

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا



العنوان:

**السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل
(دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بالأغواط)**

مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس أكاديمي في علم النفس

تحت إشراف الأستاذة:

د. سمية جقيدل

إعداد الطالبتين:

خديجة مرزوق

رانيا ربة

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
حنة الهاشمي	استاذ التعليم العالي	رئيسا
سمية جقيدل	استاذ محاضر -أ-	مشرفا ومقررا
فطام جمال	استاذ محاضر -أ-	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

شكر وعرّفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تتحقق الغايات، وبِعونه يُنال المبتغى.

اللهم لك الحمد حتى ترضى، ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضا، نحمدك على ما علمتنا، ونشكرك على ما أنعمت به علينا من علم ومعرفة وتوفيق في إنجاز هذا العمل.

نتقدّم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لمشرفتنا الفاضلة الأستاذة [د. سمىة جقيدل]، التي كانت نعم السند والداعمة الأولى خلال مسيرتنا العلمية، لما بذلته من جهد وتوجيه كريمين، وما قدمته من ملاحظات بناءة ونصائح قيمة، فجزاها الله عنّا خير الجزاء، وبارك في علمها وعملها.

كما نرفع أسمى عبارات الشكر والتقدير إلى جميع أساتذة قسم علم النفس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، على ما قدّموه لنا من علم ومعرفة، وما زرعوه فينا من قيم أكاديمية وإنسانية، فكانوا بحق مشاعل نور أنارت دربنا العلمي والمهني.

ولا يفوتنا أن نعبر عن امتناننا الصادق لزملائنا وزميلاتنا الذين شاركونا هذه الرحلة العلمية، على ما قدموه من دعم وتعاون ومساندة، وعلى الأوقات التي جمعتنا في جو من الأخوة والمثابرة والاجتهاد.

نسأل الله أن يوفق الجميع لما فيه خير الدنيا والآخرة، وأن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، ولبنة في بناء العلم النافع.

إهداء

اللهم كما أنعمت، فأتمم، وكما أعنت، فبارك، وكما وفقت، فثبّت.

اللهم لك الحمد ملء السماوات وملء الأرض وملء ما بينهما،

عدد خلقك ورضا نفسك وزنة عرشك ومداد كلماتك،

على ما منحتني من فضل وسداد، ويسّرت لي سُبُل العلم والإنجاز.

إلى من غرسا في قلبي حبّ الطموح، وسقيا روحي بدعوات لا تنقطع،

إلى أبي وأمي، تاج رأسي ونبع عطائي، أقدم هذا العمل عرفانًا لجميلهما

وامتنانًا لحنانهما الذي كان لي سندًا في كل لحظة.

إلى إخوتي وأخواتي الذين شاركوني كل لحظة فرح وتعب، والذين كانوا لي عزوة

وسندًا لا يعوّض، أخصّ بالذكر سارة، وهيبه، زكرياء، ومحمد، لكم في القلب محبة

لا توصف ودعاء لا ينقطع.

إلى من زيّن أيامي بحضورهنّ الجميل، وكان دعمهنّ ركيزة أساسية في مسيرتي،

إلى صديقاتي الغاليات وداد، رانيا، هدى، إيمان، حسينة، كريمة، إيناس،

شيماء، وسعيدة... شكرًا لأنكنّ كنتم النور الذي بدّد عتمات التعب،

والدافع في أوقات اليأس، والضحكة في زمن الاجتهاد.

إلى كل من كان له في طريقي بصمة خير... أهدي هذا العمل عربون وفاء وتقدير.

خديجة
دوتن

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تتحقق الغايات، وبعونه يُنال المبتغى.

اللهم كما أعنتني على إتمام هذا العمل، فأعني على إخلاص النية فيه،

واجعل ثماره خيراً ونفعاً.

إلى من كانت دعواتهم سلاحاً صامتاً يرافقني في كل لحظة، وسنداً لا يميل،

ورضاهم هو سرّ التوفيق...

إلى والديّ الكريمين، أهدي هذا الجهد المتواضع عرفاناً بجميلهم،

وامتناناً لفضلهم الذي لا يُحصى.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين كانوا مصدر دعم وقوة، وشركاء الحلم والإنجاز...

لكم مني كل التقدير والحب.

وإلى أصدقائي الذين خففوا عني مشقة الطريق، وزرعوا في قلبي الأمل

في لحظات التعب، وكانوا عنواناً للوفاء والمشاركة.

وإلى كل من ساندني بكلمة، أو نصيحة، أو دعاء صادق...

لكم جميعاً أهدي هذا العمل، عرفاناً وامتناناً،

سائلة الله أن يجزيكم عني خير الجزاء،

وأن يجعل هذا الجهد خطوة في درب العلم والعطاء.

رانيا
١٤٣٥

قائمة الجداول اين فهرس المحتويات

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
32	خاص بالجنس	01
33	خاص بالسن	02
33	خاص بالخبرة العلمية	03
34	خاص بالمستوى العلمي (العينة)	04
37	توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في بعد تعليق قواعد السلامة المهنية	05
37	التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محور تطبيق قواعد السلامة المهنية	06
41	انعكاس توفير واستخدام وسائل السلامة المهنية على الوقاية من حوادث العمل لدى عينة من عمال مؤسسة	07
44	دور تدريب العاملين في التقليل من حوادث العمل لدى عينة من عمال مؤسسة	08
46	قيمة (ت) لحساب الفروق في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي تعزى لمتغير الجنس	09
48	نتائج اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى تطبيق اجراءات السلامة المهنية لمتغير الشهادة العلمية	10

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
60	الإستبيان في صورته الأولى	01
70	الإستبيان في صورته النهائية	02
74	وثائق من المؤسسة	03
77	ترخيص بالزيارة	04

ملخص الدراسة باللغة العربية

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بولاية الأغواط، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (44) عامل وعاملة تم إختيارهم بطريقة قصدية عشوائية، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس السلامة المهنية ومقياس الوقاية من حوادث العمل، و تمت المعالجة الإحصائية بإستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية SPSS إصدار (21)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

(1) وجود مستوى مرتفع في تطبيق قواعد السلامة المهنية لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

(2) استخدام وسائل السلامة المهنية له إنعكاس إيجابي على الوقاية من حوادث العمل لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

(3) تدريب للعاملين له دور إيجابي في التقليل من حوادث العمل لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

(4) لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي تعزى لمتغير الجنس.

(5) لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي تعزى لمتغير الشهادة العلمية.

(6) لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لمتغير الخبرة العلمية.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، الوقاية من حوادث العمل، عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

Study Summary **اعادة الترجمة**

The present study aims to identify occupational safety and its role in preventing work accidents among the workers of the National Social Security Fund in Laghouat Province. The descriptive-analytical method was used, and the study sample consisted of 44 male and female workers selected by purposive random sampling. The study tools included an occupational safety scale and a work accident prevention scale. Statistical analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study reached the following conclusions:

1. There is a high level of application of occupational safety rules among the sample of workers at the National Social Security Fund.
2. The provision and use of occupational safety equipment have a positive impact on preventing work accidents among the sample.
3. Training of workers plays a positive role in reducing work accidents among the sample.
4. There are no statistically significant differences in the level of applying occupational safety procedures attributed to the gender variable.
5. There are no statistically significant differences in the level of applying occupational safety procedures attributed to the educational qualification variable.
6. There are no statistically significant differences in the level of applying occupational safety procedures attributed to the work experience variable.

Keywords: Occupational Safety, Work Accident Prevention, Workers of the National Social Security Fund.

مقدمة

في ظل الثورة الصناعية المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، باتت بيئات العمل تتسم بتعقيدات متعددة ومخاطر متزايدة تتعلق بصحة وسلامة العاملين، سواء من الناحية البدنية أو النفسية.

فالمخاطر المهنية لم تعد تقتصر على الحوادث المفاجئة فقط، بل تشمل أيضاً عوامل بيئية وصحية تؤثر بشكل تدريجي على صحة العاملين، مما يستدعي اهتماماً مستمراً من قبل المؤسسات لتعزيز معايير السلامة المهنية والوقاية.

إن العنصر البشري يعد رأس المال الحقيقي لأي منظمة، وهو الركيزة الأساسية لاستمرارية العملية الإنتاجية وجودتها.

لذلك فإن الاهتمام بحماية هذا المورد القيم من مخاطر العمل يشكل أحد أهم أولويات الإدارة الحديثة، حيث أن وقوع الحوادث المهنية لا يلحق فقط الأذى المباشر بالعامل، بل يؤدي أيضاً إلى خسائر مادية كبيرة تتضمن تعطل الإنتاج، ارتفاع تكاليف التأمينات، فضلاً عن الآثار النفسية والاجتماعية على الأسرة والمجتمع.

لهذا السبب يُنظر إلى السلامة المهنية على أنها عامل استراتيجي يساهم في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات والدول.

تتسم السلامة المهنية بطابعها الشمولي الذي يتطلب تضافر جهود كافة الأطراف المعنية، حيث لا تقع المسؤولية فقط على عاتق الإدارة، بل تشارك فيها العاملين أنفسهم.

إن التكامل بين توفير بيئة عمل آمنة، استخدام أدوات ومعدات سليمة، واتباع أساليب تشغيل صحيحة، يمثل أساساً للحد من الحوادث والإصابات.

ومن ثم فإن السلامة المهنية ليست فقط مسألة تقنية، بل ثقافة تنظيمية يجب ترسيخها في ذهن كل فرد داخل المؤسسة.

من ناحية أخرى، تعكس حوادث العمل تحديات اقتصادية واجتماعية كبيرة، خاصة في البلدان النامية التي تعاني من ضعف الأنظمة الرقابية وعدم كفاية برامج التدريب والتوعية.

تُظهر الإحصائيات الدولية زيادة ملحوظة في عدد الحوادث المهنية، مما دفع المنظمات الدولية والمحلية إلى تطوير معايير السلامة وتفعيلها بشكل أكثر فعالية. **التهميش**

ففي الجزائر، كما هو الحال في العديد من الدول، بات من الضروري إدماج السلامة المهنية ضمن خطط التنمية الصناعية والاجتماعية، لما لها من أثر مباشر في رفع الإنتاجية وتقليل الخسائر البشرية والمادية. **التهميش**

تعد برامج التدريب والتوعية من أبرز الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات لتعزيز السلامة المهنية، حيث تمكّن العاملين من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للتعامل مع المخاطر المحتملة بوعي ومسؤولية.

