

جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



الميدان: العلوم الإنسانية واجتماعية
شعبة : العلوم الاجتماعية

الموضوع:

فعالية إجراءات الصحة و السلامة المهنية من
وجهة نظر العاملين بمديرية الصيانة -DML-
سوناطراك بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص : علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

د. عاجب بومدين

إعداد الطلبة:

بورقيبة كوثر

قرقاب شكيب أرسلان

السنة الجامعية 2017/2018

* شكر ومحرفان *

العمد لله الذي به تتم الصالحات والصلوة والسلام على رسول الله القائل:

((من لا يشكر الناس لا يشكر الله))

بداية أشكر الله عز وجل أن وفقني وأعانني لإتمام هذا العمل.

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى المشرف على هذا العمل المتواضع أستاذي

الكريم والعزير والفاضل، صاحب الشخصية المادئة والتميزة، يا من يستحق احترام الجميع، فلك

أيها الأستاذ المحترم جزيل الشكر والتقدير: "**عاجب يومدين**"

كما أتقدم بإسمى ونياحة على زميلي بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل "**عموم رمضان**" على

كل المساعدات والتسهيلات التي قدمها لي لإتمام مشوارينا الدراسي بورتياح وبدون صعوبات.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى إدارة ومعمال مديرية الصيانة سوناطراك بالأخواط

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى من أبحث في كتابة هذه الرسالة "**أختي حبيبتني عائشة بورقبة**"

كما أتقدم بالشكر الجزيل والاحترام الكبير إلى كل من كان لي دعمًا وسندا خلال مراحل

دراستي.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قل عملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون

صدق الله العظيم

إلهي لا تطيب لي الليل إلا بشكرك ولا تطيب لي النهار إلا بطاعتك .

ولا تطيب لي اللحظات إلا بشكرك .. ولا تطيب لي الآخرة إلا

بعفوك .. ولا تطيب لي الجنة إلا برويتك "

" الله جل جلاله "

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين

" سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "

إلى من كلفه الله بالصيبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى
من أحمل اسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد يدي معك لتهدي ثماراً قد كان
قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهدني بها اليوم وفي الغد

وإلى الأبد ..

والذي العزيز

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى العنان والتفاني .. إلى

بسمة الحياة وسر الوجود

إلى من كان دماؤها سر نجاحي ودمانها بلسو جراحي إلى أجلي العجايب

أمي الحبيبة

إلى من رافقتني منذ أن حملنا مقائب صغيرة ومعك سرى الدرب خطوة بخطوة

وما تزال ترافقتني حتى الآن.. إلى شمعته متقدة تنير ظلمة حياتي..

أختي : عائشة

إلى أخي ورفيق دربي في هذه الحياة ، معك أكون أنا وبدونك أكون مثل

أي شيء ، إلى من أرى التفاؤل بعينه والسعادة في ضمته ..في نهاية

مشواري

أريد أن أشكرك على مواقفك النبيلة إلى من تطلعني لنجاحي بنظراتك

الأمل

إخوتي: محمد الله و تومي و سفيان و يوسف

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قل عملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون

صدق الله العظيم

إلهمي لا تطيب لي الليل إلا بشكرتك ولا تطيب لي النهار إلا بطاعتك .

ولا تطيب لي الحظايا إلا بذكرك .. ولا تطيب لي الآخرة إلا

بعفوك .. ولا تطيب لي الجنة إلا برويتك "

" الله جل جلاله "

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين

" سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "

إلى من كلفه الله بالصيبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل

أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد يدي عمرك لتري ثماراً قد حان قطافها بعد طول

انتظار وستبقى كلماتك نجوم أمتي بها اليوم وفي الغد

وإلى الأبد ..

والدي العزيز

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معني الحب وإلى معني الحنان والتفاني .. إلى

بسمه الحياة وسر الوجود

إلى من كان دماغها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أملي الحبيب

أمي الحبيب

فهرس المحتويات

	شكر والتقدير
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	ملخص الدراسة
	مقدمة
الفصل الأول-موضوع الدراسة-	
02	1- إشكالية الدراسة
03	2- أهمية الدراسة
04	3- أهداف الدراسة
04	4- المفاهيم الإجرائية
04	5- الدراسات السابقة
الفصل الثاني-الصحة و السلامة المهنية-	
10	تمهيد
11	1- السلامة المهنية.
11	مفهوم السلامة المهنية
12	التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية
13	نظريات تفسير وقوع الحوادث
14	مظاهر السلامة المهنية
18	أهداف السلامة المهنية
19	الأسس العامة لبرامج السلامة المهنية

20	2-الصحة المهنية
20	مفهوم الصحة المهنية
22	كيفية تحقيق أهداف الصحة الصناعية والمهنية
25	مهام إدارة الصحة المهنية
26	برنامج الخدمات الصحية
27	أهداف الخدمات الصحية
28	3-إجراءات برامج الصحة والسلامة المهنية
28	تخطيط برامج السلامة المهنية في المنشآت الصناعية.
35	تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية.
36	تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية
36	4-أسباب إتباع إجراءات الصحة والسلامة المهنية
37	5-استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
37	إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث
37	إستراتيجية تصميم بيئة العمل.
37	إستراتيجية الجو التنظيمي.
38	إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي.
38	إستراتيجية الحوافز
38	إستراتيجية تجزئة العمل
38	الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى السلامة المهنية.
39	6-وسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية
40	7-بعض الهيئات الوصية والتشريعات السلامة المهنية
40	بعض الهيئات الوصية
42	التشريعات السلامة المهنية
45	8-إجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مديرية الصيانة سوناطراك -الأغواط-
45	تصريح العمل
45	تقييم الأخطار

45	مخطط النجدة
49	قانون الداخلي للمديرية
50	وسائل الوقاية في المديرية
51	خلاصة
الفصل الثالث - إجراءات الدراسة الميدانية -	
53	تمهيد
54	1- منهج الدراسة
54	2- حدود الدراسة.
54	3- . مجتمع وعينة الدراسة
55	4- أدوات الدراسة
56	5- الدراسة الاستطلاعية
60	6- خطوات الدراسة
61	7- الأساليب الإحصائية
الفصل الرابع - عرض وتحليل وتفسير النتائج الدراسة -	
63	1- عرض وتحليل النتائج
67	2- مناقشة وتفسير النتائج
71	خاتمة
74	المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

55	توزيع العينة حسب السن	01
56	أبعاد مقياس الصحة و السلامة المهنية	02
57	نتائج صدق الاتساق الداخلي لأبعاد و الدرجة الكلية لمقياس الصلابة	03
58	-	04
58	-	05
59	نتائج معامل الثبات لمقياس الصلابة بطريقة التجزئة النصفية	06
60	نتائج صدق مقياس الصلابة بطريقة الصدق التمييزي	07
63	يمثل المعالجة حصائية للمحور فعالية توفير وسائل الصحة مة المهنية في محيط العمل	08
64	يمثل المعالجة حصائية للمحور فعالية الخدمات الصحية	09
65	يمثل المعالجة حصائية للمحور فعالية البرامج رشادية	10

قائمة الملاحق

	01
	02

ملخص الدراسة

جاءت إشكالية هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك بـحصر إجراءات الصحة والسلامة المهنية في هذا البحث على:

• الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية.

• توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية.

• الخدمات الصحية.

• البرامج الإرشادية.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية والتحكم فيها ميدانيا تم اختيار مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط مكانا لإجراء الدراسة الميدانية، وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع المعلومات تمثلت في تصميم الاستبيان وتوزيعه على عينة البحث مكونة من 59، وتم الاسترجاع 53 أي بالنسبة 53.50%، بالإضافة إلى الاعتماد على المقابلات مع مسؤول الأمن والوقاية ولجنة السلامة المهنية، والمقابلة مع طبيب العمل مع الاعتماد أيضا على الملاحظة.

وبإتباع خطوات المنهج الوصفي تم جمع المعلومات المتحصل عليها ومعالجتها إحصائيا، بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية. وفي الأخير توصلت نتائج الدراسة إلى ان جميع الإجراءات المطبقة في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة فعالة من وجهة نظر العاملين:

• فعالية الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية.

• فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية.

• فعالية الخدمات الصحية.

• فعالية البرامج الإرشادية.

يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات والآلات الضخمة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها، ستبقى غير مفيدة والتي تعمل إذا لم يتوفر العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية؛ فإنه من العدل والإنصاف أن تتوافر له ظروف العمل الآمنة الكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في أدائه عن العمل .

لذلك يحتل موضوع الصحة والسلامة المهنية مركزا مهما في دراسات علم النفس العمل والتنظيم، ويعتبر من المواضيع الجوهرية التي تحتل مكانة ليس على المستوى الفردي فقط وإنما على مستوى المؤسسات المحلية و الإقليمية وحتى دولية؛ حيث أن الصحة والسلامة المهنية تعد من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد في أي موقع كان؛ لأنها تحافظ على الأرواح و الممتلكات؛ لذلك اهتمت المنظمات والمؤسسات بالصحة والسلامة العاملين في مواقع العمل، أنهم قد يتعرضون للعديد من المخاطر المهنية وحوادث العمل الأمراض المهنية يوميا، مما تؤدي هذه الحوادث إلى تكاليف اقتصادية عالية نتيجة تعطل الآلات العمل أو بسبب الإصابات أو التلف الآلات أو التعويضات التي تدفع للعامل المصاب .

ونتيجة لهذه المخاطر المتعددة التي قد تتعرض لها القوى البشرية العاملة، كان البد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية و المحافظة على تلك القوى من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم لبرامج الصحة والسلامة المهنية، وضرورة الاهتمام بتوفير معدات الوقاية الشخصية، وكذلك توفير صندوق الإسعافات الأولية وأجهزة الإنذار وطفائيات الحريق وذلك لمواجهة الحالات الطارئة.

بالإضافة للإجراءات المتصلة بتنظيم الصحة والسلامة المهنية التي تتم خارج المنشآت الصناعية والتي تتناول وضع السياسات وسن قوانين وإصدار الأنظمة واللوائح وتوفير وسائل الخدمات الصحية وتقديم برامج إرشادية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية والاهتمام بتطويرها بحيث تواكب التقدم العلمي للوصول إلى أرقى المستويات في هذا المجال .

مقدمة

وتعتبر مديرية الصيانة سوناطراك بالأغواط كغيرها من المؤسسات التي تسعى للمحافظة على موردها البشري بحمايته من المخاطر المهنية بوضع برامج إجراءات الصحة و السلامة المهنية حتى يعمل في أمن وراحة في مواقع العمل .

لكن هل هذه البرامج والإجراءات التي تطبقها مديرية الصيانة سوناطراك بالأغواط فعالة أم غير فعالة، ومن أجل معرفة فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في هذه المديرية من وجهة نظر العاملين، ويتضمن هذا البحث مدخلا لدراسة الحالية وقسما نظريا و آخر تطبيقيا .

و قد تمت بداية الدراسة مدخل عام من خلال مقدمة و ثم التطرق للإشكالية عطاء المطروحة لدراسة وكذا التساؤلات إلى جانب أهداف الدراسة وأهميتها وإعطاء بعض التعاريف الإجرائية أخيرا عرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالدراسة الحالية .

أما القسم النظري الذي يحتوي على فصل تحليل المفاهيم، فقط تطرقت الباحثة إلى مفاهيم الصحة والسلامة المهنية بشكل عام، بالإضافة إلى تطرق إلى إجراءات الصحة والسلامة المهنية، ثم تطرق إلى استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل، ثم إلى بعض الهيئات والتشريعات السلامة المهنية.

أما القسم التطبيقي الذي يحتوي على فصلين الثالث خصص للدراسة الميدانية و إجراءاتها، حيث تطرقت فيه إلى توضيح الطريقة المنهجية المقترحة للدراسة بداية بالدراسة الاستطلاعية ثم المنهج المستخدم للدراسة ثم حدودها وكذا التعريف بمجتمع الدراسة وكيفية اختيار العينة إلى جانب توضيح ووصف الأدوات المستعملة لجمع البيانات ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة للحصول على نتائج الدراسة الحالية.

أما الفصل الرابع خصص لعرض النتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها و أخيرا إعطاء بعض الاستنتاجات التي تم استخلاصها من الدراسة الحالية وكذا المراجع والملاحق.

: الإشكالية و اعتباراتها

1. إشكالية الدراسة .
2. أهمية الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. المفاهيم الإجرائية.
5. الدراسات السابقة.

