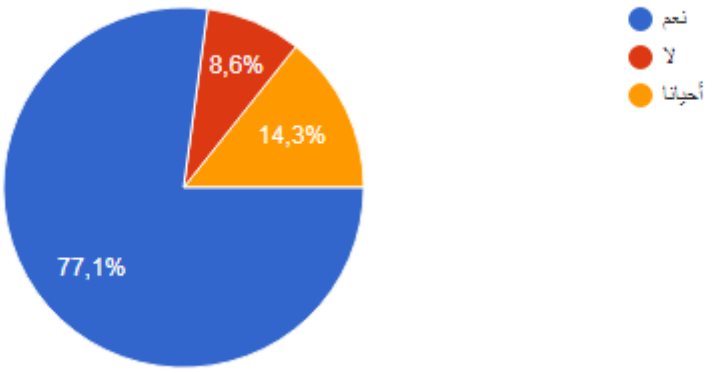
تتميز طبيعة ميدان عمل الأمن الصناعي بالانحدارات و الإنزلاقات يمكن أن تكون صعبة للعمل بالنسبة للعمال من لا توجد لديهم خبرة كافية بتضاريس الميدان أو لمن تكون لديهم مخاوف، ويمكننا تصنيف هذه الفئة بمن كانت إجابتهم "نعم" بنسبة 58.6%،

أما من كانت إجابتهم "لا" فيمكننا القول أنهم متمرسين لا يخشون ولا يجدون صعوبة أبدا، بالنسبة لمن كانت إجابتهم "أحيانا" هم عمال يعملون تحت الخوف والضغط ، يطبقون قوانين الأمن الصناعي لكن لا يزالون يهابون العمل في الأماكن الخطرة.

يجبر العامل في هذه الحالة على لبس معدات الحماية الشخصية لان العمل في الأماكن المنزلقة والمنحدرة تعتبر من أكثر الأماكن أين يصاب العامل غالبا مثل حالات الامتصاص أو الاستنشاق أو تلامس مباشر. لوجود أخطار العمليات،مثل : رصف الطرق ،سيراميك وأعمال بناء. ويوجد الأخطار البيئية كالسؤال السابق، مثل: استنشاق الدخان، الانزلاق على تربة رطبة، وجود غازات سامة ... وحتى الأخطار الميكانيكية، مثل: أشياء حادة أو أجزاء متطايرة.

و معلومة يجب معرفتها هو أن المهندس أو المقاول هو من يتحمل دائمًا مسؤولية سلامة الأشخاص العاملين في الموقع معه لأنه عندما يتم التعاقد مع مقاول، عادة ما يتم تفويض المسؤولية إليه. وعلى الرغم من أن الحوادث تُلقى غالبا اللوم على العمال، فإنّ الخطأ يقع على عاتق الإدارة وحدها في أكثر من 60 في المائة من الحالات فيجب على السلطة التنفيذية المتحكمة التأكد من إتباع الممارسات الآمنة بكل عدل.

س 4 : هل تراقب أجهزة ومعدات العمل قبل المباشرة؟

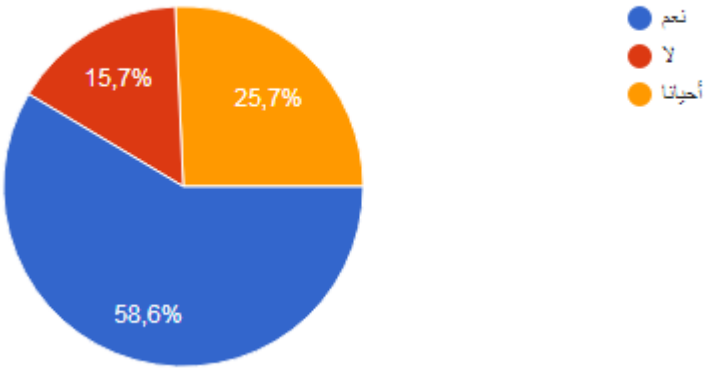


مراقبة أجهزة ومعدات العمل تعتبر من الأساسيات لضمان الأمن في المؤسسة وضمان جودة الأجهزة. نلاحظ أن بنسبة 77.1% يتحملون مسؤولية مراقبة الأجهزة لضمان السير

الحسن للعمل، بينما 22.9 % نرى أنهم مهملون لعدم مراقبتهم لأجهزة العمل مما يعرض أمن و سلامة المؤسسة و حياة العامل للخطر.