فالوعي بالمخاطر، والالتزام بإجراءات السلامة، واستخدام وسائل الوقاية الشخصية، كلها عوامل تسهم في بناء ثقافة سلامة متينة تُقلل من وقوع الحوادث.

كما أن حملات التحسيس المستمرة داخل أماكن العمل تلعب دورًا حيويًا في الحفاظ على هذه الثقافة وتعزيزها.

تأتي هذه الدراسة لتلقي الضوء على مدى فعالية برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، من خلال دراسة حالة عينة من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بوكالة الأغواط.

وسيتم التركيز على تقييم مدى التزام المؤسسة بإجراءات السلامة، ومدى تأثير التدريب والتحسيس في تعزيز ثقافة السلامة، إضافة إلى استقصاء العلاقة بين هذه العوامل ومستوى الحوادث المهنية المسجلة.

وتسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين أوضاع السلامة المهنية داخل المؤسسات المشابهة، تعزيزاً لبيئة عمل أكثر أماناً وحماية للعنصر البشري.

إشكالية الدراسة الترقيم + التهميش

إن التطور الذي يشهده العالم في كل المجالات وخاصة المجال الصناعي، الذي فتح الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وأخذ الحيطة والحذر من الوقوع في مسبباتها.

فأماكن العمل أصبحت ذات مخاطر عديدة وهذا ما دفع بالمنظمات إلى الإهتمام بشكل كبير في أمن وسلامة العاملين من الآثار السلبية الناتجة عن العمل سواء كانت نفسية أو بدنية.

فالعنصر البشري أصبح يشكل أهمية كبيرة، التي توليها المنظمات الإهتمام ضد الحوادث التي تمثل الخسارة.

لأنه سيكبد المؤسسة الكثير من التكاليف إذا أصيب أثناء تأديته لعمله وهذا ما دفع بأهل الإختصاص وأرباب العمل إلى التفكير في أساليب وحلول جديدة تواكب هذا المنظور.

وتعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقة مع من حوله الأشخاص والأدوات وطرق التشغيل، فهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به وهي في الآونة الأخيرة أصبحت من الأولويات التي يجب أن تطبقها الإدارة وعدم السماح للعاملين بتجاوزها وهي الحصن المنيع الذي يمنع أو يقلل من هذه الحوادث و الإصابات وهذا من أجل الحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري.

إن من أهم المشاكل الإقتصادية والإجتماعية التي تواجه إقتصاديات ومجتمعات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء هي مشكلة حوادث العمل، نتيجة لإرتفاع نسبة حوادث العمل في المؤسسات الصناعية وتزايد الإهتمام في السنوات الأخيرة من طرف أصحاب القرارات والمعنيين في الدولة، وهذا ما يدل على أن حوادث العمل في تزايد مستمر.

على الرغم أن المؤسسات الصناعية تولي أهمية بالغة للمورد البشري وباعتباره أهم الموارد المؤثرة في عملية الإنتاج وتسعى جاهدة للحفاظ عليه من خلال تطبيق العديد من الإجراءات و البرامج التي تعني بالسلامة المهنية للعامل.

ولعل من أبرز هذه الإستراتيجيات والأساليب تدريب العاملين وذلك من خلال تزويدهم بمجموعة من المهارات تمكنهم من معرفة طرق وكيفية التعامل مع الآلة والقيام بالعمل بشكل سليم مع تفادي الأخطار المهنية، وما قد ينجم عنها من إصابات وحوادث.

وكذلك وسائل الوقاية المناسبة لطبيعة عمله، بحيث يضمن حمايته من أخطار وحوادث العمل، إضافة إلى ذلك القيام بالتوعية الوقائية التي تركز على منع الأخطاء قبل

وقوعها، وهذا من خلال توضيح إجراءات وبرامج السلامة المهنية وكيفية تطبيقها سعياً لتقليص الأخطار المهنية قدر الإمكان وذلك من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

1) هل لبرامج السلامة المهنية دور في الوقاية من حوادث العمل.....؟

التساؤلات الجزئية

الفرضيات الترقيم

الفرضية العامة

1) لبرامج السلامة المهنية دور في الوقاية من حوادث العمل.....

الفرضيات الجزئية

1) يوجد مستوى مرتفع في تطبيق قواعد السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي بالاغواط.

2) توفير وإستخدام وسائل السلامة المهنية له إنعكاس إيجابي على الوقاية من حوادث العمل لدى عينة من عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي بالاغواط.

3) لتدريب العاملين دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل لدى عينة من عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي بالاغواط.

أهداف الدراسة الترقيم

- التعرف على السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل.

- التعرف على مستوى تطبيق قواعد السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي.

- معرفة الهدف من إستخدام وسائل السلامة المهنية وإنعكاسها الإيجابي على الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي بالاغواط.
- التعرف على الهدف من تدريب العاملين في التقليل من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي بالاغواط.

- ,,,, اكملي

أهمية الدراسة

تتحد أهمية الموضوع بإبراز القيمة الحقيقية المرجوة من دراسته، وجدوى طرح مشكلته وصياغتها وتبيان الإسهام العلمي والعملية لها.

وتبرز أهمية الدراسة التي بين أيدينا في أنها تناقش موضوعا هاما وحيويا وملحا، وهو موضوع السلامة المهنية وحوادث العمل بمؤسسة الضمان الإجتماعي في مدينة الأغواط، إذ يشكل كل من موضوعي السلامة المهنية وحوادث العمل مواضيع شغلت إهتمام المفكرين والعلماء في مختلف المجالات العلمية.

كما تكمن أهمية دراسة الموضوع في:

- أهمية المحافظة على صحة العاملين داخل المؤسسة كونهم مصدر الإنتاج والتميز في المؤسسات.
- الكشف عن الدور الإيجابي الذي تلعبه برامج السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل.
- إثراء التراث العلمي في هذا المجال، وجعل هذا الموضوع حافزا للتطرق إلى دراسات مستقبلية تخدم الفئة العاملة.

تحديد المفاهيم الاجرائية للدراسة: الترقيم

يقصد بها المصطلحات المستخدمة في الدراسة والتي تحتاج إلى تعريف واضح ليسهل فهمها بالصورة التي يريدها الباحث، فالمفهوم هو حلقة وصل بين النظرية والميدان وبدونه تنفى صفة بين الطرفين.

وسنحاول في هذا المقام إستعراض المفاهيم الأساسية وتحديدها تحديدا جوهريا بما يتماشى مع أهداف البحث.

(1) السلامة المهنية

تعني الأداء الآمن في بيئة العمل ومكان العمل والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو الإقلال منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى. (زكريا طالون، 2006، ص18)

كما يعرفها رستم لطفي: "بأنها كل إجراء يتخذ لمنع وتقليل الحوادث و الأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعافات والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل". (نوار ماجدة،

(2014-2015، ص11)**التعريف الإجرائي للسلامة المهنية**

هي مجموع الإجراءات التي تتخذها مؤسسة الضمان الإجتماعي بهدف الوقاية من حوادث العمل، والتقليل منها وتوفير الأمن والسلامة للعامل من خلال تمثيل مجموعة من البرامج الوقائية والإلتزام بها.

(2) حوادث العمل

هو كل حدث مفاجئ يقع أثناء العمل أو بسببه وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كليهما. (يوسف جحيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العابدي، 2006، ص 459)

التعريف الإجرائي لحوادث العمل

هو كل حادث غير متوقع يحدث أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية، ويلحق أضرار بصحة العامل وبمؤسسة الضمان الإجتماعي وممتلكاتها.

الدراسات السابقة لا توضع هنا ارجعي للخطة التي ارسلتها لكي

الرقم	عنوان الدراسة	إسم الباحث	السنة	اللغة	المشاركون	المنهج	الأدوات
01	أثر برامج السلامة المهنية على الحد من حوادث العمل في المصانع	فاطمة العوضي	2020	عربية	150 عامل بمصنع كيميائي في السعودية	وصفي تحليلي	إستبيان و تقارير حوادث
02	THE Relationship between safety culture and accident	James R. Miller	2019	إنجليزية	200 موظف من شركات صناعية في كندا	كمي	مقابلات وإستبيان

						prevention in industrial companies	
إستبيان قبل وبعد التدريب	شبه تجريبي	100 عامل بناء من شركات مقاولات في الأردن	عربية	2021	خالد منصور	تقييم فعالية برامج التدريب على السلامة في مواقع البناء	03
إستبيان و مؤشر الحوادث	وصفي إرتباطي	80 موظفا في القطاع الصحي في إسبانيا	إنجليزية	2022	Linda Garcia	Social suppot and it s role in enhncing occupational safety	04
إستبيان ومقابلة	منهج مختلط	120 موظفا حكوميا	عربية	2023	ياسر عبد الحليم	القيادة الإدارية و سلامة بنية العمل	05
/	القيادة الفعالة تقلل الحوادث بنسبة 40% (الدراسة رقم 05)	الدعم الغجتماعي يحسن الإلتزام بإجراءات السلامة (الدراسة رقم 04)	/	خفض الحوادث بنسبة 28% بعد التدريب (الدراسة رقم	علاقة طردية بين ثقافة السلامة وعدد الحوادث (دراسة رقم 02)	إنخفاض الحوادث بنسبة 35% عند تطبيق برنامج السلامة (دراسة رقم 01)	النتائج

التعقيب على الدراسات السابقة + غير كافي ناقص

يتضح من إستعراض الدراسات السابقة أن السلامة المهنية تعد عاملا حاسما في الحد من حوادث العمل سواء عبر تطبيق البرامج التدريبية أو تعزيز الثقافة التنظيمية أو تحسين القيادة والدعم الإجتماعي داخل بيئة العم.