1-الإلشكالية الدراسة :

يعتبر موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع الهامة التي لقيت الحظ الكبير في الاهتمام بها من طرف المختصين و أرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين نتيجة التقدم التكنولوجي الذي شهده العالم حيث انتقل هذا الأخير من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي (دوباخ2009)،حيث أن هذا الانتقال أفرز العديد من الحوادث و الأمراض المهنية ، وها ما أدى إلى الاهتمام بالصحة وسلامة العامل للحفاظ عليه و تحقيق له العمل في أمن والسلامة مما يؤدي هذا أن يكون العامل راض عن عمله و مرتاح فيه .

و تعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار و الحوادث داخل العمل وخارجه (أميمه صقر 2009)؛ لذلك تزداد أهمية الصحة و السلامة المهنية بتعدد الأخطار و تنوعها التي تواجه الفرد تبعا للتطور الذي يشهده العالم في جميع المجالات ، وبذلك تكون السلامة المهنية من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد الوطني في أي موقع كان من خلال المحافظة على عناصر الإنتاج والتقليل من الخسائر البشرية والمادية .

ويتجسد التقليل من الخسائر البشرية والمادية في اهتمام المنظمات وأرباب العمل في وضع مجموعة من الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية و المحافظة على عناصر الإنتاج-العامل،الآلات،بيئة العمل و خاصة العامل لأنه المورد المهم في العملية الإنتاجية ؛لذا يجب الاهتمام به والمحافظة عليه وتوفير له بيئة آمنة سالمة من المخاطر وهذا من أجل تحقيق له راحة ورضا عن عمله ،مما يؤدي إلى تكوين عالقة ايجابية بين الفرد العامل و بيئة عمله المحيطة به ويتجسد ذلك في زيادة الإنتاج المؤسسة و إبداع العامل فيها.

التعرف على الحوادث والأمراض المهنية هو الخطوة الأولى و نقطة الانطلاق في فهم و إدراك طبيعة تلك الحوادث و الأمراض المهنية ومسبباتها كجزء مهم في ثقافة السلامة المهنية، مما أدى إلى استخدام إجراءات و طرق هندسية و الطبية للوقاية منها (بخته هدار 2009)أي وضع برامج تهتم بحماية العامل

و الآلات و بيئة العمل و بالتالي رفع من قيمة الصحة و السالمة المهنية و الحد من الحوادث و الأمراض المهنية أو حتى التقليل منها إلى مستوى أدنى، وعليه تكمن المشكلة الدراسة في:

1.1 التساؤل التالي :

أ-التساؤل الرئيسي :ما فعالية إجراءات الصحة و السالمة المهنية من وجهة نظر العمال في مؤسسة سونا طراك بالأغواط D.M.L؟

ب- التساؤلات الفرعية :

1. ما مدى فعالية تطبيق الأنظمة واللوائح في وضع إجراءات الصحة و السالمة المهنية في مؤسسة سونا طراك الأغواط من وجهة نظر العمال ؟
2. ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة و السالمة المهنية في مؤسسة سونا طراك الأغواط من وجهة نظر العمال ؟
3. ما مدى فعالية خدمات الصحية في مؤسسة سونا طراك الأغواط من وجهة نظر العمال؟
4. ما مدى فعالية برامج الإرشادية المقدمة في مؤسسة سونا طراك من وجهة نظر العمال؟

2-أهمية الدراسة:

1. إثراء التراث الأدبي بهذا النوع من الدراسات التي سوف تكون مرجع يعتمد عليه في المحافظة على سلامة وصحة العامل في المؤسسات .
2. تعتبر دراسة فعالية إجراءات الصحة و السالمة المهنية لها دور كبير في التأثير على أداء العامل وإنتاجيته وبالتالي على المؤسسة ككل.
3. تسمح هذه الدراسة لأصحاب المؤسسات العمل بهذه الإجراءات التي سوف تقلل من الإصابات العمل والأمراض المهنية للعمال وسينعكس إيجابا على المؤسسة.

تم جمع المعلومات باستخدام استبيان على عينة بلغت (33) عامل خضعوا للتدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي بالإضافة إلى اعتماده على المقابلات الحرة مع بعض العمال، وكذا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة ، كما تم الاعتماد على ملاحظة العمال أثناء عملهم .

توصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، و أوضحت الدراسة أيضا أن وضع الأساليب التوعوية الوقائية في مجال لأمن الصناعي يساهم في الوقاية من إصابات و حوادث العمل والأمراض المهنية.

5-2-2-2 بخته هدار (2012): بعنوان "دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحد ورقلة- الجزائر "هدفت هذه الدراسة إلى الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية و التعرف على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كما هدفت إلى معرفة تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، و توضيح العالقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

تم جمع المعلومات عن طريق دراسة الحالة للمؤسسة و المسح المكتبي، الوثائق الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى استخدام المقابلة والملاحظة .

أوضحت نتائج الدراسة أن تعمل إدارة السلامة والصحة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل رفع من إنتاجية العاملين.

تعتبر مؤسسات الصغيرة والمتوسطة نوع من أنواع المؤسسات وهذا حسب تصنيف المؤسسات و أهم مورد تركز عليه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو المورد البشري، نظرا لقلة الأيدي العاملة بها وتتمتع بكفاءة.

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

2-5- الدراسات العربية:

5-2-1- راشد العتيبي (2004): بعنوان "أثر تطبيق إجراءات السلامة الوقائية في الحد من حوادث الحريق في الشقق المفروشة بمدينة الدمام - فلسطين"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أسباب وقوع حوادث العمل في الشقق المفروشة بمدينة الدمام، كما هدفت إلى مدى توافر إجراءات السلامة الوقائية في الشقق المفروشة .

تم جمع المعلومات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ،تم توزيع الاستبيان على عينة بلغ عددها 342 مفردة.

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

5-2-2- أميمه المغني (2002): بعنوان " واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة- فلسطين".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة .

تم جمع المعلومات من أصحاب المنشآت الصناعية باستخدام استبيان وذلك بتوزيعه على العينة بلغ عدد أفرادها 258 شخصا بالنسبة استرداد تقدر بـ 98% من الذين شاركوا في الدراسة .

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية و بين الالتزام بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية .

كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما أوضحت النتائج بأن المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل ، كما أن المنشآت الرقابية لا

تتخذ الإجراءات التأديبية في حالة عدم التزام المؤسسات الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حيث أن المنشآت الصناعية تهتم بهذه الإجراءات.

5-2-3- إسماعيل هابيل وعلاء عايش (2012): بعنوان "تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة- فلسطين". هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات اللازمة حيث تم إعداد استبيان مكون من أربعة أبعاد تشمل 58 فقرة وذلك بتوزيعه على عينة بلغ عددها 218 شخصا و كانت نسبة الاسترداد تقدر بـ 80 % من الذين شاركوا في هذه الدراسة ، إضافة إلى اعتماده على المقابلات الشخصية.

أوضحت نتائج الدراسة أن التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، كما أن توفير قواعد ووسائل السلامة الوقائية في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما اتضح أن العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية حول كيفية استخدام وسائل و أدوات السلامة المهنية.

6- تعليق على الدراسات السابقة:

قام الطالبين بمراجعة ما تمكن الحصول عليه من دراسات سابقة تتعلق بموضوع الدراسة الحالية.

وقد كان من هذه المراجعة في المقام الأول تغذية معلوماتها حول الدراسات التي تناولت موضوع دراستها حتى تستطيع الإمام بموضوع دراستها.

كما هدف الطالبين من ذكر الدراسات السابقة أن تتحقق لدارستها بعدا عن طريق مقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية، وأن تكون الدراسة الحالية المكملة لما توصلت إليه الدراسات السابقة .

لقد أظهرت الدراسات السابقة أهمية الصحة والسلامة المهنية إجراءاتها المختلفة في الحد أو تقليل من الإصابات بالأمراض المهنية وحوادث العمل، وما قد يترتب عليها من خسائر مادية وبشرية، وقد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها ومجتمعاتها والأدوات المستخدمة كل منها، إضافة إلى الاختلاف في نتائجها.

وقد استفاد الطالبين من بعض هذه الدراسات في رسم الإطار النظري للدراسة الحالية، ورسم تصور للإجراءات التي اتخذتها لوضع هذه الدراسة موضع التنفيذ وفي تطوير أداة الدراسة وتقييمها و صياغة فقرات الاستبيان وتفسير النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مع أغلب هذه الدراسات في استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

الصحة و السلامة المهنية:

تمهيد

1.السلامة المهنية.

2.الصحة المهنية.

3.إجراءات الصحة و السلامة المهنية.

4.أسباب إتباع إجراءات الصحة و السلامة المهنية.

5.استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.

6.وسائل الإنجاح الصحة و السلامة المهنية.

7.بعض هيئات الوصية و التشريعات للسلامة المهنية.

8. غجرات الصحة و السلامة المهنية المتبعة في مديرية الصيانة

سوناطراك الأغواط.

9.خلاصة .

تمهيد

تعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي الذي يحمي الإنسان من المخاطر المهنية، حيث تهدف إليها جميع المنظمات الصناعية و الخدمية بشكل عام للحفاظ على عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري الذي يعتبر المورد الإستراتيجي لجميع المؤسسات ،وهذا من أجل الإستقرار الانفعالي ونفسي للعمال وشعورهم بالأمن مما ينعكس إيجابا على الإنتاج والإنتاجية، ومن أجل تحقيق ذلك وضعت مجموعة من الإجراءات للصحة والسلامة المهنية لحماية العامل من المخاطر المهنية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

1. السلامة المهنية:

1.1 مفهوم السلامة المهنية :

- **عرفت السلامة المهنية:** "تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة."
- **وعرفت أيضا:** "سياجات الأمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات ،و التي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلافيتها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج ،التي يجب الحد منها ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين في حوادث العمل ،و أمراض المهنة".(دوباخ).
- **يعرفها رستم لطفي:** "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل".
(العايب رابح، 2006، ص153).
- المفهوم الوظيفي:** وفق هذا المفهوم تعتبر السلامة المهنية مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث و إصابات العمل و الأمراض المهنية ،وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر للحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف والضياع.
(خالد فتحي ماضي، أحمد الخطيب، 2010، ص9).
- المفهوم التنظيمي:** و فق هذا المفهوم التنظيمي السلامة المهنية هي تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق أهداف السلامة المهنية (أي دور جميع الأطراف المعنية).
- (خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب، 2010، ص10).
- وبشكل عام ومن خلال ما سبق من التعريفات يمكن بلورة تعريف حول السلامة المهنية " : مجموعة الإجراءات الوقائية التي تهدف لحماية عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري ،حيث يكون وضع هذه الإجراءات بمشاركة العاملين حتى تحفزهم وترفع من روحهم المعنوية وبالتالي تطبيق هذه الإجراءات التي ساهموا في وضعها؛وبذلك تحقق المنظمة السالمة المهنية للعمال التي تحقق أهداف المنظمة ككل برفع الإنتاج وبجودة عالية للمنتجات"

تعريف الحادث: هو جميع الحوادث التي تسبب إصابة جسدية لسبب خارجي مفاجئ وقع في سياق عالقة العمل أي في موقع العمل.

(Minister publique(1989) ;P257).

1.2. التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية :

عرف الإنسان القديم، منذ عصور الموغلة في التاريخ الفرعوني السلامة المهنية الأمان الصناعي(، حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش، كذلك الكتابات على الورق البردي وجدان المعابد والقبور.والتي تناولت بالوصف العديد من الأمراض الصناعية، مثل: الربو الشعبي الذي كان يصيب صناع الأسلحة نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من أحجار الجرانيت التي كانت تصنع منها الأسلحة و المعدات و إصابات العمود الفقري للعازفين على الآلات الموسيقية الكبيرة في المعابد ،وأیضا إصابة الحمالين بالبصاق الدموي، وغيرها من الأمراض المهنية الأخرى.

كما عرف الإغريق وعلماء الرومان أمراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي والتشوهات التي كان العمال يصابون بها وغيرها من الأمراض الصناعية المختلفة .

و منذ ذلك التاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية والأمن الصناعي، وخضع لقواعد وأصول وأسس مهنية، ساهم في تطويرها معظم العلماء كل بحسب تخصصه.