حيث تتدخل السلامة والصحة المهنية في كل مجالات الحياة فعندما نتعامل مع الكهرباء مثلا أو مختلف الأجهزة المنزلية الكهربائية فأول ما نقوم به هو إتباع قواعد السلامة وأصولها وعند قيادة السيارات مثلا أو حتى السير في الشوارع فإننا نحتاج إلى إتباع قواعد ورؤية إشارة المرور وأصول السلامة ومن البديهي انه داخل كل مصنع في مختلف مناطق الوطن وأماكن العمل العديدة والمتنوعة وحتى في المنشات التعليمية فإننا نحتاج دائما وأبدا إلى قواعد السلامة. من خلال الدراسات الإحصائية، فلقد تبين مع العلماء أن الإنسان هو المسبب الأول والمباشر للحوادث من خلال نسبة 85 % بشكل مباشر و 10 % بشكل غير مباشر و 5 % بظروف خارجة عن نطاق الإنسان. عدم مراقبته للأجهزة والمعدات قبل مباشرته في العمل وحسب منظمة العمل الدولية، يسبب هذا التهور الإنساني بإحداث إصابات بليغة بنسبة 40% بالرغم من قدرة العامل على تقليلها إلا أن الإهمال يصبح في بعض الأحيان جزء لا يتجزأ من سلوكيات العامل فالصيانة الدورية للآلات والماكينات والمراقبة المستمرة للمقابس والتيارات الكهربائية وسرعة الآلات وإطفائها وتشغيلها بطريقة صحيحة يمكن أن تكون سببا في تجنب الخسائر مهما كان نوعها.

س5 : هل تقوم بعملية صيانة العتاد المهني؟



تقتصر صيانة العتاد المهني على القسم المختص في ذلك، بينما يقوم قسم المراقبة على الإبلاغ إذا ما تعرض العتاد لعطل تقني، لذا لا يعتبر العامل مجبرا على إصلاحه أو صيانته إذا ما توقف أو تعطل عن العمل. لذا من كانت إجابتهم "لا" و "أحيانا" لا يعتبرون مخطئين بل ليس لديهم معرفة سابقة بكيفية الصيانة، بينما من كانت إجابتهم "نعم" بنسبة 58.6% يمكننا القول أنهم متعودون على إصلاح عتادهم المهني.

بشكل عام، يُمكن فيمكننا تعريف وظيفة فني الصيانة أنَّها تبنى على مسؤولية تنظيف، وتعقيم المعدات الآلية والأجهزة، والقيام بالصيانة والإصلاحات الثانوية لها، بالإضافة إلى فحص ومعاينة الأجهزة، والأدوات، والمعدات، والأسلاك الكهربائية بهدف استكشاف المشاكل والأعطال وتصحيحها إن وجدت. فيجب على المسؤول أن يقوم بتجديد الآلات وفحصها ومعاينتها والتأكد من أن هاته الأخيرة تقوم بعملها بالشكل المطلوب، والإبلاغ عن الأعطال الفنية و التقنية إن وجدت وتصليحها وكل هذا يقوك على ميزانية خاصة بمجال صيانة العتاد والاحتفاظ بجميع السجلات في حال حدوث عطل في نفس الآلة مرة أخرى أو حدوث نفس المشكل في عتاد آخر. فالتواصل والعمل المباشر مع الفنيين المسؤولين يسرع عملية الصيانة وعند الانتهاء يجب على العاملين بالتنظيف وعدم ترك أي مخلفات مضرة أم لا لباب النظافة أولا وباب السلامة المهنية ثانيا وذلك للحفاظ على جودة البيئة وجودة المعدات والأنظمة.