معظم الدراسات استخدمت مناهج وصفية أو تجريبية، وتتنوع أدواتها بين الإستبيان والمقابلة وتحليل السجلات كما أظهرت النتائج إجماعا على فعالية التدخلات في تقليل معدلات الحوادث مما يبرز أهمية دمج السلامة ضمن السياسات المؤسسية، وهذا يدعم موضوع المذكرة ويؤكد الحاجة إلى سياسات ممنهجة تضمن بيئة عمل آمنة.

الصعوبات والعراقيل المنهجية في تنفيذ الدراسة

- 1) صعوبة في جمع المعلومات الميدانية: واجهنا صعوبة في الوصول إلى بعض الموظفين المعنيين بسبب إنشغالهم أو غيابهم، مما أثر على عدد الإستبيانات المسترجعة.
- 2) قلة تجاوب بعض الفاعلين و بعض المشاركين، حيث أنهم لم يبدوا تعاونا كافيا في الإجابة عن الأسئلة أو أظهروا تحفظا في تقديم معلومات دقيقة خاصة حول بعض الجوانب المرتبطة بالحوادث.
- 3) صعوبة في تحليل المعطيات، حيث تطلب تحليل البيانات الميدانية جهدا كبيرا في التنظيم و التفسير خصوصا عند ربطها بالإطار النظري بطريقة دقيقة.
- 4) عدم فهم طريقة إيراد.

الأدبيات النظرية والتطبيقية

1. الأدبيات النظرية

تمهيد **طويبييل التمهيد يكون مختصر لايتجاوز 5 اسطر**

شهدت بيئات العمل الحديثة تطورًا كبيرًا من حيث المعدات والتقنيات، إلا أن هذا التطور صاحبه تزايد في حجم ونوعية المخاطر المهنية، مما أدى إلى ارتفاع معدلات الحوادث والإصابات داخل المؤسسات، خصوصًا تلك التي تعتمد على العمل اليدوي أو التي تنشط في قطاعات الصناعة والبناء والطاقة.

في هذا السياق، برزت السلامة المهنية كأحد أهم العناصر التي تضمن حماية العنصر البشري وتحقيق الاستقرار في بيئة العمل.

تسعى السلامة المهنية إلى وضع مجموعة من القواعد والإجراءات التي تهدف إلى حماية العمال من المخاطر المحتملة خلال مزاولتهم لمهامهم اليومية، وتقليل احتمالات وقوع الحوادث، سواء كانت ناتجة عن عوامل بشرية أو تقنية أو تنظيمية.

ويعد تطبيق هذه الإجراءات الوقائية مسؤولية مشتركة بين المؤسسة والعمال، تتطلب وعيًا وتكوينًا مستمرًا.

وتعتبر السلامة المهنية العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة العمال ووقايتهم من الحوادث المهنية والإصابات، وكذلك الحفاظ على المؤسسة وممتلكاتها من التلف والضياع، كل ذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث.

ويتم ذلك عن طريق تنفيذ مجموعة من الإجراءات والبرامج والتدابير الخاصة بالسلامة المهنية في إطار قانوني، وهذا سوف نتناوله في هذا الفصل.

يُعتبر العمل في الكثير من الأحيان مصدرًا لمخاطر كثيرة ومتعددة، وذلك نتيجة للمنظور التكنولوجي الحاصل في مجال الصناعة وما أنتجه من آلات وأجهزة حديثة، فتختلف هذه المخاطر باختلاف طبيعة العمل وبيئته.

فالعامل قد يتعرض لإصابات أثناء العمل تختلف بين أضرار مادية ومعنوية تمس العامل وأسرته ومحيطه الاجتماعي، كما تمس المنشأة أيضًا.

لذلك أصبحت حوادث العمل تحظى بكثير من الاهتمام في المصانع والمؤسسات، وذلك لمحاولة معرفة الأسباب الحقيقية لحدوثها، والآثار التي قد تنتج عنها، بهدف حماية العامل والمنشأة على حد سواء من حوادث العمل، وهذا ما سوف ندركه في هذا الفصل بالتفصيل.

أولاً: السلامة المهنية **توحيد طريقة الترقيم**

1) مفهوم السلامة المهنية

- السلامة المهنية: "كمفهوم عام يدخل ضمن جميع المهن والحرف والأعمال الصناعية والزراعية والتجارية وميادين العمل الأخرى".
- تعرف السلامة المهنية بأنها: "حماية العاملين من إصابات ناجمة عن حوادث ذات صلة بالعمل". (سعاد نائف برنوطي، 2001، ص467)
- وتعرف السلامة المهنية أيضاً بأنها: "توفير ما يلزم من شروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أن لا يقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات". (ماضي بلال، 2010-2011، ص89)

2) إجراءات السلامة المهنية

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الإهتمام بسلامة العمال، وذلك من خلال إجبار أرباب الأعمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات واضحة في مجال السلامة المهنية وأهم هذه الإجراءات ما يلي: (آمنة ذيب، 2012-2013، ص73)

1.4 تحسين ظروف العمل: تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية حيث أن هذا الإهتمام يساعد على التقليل من الحوادث وحصر آثارها وذلك عن طريق:

1.1.4 تعديل الوظيفة وبيئتها: يتعلق بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث آثاراً ونتائج ملموسة، ولقد تشكل هذا الإتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت والذي أعتقد في أسسه على مبدأ تراكم المعرفة والمهارة لدى شاغل الوظيفة.

2.2.4 توفير الإضاءة اللازمة: إذ يجب على الخبراء المختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة سواء كانت طبيعية أو إصطناعية، فهناك أعمال تتطلب إضاءة شديدة ومركزة على مساحات محددة كالأعمال الدقيقة مثلا، فالإضاءة الجيدة المناسبة تساعد العامل على تجنب الوقوع في الحوادث المهنية. (آمنة نيب، 2012-2013، ص 73)

3.3.4 الحرص على نظافة المكان وترتيبه: إن نظافة مكان العمل وخلوه من الأوساخ ومخلفات العملية الإنتاجية وتوفر مساحات جيدة واسعة تسمح بالعمل بحرية تحد وبشكل كبير من مخاطر وقوع الحوادث المهنية، كما أن توفير أجهزة إنذار تساعد على ضمان سلامة العاملين. (معلجب صهيب، 2017-2018، ص 32)

4.4.4 سجلات حوادث وإصابات وأمراض العمل: برنامج الأمن وحماية العمال هو الذي يعمل على تنظيم سجلات، يسجل فيها كافة حوادث وإصابات وأمراض العمل التي يصاب بها الأفراد، والتسجيل هنا يكون تفصيلا يشمل كافة المعلومات عن الحادثة وأسبابها و المتضررين منها، والإجراء الذي إتخذ حيلها.

تساعد هذه السجلات المنظمة على تقييم إجراءات الأمن والحماية التي تتبعها في مكان العمل كما تساعد على إدراك المخاطر والظروف التي تسببها، وهذا كله يمكننا من تطوير برامج الأمن والحماية بشكل مستمر نحو الأفضل. (أحمد حرز الله، 2010، ص 269-270)

ثانيا: حوادث العمل

(1) تعريف حوادث العمل

يعرف حادث العمل بأنه: "كل حدث مفاجئ يقع أثناء العمل أو بسببه وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كليهما". (يوسف حجيم الطائي وآخرون، 2006، ص449)

ويعرفه أيضا: "على أنه واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع كما أن هناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة، وأفعال مختلفة تؤدي إلى أفعال متشابهة". (بوخلوة نوح، 2014-2015، ص07)

ويعرفه أيضا: "كل إصابة تحدث بسبب عمل إنسان، سواء كان أجيرا أو عاملا في أي مكان لحساب رئيس واحد أو عدد رؤساء". (سلامة أمينة، 2017-2018، ص36)

2) النظريات المفسرة لحوادث العمل

4.1 نظرية الإستهداف للحوادث

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي وقعت تفسيراً للحوادث من الجانب البيولوجي ومن أكثرها شيوعاً، حيث يطلق اسم "مستهدفي الحوادث" على الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة، وهذا سببه وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية، فهؤلاء الأفراد يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير.

أي أن هناك قابلية للتعرض للحوادث، ويكون هذا نتيجة لإشباع بعض الدوافع أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني خاص بالفرد نفسه.

وهذه النتيجة تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط لا يمكن أن تكون عاملاً مهماً وأساسياً في وقوع الحوادث، وأكدت فقط على العوامل الوراثية المسببة للحوادث. (عباس محمود عوض، 1971، ص 31)

4.2 نظرية التحليل النفسي

وتعتبر هذه النظرية الحوادث بأنها أفعال مقصودة لا شعورية، موجه للذات، ومن أصحاب هذه النظرية فرويد الذي يرى أن معظم الحوادث تعبيراً عن صراعات عصبية وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي سند عليها سببية الحوادث، وترى نظرية التحليل النفسي أن معظم الحوادث تقع بسبب الدافعية اللاشعورية، وأن الحوادث لها أسباب نفسية فقط. (عباس محمود عوض، 1971، ص 31)

ما سجل على هذه النظرية هو تركيزها على الأسباب النفسية الحوادث العمل دون إعطاء أهمية للعوامل الخارجية.

فلا يمكن فصل هذه العوامل المسببة لحوادث العمل فهي متشابكة ومتداخلة بين عوامل داخلية وعوامل خارجية.

4.3 النظرية الطبية

مضمون هذه النظرية هو أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات، لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها الأمراض المسؤولة عن التورط في الحوادث فلقد أو ضحت أن 75.9% من حالات الحوادث ليست لها أسباب مرضية. (سليم نعام، 1991، ص 27)

وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية أغلبها في الخلل السمعي والبصري. (سليم نعام، 1991، ص 27)

4.4 النظرية القدرية

ترى هذه النظرية أن الناس مقسمون إلى صنفين الصنف الأول يحظى بالسعادة والهناء ويمتلك الحصانة ضد الحوادث ولهذا فهو ي مأمّن من الوقوع فيها.

أما الصنف الثاني يحظى بالتعاسة فهو غير محصن وهذا ما يجعله أكثر قابلية للتعرض للحوادث وبصفة مستمرة. (محمود عباس عوض، 1971، ص31)

ما يعاب على هذه النظرية هو أنها استبعدت التفسير المنطقي لأسباب وقوع الحوادث والتي قد تكون أسباب خارجية.