وعلى الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة للسلامة المهنية والمفاهيم الحديثة ، إلا أن العالم أجمع مدين للمصري القديم ، الذي وضع البدايات و الأسس الأولى لمعرفة مفاهيم السلامة المهنية وقضاياها ، وأمراض الصحة المهنية وقواعد السلامة من الأمراض والحوادث الصناعية.

ويتحدد مفهوم السلامة المهنية الحديث في توفير ظروف العمل آمنة، ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل ، هو مفهوم السلامة والصحة المهنية ،والذي أصبح هو المصطلح العالمي الجديد ويات هو المفهوم الصحيح والأعم لمعنى الأمن الصناعي.

من هذا المنطلق أصبحت مفاهيم السلامة المهنية، تعني الأداء في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو الإقلال منها قدر الإمكان إلى مستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة.

(خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب، 2010، ص97-98).

ولقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل هي:

*المرحلة الأولى: مرحلة الاهتمام "الأمن الصناعي"، أُن الذين كانوا يحتاجون الاهتمام به هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض العاملين فيها لحوادث وأمراض.

*المرحلة الثانية: مرحلة الاهتمام ب"السلامة المهنية"، وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضاً، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها. فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات.

*المرحلة الثالثة والحالية: مرحلة الاهتمام ب"توفير بيئة آمنة" عموماً، وبالسلامة و الصحة المهنية عموماً، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث، بغض النظر عن مصادرها؛ فقد وجدت المنظمات بان من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه؛ بل قد يتعرض لحوادث أو أمراض من مصادر غير العمل، ومع هذا تنعكس على أدائه.

(سعاد نائف برنوطي، 2007، ص467).

3-1- نظريات تفسير الوقوع في الحوادث السلامة المهنية:

3-1-1- النظرية القدرية:

أن من يقع في الحوادث إنسان سيء الحظ وأكثر قابلية لتكرارها، وأن من لا يقع في الحوادث طيب الحظ ولديه مناعة و حصانة منها. فالواقع في الحوادث وعدم الوقوع فيها شيء يرجع إلى القدر.

3-1-2- النظرية التحليلية: فتؤكد على دور العوامل النفسية اللاشعورية في وقوع الحوادث،

فالحادثة ماهي إلا أفعال و تصرفات مقصودة لا شعوريا. فعندما يشتد النزاع بين العامل وصاحب العمل؛ فإن تورط هذا العامل في حادثة يترتب عليها الآلة، فإن الآلة ماهي إلا بديل ورمز لصاحب العمل الذي يريد أن ينتقم منه. ويرى فرويد أن الحوادث تعبير لصراع عصابي، وأن ما يلحق جسم الفرد من إصابة نتيجة لها ما هو إلا عقاب موجه للذات كتتفيس عن مشاعر الذنب المرتبطة بمواقف معينة في حياة الفرد.

3-1-3- النظرية التجريبية:تعتمد على أن وقوع في الحوادث يرتبط بعوامل عدة؛ فالشخص الذي يقع في حادثة ما يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئا بالعديد من المثبرات والمؤشرات كالحرارة وحالة الطريق، والتعب والحالة النفسية للفرد مما يترتب على ذلك ان يكون محاطا بظروف غير آمنة وحالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية لأداء الأمن في الحادثة.
(محمد السيد أبو النيل، 2005، ص408، ص409).

4-1- مظاهر السلامة المهنية:

أ- **المظهر الفني :** تستخدم في العمليات إنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج ، وتشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر، لنتمكن وفي الوقت المناسب الأخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تتجم عنها وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها، فإنه من الصعب بحال تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تتجم عنها، ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للصحة والسلامة المهنية يشمل الأمور الحماية الرئيسية التالية:

الماكينات والآلات.

- وسائل النقل الداخلية والخارجية .
- التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية.
- المخاطر التي قد تتجم عن العملية الإنتاجية ذاتها .
- مخاطر الحريق والانفجار .
- تلوث جو العمل .
- الأجهزة والتمديدات الكهربائية.
- -مصادر الطاقة المختلفة.
- الأمور المتعلقة في المبنى ذاته.
- المضار الفيزيائية(ضجيج و اهتزازات..الخ).

ب-المظهر الطبي:

ضمن الإطار الطبي يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بالطب العمل.

(مل بكري وآخرون، 243، 2002).

ويتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل : الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم الوظائف (الفسولوجي)، علم التقنية (التكنولوجيا) علم السموم، علم النفس، علم الاجتماع، الإحصاء ، الطب النفسي غير ذلك من العلوم .

ويعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمايتهم من الأمراض المهنية المختلفة تتلخص مهام طب العمل وأخصائي العمل الاجتماعي المهني بما يلي:

- التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان و كذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض.
- تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حال وجودها ، والتعرف عليها وذلك عن طرق أخذ العينات و إجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموح بها و المتعارف عليها ، و محليا أو دوليا.
- اقتراح الطرق إزالة أو السيطرة، والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها.

ج- المظهر النفسي:

للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي قد تتفاوت عندها درجة الخطورة ، البد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل، ضع العامل المناسب في المكان المناسب- وبهذا لا تسمح بأي حالة تناقض يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

(أمل بكري وآخرون، 2002، ص244).

لتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تناسب قدراتهم و مؤهلاتهم وخبراتهم العملية، تجرى لهم الاختبارات الأولية، مثل:

اختبارات الذكاء، والإدراك، و الاختبارات الحسية والعصبية ، واختبارات الشخصية وما شابه ذلك . علم النفس الحديث يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سببا في وقوع حوادث العمل، فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث نذكر على سبيل المثال مايلي:

- نقص الكفاءة، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل.
- الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي .
- عدم ملائمة الحالة النفسية العامة . والبحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها، حيث أن عددا كبيرا من إصابات العمل يكون الإنسان هو السبب لها، حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية محلولة.
- فقد أثبتت الكثير من الإحصائيات في هذا المجال أن نسبة العامل الشخصي في مجموع عدد حوادث العمل تتراوح بين 60-90 % . وبسبب ترابط الأسباب الشخصية لوقوع الحوادث مع غيرها من العوامل الموضوعية فإنه من الصعوبة بحال تحديد حجم المشاركة كل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع أن العامل الشخصي دائما يكون الأكثر وضوحا في وقوع الحادث، (أمل بكري وآخرون، 2002، ص243).

د- المظهر إجتماعي:

المظهر الاجتماعي السلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العالقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعالقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها. بكل ما يتضمن هذا المفهوم من عالقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل. بما تواجهه من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة إلى وقوع الحوادث . هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العالقات بين الأفراد سواء العالقات العملية (العلاقات بين العمال أنفسهم، بين العامل والمسؤول المباشر، بين العامل وصاحب العمل.. الخ)، أو العلاقات خارج مكان

العمل (مكان وظروف العمل،العلاقات الأسرية،كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات). و إلى ذلك.

هـ - المظهر القانوني:

في عام 1802 وفي بريطانيا صدر أول قانون في مجال السلامة والصحة المهنية،وتضمن مواد حماية(الشباب التي أعمارهم ما بين 15 سنة و 17 سنة) تلاميذ تدريب الصناعي حيث حدد هذا القانون ساعات العمل للأطفال 12ساعة يوميا،وجاء نتيجة لتدهور حوال الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج،تزايدت مشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل،مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك،وبدأت الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالسالمة وكذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال،حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السالم المنعقد في باريس عام 1919م. ومازال ومنذ ذلك الحين له الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى مستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية.

(أمل بكري وآخرون، 2002،ص244).

و- المظهر الاقتصادي :

مما الشك فيه أن عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تتجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية،خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام.

بدأ الاهتمام بالآثار الاقتصادية المترتبة على وقوع الحوادث و إصابات العمل في عام 1930م تقريبا.حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال منها نظريات هنري،وسيمنز،ويبرد من الولايات المتحدة الأمريكية،ونظريات كل من:كوميس و هاتينج من ألمانيا .

(أمل بكري وآخرون، 2002،ص243-245).

5-1-1- أهداف السلامة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية، القوى العاملة، ووسائل الإنتاج، مواد الإنتاج، من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع حوادث و إصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية و اتخاذ الحلول الهندسية (الفنية) و الصحية الضرورية. بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية. سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية.

لذا فالسلامة المهنية تهدف إلى:

- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها.
(خالد فتحي وأحمد الخطيب ، 2010، ص 9-17).
- تحسين وتطوير الوعي الوقائي وخلق الشعور بالإحساس بأهمية السلامة بين العاملين.
- التعريف بمخاطر العمل و كيفية تلافيها.
- التأكيد على التشغيل الآمن والتعامل والتداول مع الأدوات والمعدات والمواد بالتطبيق اللازم للطرق الصحيحة والأمنة في هذا المجال.
(معن يحيى الحمداني، 2009، ص 25-26).
- حماية العناصر البشرية من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها.
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمترددين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها وذلك بإجراء الاحتياطات والإجراءات اللازمة.
- تخفيض كلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة و قوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف العلاج ونقل و اصلاح واستبدال المعدات و الأجهزة و المنشآت التي تتعرض للتلف أو الدمار.
- إن القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية ولوائح العمل وغيرها تفرض قانونيا توفير المتطلبات السلامة المهنية والصحية للعاملين وعلى كافة منظمات الأعمال العاملة أن تلتزم بهذه القوانين والأنظمة و إلا وقعت تحت طائلة المسؤولية من جراء عدم التزامها بذلك.

- إن السعي العديد من المنظمات لخلق وتيرة تنافسية لها في الأسواق و جذب المهارات والكفاءات العاملة واستقرارها وتقليص دوران العمل، يجعل من تلك المنظمات تسعى بشكل حثيث نحو توفير بيئة عمل آمنة وصحية تتناسب مع رغبتها في الاستقرار والاستمرار في الأنشطة الإنتاجية والخدمية .

ومن هذا المنطلق تسعى المنظمات بصورة عامة لتوفير البيئة المهنية و الصحية الملائمة والمناسبة للعاملين بها والحفاظ عليهم من حوادث و الإصابات العمل تحقيقا أهدافها في تحسين الإنتاجية وتطويرها.

(خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة: 2013، ص226-227).

6-1- الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي (السلامة المهنية):

إن البرنامج الأمني في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة على أسلوبين هما:
السيطرة والحماية الداخلية:

وهي تتضمن ما يلي:

أ. التحكم في المفاتيح والأقفال، وذلك لمنع الدخول المباني أو الخزانات والدواليب التي تحتوي على أشياء ذات أهمية، لمنع استعمال ما بداخلها إلا لمن يملك الحق في ذلك، وبذلك تقلص احتمالات وقوع أخطار.

ب. إتباع نظام بطاقات الشخصية، حيث يقوم هذا النظام بالتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة، وذلك لتحقيق السيطرة الداخلية على مداخل ومخارج المؤسسة، وبإلزام كل عامل بحمل بطاقته الخاصة به، والتي تصدرها إدارة الأمن .

ج. عالمات تحديد الاتجاه والمسارات ووضع الإشارات التحذيرية، وذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن أو المواد الخطرة.

د. حماية الوثائق والمعلومات، وذلك بإتباع إجراءات لحماية الوثائق والمعلومات التابع للمؤسسة من التلف أو ضياع أو السرقة باستخدام الكمبيوتر .

هـ. وضع سجل بأسماء العاملين والموظفين وشروط التوظيف، ويضم كافة المعلومات الضرورية عن العاملين بالمؤسسة التي يمكن الرجوع إليها عند اللزوم.

- السيطرة والحماية الخارجية:

فهي بمثابة الخط الدفاعي الأول ضد الدخول غير المشروع أو دخول غير المصرح لهم بالدخول، ولتحقيق ذلك البد من توفير الوسائل التالية :

أ. تركيب الموانع الإنشائية، وهي بمثابة أسوار أمنية بمواصفات محددة، وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية مع توفر الإضاءة الأمنية بمواصفات معينة...الخ. وكل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.

ب. تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة. وتقوم بعملها على مدار الساعة.

(علي غربي وآخرون، 121، 2007).

2-الصحة المهنية

2-1تعريف الصحة المهنية :

تعرف الصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان

• ومنع الخسائر في الأرواح كلما أمكن ذلك بتوفير بيئات عمل خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية ،بمعنى توفير الحماية والتتقيف الصحي للعاملين وذلك بالتحكم في مسببات الحوادث والأمراض المهنية ومنعها عن طريق إزالة العوامل والظروف المهنية الخطرة التي تؤثر على صحة وسلامة العاملين في موقع العمل.