الخاتمة الجزئية

تعتبر أهمية الصحة وسلامة الفرد أو العنصر البشري من أساسيات حياته الطبيعية وكذلك المجتمع و الوقاية من الأمراض الوظيفية و المهنية ومنها تنبعث أساسيات الرعاية الصحية التي تعتبر الخط الأساسي لشدة أهميتها، وذلك بتوفير السبل الحياتية والمعيشية الملائمة لحماية عناصر المحصول و الإنتاج ألا وهم " الفرد و المواد والماكينات " من أي نوع من الخراب والتلف والخسائر المادية والبشرية .

حيث نلاحظ علاقة طردية بين نسبة تعقد حياة العامل مع زيادة المخاطر التي من الممكن أن يتعرض لها العامل في بيئة عملة بشكل كبير، ومن الأماكن التي تتجمع فيها هذه المخاطر و تتكاثف كالبخار هي المنشآت الصناعية حيث تتضاد الظروف فيها عن ظروف الحياة العادية تضاد وتباين جوهري من حيث التغيرات المناخية مثل درجة الحرارة ودرجة الرطوبة ونقاء الجو المحيط به أو تلوثه، وطبيعة المهام التي تجرى يومياً فالآلات والماكينات والأدوات الحادة القاطعة بالإضافة إلى وجود المكابس والمقابس والتيار الكهربائي والضواغط، بالإضافة إلى تداول الكثير من المواد الكيماوية غير المعتادة فمنها السام ومنها الخانق ومنها المذيب ومنها القابل للاشتعال ومنها القابل للإنفجار ومنها الحارق والكاوي التي تسبب العديد من الأمراض المزمنة، بالإضافة إلى ما يحدثه سوء استخدام التيار الكهربائي وعدم مراقبة العتاد قبل المباشرة في عملية تشغيل الآلات والمعدات من صدمات كهربائية للكثير من العاملين وحرائق داخل المرفق، ولهذه المخاطر آثاراً وحشية ووخيمة مختلفة في الشكل والحجم ومدة تأثيرها ***(السبعاوى، ١٩٩٨).***

الاستنتاج العام:

فيما يلي ملخص للنتائج العامة حول الأمن الصناعي و تأثيره على أداء الوظيفي للعمال:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها بمؤسسة سوناطراك والمتحصل عليها عن طريق تحميل إجابات المبحوثين، تبينت لنا جملة من النتائج العامة حول الأمن الصناعي وتأثيره عمى أداء الوظيفي للعمال في المؤسسة وهي:

- تعمل المؤسسة على توفير وسائل وأدوات السالمة التي يتطلب استعمالها من طرف العمال أثناء تأدية أعمالهم، وذلك اهتماما منها بسلامتهم وأهم الوسائل

والأدوات التي تستعمل بشكل دائم ذكر العمال:ألبسة الوقاية، أحذية السالمة، قفازات اليدين والخوذة، وذلك ألن طبيعة عملهم تحتم استعمالها.

- الآلات ومعدات السلامة في المؤسسة مصممة بشكل آمن يضمن سلامة وأمن العمال الذين يستعملونها، حيث أكد العمال أنها جيدة من حيث الصيانة، كما أكدوا أنه يوجد لوحات إرشادية بجوار الآلات في مكان العمل لإرشاد العمال إلى طريقة العمل الصحيحة، وتسهيل تأديتهم لعملهم.
- هناك رقابة منتظمة من طرف المؤسسة على استعمال العمال الأدوات السلامة و الوقاية والتي تساهم في رفع الروح المعنوية للعمال وهذا ما يحقق الفرضية الأولى .
- أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب الظروف الفيزيقية للعمل في المؤسسة مناسبة من وجهة نظر العمال، حيث جاءت حسب الأولوية، الإضاءة والتهوية والتي أكدوا أنها تسهل أداءهم لعملهم، كما أكدوا أن الظروف الغير الملائمة التي يتعرضون إليها بكثرة في مكان العمل هي الضوضاء وهم غير راضون عن عملهم في هذه الظروف.
- هناك اهتمام من طرف المؤسسة بتوعية العمال عن العمليات الصناعية التي يتولد عنا غازات وأبخرة صناعية، وهذا مؤشر جيد يساهم في زيادة الرضا الوظيفي للعمال عن عملهم. وهذا ما يحقق الفرضية الثانية.
- .إن العمل على تطبيق وتعزيز مفهوم الأمن الصناعي عامل مهم في المؤسسة من خلال عقد دورات تدريبية و نشر إجراءات وقائية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

اهتمام المؤسسة بنشر ثقافة الأمن والسلامة المهنية داخلها يساهم في تحسين مستوى أداء العمال. وهذا ما يحقق الفرضية الثالثة.