حيث ترى بأن أسباب الحوادث تتعلق بالشخص في حد ذاته ومرتبطة بالصدفة والحظ دون صراعات القدرات العقلية والجسدية للإنسان وكذلك المهارات والثقافة التي يكتسبها.

4.5 نظرية الضعف والتكيف

ترى هذه النظرية أن بيئة العمل ومناخه وكذلك طبيعته تعتبر من أهم المحددات الأساسية للحوادث وأن وقوع الفرد في الحوادث في عمله يرجع إلى الضغط والتوتر الذي يعيشه داخل بيئة العمل.

كما أكدت هذه النظرية على الإهتمام بالظروف الفيزيائية كالإضاءة والحرارة ... التي من شأنها أن تساعد على تكيف العامل ووقايته من الوقوع في حوادث العمل. (عبد الرحمان

العيسوي، 2003، ص410)

4.6 النظرية الإجتماعية

ترى هذه النظرية بأن سبب وقوع العامل في الحوادث هي ظروفه الإجتماعية الصعبة والتي تتمثل في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي، هذه الظروف التي

تجعله في حالة إنفعال واضطراب مستمر داخل بيئة العمل وهذا ما يجعله أكثر عرضة للحوادث والإصابات. (محمود عباس عوض، 1971، ص31)

خلاصة

وفي الأخير يمكن القول بأن السلامة المهنية من الموضوعات التي لاقى اهتماماً كبيراً من طرف المنظمات، كونها تهدف إلى الحفاظ على الموارد البشرية والمنشأة في آن واحد، وذلك من خلال إجراءات السلامة المهنية التي تقوم على التنظيم الآمن لأماكن العمل والمعدات، وكذلك وسائل التدريب الأفضل.

و تشكل حوادث العمل هاجساً كبيراً على المؤسسات الصناعية لما تخلفه من تكاليف ومخاطر على عمالها، لذلك يجب على مثل هذه المؤسسات أن تتخذ كل الإجراءات والتدابير اللازمة لوقاية مواردها، سواء كانت موارد بشرية والمتمثلة في العمال، أو موارد مادية والمتمثلة في المعدات والأجهزة، وذلك بتوفير الأمن والسلامة المهنية للتقليل من حوادث العمل والوقاية منها.

2. الأدبيات التطبيقية أرجعي للخطة لصبطها

تمهيد

بعد التعرف على الجانب النظري يأتي الجانب الميداني الذي يتم فيه إستعراض الدراسة الميدانية، وسنحاول في هذا الفصل تحديد الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة وذلك بتحديد مجالات الدراسة والمتمثلة في المجال المكاني والمجال الزمني والمجال البشري، وكذلك تحديد المنهج المتبع في الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وكذلك الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1) الإجراءات الميدانية للدراسة

- **الحدود البشرية:** تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من حوالي 41 فردًا من مجتمع

الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وشملت العينة أفرادًا من كلا الجنسين (ذكورًا وإناثًا) تتراوح أعمارهم بين 31 فما فوق، كما أن العينة العشوائية تمثلت في كل من

رئيس مصلحة مكلف بالدراسات، إطار، رئيس قسم، إلخ... **خطأ**

- **الحدود المكانية:** وهو مقر مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال

الأجراء بوكالة الأغواط حي المعمورة، حيث أنه تم إنشاء هذه الوكالة من الوزير المكلف

بالضمان الإجتماعي التي تحتوي حوالي 150 عامل وموظف، وهي ذات بناية كبيرة

تحتوي على عدة أقسام و مصالح كمديرية التعويضات، وحوادث العمل، مديرية

المحاسبة المالية، وجانب خاص بالمراقبة الطبية. **تعاد**

- **الحدود الزمنية:** تم الشروع في هذه الدراسة خلال السداسي الأول من السنة الدراسية

2025/2024، أي حوالي مدة 04 أشهر من يوم 10 ديسمبر 2024 إلى 27 أفريل

2025.

(2) منهج الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، باعتباره المنهج الأنسب لبحث الظواهر الاجتماعية والمهنية، حيث يتيح وصف واقع السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل كما هي ميدانياً، مع تحليل المعطيات المستخلصة وتفسيرها بغرض الوصول إلى نتائج علمية موضوعية.

(3) مجتمع وعينة الدراسة (البيانات الشخصية) المعلومات التي وضعت في حدود الدراسة

توضع هنا

تشكل البيانات الشخصية إطاراً مرجعياً لمسار الدراسة الميدانية على إعتبارها تعطينا صفات وخصائص المجتمع المدروس، وقد تم اختيار عينة قصدية عشوائية من مجتمع الدراسة.

في هذا الإطار فإن البيانات الشخصية تتشكل من 04 أسئلة: الجنس، السن، الخبرة العلمية، المستوى العلمي.

نضع عنوان خصائص عينة الدراسة

الجدول رقم 01: خاص بالجنس

12	الإناث
22	الذكور
41	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث بثلاث عينات علماً أن العينة كانت عشوائية دون قصد إختيار الجنس.

الجدول رقم 02: خاص بالسن

النسبة	التكرار	ذكور	إناث	السن
/	/	/	لا يوجد	أقل من 30
%56.09	23	10	13	من 31 إلى 50
%43.90	18	12	6	أكثر من 50

من خلال الجدول (02) تبين أن الفئة العالية هي الفئة من 31 إلى 50 والتي قدرت نسبتها %56.09، بإعتبارها هي الفئة النشطة والمنتجة في المجتمع بينما نجد نسبة %43.90 من أفراد مجتمع الدراسة ضمن الفئة العمرية أكثر من 50 سنة كما نجد أن فئة أقل من 30 سنة ليست نشطة وهذا ما بينه الجدول أعلاه.

الجدول رقم 03: خاص بالخبرة العلمية

النسبة	التكرار	الذكور	الإناث	السنة
%2.43	1	1	/	أقل من 05 سنوات
%7.31	3	1	2	من 06 إلى 09 سنوات
%90.24	37	20	17	أكثر من 10 سنوات

الجدول رقم 04: خاص بالمستوى العلمي (العينة)

النسبة	التكرار	الذكور	الإناث	المستوى
--------	---------	--------	--------	---------

ليسانس	08	12	20	48.78%
ماستر	09	08	17	41.46%
دكتوراه	02	02	04	9.75%

يظهر الجدول (04) خصائص المجتمع وفق المستوى التعليمي حيث أنه يوجد 03 ثلاثة مستويات كل من ليسانس، ماستر، دكتوراه.

وتبين أن نسبة 9.75% من الأفراد ذوي مستوى ماستر أما، أفراد مستوى ليسانس هم أعلى نسبة حيث قدرت بـ 48.78%، بعد هذه نلاحظ أن المؤسسة إتمدت على تشغيل الشباب ذوي المؤهل العالي (ليسانس، ماستر، دكتوراه).

(4) أداة الدراسة

أما بالنسبة لأدوات جمع وتحليل المعلومات فقد اعتمدنا على الإستبيان وعلى أسلوب المقابلة في جمع المعلومات حول موضوعنا (يمكن الإطلاع على الإستبيان في الملاحق)، وبخصوص مصادر بناء الأسئلة كانت من خلال مصادرنا الخاصة والأستاذة المشرفة.

و للتأكد من صلاحية أداة البحث (الإستبيان) وموثوقيتها في قياس موضوع السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل، قمنا بالتحقق من الخصائص السيكمترية .

نضع عنوان الخصائص السيكمترية للدراسة:

(أ) الصدق (Validity) إضافة الحساب

يشير الصدق إلى مدى قدرة الأداة على قياس ما وضعت لقياسه، وللتحقق من الصدق الظاهري (Face Validity) تم عرض الإستبيان على مجموعة من الأساتذة والخبراء في ميدان علم النفس الاجتماعي ومجال السلامة المهنية، بالإضافة إلى الأستاذة

المشرفة، وذلك من أجل التأكد من مدى مناسبة الفقرات ووضوحها وانسجامها مع أهداف الدراسة، وقد تم تعديل بعض العبارات وفقاً لملاحظاتهم لضمان وضوح ودقة الأداة.

(ب) الثبات (Reliability)

الثبات يدل على مدى اتساق النتائج عند تطبيق الأداة في ظروف مماثلة، وقد تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) ، حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من 15 فرداً من خارج العينة الأصلية، وبعد تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS ، بلغ معامل الثبات: $\alpha = 0.87$.

وهذا يدل على أن أداة الاستبيان تتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث يُعتبر أي معامل يفوق 0.70 مؤشراً جيداً على موثوقية الأداة.

(5) التحليل الإحصائي لمن تابعة هذي؟

أظهرت نتائج الفرضية المتعلقة بوجود فروق في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لدى العاملين تبعاً لإختلاف سنوات الخبرة عدم وجود فروق دالة إحصائية، حيث بلغت القيمة الإحتمالية درجة 0.871 وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى أن سنوات الخبرة لا تشكل عاملاً مؤثراً في سلوك العاملين تجاه تطبيق إجراءات السلامة المهنية.

فقد بينت دراسة السعيد (2015) أن توافر التجهيزات والبنية التحتية وتكثيف برامج التدريب هو ما يعزز ممارسات السلامة بغض النظر عن سنوات العمل.

كما أوضحت دراسة عبد العزيز (2017) أن التوعية والتكوين المستمر يعدان من المحركات الرئيسية لتحسين سلوك العاملين، مشيرة إلى أن أثر برامج السلامة يظهر بشكل متساوي بين العاملين الجدد وذوي الخبرة.

كذلك أكدت دراسة الكردي (2012) أن الثقافة التنظيمية ودعم الإدارة والرقابة تلعب دورا حاسما في تعزيز إجراءات السلامة أكثر من الفروقات في الخبرة الفردية.

أما على الصعيد الدولي فقد أظهرت دراسة GOLDBERGETAL (2010) أن تطبيق معايير السلامة المهنية في المؤسسات يعتمد على التشريعات المحلية وسياسات المؤسسة، ومدى جدية المتابعة.

وأكدت دراسة SMITHWADS WOUH (2009) أن الخبرة قد لا تؤدي دائما إلى ممارسات أكثر أمانا، بل قد تتسبب في بعض الأحيان في التراخي نتيجة الثقة الزائدة، ما يعني أن أهمية التكوين المتواصل والرقابة الدورية.