(مصطفى يوسف الكافي:2014،ص 29).

عرفت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 " الصحة المهنية بأنها الفرع من فروع الصحة الذي يهدف إلي الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن و الاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية ، و منع الانحرافات الصحية التي قد تنتسب للعاملين من ظروف العمل ، وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر

الصحية في أماكن العمل ، ووضع العامل والاحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية و النفسية. و يتلخص ذلك في تكيف العمل لكي يلائم العامل و تكيف كل عامل مع عمله .

هي الحالة التي يحيا الفرد فيها أسعد ما يمكن من الناحية البدنية والنفسية والاجتماعية مع مراعاة الأسس والقواعد المثلى إزاء العمل والإنتاج، بأن تكون في حدود ما يناسب الفرد و يلاءم طاقاته البدنية وقدراته العقلية ويكون ذلك ممكنا بالدعائم الأساسية التالية:

- خلو الفرد من جميع الأمراض العقلية والنفسية.
- أن يكون الفرد متمتعاً بحياته إلى أقصى حد ممكن إذ أن القلق والحزن والاضطراب والهـم المستمر يستنزف جهداً وطاقه أكثر مما يستنفذه الإنسان في الأشغال الشاقة المنهكة وهذا يمثل خطراً على صح الفرد وبالتالي على إنتاجه وكفاءته وعلى الاقتصاد الوطني .
- أن يشعر الفرد بالحاجة التي تدفعه إلى القيام بأعمال اجتماعية هامة كنزاعته الإنسانية وهواياته الخاصة.
- أن يشعر الفرد بالحاجة التي تدفعه إلى القيام بأعمال بناءة إنتاجية مثل الحاجة الاقتصادية له وبيئته فيسعد ويسعد معه مجتمعه .

أن الارتباط وثيق بين الاقتصاد الوطني وبين مستوى صحة الأفراد، فالأمراض العضوية والنفسية تؤثر على الإنتاج وتعوقه، وكل محاولة للقضاء على هذه الأمراض ومكافحتها هي في الواقع رفع لمستوى الإنتاج، إذ أن ما يخسره المجتمع من الأمراض جسدياً ونفسياً يبلغ ألاف المالبين من ساعات العمل ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

* الفرد المريض يقل إنتاجه أو ينعدم تبعاً لحالة المرض من شدة وخفة، ومعنى هذا خسارة مادية في دخله.

* الفرد المريض يحتاج إلى عالج للمرض الذي يغشاه وأغذية خاصة، ومعنى ذلك خسارة مادية أخرى نتيجة مرضه.

(مفتاح عبد السالم الشويهي: 2008، ص25).

وعليه فخسارة المجتمع نتيجة للأفراد المرضى هي خسارة مزدوجة أي خسارة نتيجة لضعف الإنتاج وقلته أو عدمه وخسارة أخرى من جراء ما تتكبده الدولة عن نفقات لعالج هؤلاء المرضى.

(مفتاح عبد السالم الشويهي:2008،ص25-26).

من خلال ما سبق يمكن تعريف الصحة المهنية على أنها: "الصحة المهنية هي خلو الفرد من جميع الأمراض الجسمية والنفسية، وتعتبر الصحة المهنية العلم الذي يهتم بالحفاظ على صحة العمل بتوفير له وسائل الحماية والوقاية ونشر الوعي والتنظيف الصحي في بيئة العمل ،حتى يعمل الفرد في بيئة آمنة تحقق له الأمن والرضا عن عمله، وكل هذا ينعكس بالإيجاب على المنظمة".

2-2-2- كيفية تحقيق أهداف الصحة الصناعية والمهنية :

2-2-2-1- الفحص الطبي قبل الاستخدام :

من الضروري فحص المتقدم للعمل طبيا والتأكد من قدرته ولياقته البدنية والعقلية التي تلائم نوع العمل الذي سيقوم به .

ويجري هذا الفحص الطبي تحت إشراف طبيب ذو خبرة ومعرفة في مجال الطب الصناعي المهني ومن ثم يجب وضع العامل المناسب في العمل الملائم لقدراته الجسمية والعقلية .

إن معرفة الأمراض الموجودة عند العامل قبل بداية العمل له فوائد عدة للعامل وجهة العمل :

- فهي تحمي جهة العمل من دفع التعويضات مالية ومعنوية ليست مسئولة عنها.
- وهي تحمي المنتج حيث يوضع في المكان المناسب والعمل المناسب له وهذا ما يمنع استفحال وزيادة المرض والضرر الممكن له.
- وهي تحمي بقية العاملين من إمكانية انتقال أي عدوى في حالة وجود أمراض معدية.

(مفتاح الشويهي،2008،ص23).

2-2-2-2- حماية العاملين من تأثيرات بيئة العمل السيئة :

يتعرض العاملون في مختلف الصناعات لأخطار مختلفة في بيئة العمل يمكن أن تؤثر عليهم مثل الغبار والمعادن والأبخرة والدخان والغازات وانتقال العدوى والإشعاعات وتغيرات الحرارة والرطوبة والضغط الجوي

والإضاءة والضجيج والمزيج وتهيجات الجلد والإصابات المختلفة، فالبدن من متابعة كل هذه المؤثرات واتباع الأساليب العلمية الصحية لحماية العاملين منها.

2-2-3- الوقاية من الإصابات :

إن حدوث الإصابات بمختلف أنواعها من البسيطة نسبيا إلى الأصعب و أشد الإصابات الممكنة بعد الخسارة مستمرة وغير مردودة، لهذا فإنه من الضروري تطبيق كل الإجراءات الوقائية والفنية لتقليل من الإصابات وتجنب حدوثها.

(مفتاح الشويهي، 2008ص24).

2-2-4- الفحص الطبي الدوري :

إن الكشف الطبي الدوري و المستمر أمر بالغ الأهمية من جميع الجوانب وهو يشمل إعادة تقييم اللياقة البدنية والنفسية للعامل كذلك الاكتشاف المبكر للأضرار المزمنة والتأثيرات المتوقعة على صحة العامل. وتتوقف فترات الفحص الروتيني على نوعية و شروط وظروف العمل والعامل وسن العامل.... تعتبر هذه الفحوص الطبية الدورية في كثير من بلدان العالم النامي وسيلة هامة لتعزيز إستراتيجية الرعاية الصحية الأولية في المجتمع عامة وتكون لها قيمة للعاملين الذين يواجهون أخطارا صحية بسبب التعرض لغبار معدني قابل للتنفس أو مواد سامة مؤثرة.

(أحمد زكي حلمي: 2017، ص16) .

2-2-5- تأمين الرعاية الطبية المستمرة :

تشمل الرعاية الطبية الصناعية كل الإمكانيات الضرورية للقيام بالإسعافات الأولية عند الإصابات والكوارث، وفي مكان العمل والإصابة، كذلك كل الخدمات الطبية الأخرى مثل متابعة العاملين المرضى وتوفير خدمات العيادات الخارجية والتأكد بأن الذين يعودون للعمل بعد المرض لا يكفون بأعمال يستحيل عليهم تحملها وأن تتم متابعة وتدرج عودتهم للعمل تبعا للحالة، وخاصة في الأعمال الصعبة والمركز.

- ضرورة وجود سجلات رسمية لحفظ الحالات :

- تسجيل كل العاملين الذين عندهم أمراض غير مهنية مهما كانت، نوعيتها وخطورتها ودرجة ظهورها وأعراضها مثل الصرع، ومرض السكر، وارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب، والتنفس، وأمراض الكلى...الخ، لكي يمكن التعامل معهم على الفور في حالة الطوارئ والضرورة .
- تسجيل كل إصابات العمل عند حدوثها ومتابعة علاجها ونهاية العلاج والعودة للعمل .
- تدوين نسب العجز الناتجة عن إصابات العمل أو السابقة له.

2-2-6- محاربة الغياب المرضى :

إن الغياب والانقطاع عن العمل مهما قصر أو طال هو خسارة مادية ومعنوية واجتماعية والتقليل منها ومحاربتها أمر بالغ الأهمية وهو من واجبات مجال الصحة الصناعية المهنية وخاصة عند الحالات الغياب المتكرر لأسباب مرضية. إن نسبة 10% - 15% من الوقت الضائع بسبب الغياب والإصابات يعود لأسباب غير مهنية.

(مفتاح الشويهي: 2008، ص 24-25).

2-2-7- الصحة العامة في المصنع :

يجب أن يراعى التخطيط الهندسي والمعماري للمصنع كل العوامل الصحية المهمة من تهوية و إضاءة وتجنب الازدحام والضوضاء مراعاة وسائل الطعام والترويح، كذلك تنظيف المجاري والمراحيز والتخلص من النفايات والفضلات الصناعية... وتأمين الصحة والسلامة والخدمات الترفيهية أثناء العمل كلما كان ذلك عمليا ومنطقيا ممكنا،و أيضا تأمين سلامة المصنع وأنظمة العمل به لكي تخلو بيئة العمل من أي خطورة. وعلى الأخصائيين ذوي الاختصاص الإشراف الدائم وتأمين السيطرة المحلية على ظروف العمل والمصنع لتأمين السلامة المطلوبة .

إعادة التأهيل المهني المناسب للعاملين المصابين :

يؤثر الانقطاع لأسباب مرضية على العمل سلبيا من الجوانب المهنية والمعنوية والنفسية والمادية، فوجود إمكانية إعادة التأهيل بعد الإصابة يعطي العاملين شعورا بالطمأنينة والثقة والرغبة في العمل والعطاء ويوفر على جهة العمل الكثير من التعويضات والإنفاقات المادية والرسمية.

وبالتالي تكون الصحة المهنية قد حققت أهدافها المنشودة في الحفاظ على صحة العاملين، وبهذا تستطيع أن تحقق إنتاجية عالية تبعث روح الجدية والرغبة في العاملين لمزيد من العطاء والإبداع والحفاظ على الآلات والمعدات ،ومن ثم على الاقتصاد الوطني والسير بعجلة التصنيع والتنمية إلى الأمام. (مفتاح الشويهي، 2008 ص 26-34 .)

3-التثقيف الصحي:

ترجع أسباب العديد من إصابات العمل في المصانع إلى قلة العلم والوعي السائد بين العاملين وعدم إدراكهم الأساليب الحماية والسلامة؛ لهذا من الواجب نشر الوعي الصحي بين العاملين وتعليمهم أساليب الحماية والإسعافات الأولية وتجنب الكوارث والمضاعفات المتوقعة والقيام بحملات إعلامية منتظمة ودورية وكذلك نشر ملصقات السلامة المعبرة والتي توضع في مناطق تتناسب مع ما توعي إليه ولها العالقات بالعمل الجاري في هذا المكان. ويجب تغيير الملصقات على فترات متعددة حتى لا يصبح ما توعي إليه معروفا بدرجة تصل إلى عدم الالتفات إليها و إهماله وتجب أن تبرز وتؤكد المنافع الإيجابية وفوائد السلامة والأمان أثناء العمل(عبد الفتاح محمد دويدار ، 2003،ص367).

3-2-مهام إدارة الصحة المهنية:

توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

- التدريب والتثقيف الصحي بتوعية العاملين بالمخاطر المهنية وكيفية الحد منها ومن أضرارها عن طريق الندوات والملصقات والدورات التدريبية.
- إعداد ملف طبي لكل عامل يشمل الكشف الطبي الابتدائي ونتائج الكشف الطبي الدوري وما تم بعد ذلك من كشوف طبية والأمراض والإصابات التي تعرض لها.
- عداد الحوادث الصحية المهنية.
- توفير أدوات ووسائل العمل و إنتاج آمنة وسليمة تضمن سلامة وصحة العاملين.
- معاينة ودراسة الحوادث لتحديد مسبباتها ووضع التوصيات والاشتراطات الوقائية للحد من هذه المسببات.

4-برنامج الخدمات الصحية(الصحة والسلامة):

تنصب برامج توفير الخدمات الصحية للأفراد العاملين على محاولة تجنب وقوع الحوادث والإصابات، وهناك نوعين من برامج الخدمات الصحية، الأول يركز على الصحة الجسمية والثاني يركز على الصحة النفسية للأفراد العاملين.