من خلال النتائج المتوصل إليها في خلال التأكد من تحقق الفرضيات الثالثة، وهذا ما حقق لنا الفرضية العامة وبالتالي يمكن القول أن النتيجة العامة للدراسة هي :توفر الأمن الصناعي داخل المؤسسة عامل مهم يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال.

الخاتمة

انطلاقا من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث، وانطلاقا من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانيا حول مصادر استهداف حوادث العمل لدى عمال الأمن الصناعي في مؤسسة سوناطراك حاسي رمل ، يمكن التأكيد على أهمية البالغة التي يكتسيها موضوع الأمن الصناعي، من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية، وذلك عن طريق حفاظه على عناصر العملية الإنتاجية وخصوصا العنصر البشري.

كما يمكن التأكيد على الدور الخاص الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفؤة والكافية، في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال العمل على الحد أو التقليل من السلوكيات الطائشة والخاطئة لمعاملين وكذا القضاء على التخوفات والضغوطات التي تنتابهم أثناء تأديتهم ألعمالهم في ظروف بيئية تستلزم الحيطة والحذر.

وانطلاقا من حاجة الأفراد العاملين في المؤسسة إلى أجواء عمل جيدة من أداء جيد، فملائمة الظروف الفيزيقية المحيطة ببيئة العمل وتوفر الأمن يساهم في رفع الروح المعنوية لديهم ويزيد من رضاهم عن عملهم، وهذا ما يتجلى في استقرارهم في العمل مما ينعكس إيجابا على أدائم الوظيفي داخل المؤسسة.

لا بدّ أن يعرف كل عامل أساسيات الصحة والسلامة المهنية المتعلقة في عمله، وأن يحرص على أن يفهم طريقة التعامل معها والالتزام بها. و أهم أساسيات الصحة والسلامة المهنية التعرف جيدًا إلى طريقة التعامل مع الآلات والأجهزة الموجودة في بيئة العمل، وتوفر أسس الوقاية الرئيسية التي تختلف باختلاف طبيعة العمل؛ إذ يوجد في بعض المناطق وبيئات العمل ملابس خاصة يجب ارتداؤها كي يحمي العامل نفسه. والتواجد في بيئة عمل آمنة يتطلب فهم الأساسيات الضرورية لها؛ لهذا فإنّ معرفة العمال طريقة التعامل الصحيحة مع الطوارئ أمرٌ ضروري جدًا ولا بدّ من الالتزام به في كلّ وقت.

كما يجب توفير كتيبات يُشرح فيها أهم أساسيات الوقاية للحفاظ على الصحة والسلامة المهنية في كلّ وقت، مع تعيين ضابط ارتباط للإشراف على تنفيذ تعليمات السلامة العامة بكلّ دقة، وعدم السماح لأي عامل بمخالفة تعليمات السلامة مهما كانت الظروف.

إن الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية من واجب أرباب العمل، مع ضرورة الإشراف العام عليها ووضع طبيب وممرض وصيدلي متخصص في داخل كل منشأة فيها عدد كبير من العمال، وذلك لأجل الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية. ويندرج تحت الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية توفير التأمين الصحي لجميع العاملين وإجراء الفحوصات الدورية لهم، وخاصة فيما يتعلق بإصابات العمل التي يتعرضون لها. لهذا لا بدّ من زيادة الوعي الصحي لدى جميع العمال وتعريفهم بأهمية الأخذ بالإجراءات الاحترازية وتنفيذها حرفيًا، وعدم التراخي أبدًا فيما يخص الصحة العامة، لأنّ الصحة والسلامة المهنية مسؤولية الجميع وهي أمرٌ أساسي لا يجوز التهاون به أبدًا.