بناء على ما سبق، يمكن القول إن نتائج الفرضية الحالية تعكس توجهها عاما في الأدبيات، حيث تشير إلى أن العوامل المؤسسية والتنظيمية لها الأثر الأكبر في ضمان الإلتزام بإجراءات السلامة المهنية في حين أن سنوات الخبرة وحدها ليست عاملا كافيا لتفسير الاختلاف في مستويات التطبيق.

6) عرض وتحليل و تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: نصت الفرضية على أنه:

"يوجد مستوى مرتفع في تطبيق قواعد السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي.

الجدول رقم 05: يوضح توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في بعد تعليق قواعد

السلامة المهنية

الاستجابة	مدى القبول
موافق	1---1.66
محايد	1.66---2.32
غير موافق	2.32---3

تحليل للجدول

الجدول رقم 06: يوضح التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد العينة على محور تطبيق قواعد السلامة المهنية

الرقم	المقياس	التكرار والنسب المئوية			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الترتيب
		موافق	محايد	غير موافق				
01	التكرار	09	17	14	1.88	0.75	متوسط	03
	النسبة	35	42.5	22.5				
02	التكرار	12	15	13	1.98	0.80	متوسط	02
	النسبة	32.5	37.5	30				
03	التكرار	13	08	19	1.85	0.89	متوسط	04
	النسبة	32.5	37.5	47.5				

01	متوسط	0.87	2.10	14	10	17	التكرار	04
				32.5	25	42.5	النسبة	
	متوسط	0.40	1.95					محور تطبيق السلامة المهنية

- التحليل الإحصائي

من خلال الجدول رقم (06)، نلاحظ أن العبارة رقم (04) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 2.10 وانحراف معياري قدره .

0.87 بينما احتلت المرتبة الثانية العبارة رقم (02) بمتوسط حسابي بلغ (1.98) وبانحراف معياري قدره (0.80)، وجاءت العبارة رقم (01) في المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.88 وبانحراف معياري قيمته 0.75.

واحتلت العبارة رقم (03) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 1.85 وانحراف معياري قيمته 0.89 كما أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور تطبيق اجراءات السلامة المهنية بلغت قيمته 1.95 وبانحراف معياري قدر ب 0.40 وهو في المجال (1.66- 2.32) مما يؤكد على وجود مستوى متوسط في محور تطبيق اجراءات السلامة المهنية ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الأولى تحققت.

- تفسير الفرضية الأولى

نرى كطالبتين أن أهداف السلامة والصحة المهنية تتلخص في توفير بيئة عمل آمنة والمحافظة على أعلى درجة من الرفاه البدني والعقلي والاجتماعي للعمال، وذلك من خلال الحماية من الأمراض والسيطرة على المخاطر وتكييف العمل وفقاً للعاملين، وتكييف العاملين وفقاً لوظائفهم.

كما تدعو الحاجة إلى الإهتمام بالسلامة المهنية إلى الإهتمام بالعامل الإنساني، نظراً للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها، حيث تتعكس الحوادث والأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فهو يشعر بخوف دائم، لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته، ومستقبله.

ففي دراسة علي موسى حنان (2008)، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة بمؤسسة: هنكل، الجزائر مركب شلغوم العيد، التي هدفت إلى بيان واقع وأثر ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، ومن بين نتائج الدراسة:

يعمل الأفراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من الظروف، تنقسم إلى ظروف مادية، ظروف اجتماعية وظروف تنظيمية، وإذا كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة، فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية.

حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، ظاهرة معقدة إختلف الباحثون في تفسير أسبابها، هناك من أرجعها لأسباب مادية، وهناك من أرجعها لأسباب إنسانية وهنا كمنير بأنها تقع لتفاعل أسباب إنسانية ومادية، وهي ظاهرة تؤثر فيها مجموعة من العوامل كعمر

العامل، خبرته المهنية، مستوى نكائه، إضافة إلى عوام لأخرى، كجنسيته، حجم المؤسسة... الخ.

تحقيق وتحليل حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، يمكن من اكتشاف أسبابها الحقيقية، وبالتالي إتخاذ الإجراءات اللازمة للتقليل منها، وسجلات حوادث العمل تعد كمصدر للمعلومات للمعنيين بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة وخارجها، وكأساس للقياس وإعداد الإحصاءات، أما قياس حوادث العمل يمكن من معرفة مستويات السلامة المهنية في المؤسسة ومقارنة هذه المستويات خلال فترات زمنية مختلفة داخل المؤسسة، ومقارنتها مع مؤسسات أخرى.

أما دراسة عبد المعز علي الشيخ خليل (2008)، حول تقييم وسائل الوقاية والسلامة المستخدمة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية وأثرها على أداء العاملين، حيث هدفت إلى التعرف على واقع وسائل الوقاية والسلامة المتوفرة في المستشفيات الحكومية، والتعرف على مدى التزام العاملين باستخدام وسائل الوقاية والسلامة، إضافة إلى تحليل أثر استخدام وتوفير وسائل الوقاية والسلامة على أداء العاملين، وكان من نتائج الدراسة:

- كلما توفرت وسائل الوقاية والسلامة كلما زاد التزام العاملين باستخدامها حيث تبين أن عدم التزام العاملين باستخدام وسائل الوقاية يعود بشكل كبير إلى عدم توفرها.
- لا يوجد أي نص قانوني يحاسب أو يعاقب العامل على عدم التزامه باستخدام وسائل الوقاية والسلامة.
- عدم وجود إرشادات أو قوانين ضابطة لاستخدام وسائل الوقاية والسلامة يؤثر بشكل سلبي على التزام العاملين باستخدامها.

- توفر وسائل الوقاية و السلامة يزيد من إنتاجية العاملين ويعطي تأثيرا إيجابيا على أدائهم.

- مدى التزام العاملين باستخدام وسائل الوقاية مرتبط بمدى توفر وسائل السلامة والوقاية ومرتبطة بمدى توفر القواعد الإرشادية والأنظمة الضابطة للوقاية والسلامة في المستشفيات.

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية: نصت الفرضية على أن:

"توفير واستخدام وسائل السلامة المهنية له انعكاس ايجابي على الوقاية من حوادث العمل لدى عينة من عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي".

الجدول رقم 07: يوضح انعكاس توفير واستخدام وسائل السلامة المهنية على الوقاية من حوادث العمل لدى عينة من عمال مؤسسة

القرار	مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig	قيمة اختبار "ت"	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	ن	الفرضية الثانية
توجد فروق	0.05	0.001	3.25	8.00	8.25	40	

- ملاحظة:

المتوسط الفرضي = عدد العبارات × متوسط عدد البدائل

عدد عبارات محور توفير واستخدام وسائل السلامة المهنية هو 4 عبارات

متوسط عدد البدائل هو 2 لان المقياس ثلاثي

$$\text{ومنه المتوسط الفرضي} = 4 \times 2 = 8$$

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمحور انعكاس توفير واستخدام وسائل السلامة المهنية على الوقاية من حوادث العمل بلغ 8.25 بينما تقدر قيمة المتوسط الفرضي 8.00.

كما أن قيمة " ت " بلغت 3.25 والقيمة الاحتمالية قدرت ب 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسط الحسابي الحقيقي والمتوسط الفرضي لاجابات العمال على عبارات هذا المحور لصالح المتوسط الحسابي (الحقيقي) لان قيمته أكبر من قيمة المتوسط الفرضي ومنه نستنتج أن توفير واستخدام وسائل السلامة المهنية له انعكاس ايجابي على الوقاية من حوادث العمل وعليه فان الفرضية الجزئية الثانية تحققت.

- تفسير الفرضية الثانية

فحسب رأينا تتمثل السلامة في تهيئة بيئة العمل السليمة الملائمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الكافية وصيانة الآلات بشكل دوري للمحافظة على كفاءتها وتوفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق ،والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها ووضع تعليمات الوقاية إلى توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة، لكل عامل وإدارة العمل وذلك من أجل الحد من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدامه العديد من الآلات والمعدات، و أيضا سلامته من الأمراض الناتجة عن هذه الحوادث وذلك من أجل تحديد طرق الأداء والمهام وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر

حيث يعتبر نظام الوقاية من حوادث العمل من أحد الأنظمة الفرعية للأمن الصناعي والذي يعتمد هذا الأخير على توفير الوقاية والسلامة في البيئة المهنية وذلك بوضع برامج وقائية تقلل بدورها من مختلف الأخطار والإصابات التي قد يتعرض لها العامل في البيئة المهنية ولذلك ألزم وجوب تطبيق استراتيجيات وقائية أمنية تقاس من خلال تأثيرها على أهداف المؤسسة وبالتالي اختيار الطريقة الأنسب والأنجع لمواجهة معظم الحوادث في المهن الصناعية وتشمل الوقاية في مجال العمل :

- **الوقاية الفردية:** حيث تمثل هذه الوقاية الفردية خط الدفاع , التي يجب ومن الضروري أن تركز عليها أي سياسة وقائية لمواجهة الحوادث المهنية إضافة إلى تحسين المناخ التنظيمي وظروف العمل وتشمل هذه الوقاية على دراسات تحليلية للمخاطر التي يواجهها العمال داخل المهنة، من خلال معرفة الوسائل والمعدات اللازمة، والضرورية لتجنب الحوادث وتتمثل في أجهزة الحماية الشخصية بأنواعها وأشكالها.
- **الوقاية الجماعية:** تمثل هذه الوقاية الأسلوب الأنسب في حماية العامل من آثار الظروف الفيزيائية في المؤسسة داخل بيئة العمل بالإضافة إلى عوامل شخصية، كعلاقة السن ومعدل الخبرة وإلى فرق الجنس ومن الملاحظ أن ظروف العمل وما تحويه من مجموع الأحوال الطبيعية والمادية التي تحيط بالعامل وسببها في وقوع الحوادث والتي غالباً ما تكون متباينة والوقاية الجماعية تؤمن على صدور بعض القوانين التي تتحكم وتنظم مستويات ظروف العمل كما أنها تقيس الحد الأدنى من الوقاية والأمن الواجب لضمان أمن وحماية العامل.