الخدمات الصحية الجسمية توفر معظم المنظمات وحدات صحية لخدمات الحاجات والمتطلبات الصحية لمنتسبيها والمهمة الرئيسة لهذه الوحدات تقديم الخدمات الوقائية التي تتضمن الفحوصات الدورية للعاملين للتأكد من سالمهم من الأمراض المختلفة و تقديم الفحوصات الطبية للوقاية،كالتطعيم من بعض الأمراض المعدية،إضافة إلى تقديم الإرشادات الصحية للوقاية من الأمراض والتوجيه الإدارة نحو استخدام الظروف والشروط الصحية المناسبة،كما أن مهمة هذه الوحدات تقديم الخدمات العلاجية ضد الأمراض والحوادث الحاصلة للأفراد العاملين أثناء العمل،وغالبا ما تعمل هذه الوحدات جنبا إلى جنب مع مسؤولي الأمن والسالمة المهنية لتقديم النصائح والإرشادات المتعلقة بظروف العمل المناسبة وكيفية تجنب المخاطر فيه،إن برنامج السلامة الخدمات الصحية والجسمية الفاعل البد وأن يعتمد على الأسس الآتية في تصميمه :

- ✓ تحديد السياسات الوقائية والعلاجية.
- ✓ القيام بالفحوصات الدورية للأفراد العاملين بصورة خاصة للأفراد الذين يتعرضون إلى المخاطر الصحية من جراء العمل .
- ✓ تهيئة وتوفير الاستشارات والإرشادات الصحية والعلاجية
- ✓ متابعة شروط الصحة والنظافة والشروط الأمنية في العلاج
- ✓ تحديد موظف رئيس مسؤول عن الشؤون الصحية يكون مرتبطا بشكل مباشر
- ✓ بالإدارة.

(يوسف حجيم الطائي،2006، ص 452).

5-أهداف الخدمات الصحية :

تهدف الصحة الصناعية إلى تحقيق السلامة الصحية البدنية والطمأنينة المعنوية النفسية والإجتماعية للعاملين في الحرف والمهن المختلفة وفي شتى الصناعات وتأمين عدم تأثر صحة العاملين بسبب الحرف والمهن التي يزاولونها ويتأتى هذا من خلال تحقيق الآتي:

- التأكد من ملائمة العمل للعامل؛أي ملائمة الحالة الجسمانية والعقلية للعامل للعمل المرشح تباع مبدأ أدائه و العمل المناسب في للعامل المناسب.
- الحماية والحفاظ المستمر والمنظم على العامل وعلى صحته من المخاطر والمؤثرات الطبيعية والكيميائية والصناعية والبيولوجية في مكان عمله وعالج إصابات العمل.
- الاكتشاف المبكر والعلاج الفوري المناسب للأمراض والعلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله وتأكيد مبدأ العناية والكشف الروتيني للعاملين.

5-1-الخدمات الصحية العقلية والنفسية :

أن برنامج الخدمات النفسية البد أن يصمم وفقا لنفس الأسس التي ذكرت حول برنامج الخدمات الإرشادية النفسية الذي يتبنى مهمة الوقاية من الأمراض النفسية بدرجة رئيسية قبل تفاقم الظاهر السلوكية وتأثير المشاكل في الحصول الأمراض النفسية لدى الأفراد العاملين .

ومن الملاحظ بأن الأفراد العاملين المصابين بأمراض النفسية تظهر عليهم بعض المؤشرات الدالة والمرتبطة بحالتهم منها انخفاض الإنتاجية وكثرة الغياب وزيادة معدلات دورانهم،وانخفاض روحهم المعنوية وسوء علاقتهم بالآخرين في العمل وارتفاع معدلات حوادث التي يتسببون فيها إضافة إلى ذلك كثرة الشكاوي والتذمر من العمل .

ولقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالصحة العقلية والنفسية للأفراد العاملين وخصوصا في المنظمات الصناعية،حيث أوضحت الكثير من الدراسات والأبحاث بأن السبب الرئيسي وراء إصابة الأفراد بالأمراض النفسية والعقلية هو الظروف الاجتماعية الأخرى،حيث أصبح مرض التوتر العصبي شائعا في السنوات الأخيرة بسبب الضغوط التي يتعرض لها الأفراد العاملين في حياتهم العصرية إلى جانب متطلبات العمل وتعقيداته مثل الالتزام بمواعيد ثابتة لأنها الأعمال والتوريد للعملاء و من الجدير

بالذكر بأن مرض التوتر قد يصيب الأفراد العاملين من كافة الأعمار والذي قد يتسبب بأمراض معروفة مثل السكتة القلبية المفاجئة وارتفاع ضغط الدم، مما يعني عدم تناسب قدرة الأفراد للتكيف في بيئة العمل.

5-2- الأمراض المهنية :

المرض المهني هو الذي يكثر انتشاره بين الأفراد العاملين الذين يمارسون مهنة معينة، حيث تظهر عليهم مجموعة من الأعراض بعد مدة زمنية من ممارسة العمل.

(مجيد الكرخي، 2013، ص 228-229).

6- إجراءات برامج السلامة والصحة المهنية :

من أجل تحسين الصحة وتوفير الأمان والسلامة المهنية يستوجب الأمر العناية ببرامج السلامة و الصحة المهنية في المنشآت المختلفة، بحيث تكون برامج سليمة تحقق الأهداف المطلوبة، ويتم ذلك بإتباع إجراءات متعددة يكون في نتيجتها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال، تحمي الأفراد العاملين أثناء تأديتهم أعمالهم في المنشآت التي يعملون بها وعلى اختلاف طبيعتها، وهذه لإجراءات هي:

- تخطيط برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية:
- تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية.
- تقييم برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية .

6- تخطيط برامج السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية:

تشكل التشريعات القانونية المختلفة الإطار القانوني لإجراء السلامة و الصحة المهنية للعاملين في المنشآت، حيث أن القوانين والأنظمة الصادرة تتضمن الكثير من القواعد والإجراءات الواجب إتباعها لتوفير اللامه والصحة المهنية للعنصر البشري في المنشآت المختلفة، حيث يمكن تلخيص الأسس والقواعد التي تضمنتها القوانين والأنظمة والتي يمكن اعتبارها من أسس التخطيط لبرامج السلامة والصحة المهنية للعاملين ومنها:

وضع مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية من أجل توفير السلامة للإنسان والآلات والممتلكات وحماية الاقتصاد، حيث إن للمواصفات دور كبير في التحكم خواص معظم العوامل المسببة للحوادث وفي

البحث عن طريق إزالة المخاطر بشتى الطرق مما يعود بدوره على المنشآت بعائد اقتصادي كبير. تنظيم العمل بإعداد قواعد وشروط العمل السليم (جعل بيئة العمل نظيفة خالية من الملوثات المسببة للأمراض المهنية).

(أميمه المغني، 2006، ص 32).

تحديد ساعات العمل اليومية ومنح فترات الاستراحة خلال العمل.

- اختيار موقع المصنع: إن شروط البناء السليم ومراعاة الاشتراطات التي تحددها المواصفات القياسية عند إنشاء المصانع واختيار الموقع المناسب جميعها عوامل تساهم بخفض التكاليف التي تنجم عن سوء التصميم مستقبال.

- الرعاية الطبية: تقديم الإسعافات الأولية، الفحوص الدورية، والمعالجة الطبية.

-تطبيق نظام دقيق للإحصاء.

(أميمه المغني، 2006، ص 32).

إن مرحلة التخطيط ال تقف عند هذا الحد من القواعد والأسس والقوانين بل يجب على الإدارة أن تقوم بصياغة خطة متكاملة لإعداد برنامج الصحة والسلامة المهنية والتي تشمل:

1- اقتناع الإدارة بأهمية البرنامج :

إن تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ووضع التعليمات المنفذة لها البد وأن تصدر منا الإدارة، وتتم عملية اقتناع الإدارة بإعداد البرنامج وتعليمات المتعلقة بتنفيذه عن طريق إبراز أهمية هذا البرنامج من النواحي الاقتصادية الإنسانية، وذلك عن طريق بيان تكلفة البرنامج التي يمكن أن تتحقق إذا ما تم تطبيقه وتنفيذه بالشكل الصحيح، ثم بيان الالتزامات التي تعرضها القوانين وأنظمة المتعلقة بالعمل.

(رياض حسين وآخرون: 2006، ص 118).

2- التوعية والوقاية

تعتبر اللوائح والتشريعات من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية وال يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية كانت أم خدمية بدونها، وأيضاً لا تتجح هذه الإجراءات والقواعد إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له ولجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو مجلة حائط، أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة، ووقاية أعضاء الجسم، ورفع الأشياء ونقلها وتعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق والإنفجار وعمل إشارات التحذير وخدمات مراكز الإسعاف الأولية.

كما يجب مراجعة اللوائح والقواعد المختلفة للسلامة والصحة المهنية والتحقق من أن كل قاعدة تتوافق على الشروط التالية:

- أن تتماشى اللوائح والإجراءات الموجودة مع التغيير في الظروف وحذف تلك القواعد التي وضعت منذ فترة لتواجه الظروف وقت وضعها، مثال يتم استبعاد اللافتات التي زالت أسباب وجودها مثل اللافتات تبين "ممنوع التدخين" بعد زوال سبب منع التدخين، أو "ممنوع المرور من هذا الباب" التي وضعت في فترة إجراء إصلاحات بالمبنى بعد انتهاء الإصلاح.
- خفض قواعد الصحة والسلامة المهنية إلى الحد الأدنى إذ أن كثير من المنشآت تطبع كتيبات تفصيلية لمواجهة كل الإحتمالات التي تضمنها من المهم من القواعد وغير المهم مما لا يمكن للفرد من التركيز على القواعد الأساسية لذلك يجب حذف كل القواعد التي يمكن الإستغناء عنها. (أميمة المغني: 2006، ص 33-34).
- أن تكون القواعد والإجراءات واضحة محددة والبعد عن القواعد العامة غير المحددة التي لاتعطي معنى محددا للأفراد ومن أمثلة هذه القواعد العامة التي ينص فيها على أن أي سلوك يضر بالعامل أو بزملائه أو بملكاته المنشأة يعتبر مخالفاً للوائح الصحة والسلامة المهنية ويعاقب كل من يقوم به، فهذه قاعدة عامة لا تحديد فيها ولكن القواعد المحددة تكون واضحة ويبين للعاملين ماذا ينبغي عمله وكيف يقوم به العامل وأسباب ضرورة العمل.

وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها:

- **طريقة المحاضرات:** وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات، ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين.
 - **النشرات المطبوعة:** تعتبر أيضا من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين ولكن المشكلة تنحصر في حفز الأفراد على قراءتها.
 - **الأفلام الايضاحية:** تعتبر إحدى وسائل التوعية الجيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية؛ فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل: سير العملية وتسلسلها والصلة بين أجزائها.
 - **المسابقات:** تم صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة المهنية، وهذه المسابقات لا تأخذ طابع الأسئلة والأجوبة بل تقام على أساس قلة والزيادة الحوادث والإصابات في فترة معينة.
- (أميمة المغني:2006،ص33-34).

- **الارشادات:** يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات ال يعرفون أخطارها.
- (دوباخ قويدر:2009،ص31).

3- التدريب المهني:

التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على تطبيق العملي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية، هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك أما في مجال الوقاية من الحوادث؛ فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث.

(كامل محمد عويضة:1996،ص24).

لذا يجب على المنشآت الصناعية لتحقيق الصحة والسلامة المهنية أن تتبع نظام التدريب العاملين على كيفية أداء العمل بطريقة آمنة بعيدة عن المخاطر، حيث تظهر الاحتياجات التدريبية في تنفيذ الأعمال في مواقف عدة منه:

- عند استخدام أفراد جدد أو منقولين إلى موقع جديد مما يتطلب إدخال برنامج التدريب بهدف اطلاعهم على إجراءات العمل الصحيحة.
 - عندما تظهر الحاجة إلى تحسين الانجاز في الأعمال الحالية وهي مسألة ال يمكن تجاهلها حيث التغيير المستمر في عملية التطوير والانتاج.
 - عند إعداد المدربين الذين يتولون إعداد وتدريب القوى العاملة.
- إن تدريب العاملين على العمل بطريقة صحيحة يجعلهم أكثر قدرة على التنبؤ بالحوادث، حيث يمكنهم من التعرف على أماكن الخطر وفهم ما يترتب عليها، كما يجب أن يكون تصميم برنامج التدريب تصميمًا جيدًا، بحيث تكون أهدافه واضحة وقابلة للتطبيق، كما يجب مراعاة الفروق الفردية بين العاملين عند تصميم البرنامج التدريبي.