قائمة المراجع

المعاجم والقواميس والكتب :

- إبراهيم، مصطفى (2003)، المعجم الوسيط. ط5. مصر دار الشروق الدولية.
- أبو النيل، محمود السيد (2005) علم النفس الصناعي والتنظيمي. القاهرة ، دار الفكر العربي.
- أبو شيخة، نادر أحمد (2010) إدارة الموارد البشرية– إطار نظري ودلالات علمية، عمان، دار النشر والتوزيع.
- الشوبكي، سمير (2006)، المعجم الإداري. الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- البربري، آدم، الصحة والسلامة المهنية، 2005 م.
- الجندي ، إبراهيم ، الأمن الصناعي وحماية البيئة من التلوث ، القاهرة ، دار الك تب العلمية للنشر ، 1998 م .
- الحفار ، سعيد ، نحو بيئة أفضل ، الضوضاء ، دراسات عالمية مختارة ، 1993 م .
- الخطيب ، عبد الرزاق ، الصحة والسلامة المهنية ، بغداد ، 1974 م .
- الدوري ، حسين ، إعداد وتدريب القوى العاملة ، الطبعة الثانية ، بغداد ، 1985 م .
- السوسي ، محمد ، موسوعة الامن الصناعي للدول العربية ، القاهرة ، الدار العرب ية للموسوعات ، 1971 م ، الدار العربية للموسوعات ، 1985 م .
- المعجم الوسيط (2005) ط4. القاهرة مكتبة الشروق الدولية.
- بخته هدار)0210(:"دور معايير السالمة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين"، شهادة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- بوفلجة، غياب (2009) مبادئ التسيير البشري. بيروت، دار العرب للطباعة والنشر.
- جميل ، حكمت ، السلامة في العمل ، 1982 م.

- حلمي ، أحمد والعفوك ، عبد المنعم ، السلامة والصحة المهنية ، القاهرة ، دار ا لكتب العلمية للنشر ، 2000 م .
- خالد فتحي ماضي،أحمد ر اغب الخطيب)0212(:السالمة المهنية العامة،دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع عمان–الأردن،ط.1:
- خرابشة ، هاني وزملاؤه ، الأمن والسلامة المهنية لطلبة الدبلوم ، 2014 م .
- خيضر كاظم حمود،ياسين كاسب خرشة)0213(:إدارة الموارد البشرية،ط،1:دار المسيرة للنشر والتوزيع،عمان الأردن.
- دوباخ قويدر)0222(:"دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية"، شهادة ماجستير،جامعة الإخوة متنوري قسنطينة.
- زكرياء طاحون)0224(: السالمة والصحة وبيئة العمل، شركة ناس للطباعة بعابدين،
- زيدان ، حسان ، دار للفكر و النشر ، 1994 م.
- سعاد نائف البرنوطي)0222(:إدارة الموارد البشرية،ط،0:دار وائل للنشر،لوس أنجلوس.
- طعانمة ، غازي ، مبادئ في الصحة والسلامة العامة ، 2007 م .
- عبد الفتاح محمد دويدار)0223(:أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع،الإسكندرية.
- كمونة، حيدر، أثر بيئة تخطيط بيئة العمل في الانتاج والتنمية، منظمة العمل العربية ، دمشق ، 1981 م.
- وسيم إسماعيل هابيل،عالي محمد حسن عايش)0210(:"تقييم مدى فعالية إجراءات السالمة والصحة المهنية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية،المجلد العشرون، العدد/02.

الأطروحات والرسائل :

- بن منصور، رفيقة. الاستقرار الوظيفي وعلاقته باستقرار العاملين في القطاع الخاص. جامعة باتنة 2014-2013
- حلايمية، هدى. دافعية العمال وعلاقتها بحوادث العمل – دراسة ميدانية بمنجم الونزة تبسة. جامعة أم بواقي 2013-2014.
- حمو علي، فطيمة. ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف – دراسة ميدانية لمديرية الادراة المحلية لولاية ورقلة. 2015-2016.