وتشمل الوسائل ومعدات الحماية والوقاية أجهزة التنفس التي تحوي على كمية من الأوكسجين وتستعمل للحماية من مخاطر الأتربة والأبخرة التي يستنشقه العامل في تأدية الأعمال بالإضافة إلى الملابس الواقية المخصصة في بيئة العمل, وهي تغطي جميع أجزاء

الجسم المعرضة للخطر وهي تكون مطابقة لكل عامل، إضافة إلى معدات منع الحوادث أو التقليل منها النظارات الواقية والكفوف البلاستيكية وسدادات الأذن للوقاية من الأصوات العالية والضوضاء وأغطية الرأس لحمايته من سقوط الأشياء والصدمات وضربات الشمس و الأحذية العازلة بالإضافة إلى أقنعة الوجه أثناء تأدية الأعمال.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: نصت الفرضية على أن:

"لتدريب العاملين دور ايجابي في التقليل من حوادث العمل لدى عينة من عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي"

الجدول رقم 08: يوضح دور تدريب العاملين في التقليل من حوادث العمل لدى عينة من عمال مؤسسة

الفرضية الثالثة	ن	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار "ت"	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة	القرار
	40	8.29	8.00	5.04	0.003	0.05	توجد فروق

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمحور دور تدريب العاملين في التقليل من حوادث العمل بلغ 8.29.

بينما تقدر قيمة المتوسط الفرضي 8.00 كما أن قيمة " ت " بلغت 3.25 والقيمة الاحتمالية قدرت ب 0.003 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسط الحسابي الحقيقي والمتوسط الفرضي لإجابات العمال على عبارات هذا المحور لصالح المتوسط الحسابي (الحقيقي) لان قيمته أكبر من قيمة المتوسط الفرضي ومنه نستنتج أن تدريب العاملين له دور ايجابي في التقليل من حوادث العمل وعليه فان الفرضية الجزئية الثالثة تحققت.

- تفسير الفرضية الثالثة

إن اعتماد برامج التطوير والتدريب لجميع المستويات بمؤسسة الضمان الإجتماعي بالأغواط يضمن رفع مهارات العاملين لمقابلة المسؤوليات والواجبات والوظائف المختلفة بالمؤسسة، بحيث تكون استراتيجية التدريب التي يتم اتباعها منبثقة من الاستراتيجية الوظيفية لإدارة الموارد البشرية وتحقيق أهدافها.

حسب رأينا قد يحتاج المتدربون إلى مهارة محددة وهي تشير إلى إمكانية استخدام المعرفة بشكل تطبيقي لممارسة العمل فعليا، أو لحل مشاكله أو لتطويره وتركز برامج التدريب التي تهدف إلى رفع المهارات على توضيح خطوات العمل خطوة بخطوة وبتفصيل زائد، كما تركز على ما يجب عمله وعلى ما لا يجب عمله، وعلى المواقف المختلفة وطبيعة التصرف ففي كل موقف بالتفصيل وعلى ما يمكن استخدامه من موارد مختلفة وأسلوب الاستخدام بالتفصيل.

كما أن توفر درجة عالية من المهارة عن أداء عمل معين لا يكفي ولكن الهدف هو تنمية الشخص ككل وتمكينه من استخدام كل طاقاته الذهنية والنفسية وتوجيهه إلى استغلال تلك الطاقات أحسن استغلال وفي هذا يقول أحد الكتاب: إن المشروع يختار أحد الأشخاص ليشغل وظيفة معينة أنها تختار الشخص ككل، وليس المهارة الخاصة التي يتمتع بها فقط، بمعنى أننا حين نستخدم محاسبا للتكاليف مثلا فإننا لا نستخدم خبرته وكفاءته في محاسبة التكاليف فقط، ولكن نستخدم كل طاقاته الذهنية والبدنية التي ينبغي على الإدارة تنميتها وتوجيهها لصالح المشروع.

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

" توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي تعزى لمتغير الجنس "

استخدمنا اختبار (ت) من أجل معرفة مدى وجود فروقات في إجابات أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس وكانت النتائج ممثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم 09: يمثل قيمة (ت) لحساب الفروق في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي تعزى لمتغير الجنس

المؤهل العلمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
ذكر	22	1.95	0.34	38	0.077	0.939	0.05 غير دالة
أنثى	18	1.94	0.48				

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي للعمال الذكور بلغت قيمة (1.95) وانحراف معياري قدره (0.34).

بينما بلغ المتوسط الحسابي للعاملات (1.94) وانحراف معياري قدره (0.48)، وقد بلغت قيمة اختبار (ت) (0.077) كما أن القيمة الاحتمالية بلغت 0.939 وهي أكبر من مستوى دلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس.

- تفسير الفرضية الرابعة

يتفق هذا إلى ما أشارت إليه دراسة موسى حنان (2008) التي أكدت أن أسباب الحوادث والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية لا تعود فقط إلى خصائص الأفراد مثل الجنس، بل إلى تفاعل مجموعة من العوامل المادية والتنظيمية والاجتماعية مثل ظروف العمل، حجم المؤسسة، وخبرة العاملين، وبالتالي فإن الحوادث المهنية تنشأ نتيجة ظروف غير ملائمة بعيدا عن كون العامل ذكر أو أنثى.

كما يدعم هذا ما توصلت إليه دراسة عبد المعز علي الشيخ خليل (2008) حول تقييم وسائل الوقاية والسلامة في مستشفيات غزة، والتي أظهرت أن إلتزام العاملين بإجراءات الوقاية يعتمد بدرجة كبيرة على توفر الوسائل والإرشادات التنظيمية داخل بيئة العمل، وليس على الخصائص الفردية للعاملين بمعنى آخر عندما تتوفر الأدوات و القوانين التي تشجع على الإلتزام بالسلامة فإن جميع العاملين بغض النظر عن الجنس يظهرون مستوى مشابه من الإلتزام.

بناءا على ذلك يمكن تفسير نتائج الفرضية الرابعة بأن الجنس لا يشكل عاملا مؤثرا في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية، وإنما تتحكم في ذلك العوامل البيئية والتنظيمية داخل المؤسسة، مما يجعل من الضروري التركيز على تحسين بيئة العمل وتوفير الوسائل الملائمة لضمان سلامة جميع العاملين.

5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

"توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة الضمان الإجتماعي تعزى لمتغير الشهادة العلمية"

استخدمنا اختبار (ت) من أجل معرفة مدى وجود فروقات في إجابات أفراد العينة تبعا لمتغير الشهادة العلمية وكانت النتائج ممثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم 10: جدول يوضح نتائج اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لمتغير الشهادة العلمية

الاساليب الاحصائية	نوع الشهادة	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة f	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
درجة تطبيق إجراءات السلامة المهنية	ليسانس	بين المجموعات	0.158	0.053	3	0.304	0.823	غير دالة احصائية
	ماستر	داخل المجموعات	6.242	0.173	36			
	دكتوراة	المجموع	6.400	6.230	39			

- التحليل الإحصائي:

يتضح من خلال الجدول عدم وجود فروق دالة احصائية في درجة تطبيق إجراءات السلامة المهنية لدى عمال تعزى لمتغير الشهادة العلمية .

حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.823 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 كما أن قيمة f قدرت ب 1.537 ودرجة الحرية 39.

- تفسير الفرضية الخامسة

أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق إجراءات السلامة المهنية باختلاف الشهادة العلمية وهو ما يدل على أن مستوى التعليم (ليسانس، ماستر، دكتوراه) لا يشكل معاملا حاسما في مدى إلتزام العمال بإجراءات السلامة المهنية، هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت دراسة سلامة أمينة (2018) التي بينت أن الإلتزام بإجراءات السلامة يعتمد بدرجة أساسية على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، ومدى وضوح القوانين والإجراءات الموجهة للعاملين، وبسبب الخصائص الفردية مثل العمر أو المستوى الأكاديمي.

كما تتقاطع هذه النتيجة مع ما أشار إليه حامدي عبد الحق (2015) الذي أكد أن المعرفة النظرية التي يمتلكها العامل حتى لو كانت بمستوى أكاديمي عال لا تكفي لضمان السلوك الآمن ما لم تدعم تدريب علمي مستمر داخل بيئة العمل، و تدعم دراسة دوباخ قويدر (2009) هذا التوجه، إذ أوضحت أن العوامل المادية والتنظيمية مثل ضغط وتوفير المعدات ووضوح التعليمات تلعب دورا أكثر تأثيرا في تقليل الحوادث المهنية مقارنة بالمستوى التعليمي للعاملين، وبالتالي يمكن القول أن هذه الدراسات معا تؤكد أن ضمان السلامة المهنية يتطلب بناء بيئة عمل آمنة ومنظمة، مع توفير أدوات الوقاية والتدريب المستمر، والرقابة الفعالة بدلا من الإعتماد فقط على مؤهلات الأفراد الأكاديمية.

الاستنتاج العام للدراسة أين النتائج المتوصل لها

من خلال تحليل نتائج الدراسة النظرية والميدانية حول موضوع "دور السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بالأغواط"، يمكن القول إن السلامة المهنية تمثل عنصراً محورياً في تحقيق بيئة عمل آمنة ومنتجة، حيث أظهرت المعطيات أن برامج السلامة، بما فيها إجراءات الوقاية والتكوين والتحسيس، تساهم بفعالية في تقليص نسب الحوادث داخل المؤسسات، شريطة الالتزام الجاد بتطبيقها ومتابعتها من طرف الإدارة والعمال على حد سواء.

كما كشفت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة ومستوى تطبيق إجراءات السلامة، ما يدل على أن الالتزام بثقافة السلامة المهنية يرتبط أكثر بالعوامل المؤسسية، مثل التكوين المستمر، توافر وسائل الحماية، والرقابة الإدارية، وليس فقط بخبرة العامل في الميدان.

وعليه، فإن السلامة المهنية ليست مسؤولية فردية فحسب، بل هي ثقافة تنظيمية ينبغي ترسيخها ضمن سياسات المؤسسة واستراتيجياتها، لما لها من انعكاسات مباشرة على صحة العمال، استقرارهم النفسي، وتقليص الخسائر المادية والبشرية الناتجة عن حوادث العمل.