4- تحديد مصدر الخطر:

- بمجرد أن يتم إعداد الإدارة والعاملين لتقبل برنامج الصحة والسلامة المهنية تبدأ مرحلة تحديد ومعرفة مصادر الخطر التي يمكن أن يكون مصدرها:
- بيئة العمل المادية وظروفها .
 - تصرفات غير سليمة أثناء العمل
 - أو أن يكون مصدرها الفرد وذلك بسبب قلة خبرته أو ضعفها أو ضعف تدريبه، أو ضعف إلمامه بقواعد الصحة والسلامة المهنية.
- يجب تحديد مصدر الخطر لأنه يساعد كثيرا في تحديد السبل الكفيلة في منع حدوثه أو التخفيف منه، وذلك في استئالة منع الخطر نهائيا.
- (دوباخ قويدر: 2009، ص32).

5- تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوب جمعها:

لابد في مرحلة التخطيط لوضع أو إجراءات التحقيق في الحوادث، وكذلك لابد من تحديد البيانات التي يكون من الواجب الحصول عليها عند حدوث حادثة أو إصابة أو مرض مهني معين، إذ أن نجاح مثل هذا البرنامج يعتمد على سلامة الإجراءات التحقيق، ودقة البيانات التي يتم جمعها بمجرد وقوع حادث، إذ

أن وجود مثل هذه البيانات يساعد في تحديد الأسباب الحقيقية للحادث، وتعتبر السجلات وتقارير الحوادث من أهم المصادر الأساسية للحصول على البيانات الخاصة بالحوادث والإصابات والأمراض المهنية، حيث إن هناك مجموعة من العناصر التي البد من مراعاتها في مرحلة تصميم التقرير وهي:

- أن يشمل التقرير كافة البيانات التي تهم كل من:

- 1- شركات التأمين والتي تتولى تغطية هذه الأخطار.
- 2- الإدارات الحكومية المختصة.
- 3- ن تمكن هذه البيانات المختصين بالوقاية من التعرف على أسباب الحادث.
- 4- أن يشتمل على كافة البيانات التي تساعد في تحليل الحوادث لمعرفة الظروف التي تترتب على وجودها وقوع الحوادث، حتى يمكن اتخاذ الإجراءات لمنع وقوع الحوادث المشابهة مستقبلاً.

يجب أن يشتمل التقرير النموذجي للحادث على البيانات التالية:

- مكان وقوع الحادث، التاريخ، يوم وقوعه، الوردية، وساعة وقوعه

غالبا ما تتغير ظروف العمل من يوم لآخر، ومن ساعة لأخرى، ومن وردية لأخرى؛ ألن الوردية الصباحية تبدأ بعد الراحة التامة أثناء الليل، وبعد تناول العامل إفطاره، وتختلف هذه الظروف عن العمل بالوردية الليلية، وهي أفضل بصفة عامة من حيث الإضاءة، حيث نجد أن العامل يصاب بالإجهاد في الجزء الأخير من وردية العمل، هذا له عاقبة بتعرض العامل لحوادث العمل؛ لذلك البد من تسجيل مكان ووقت وقوع الحادث والوردية.

(دوباخ قويدر، 2009، ص33)

- العمل الذي كان يقوم به العامل أثناء الحادث والقسم الذي يعمل به وذلك بغرض التعرف على الأخطار التي ينطوي عليها هذا المنصب العمل
- نوعية الحادث: حيث تبين نوعية الحادث والوسيلة المتسببة في ذلك، وليس من الضروري أن يبين ذلك بالتفصيل فيكتفي في حالة السقوط أن يذكر حادث سقوط على الأرض .

- السبب المباشر للحادث:البد أن نبين السبب الأساسي للحادث، هل بسبب العامل الانساني غير مأمون أو ظروف بيئية غير سالمة حتى يمكن التوصل إلى معرفة سبب الحادث حتى يمكن الاستفادة في معرفة ما ينبغي اتخاذه.
 - نتائج الحادث:يجب أن يشتمل التقرير على البيانات المتعلقة بالآثار الناجمة عن الحادث أي الإصابة ومداها،وكذلك الخسائر المادية وقيمتها،وقد لا يستطيع الشخص الذي يملأ تقدير حجم الخسائر وكذلك نوعية الإصابة بالدقة؛لذلك يتحتم الاستعانة بشخص له خبرة لتقدير الخسائر المادية وكذلك استشارة الطبيب لمعرفة نوعية الإصابة.
 - مدة الخدمة بالعمل:إن مدة الخدمة و الخبرة بالعمل لها عاقلة بالحادث؛ لذلك يجب أن يشتمل التقرير على مدة خدمة الشخص المصاب وكذلك خبرته بالعمل حتى يمكن على ضوء هذه البيانات إعداد البرامج التدريبية المناسبة لهؤلاء الأفراد.
 - البيانات السيكولوجية:يجب أن يشتمل التقرير على درجات اختبارات اللياقة الفرد وكذلك سماته الشخصية واختبارات الأداء ولا الشك أنى مثل هذه المعلومات تفيد التعرف على العوامل الإنسانية التي أدت إلى وقوع الحادث
 - لايد من تسجيل كافة المعلومات عن الحادث مهما اختلفت أنواعها والنتائج المترتبة عليها فال يجب الاهتمام فقط بالحوادث وتجاهل الأنواع الأخرى من الحوادث فما قد يكون حادثا بسيطا أي يترتب عليه إصابة سطحية اليوم فقد يصبح حادثا جسيما غدا.
- (دوباخ قويدر:2009،ص33).
- إعداد سجلات الحوادث:بعد إعداد التقارير الأصلية للحادث، ويتم تفرغها في سجلات ليمن الرجوع إليها والتعرف على أي معلومات تهم المختصين بالصحة والسلامة المهنية، وبصفة خاصة الأيام الضائعة بسبب الحوادث والتعويضات وأي مصاريف أخرى،كذلك التعرف على مختلف المعدات الوقاية الشخصية المطلوب توافرها،وما يستلزم إدخاله من تعديلات في التركيبات الحالية أو التخطيط للعمليات،بالإضافة إلى معرفة الحوادث وأسبابها،ولغرض الحصول على البيانات بسرعة ينبغي إعداد سجل أو ملخص الإجمالي للحوادث حسب النوع أو الدرجة الإصابة.كما يجب أن يتم رفع التقارير الشهرية إلى الإدارة العليا عن حالة الأمن داخل المنشأة والا تكون مطولة وأن تعطي بقدر الإمكان صورة سليمة عن جوانب المشكلة.

- إعداد اللائحة بالتعليمات والإرشادات الخاصة بمنع الحوادث: من الأمور الهامة في مرحلة التخطيط لبرنامج الصحة والسلامة والمهنية إرشادات يتوجب إعداد ووضع قواعد وتعليمات أو على كل عامل إتباعها مع النص على عقوبات ألي مخالفة لهذه التعليمات وتطبيق هذه العقوبات على المخالفين فوراً.

كما وأن هذه التعليمات يجب أن تطبع وتعلق نسخة منها في لوحة الإعلانات الموجودة في كل قسم، كما يجب أن تطبع وتعلق نسخة منها في لوحة الإعلانات الموجودة في كل قسم، كما يجب إعطاء كل عامل نسخة منها، ثم تناقش معه بواسطة رئيس القسم ويستحسن يكون أن يكون ذلك في اجتماع يضم كافة العاملين في القسم الواحد.

(دوباخ قويدر: 2009، ص33).

6 - إشترك العمال في برامج لأمن الصناعي:

إن الإعتقاد المنظمات على مشاركة العمال في وضع برامج واجراءات الأمن الصناعي الصناعي له دور وأهمية كبيرة على نفسية العمال؛ فهي ترفع من معنوياتهم وتحفزهم وتثير اهتمامهم وتشجعهم في تنفيذ الأمور التي تهتم بحمايتهم ورعايتهم، وقد أكد بعض الباحثين على تشجيع العمال في الإشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم، فإنهم سوف يضعون بأنفسهم القواعد، وسوف يقبلونه ويحترمونه وينفذونه لأنه نابع منهم، وللقضاء على مقاومة كل ما هو جديد يلزم تقديم العادة الجديدة أو الأسلوب الجديد تقديماً تدريجياً تجنب صدور الأوامر والقرارات من أشخاص بعيدين عن مجال تطبيق القرارات.

(أحمد حرز الله: 2010، ص269-270).

3-2 تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية:

بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط لبرامج الصحة والسلامة المهنية يصبح جاهزاً للتنفيذ بحيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها بالتنفيذ، حيث إن هناك جهات متعددة من خارج المنشأة وداخلها تتولى القيام بذلك ومنهم:

- وزير العمل أو الوزير المختص بالعمل ويكون مسؤول عن تنفيذ أحكام قانون العمل

كاملاً.

-مفتش العمل التابع لوزارة العمل:حيث يقوم بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الواردة في قانون العمل،حيث أن الوزير يقوم بالتشكيل هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين المؤهلين أكاديميا ومهنيا لمتابعة تطبيق أحكام القانون.

3-3 تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية:

إن المرحلة الثالثة من مراحل برامج الصحة والسلامة المهنية هي متابع تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها وتلافيها خاصة وان التوعية والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية لا يكفيان بل يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة من داخل المنشأة وخارجها كل ذلك من أجل التأكد من تطبيق تعليمات وقواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية بشكل سليم،ومعرفة المخالفات والإبلاغ عنها،وإجراء التحقيق فيها،ثم فرض العقوبات المناسبة على المخالفين،وعند حدوث إصابة يجب العمل على دراستها من جميع زواياها للوصول إلى أسبابها والعمل على تلافيها مستقبلا،كما أن عملية المتابعة والتفتيش إجراءات الصحة والسلامة المهنية كما تكشف عن أية عيوب في البرنامج مما يساعد على النظر فيه لعلاج مثل هذه العيوب.

بما أن إصابات العمل تنشأ إما بسبب أخطاء من العامل نفسه أو قد تنشأ أو بسبب عدم ملائمة ظروف العمل (المادية)الضوضاء،الحرارة،الإضاءة...،) أو بسبب عيوب في الآلات والأجهزة فإن اكتشاف هذه الظروف غير الملائمة أو تلك العيوب في الوقت المناسب أو في غاية الأهمية لنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية.

(أميمه المغني2006، ص38-39)

4- أسباب إتباع إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

هناك سؤال يظل دائما موضع بحث، وهو: ما الذي يدفع المؤسسة أو الشركة للاهتمام بالسلامة المهنية للعاملين فيها؟

للإجابة عن هذا السؤال نقول: إن ما يدفع المؤسسة أو الشركة للاهتمام بالسلامة المهنية للعاملين فيها هو مصلحة تلك المؤسسة والتي تتمثل فيمايلي:

- محافظة المؤسسة على سمعتها، سواء أمام جمهورها الداخلي من العاملين فيها أو جمهورها الخارجي من أفراد المجتمع الذي تعيش فيه.

- إن السلامة المهنية تؤدي إلى تقليل الحوادث والتوقف عن العمل، مما ينعكس على صورة تخفيض النفقات وزيادة في الإنتاج.
- يتم ذلك الاهتمام أيضا تمشيا مع اللوائح والقوانين والتشريعات الحكومية التي تفرض توفير متطلبات السلامة لكافة العاملين
- استجابة للضغوطات التي تواجهها المؤسسات من النقابات والاتحادات العمالية في البلاد.
- نتيجة لضغوطات العاملين أنفسهم.
- لتقليل دوران العمل في شركة والتماشي مع ما تقدمه الشركات المنافسة في هذا المجال.

(محمد فالح صالح: 2004، ص 186).

- خفض عدد الحوادث المرتبطة بالعمل.

(جاري ديسلر: 2007، 524).

5- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل:

5-1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:

وذلك لاتخاذ تدابير الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.

5-2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل:

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة عمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال. كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها.

5-3- إستراتيجية الجو التنظيمي:

إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث وبيورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

5-4- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

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

5-5- إستراتيجية تجزئة العمل:

يقصد بتجزئة العمل هنا، دراسة وتحليل كل عمل على حده، ومنذ بدايته وحتى نهايته وبكامل جزئياته. فعملية التجزئة والتحليل تساعدنا إلى حد كبير في معرفة الكيفية التي تؤدي بها كل جزئية. والخطورة المصاحبة لأداء كل منها. فالكثير من حوادث واصابات العمل تقع بسبب الكيفية المحددة من أجل تنفيذ جزئيات العمل.

(عمر وصفي العقيلي 6031: ص 155).