الملاحق

EXPLORATION-PRODUCTION
DIVISION PRODUCTION
DIRECTION REGIONALE
HASSI-R'MEL
DIVISION RHU
Réf N°: 684SH DP/RHU/HRM/2023

Hassi-R'Mel, le 28/05/2023

ATTESTATION DE STAGE

Je Soussigné Monsieur, le Chef de Division Ressources Humaines, Direction Régionale Hassi R'Mel, Division Production, atteste que Mademoiselle, **BENAROUS Bouchra Nourelhouda,** Master 2 en Psychologie de Travail et Ressources Humaines à l'université de Amar Thélidji de Laghouat,

a effectué un stage pratique au sein de notre entreprise, durant la période allant du **25/05/2023** au **31/05/2023.**

La présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Le Chef de Division Ressources Humaines

Le Chef Division Ressources Humaines
N. BOUDOUDA

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
نيابة مديرية الجامعة مكلفة بالتكوين العالي في الطورين الأول و الثاني
و التكوين المتواصل و الشهادات و التكوين العالي في التدرج

بطاقة التقييم للتربص التطبيقي
FICHE D'APPRECIATION DE STAGE PRATIQUE

Nom et Prénom : BENAROUS Bouchra Nourhouda
Date de naissance : 21 Octobre 1995
Lieu de naissance : LAGHOUAT
Matricule :
Niveau d'étude : Master 02 Psychologie
Période du stage : du 25-05-2023 au 31-05-2023
Etablissement d'accueil : Sonatrach
Division Production Hassi R'mel
Adresse de l'établissement : BP 64 Hassi R'mel W. LAGHOUAT

الاسم و اللقب: .....
تاريخ الميلاد: .....
مكان الميلاد: .....
رقم التسجيل: .....
المستوى الدراسي: .....
فترة التربص: من ..... إلى .....
المؤسسة المستقبلة: .....
.....
عنوان المؤسسة: Sh/Division Production Région Hassi R'mel.

Désignation	Excellent	Bon	Mauvais
Comportement- السلوك	✓		
Persévérance- المواظبة	✓		
Connaissances pratiques- المعارف التطبيقية		✓	
Esprit d'initiative- روح المبادرة		✓	
Manipulations et ateliers- الأعمال اليدوية و الورشات		✓	
Capacité d'imagination- قدرة التصور	✓		
Capacités de travail- قدرات العمل	✓		
Rapport avec les travailleurs- العلاقة مع العمال		✓	
Rapport avec l'unité de production- العلاقة مع وحدة الإنتاج		✓	
Autres appréciations- تقييمات أخرى : Persévérante et Communicative.			

Date : 21/06/2023

اسم و تأشيرة مسؤول التربص

Nom et visa du responsable du stage

BELGHIT Adel

Cadre Gestion Social N2

ministère d'études et de la formation supérieure
l université Ammar telidji
faculté des sciences sociales
Département de psychologie et de science
de l'éducation et d'orthophonie

Annexe : Liste des étudiants concernés par le stage pratique

N°	Nom et Prénom	Niveau	Spécialité
01	BEN AROUS BOCHRA	2em mastère	Psychologie de travail et ressources humaines
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			

Visa du département

ministère d'études et de la formation supérieure
l université Ammar telidji
faculté des sciences sociales
Département de psychologie et de science
de l'éducation et d'orthophonie

N°....02.../2023

Laghouat dimanche 12 mars 2023

A M. le Chef de Division RHM
Centre de Formation - Sonatrach DP
Hassi R'mel W. de Laghouat

Objet : **Demande de Stage Pratique pour étudiants.**

Références :

- Décret exécutif n° 13-306 du 31 août 2013 portant organisation de stages pratiques et en milieu professionnel à l'intention des étudiants ;
- Arrêté du 21 janvier 2015 portant nature et modalités d'évaluation, de contrôle et de programmation des stages pratiques et en milieu professionnel à l'intention des étudiants.

Monsieur,

Dans le cadre des stages pratiques en milieu professionnel pour les étudiants préparant le, Licence et Master, nous avons l'honneur et le plaisir de solliciter votre accord pour l'accomplissement d'un stage pratique d'une durée de quinze (15) jours, au profit des étudiants dont les noms sont cités dans le tableau en annexe.