وتبقى الوقاية دائماً خير وسيلة لحماية المورد البشري، باعتباره أهم مقومات استمرارية الأداء ورفع الإنتاجية في أي مؤسسة اقتصادية أو اجتماعية.

خاتمة

لقد سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع بالغ الأهمية في بيئة العمل، ألا وهو دور السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل، وذلك من خلال دراسة ميدانية في مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية الأغواط.

فسلامة العامل ليست مجرد إجراءات شكلية، بل هي ركيزة أساسية من ركائز الاستقرار والإنتاج داخل المؤسسات. وقد انطلقت الدراسة من إشكالية مركزية مفادها: إلى أي مدى تساهم إجراءات السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل داخل هذه المؤسسة؟

ومن خلال توظيف منهج وصفي تحليلي، وبالاعتماد على أدوات جمع المعلومات المتمثلة في الاستبيان الموجه لعينة من العمال، أمكن التوصل إلى عدد من النتائج الهامة، التي أكدت وجود وعي نسبي لدى العاملين بأهمية السلامة المهنية، إلا أن التطبيق الفعلي للإجراءات لا يزال يعاني من بعض أوجه القصور، سواء من حيث التكوين أو من حيث توفر وسائل الوقاية، أو الرقابة والمتابعة الدورية.

كما أظهرت النتائج أن حوادث العمل لا تزال تُسجل داخل المؤسسة، رغم الإجراءات المتخذة، ما يدل على وجود فجوة بين التصور النظري لبرامج السلامة وبين الممارسة الفعلية على أرض الواقع.

وتُعزى هذه الفجوة إلى عدة عوامل، من بينها ضعف التكوين المستمر، غياب التحسيس المنتظم، وعدم تفعيل القوانين واللوائح التنظيمية بصرامة كافية.

من جهة أخرى، فإن نتائج اختبار الفرضيات بينت أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلامة المهنية وانخفاض حوادث العمل، مما يعزز الطرح القائل بأن تبني

ثقافة وقائية شاملة داخل المؤسسة ينعكس إيجابًا على صحة العمال وأدائهم، ويقلل من الخسائر الناتجة عن توقف العمل أو التعويضات الناتجة عن إصابات العمل.

وعليه، فإن سلامة العامل ليست فقط التزامًا قانونيًا أو أخلاقيًا، بل هي استثمار حقيقي في رأس المال البشري، واستراتيجية وقائية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية.

وتتحمل المؤسسة دورًا محوريًا في تحقيق ذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة، وتدريب العاملين على السلوك الوقائي، وتحفيزهم على الالتزام الطوعي بإجراءات السلامة.

التوصيات

استنادًا إلى ما توصلت إليه الدراسة، تقترح **الباحثة** جملة من التوصيات العملية لتفعيل السلامة المهنية داخل المؤسسات بصفة عامة، ومؤسسة الضمان الاجتماعي بالأغواط بصفة خاصة :

(1) تعزيز التكوين المستمر

يجب تنظيم دورات تكوينية دورية للعاملين في مجال السلامة المهنية، مع التركيز على الجوانب التطبيقية وتدريب العمال على كيفية التصرف في حالات الطوارئ.

(2) تفعيل الرقابة والتفتيش الداخلي

ينبغي إنشاء لجان خاصة بالسلامة المهنية تقوم بزيارات ميدانية مفاجئة ودورية لمراقبة مدى الالتزام بالإجراءات الوقائية داخل مختلف المصالح.

(3) توفير وسائل الحماية الفردية والجماعية

الحرص على توفير مستلزمات الوقاية (كالخوذات، القفازات، الأحذية الواقية...) بجودة عالية وكمية كافية، وتوزيعها حسب طبيعة العمل.

(4) تعزيز ثقافة الوقاية

من خلال الحملات التحسيسية، الملصقات التوعوية، والاجتماعات الدورية التي تُكرّس ثقافة السلامة كقيمة تنظيمية مشتركة.

(5) تحفيز العاملين الملتزمين بالسلامة

عبر نظام مكافآت معنوية أو مادية للعمال الذين يظهرن التزامًا متميزًا بإجراءات السلامة، مما يعزز الانضباط ويشجع الآخرين.

(6) دمج السلامة المهنية في سياسة التسيير

ينبغي إدماج إجراءات الوقاية ضمن التخطيط الإداري العام، والتأكيد على أن مسؤولية السلامة هي مسؤولية تشاركية تشمل الإدارة والعمال على حد سواء.

(7) استحداث قاعدة بيانات لحوادث العمل

من أجل تحليلها إحصائيًا بانتظام، والوقوف على الأسباب المتكررة والعمل على تقاديها مستقبلاً وفق خطط علمية مدروسة.

(8) التنسيق مع الهيئات المختصة

كوزارة العمل ومفتشية العمل والضمان الاجتماعي، لضمان التكوين والإشراف والمرافقة التقنية للمؤسسة في هذا المجال.

قائمة المراجع

- حسن بن عطية الحريب. (2010). المفهوم القانوني لإصابة العمل: دراسة مقارنة بين التشريع المصري والسعودي [مذكرة ماجستير]. القاهرة.
- حمدان حسين عبد اللطيف. (1990). أحكام الضمان الاجتماعي. الدار الجامعية، بيروت.
- سعاد نائب برنوطي. (2009). إدارة الموارد البشرية. إدارة وائل للطباعة والنشر، عمان.
- سليم نعامة. (1971). إشكالات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية. دار عكرمة للطبع والنشر والتوزيع، سوريا.
- عوني محمود عبدات. (1998). شرح قانون الضمان الاجتماعي. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- فاطمة العوضي. (2020). أثر برامج السلامة المهنية على الحد من حوادث العمل في مصانع جامعة الملك سعود. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- مصطفى جمال حمدي عبد الوهان. (1974). التأمينات الاجتماعية. مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- محمود جلال حمزة. (1985). العمل غير المشروع باعتباره مصدرًا للالتزام. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- محمود عباس عوض. (1971). حوادث العمل في ضوء علم النفس. دار المعارف، مصر.

- محمد مجدي البتيتي. (2001). التشريعات الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضيل، هاشم فوزي العبادي. (2006). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل. الوارق للنشر والتوزيع، عمان.
- جاري ديسلبر، تقريب ومراجعة محمد سيد أحمد عبد المنغال. (2015). إدارة الموارد البشرية. دار المريخ للنشر، الرياض.

ثانيا: مذكرات التخرج والأطروحات

- إيمان بوراس. (2017/2016). حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري [مذكرة ماجستير]. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- آمنة ديب. (2013/2012). ظروف العمل وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية [مذكرة ماستر]. كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
- سلامة أمينة. (2018/2017). النقابة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية [أطروحة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د.)]. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- مشعلي بلال. (2011/2010). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية [مذكرة ماجستير]. جامعة فرحات عباس، سطيف.
- ملعجين صهيب. (2018/2017). استراتيجيات الأمن الصناعي وعلاقتها بالحوادث المهنية [مذكرة ماستر]. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

- نورة ماجدة. (2014/2005). فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك، بسكرة [مذكرة ماستر]. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

ثالثاً: دراسات وتقارير عربية حديثة

- منصور خالد. (2021). أثر برامج السلامة المهنية على الحد من حوادث العمل في مصانع جامعة اليرموك. إربد، الأردن.
- زكرياء طاحون. (2006). السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. شركة ناس بعادين، تونس.

رابعاً: مراجع أجنبية

- Garcia, Linda. (2022). Social support and its role in enhancing occupational safety. University of Barcelona, Spain.
- Miller, James Robert. (2019). The relationship between safety culture and accident prevention in industrial companies. University of Toronto, Canada.

الملاحق

spss اضافة ملاحق

الملحق رقم 01 الإمتحان في صورته الأولى

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

اسم ولقب الأستاذ:

الرتبة العلمية:

التخصص:

استمارة التحكيم

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم بعنوان:
السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الإجتماعي.

نضع بين أيديكم هذه الإستمارة بغرض تحكيمها وتعديلها بما يتناسب من خلال الجوانب
التالية

1. مدى انتماء الأبعاد للسمة المقاسة.
2. مدى قياس الفقرات.
3. مدى وضوح الصيغة اللغوية وتأديتها للمعنى.
4. مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات.
5. مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.

شكرا على تعاونكم معنا

- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة
 - السلامة المهنية: هي مجموعة الإجراءات التي تنفذها المؤسسة بهدف الوقاية من حوادث العمل و التقليل منها وتوفير الأمن والسلامة للعامل.
 - الوقاية من حوادث العمل: كل حادث غير متوقع يحدث أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية ويلحق أضرار بصحة العامل والمؤسسة.
1. مدى إنتماء الأبعاد للسمة المقاسة .