5-6- الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى السلامة المهنية:

- توفير كادر متخصص في مواضيع السلامة العامة على مستوى الشركة.
- متابعة التنفيذ التعليمات المتعلقة بسلامة العاملين ومكافأة العاملين والرؤساء المباشرين الملتزمين بإجراءات السلامة وتطبيق قواعد الأمن الصناعي.
- عقد ورش عمل ودورات في مواضيع السلامة العامة للعاملين.
- تثبيت لوحات إرشادية و تحذيرية في مختلف مواقع العمل.
- القيام بجولات للتأكد من قيام العاملين بتطبيق إجراءات السلامة المهنية.
- اعداد التقارير الدورية أو متابعة إصابات العمل في مختلف مواقع العمل.
- التحقيق في إصابات العمل في مختلف المواقع لمعرفة أسبابها والحد من حصولها.
- توفير معدات ومستلزمات السلامة العامة.

(ناصر منصور الروسان وآخرون: 2011، ص 192).

6- وسائل لإنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية:

هناك أساليب عديدة بوسع أي منظمة إتباعها لتشجيع العاملين على الالتزام بأنظمة الصحة والسلامة المهنية، ومن هذه الوسائل هي:

- الالتزام العام على مستوى المنظمة: أن اعتماد المنظمة لبرامج الصحة والسلامة للعاملين يشمل كافة الأفراد العاملين من القمة إلى القاعدة. ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة.
- تنسيق جهود السلامة: ينبغي القيام بتنسيق بين المدراء و المسؤولين والمتخصصين في أساليب السلامة، لعقد دورات تدريبية لتعرف العاملين بالاستخدامات الفنية لها ولتذكيرهم بأهميتها لسلامتهم.
- لجان الأمان: يجب على المنظمة تشكيل لجان يتكون أعضائها من سائر العاملين لمراجعة وسائل السلامة المتبعة حالياً واقتراح التوصيات لتعديلها وتطويرها لتجنيبهم الإصابات مستقبلاً وبوسع اللجان فرض وسائل السلامة لخلق موظف المحفز بشكل ذاتي ونشر الوعي للسلامة بين الأفراد العاملين من خلال الشرح والتعريف بفوائد برامج السلامة ومخاطر عدم تطبيقها.
- تطبيق نظام تأديبي: يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات و الإجراءات لذلك.
- حوافز السلامة: تتبع بعض المنظمات أسلوب توفير الحوافز للأفراد العاملين لديها للتقيد بأنظمة السلامة كإجراء المسابقات للسلوك الأمين في العمل بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها.
- التفتيش على أنظمة السلامة: إذ ينبغي قيام لجان التفتيش بمراقبة أماكن العمل للتأكد من تطبيق وسائل السلامة بشكل مستمر لتشمل كافة أقسام ووحدات المنظمة ووفق جداول زمنية مدروسة.
- بحوث الإصابات أو الحوادث: تستعين المنظمات بمختصين لإجراء تقييم لوسائل السلامة المتبعة لديها وسبل تطويرها.
- تقييم وسائل السلامة: في سبيل تقييم وسائل السلامة تقوم المنظمات بالآتي:

- 1- مراقبة الجهود التي تبذل في مجال السلامة في المنظمة.
 - 2- إعداد الإحصاءات حول معدل الإصابات والحوادث حسب النوع والتكرار وتحليل البيانات ووضع الاستنتاجات لتقرير مدى فاعلية الجهود التي تبذل.
 - 3- مراجعة وسائل السلامة ووسائل التدريب.
 - 4- التأكد من أن الوسائل المستخدمة تؤدي إلى خفض معدل ومستوى الإصابات.
 - 5- مراجعة السياسات والأنظمة الخاصة بالسلامة بشكل دوري والتأكد من مناسبتها ومطابقتها للأنظمة في البلاد والأنظمة الصناعية.
- (حجيم الطائي:2006، ص452-453).

7- بعض الهيئات الوصية والتشريعات السلامة المهنية

7-1- بعض الهيئات الوصية:

أ- على المستوى الدولي:

- 1- منظمة العمل الدولية: وتتركز وظيفتها الأساسية على مايلي:
 - إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
 - جمع الدراسات الفنية والعمل على نشرها.
 - تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدها بالخبراء و الأجهزة والمعدات.
 - تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية، والنقابات في البلدان المختلفة.
 - إدارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالصحة والسلامة المهنية.
- 2- هيئة الصحة العالمية: ويرتكز نشاطها على:
 - إصدار النشرات التي تعني بالصحة والسلامة المهنية.
 - اتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول.
 - إمداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية، وتشمل على سبيل المثال: البعثات الخبراء، المعدات... وذلك عن طريق نظام المعونة التي تقدره هيئة الأمم المتحدة .
- 3- الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية : وتتخلص أهداف هاته الجمعية فيما يلي:
 - تحقيق التعاون الدولي.

- بذل جهود لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية.
- تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات.
- إصدار نشرات نصف شهرية ، تتضمن أحدث المعلومات في مجال الصحة والسلامة المهنية.

4- وكالة الطاقة الذرية ومن المهام الموكلة إليها:

- العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الإشعاعات الذرية.
- التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة في أمور الوقاية والأمن.
- 5الهيئات والمؤثرات المهنية (طب ، هندسة ، علوم) ومن وظائفها الأساسية نذكر ما يلي:

- وضع الأسس العملية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية.
 - البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية لواقع العمل المؤثرة على المجتمع.
 - البحث في المخاطر الشائعة في مجالي : طب الصناعات الصحة المهنية.
- (زكرياء طاحون:2006 ص25-26).

ب -على المستوى المحلي:

- 1-المعهد الوطني للنظافة والأمن: ومن بين مهامه نذكر:
 - العمل على توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات.
 - توعية الإطارات المختصة في الأمن والوقاية ، وذلك بتنظيم ملتقيات وندوات.
- 2- المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة:
 - ومن بين وظائفه الأساسية العمل على تقديم تعليمات هامة حول الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، عن طريق المجلات والدوريات ، التي تبعتها إلى كل المؤسسات الموجودة على المستوى القطر الجزائري.
- 3-وزارة الصناعة :والتي تهتم بما يلي:
 - المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن الصناعي داخل المؤسسات.
 - إصدار مجلات خاصة بالأمن الصناعي.
 - رشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الأمن أو القيام بدورات تدريبية تهدف إلى تعليم الصناعية، للتخفيف من حوادث والأمراض المهنية.

4- النقابات : وذلك من خلال التنسيق مع عدة هيئات كوزارة الصحة ووزارة العمل ، رجال الحماية المدنية ، وزارة الإعلام والاتصال ، وزارة الثقافة بهدف نوعية وتنقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن الصناعي لتجنب الأخطار المهنية.

(دوباخ قويدر 2009،ص39).

بالإضافة إلى ذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات أخرى كوزارة الصحة ، الهيئة الولائية وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات ، وكلها ترمي إلى هدف واحد هو العمل على توعية العمال على ثقافة الأمن الصناعي ووسائله ، لتجنبهم فقدان أرواحهم بسبب حوادث وأمراض مهنية وتجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق أضرار بالعملية الإنتاجية.

(دوباخ قويدر 6009:ص39)

8-1-تشريعات السلامة المهنية:

1. لقد تمخض الصراع الذي كان قائما بين العمال وأرباب العمل في القرن 19 عن بروز تشريعات محققة للعدالة الاجتماعية ، والمبادئ الإنسانية ، كتشريع منع الرق وتشريع العمل والعمال وقد كان فضل السبق الألماني في حق علاج العامل من حوادث العمل ، فأصدرت في عام : 1982 قانون يلوم أصحاب الأعمال ضد الحوادث وقد أصدرت مثل هذا القانون فرنسا عام 1998، وكذا الولايات المتحدة الأمريكية عام 1911.

وتمخض عن ذلك منظمة العمل الدولية، واجتمع مؤتمرها عدة مرات في السنة ومن بين التوصيات التي أصدرتها لصالح العمل والعمال نذكر ما يلي :

اتفاقية رقم: 24 الخاصة بالتأمين الصحي لعمال الصناعة 1927.. 3969

اتفاقية رقم 97 الخاصة بعدم استخدام النساء تحت سطح الأرض.

التوصية رقم 69 الخاصة بالرعاية الطبية للعمال.

التوصية رقم 97: الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل.

وبالنظر إلى تشريعات العمل والعمال والأمن الصناعي في الجمهورية العربية المتحدة

فكانت في مجملها قبل عام 1952 مقتصرة على تشريعات تتعلق بمواصفات إنشاء المصانع

والكشف الطبي على العمال . وكذا ساعات العمل إضافة إلى الصناعات التي يجوز تشغيل الفرد

إذا قل سنهم عن 17 سنة ومن بينها ما يلي :

. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع العمال المتعلقة باستخراج المعادن

والأحجار

- . العمل الفرد في المواد المعدنية المعدة لصهر أو تكرارها أو إنضاجها
- . صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها
- . اللحام بواسطة الأكسجين والأستيلين والكهرباء
- . صنع الكحول وكافة المشروبات
- . معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة.
- . صنع القصدير والمركبات المعدنية التي تحتوي على أكثر من 10% من الرصاص.
- . صنع أول أكسيد الرصاص ، كربونات الرصاص ، سلفات وكربونات وسيليكات الرصاص ، وأكسيد الرصاص الأصفر والبرتقالي .
- . شحن وتفريغ البضائع في الموانئ ومخازن الاستيداع.

2. الإجراءات الخاصة بسلامة العمال : لقد جاء في قانون العمل والقرارات المكملة له ،

- ضرورة إتباع الأمور الآتية لوقاية العمال من أخطار العمل في المناجم والمحاجر :
- . إضاءة مكان العمل خلال فترات العمل ، وكذلك الطرق والممرات التي يسمح فيها بمرور الأشخاص ، وفوهة المناجم ومدخله الأخرى إضاءة كافية.
- . تنظيم التهوية ودرجات الحرارة، سواء أكان صناعيا أو طبيعيا، بحيث يتجدد الهواء بمقدار كاف وطرد الهواء الفاسد من باطن المنجم مع تجنب إحداث تيار هوائي ضار .
- . إقامة وصيانة السقف والحواجز والنوافذ والمداخل، بطريقة تكفل حماية العمال الموجودين في المكان من الأحوال الجوية الضارة والمفاجأة .
- . توفير وسائل الوقاية، والقفازات المناسبة، والأقنعة المشرحة، والأحذية المسلحة، والخوذات المصنوعة من الصلب، وغيرها من وسائل الوقاية للعمال.
- . إعداد منافذ النجدة في المناجم، زيادة على منافذ الخروج والطرق المؤدية لأماكن العمل وذلك بطريقة تسهل لمن يعمل بها الخروج بسهولة في حالة نشوب حريق أو خطر كما لا يجوز غلق المنافذ.
- . اتخاذ التدابير خاصة واقية للتنمية في حالة التفجير، للابتعاد عن أماكن الخطر وعدم السماح بالدخول لهذه الأماكن إلا بعد فحصها من طرق المختصين .

3. الحماية والأمن والوقاية في التشريع الجزائري:

لقد تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل، والأمراض المهنية، وأولها عناية كبيرة إذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي وجل منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية ، والتي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات ، حيث خصص لها الباب الثالث من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص في المواد 241 إلى 302.

كما نظمتها المواد من 13 إلى 15 من القانون الأساسي للعمال ثم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11\83 والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13 / 83.

وتم إصدار القانون 88/07 في تاريخ 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن، وطب العمل الذي تشير إليه المادة الخامسة منه على أنه يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها.

كما تضمنت المادة السابعة تدابير الاحتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل من أجل إلزام المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال واختيار التقنيات والتكنولوجيا لتكون مناسبة للأشغال الواجب إنجازها .

ثم تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم، 1991/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، وخصصت المواد من 25 إلى 66 منه، لوضع الترتيبات العملية والإجرائية لتدابير الأمن والوقاية في العمل الذي يلتزم بإعلام العامل ليتقيد بها لضمان أمنه وسلامته، ومن جهتها نشرت الهيئة الرقابية على تطبيق هذه القوانين والنظم سواء أكانت هذه الهيئات داخلية داخل المؤسسة على شكل لجان تقنية أو مصالح مختصة، أو لجان متساوية الأعضاء، أو كانت أجهزة خارجية عن المؤسسة تتمثل خصوصا في مفتشية العمل التي تعلم الوالي أو رئيس البلدية بكل مخالفة في هذه الشأن.