Il ne vous échappe pas l'importance que revêt le stage pratique en milieu professionnel quant à la consolidation des connaissances théoriques acquises par les étudiants durant leur cursus de formation ainsi que leur adaptation dans le milieu professionnel.

Par ailleurs, la programmation de la période du stage ainsi que le nombre d'étudiants retenus par vague est laissée à l'appréciation de l'organisme d'accueil.

Nous vous remercions d'avance pour votre concours appréciable, et vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations les plus distinguées.

P/ L'Université de Laghouat
Le Vice Doyen chargé de la scolarité
et des relations liées aux étudiants

Favorable
Sous réserve place disponible.

Le Directeur Régional
A. MEZGHICHE

12 MAI 2023

EXPLORATION PRODUCTION
DIVISION PRODUCTION
DIRECTION REGIONALE / HRM
DIVISION RHU
SERVICE FORMATION

Réf : HRM/ DP/RHU/ SF N° : 684/ 2023 (partie réservée au SF)

☎ Téléphone : (029) 18 73 61

Fax : (029) 18 75 86

Lettre d'Engagement

L'université deAmar Thelidji Laghouat s'engage à Respecter les clauses mentionnées ci-dessous, relatives à un stage pratique au profit de :

Nom : **Benarous**

Prénom (s) : **BOUCHRA NOUR ELHOUDA**

Niveau d'études : **Master 2**

Spécialité : **Psychologie du travail, de l'organisation et gestion des ressources humaines**

A effectué un stage pratique (SP), Allant du : **25/05/2023 au 31/05/2023**

01 : Pendant le stage pratique les stagiaires sont soumis au règlement Intérieur de SONATRACH.

02 : La convention d'assurance des stagiaires en responsabilité civile est à la charge de l'université ou de l'étudiant qui doit souscrire à une police d'assurance couvrant la période du stage.
SONATRACH assurera uniquement les premiers soins, en cas de survenance d'accident.

03 : En cas de faute grave commise par le stagiaire ou après une absence non justifiée de 72 heures, SONATRACH se réserve le droit de mettre fin au stage.

04 : SONATRACH peut transmettre, sur demande de l'autre partie, une appréciatio sur le stagiaire et sur le déroulement du stage pratique.

05 : SONATRACH est tenue de prévenir l'Université en cas d'absence du stagiaire, d'accident survenu, ou tout autre fait de nature à motiver son intervention.

06 : Pendant la durée de stage, SONATRACH prendra en charge, dans la mesure du possible, l'hébergement et la restauration.
Le transport reste à la charge de l'Université, ou l'étudiant.

07 : Les stagiaires doivent accomplir les tâches qui leur sont confiées dans le cadre des activités liées au stage, observer les règles d'hygiène et de sécurité et respecter les horaires légaux de travail fixés par la Direction Régionale.
Par ailleurs, le port de la tenue de travail et des chaussures de sécurité est obligatoire.

08 : Les stagiaires sont tenus, pendant et après la durée de leur stage, d'observer la discrétion concernant les faits, informations et documents dont ils ont eu connaissance, et qui peuvent nuire aux intérêts matériels et moraux de la Direction Régionale.

09 : Durant le stage pratique les stagiaires devront utiliser le transport du personnel de la structure d'affectation (Lieu de stage) .

10 : Aucune prime, ni indemnité ou autres outils de travail tels que la mise à disposition de micro ordinateurs, photocopieurs etc.., ne seront attribués par la SONATRACH aux stagiaires.

11 : En plus de l'accord préalable donné, la date d'arrivée des stagiaires est fixée par SONATRACH en fonction des capacités d'accueil.

12 : La présente la lettre d'engagement de stage prend effet à compter de la date de sa signature.

Fait à Hassi-R 'Mel le : 29. 05. 2023

Le Chef de Division RHU :

Le Chef Division Ressources Humaines
N. BOUDOUDA

SONATRACH Direction Régionale d'Hassi R'Mel Division Production

Université / Institut /Ecole

نائب عميد مكلف بالدراسات
والشائل المرتبطة بالطلبة
الإمضاء : عطية عطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
نيابة العمادة
مكلفة بالدراسات
والمسائل المرتبطة
بالطلبة