الأبعاد	يقيس	لا يقيس	إقتراح بديل
---------	------	---------	-------------

محور السلامة المهنية

			تطبيق القواعد
			وسائل السلامة المهنية
			تدريب العاملين

محور الوقاية من حوادث العمل

			تحسين بيئة العمل
			اعتماد البرامج الوقائية
			الوعي الوقائي

2. مدى قياس الفقرات لكل بعد

إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات البعد الأول تطبيق القواعد	الرقم
	مقبول	غير مقبول	لا تقيس	تقيس		
/					/	/
					يوجد سياسة سلامة واضحة من قبل إدارة المؤسسة	01
					اشعر باقتناع رؤساء الأقسام و المشرفين بأهمية تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية	02
					تتخذ الإدارة إجراءات صارمة و عقوبات لكل من يخالف تعليمات الأمن	03
					يتم توفير الإمكانات المالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية	04

إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات البعد الثاني وسائل السلامة المهنية	الرقم
	مقبول	غير مقبول	لا تقيس	تقيس		
/					/	/
					تجهيزات الورشة (إضاءة، تهوية، حرارة، ضوضاء) مناسبة	01
					يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين الجدد	02
					يهتم المتخصصون بالفحص الدوري (الماء، الكهرباء، الغاز)	03
					من السهل الحصول على معدات السلامة الشخصية (معطف، قفاز، أحذية، قناع للوّجه)	04

إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات البعد الثالث تدريب العاملين	الرقم
	مقبول	غير مقبول	لا تقيس	تقيس		
/					/	/
					يتلقى العاملون تدريب على خطة الإخلاء والطوارئ	01
					التدريب على طريقة التعامل مع أنظمة وأجهزة السلامة في الورشة	02
					يتم التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن طريق المحاضرات	03
					هناك مشاركة للعمال في الدورات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	04

محور الوقاية من الحوادث المهنية

إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات البعد الرابع تحسين بيئة العمل	الرقم
	مقبول	غير مقبول	لا تقيس	تقيس		
/					/	/
					تخضع الآلات لصيانة دورية في مؤسستكم	01
					يسمح تصميم المصنع بالتنقل والعمل بأريحية	02
					تهتم إدارة المؤسسة بتحسين بيئة العمل المادية	03
					يتوفر مكان العمل على إضاءة كافية ومناسبة لأداء المهام	04

إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات البعد الخامس إعتماد البرامج الوقائية	الرقم
	مقبول	غير مقبول	لا تقيس	تقيس		
/					/	/
					تعمل مؤسستكم على تحليل أخطار العمل	01
					تحقق المؤسسة في أسباب الحوادث في حال وقوعها	02
					تخضع لتدريبات دورية حول استعمال وسائل الوقاية	03
					تمنحكم المؤسسة دورات تدريبية لتفادي الحوادث	04

إقتراح البديل	الصياغة اللغوية		القياس		فقرات البعد السادس الوعي الوقائي	الرقم
	مقبول	غير مقبول	لا تقيس	تقيس		
/					/	/
					تستخدم مؤسستكم دوريا إعلانات وملصقات لتحسيس والتقيد بإجراءات الوقاية	01
					تنظم المؤسسة محاضرات دورية حول مختلف الأخطار	02
					تشجع مؤسستكم على استخدام معدات الأمان بشكل دوري	03
					تلتزمون بإحترام المعايير الدولية المعمول بها في مجال الوقاية	04

3. ملاءمة عدد الفقرات في كل بعد

الأبعاد	عدد الفقرات	كافي	غير كافي	اقتراح بديل
تطبيق القواعد	4			
وسائل السلامة المهنية	4			
تدريب العاملين	4			
تحسين بيئة العمل	4			
اعتماد البرامج الوقائية	4			
الوعي الوقائي	4			

4. مدى وضوح التعليمات المقدمة للعينة

التعليمات	واضحة	غير واضحة	اقتراح بديل
في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد البشرية، تحت عنوان: السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، لذا نرجو منكم المساهمة في			

			<p>الإجابة على أسئلة هذا الإستبيان وذلك بوضع في الخانة المناسبة، ونحطكم علما بأن هذه المعلومات ستتم بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض علمية، وفي الأخير تقبلو مني فائق الإحترام والتقدير.</p>
--	--	--	--

5. مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات

البدائل	ملائمة	غير ملائمة	اقترح بديل
موافق			
محايد			
غير موافق			

الملحق رقم 02 الإمتحان في صورته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي

كلية العلوم الإجتماعية



قسم: علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

أخي العامل ... أختي العاملة

نضع بين يديك استمارة أسئلة حول بعض المواقف التي تشعر بها في حياتك اليومية والمهنية في العمل، ونرجو منك قراءتها والإجابة عنها بكل موضوعية وصراحة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية، علما أن المعلومات المصرح بها ستحاط بالسرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

- البيانات الشخصية

- (1) الجنس: ذكر أنثى
- (2) السن: أقل من 30 سنة 31 إلى 40 سنة أكثر من 50 سنة
- (3) الخبرة العلمية: أقل من 5 سنوات من 6 إلى 9 سنوات أكثر من 10 سنوات
- (4) المستوى العلمي: ليسانس ماستر دكتوراه

محور السلامة المهنية				
الرقم	الأبعاد	موافق	غير موافق	محايد
البعد الأول: تطبيق القواعد				
01	توجد سياسة سلامة واضحة من الإدارة من أجل ضمان سلامة مهنية لكل العمال			
02	توجد قناعة لدى المسؤولين بأهمية تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية			
03	تتخذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف تعليمات الأمن			
04	يتم توفير الإمكانيات المالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية			
البعد الثاني: وسائل السلامة المهنية				
05	مكاتب المؤسسة مجهزة (إضاءة، تهوية، حرارة، ضوضاء)			
06	يوجد برنامج يقوم بالفحص الطبي للموظفين			
07	يهتم المتخصصون بالفحص الدوري لخدمات (الماء، الكهرباء، الغاز)			
08	توفر المؤسسة معدات السلامة (مخارج النجدة، أجهزة إنذار)			
البعد الثالث: تدريب العاملين				
09	يتلقى العاملون تدريباً على خطة الإخلاء والطوارئ			
10	يتم التدريب على طريقة التعامل مع			

			أنظمة وأجهزة السلامة في المكتب	
			يتم التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية عن طريق المحاضرات	11
			هناك مشاركة للعامل في جلسات وملتقيات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية	12
محور الوقاية من حوادث العمل				
البعد الرابع: تحسين بيئة العمل				
			تخضع تجهيزات المؤسسة لصيانة دورية في مؤسستكم	13
			يسمح تصميم المؤسسة لتتنقل والعمل بأريحية	14
			تهتم إدارة المؤسسة بتحسين وسائل العمل المادية	15
			يتوفر مكان العمل على إضاءة كافية ومناسبة لأداء المهام	16
البعد الخامس: اعتماد البرامج الوقائية				
			تعمل مؤسستكم على تحليل إخطار العمل	17
			تحقق المؤسسة في أسباب الحوادث في حال وقوعها	18
			تخضع لتدريبات دورية حول استعمال وسائل الوقاية	19
			تمنحك المؤسسة دورات تدريبية لتقادي	20

حوادث العمل			
البعد السادس: الوعي الوقائي			
			21 تستخدم مؤسساتكم دوريا إعلانات وملصقات لتحسين والتقييد بإجراءات الوقاية
			22 تنظم المؤسسة محاضرات دورية حول مختلف الإخطار
			23 تشجع مؤسساتكم على استخدام معدات الأمان بشكل دوري
			24 تلتزمون باحترام المعايير الدولية المعمول بها في مجال الوقاية

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
الصندوق الوطني لتأمينات الاجتـماعـة للعمال الاجراء
- موثـق العمل والامراض المهنية -

شهادة طبية
أولية أو تجديدية
تصدر في سبطين :
- الأولية موجهة الى صندوق التأمين الاجتماعي -
- نسخة لشم الى الضميمة

تاريخ الشهادة

المرجع :

1- الطبيب الموقع لشفته :
 اقامة او التخصص :
 العنوان المهني :
 بعد فحص السيد(ة) :
 التاريخ الإزمية :
 السكن (ة) :
 الذي صرح بأنه كان ضحية حادث حصل بتاريخ :
 على الساعة :
 تلف او طبيعة الإصابة :

2- رقم التـصـدق

3- اعيان والشهد بما يلي :
 (أ) مكان الضرر :
 (ب) طبيعة الضرر :
 (ج) الخسائر :
 وغيره، حسب ما يلي :

التوقف عن العمل لمدة :
 نسبة التوقف عن العمل لمدة :
 الإلتزام في العمل مع علاج لمدة :
 مع الأقس في التأمين غير دائم
 مع عدم الأقس في التأمين غير دائم

4- رقم الضميمة (ة) في الملف الشخصي

ختم ومضاء الطبيب المعالج

وزارة العمالة والشؤون الاجتماعية
 المعهد الوطني للتأمين الاجتماعية للعمال الأحرار
 - Secrétariat du Travail et des Affaires Professionnelles -

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Déclaration à l'employeur et au service de sécurité sociale de tout accident
 qui survient au cours d'une activité professionnelle
 ou pendant le trajet de l'habitat à l'entreprise

EMPLOYEUR

Nom, prénom: _____
 Adresse: _____
 Numéro de téléphone: _____
 Fonction: _____
 Date de l'accident: _____
 Lieu de l'accident: _____

VICTIME

Nom, prénom: _____
 Adresse: _____
 Numéro de téléphone: _____
 Fonction: _____
 Date de l'accident: _____
 Lieu de l'accident: _____

DÉTAILS

Description de l'accident: _____
 Cause de l'accident: _____
 Particularités de l'accident: _____
 Date de l'accident: _____
 Lieu de l'accident: _____
 Nature de l'accident: _____
 Particularités de l'accident: _____

TÉMOINS

1. Nom, prénom: _____
 Adresse: _____
 2. Nom, prénom: _____
 Adresse: _____
 3. Nom, prénom: _____
 Adresse: _____

ACCIDENT CAUSÉ PAR UN TIERS

Nom, prénom: _____
 Adresse: _____
 Organisation d'assurance de l'entreprise: _____

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL

RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

Fait et Quitté du Signataire: _____
 Fait à: _____
 Le: _____

Fait et Quitté du Signataire: _____
 Fait à: _____
 Le: _____

Fait et Quitté du Signataire: _____
 Fait à: _____
 Le: _____

الملحق 04 ترخيص بالزيارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Amar Telidji Laghouat
Faculté des Sciences Sociales

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عنتر تليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرثوفونيا
الرقم : ع.ن.ع.ت.أ. 2024/

إلى السيد: مدير القاعات
الأدوية

ترخيص بالزيارة

في إطار ربط المعارف النظرية بالواقع المعاش، وتحسيدا للتعاون بين الجامعة والمؤسسات التربوية والاجتماعية والصحية (العمومية والخاصة)، وكذلك المؤسسات الثقافية واقتصادية وإيماننا منا بضرورة تفتح الجامعة على محيطها، فإننا نلتبس من سيادتكم مد يد المساعدة

للطالبة :

.....
.....

وهذا في إطار دراسة وزيارة ميدانية تساهم وتساعد الطالبة في بحوثهم

.....
.....

الفترة الممتدة من تاريخ : 2024/.../... الى غاية : 2024/.../...

الأغواط في : 2024/09/26

رئيس القسم

موافق