كما تعتبر مصالح الضمان الاجتماعي الجهاز الثالث الذي يتكفل بصحة العامل بمقتضى أحكام القوانين الاجتماعية الصادرة سنة 198 (دوباخ قويدر: 2009 ص38).

8-الإجراءات الصحة والسلامة المهنية المتبعة في مديرية

الصيانة سوناطراك بالأغواط :

1-8 تصاريح العمل:(travail de Permis)

«نظام تصاريح العمل هو أفضل وسيلة لإدارة المخاطر، وهي مهمة تطبق عند دخول للعمل.وهو نظام فعال للتخطيط والمراقبة وتنسيق العمل.

وهذا الإجراء في العمل يكون وفقا للأنظمة ومعايير السلامة وكذلك هو أفضل الطرق لحماية الناس والممتلكات والبيئة.

إن عدم تقييم الجيد للمخاطر واتباع الأساليب الغير لاثقة وعدم كفاية التدريب الموظفين وهي من ضمن الأسباب الرئيسية لكثير من الحوادث الكبرى التي سجلت في جميع أنحاء العالم.والتنفيذ السليم لنظام تصاريح العمل يهدف لتحسين أساليب العمل.

«العناصر الأساسية للنظام التصاريح العمل:

•تحديد الأدوار والمسؤوليات المدراء وتوقيع على نظام التصاريح العمل.

•إعداد إجراءات تقييم المخاطر وعمل المنشأة.

•التدريب وتقييم المهارات لتمكين الأعمال.

•مراجعة نظام تصاريح العمل.

«أهداف ومهام نظام تصاريح العمل:

•ضمان تنفيذ تقييم الأخطار قبل إجراء كل العمل.

•تحديد المخاطر التي قد تتجم عن تداخل بين الأعمال والمرافق والمواد.

•تحديد الاحتياطات وعزل المواد والمصادر الخطرة للطاقة.

•ضمان الموافقة على تصاريح في ظل النظام الهرمية مع المخاطر المحتملة و

المرتبطة مع بعضها في العمل

8-2 تقييم الأخطار (risques des Evaluation):

-تعريف المخاطر:هي مجموعة من الأذى أو الأضرار الكامنة في أي نشاط أو عملية أو

حالة أو مادة لا تخضع للتحكم ولا يتحقق فيها عناصر الأمان.ويكون نتائجها حدوث

إصابات أو تلف في الممتلكات.

- ما المقصود بتقييم المخاطر؟ ولماذا نقوم بتقييم المخاطر؟ وكيف نقوم بهذا في مواقع العمل؟
تقييم المخاطر المهنية هو الخطوة الأساسية في أي نهج وقائي، فإنه ليس فقط لتحديد المخاطر، ولكن أيضا هو النهج الذي على أساسه تضع الشركة معايير الخاصة لتصنيف الأولويات، وبمساعدة أيضا في التخطيط لاتخاذ الإجراءات الوقائية.

حيث يجب مراعاة أربع مبادئ أثناء القيام بتقييم المخاطر:

• أن يظهر الاستعداد لإجراء التقييم EVERP للموظفين، ويأتي هذا المبدأ عن طريق:

✓ عرض المنهج على الموظفين.

✓ تنفيذ المنهج المقرر لتقييم المخاطر.

✓ تنظيم الاتصالات.

✓ مشاركة منتظمة ومتواصلة من صاحب المشروع في هذه العملية.

• اختيار الشركة الأدوات المناسبة للتقييم:

استخدام المنظم للأدوات المناسبة (المنظمة، حجم وطبيعة العمل، نوع المخاطر، المناخ

الاجتماعي، الثقافة والأمن)...

• مشاركة العاملين في EVERP:

✓ يجب تنظيم مناقشات مع الموظفين من خلال تحليل للموقف ووضع خطة عملهم.

✓ هذه التبادلات تسمح بعبور المعرفة والمهارات المهنية بين الموظفين والخبراء.

وتتصل هذه المشاركة بـ:

بيئة العمل - تنظيم العمال - الآراء المتعلقة بالأمن وشروط وضعيتها باستخدام الإجراءات -

الصعوبات التي تواجه العاملين - المقترحات للتحسين.

• صاحب المشروع يقرر اتخاذ الإجراءات الوقائية للتنفيذ:

✓ اختبار الإجراءات الوقائية للمحافظة على صحة وسلامة العاملين في الشركة.

✓ هذا المنهج هو استباقي وديناميكي.

أولا: تقييم المخاطر المهنية (EVERP) هو تحديد وترتيب المخاطر في الشركة لتنفيذ

الإجراءات، وهذه هي المرحلة الأولى في سياسة الصحة والسلامة المهنية.

ثانيا: يقصد من تقييم المخاطر التعرف على مراكز (بؤر) المخاطر قبل حدوثها في بيئة العمل

ومهام العمل المكلفين بأدائها العاملين وكذلك في المعدات والأجهزة التي يستخدمها العاملين في

أداء عملهم وفي الأخطاء البشرية.

ثالثا: نقوم بتقييم المخاطر بهدف:

•زيادة الوعي لدى العاملين عن مخاطر العمل.

•زيادة فرصة التعرف على المزيد عن مخاطر العمل والتحكم فيها.

•خلق بيئة عمل آمنة تؤدي إلى زيادة الإنتاج وتقليل أو منع الخسائر. من خلال بث

الطمأنينة في نفوس العاملين

•منع وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية للعاملين.

أرابعا: لتقييم الخطر في موقع العمل يجب إتباع الخطوات الخمس الآتية:

الخطوة الأولى:

•البحث عن المخاطر من خلال التجول في الموقع مع التركيز على العاملين وتصرفاتهم

أثناء أداء العمل وارتدائهم لمعدات الوقاية الشخصية ونوعية العمل القائمين به ومن توافر

الشروط واج اراءات السلامة في العمل والمعدة ونظافة بيئة العمل من المخلفات والمواد القابلة

للاشتعال...الخ،مع الأخذ في الاعتبار التركيز على الملاحظات التي يمكن أن يحدث منها

أذى أو إصابة أو ضرر للعاملين أو المعدات مع إهمال الملاحظات العادية .

•القيام بالحديث القائم على الصداقة والود بين الرئيس والعاملين في موقع العمل فقد يصل

منهم ملاحظات أخرى غير واضحة أو مرئية.

•الإطلاع على تصريح العمل جيدا لعل تجد إجراء فيه لم يتخذ قد يؤدي غلى وقوع

الخطر.

•الخطوة الثانية:بعد اكتشاف أحد المخاطر يجب معرفة من قد يتأذى من هذا

الخطر العامل أو المعدة أو المنشأة وعدد المتضررين من العاملين أو حجم الضرر للمعدة

أو المنشأة.

•الخطوة الثالثة:تقييم الخطر الذي تم اكتشافه وتقدير هل الإجراءات والاحتياطات الوقائية

الموجودة أثناء الاكتشاف كافية لمنع حدوث أضرار أو أذى من هذا الخطر أو يتطلب اتخاذ مزيد

من الإجراءات الوقائية .

•الخطوة الرابعة:يجب تسجيل ما تم اكتشافه من مخاطر وما تم القيام به من تحليل وتأكيد

من أن تحليل الخطر كان مناسب وكافي وذلك من خلال:

•التأكد من أن المراقبة التي تم القيام بها أثناء التجول في موقع العمل كانت بشكل صحيح.

•عند اكتشاف الخطر يجب التأكد : من قد يؤثر عليه الخطر الإنسان أو المعدة أو الاثنان معا لأن معرفة ذلك سيساعدك على تحديد الحلول لإزالة الخطر/ماعد المتضررين أو حجم الضرر الذي يسببه للمعدة أو المعدات....الخ من مما هو موجود بالخطوة الثانية.)

•أن ما تم اتخاذه من إجراءات واحتياطات وحلول مناسبة ومعقولة وان الخطر قد زال أو أن نسبته قلت بحيث أصبح ليس له تأثير .

الخطوة الخامسة:في كل مرة يتم التجول فيها نفس موقع العمل يجب مراجعة تقييم المخاطر السابقة وأن العمل الذي سبق وتم تقييمه مازال قائم وأن الإجراءات التي سبق وتم وضعها لتجنب الأخطار تتم بطريقة صحيحة والبحث في موقع العمل عن الأعمال الجديدة فكل عمل جديد يضاف قد يصاحبه مخاطر ومن ثم يجب تقييمها.

✓تحليل المخاطر: يعتمد تحليل الخطر على العناصر الآتية:

1-تكرار التعرض للخطر: Exposure the of FrequencyA. تكرار التعرض للخطر أحد العناصر الحساب التي تدخل في تحليل مخاطر العمل .

2- احتمال حدوث الخطر: Occurrence of ProbabilityB هذا العنصر يعتمد على إمكانية وقوع الحادث ولهذا نجد أن هناك سؤال يطرح نفسه كم مرة وقع هذا الحادث في السابق؟وللإجابة على هذا السؤال نجد أن تقييم احتمال حدوث الخطر اعتمد على التسجيل للحوادث في موقع العمل.

3- العواقب المترتبة على الخطر: Consequence of SeverityC يقيم هذا العنصر على النتائج التي يمكن أن تحدث من وجود الخطر، فإذا كان هناك نتائج متوقعة من الخطر تؤدي إلى فقد في الأرواح وعدد من الإصابات وإتلاف ممتلكات ومباني فهذه نتائج مميتة، وإذا كان هناك عدد من الإصابات شديدة وبعض الأمراض المهنية فهذه النتائج خطيرة....الخ.

❖تقييم الخطر:نأتي للعنصر الأخير في تحليل المخاطر والذي يعتمد تقييمه على العناصر

الثلاثة السابقة لكي نحسب نسبة الخطر من خلال المعادلة التالية:

❖نسبة الخطر=تكرار التعرض * احتمال حدوث التعرض للخطر *العواقب المترتبة على

الخطر

❖التحكم بالخطر:بعد التقييم والحصول على النتائج تأتي مرحلة التحكم والسيطرة على

المخاطر وهي تشمل على:

- إزالة واستبدال أو عزل يؤر الخطر من موقع العمل .
- استخدام وسائل التحكم الهندسية لإيجاد الحلول تمنع أو تقلقل المخاطر أثناء العمل.
- إتباع إجراءات وإرشادات السلامة قبل وأثناء وبعد العمل.
- استخدام معدات الوقاية الشخصية.

➤التدريب وتوعية للعاملين بالموقع عن مخاطر العمل.

➤تكتيف الجولات بمواقع العمل وكتابة تقرير بالمخاطر ومراقبة السيطرة على

3-8- مخطط أو نظام النجدة:تم إنشاء هذه الخطة POI organisation'd Plan

(interne)في 22 يونيو 2004وهي خطة عملية داخلية.

تطبق هذه الخطة في حالة وقوع حادث داخل مرفق من مرافق المؤسسة أو وحدة من وحدات المؤسسة، وتتعلق هذه الخطة بالوسائل لتنفيذ في حالة وقوع حادث.

ويطلق هذا الاسم POIعلى رئيس الوحدة الذي يدعم إدارة العمليات الداخلية، ويحدد

التدابير التنظيمية وطرق التدخل بمعنى أنه ينفذ الخطة لحماية الأفراد والسكان والبيئة.

وتطبق هذه الخطة أساسا في المنشآت التي تشكل أكبر المخاطر على الناس والبيئة

بما في ذلك المرافق بموجب خطة التدخل الخاصة التي تفرض تطوير POIعلى أي

مؤسسة، وهذا بهدف مكافحة الكوارث،وينبغي أن تشمل على وجه الخصوص الوسائل

والمعدات لتنفيذها،وتقام على أساس دراسة السلامة بما في ذلك تحليل سيناريوهات الحوادث

المحتملة وعواقبها،ويجب إجراء تدريبات لتطبيق POIلتكون فعالة من أجل التحقق وسد الثغرات

وتجرى هذه التدريبات مرة واحدة على الأقل في السنة،ويجب إبلاغ الخدمات

8-4- قانون الداخلي للمديرية:

المادة 39:كل العمال الموظفين مسؤولون مسؤولية كاملة على كل الوثائق الإدارية

والتجهيزات و الأدوات التي تحت مسؤوليتهم الشخصية بصفة مؤقتة أو دائمة.ويمنع منعاً باتا

استعمال أي من هذه الوسائل الخاصة بالمديرية إلا بالترخيص كتابي من طرف مسؤولي

هذه المديرية وفقا لاحتياجات والشروط الأمن.

المادة 20: العمال مطالبون بالحفاظ على الجو المناسب للعمل واستعمال الأدوات الصحية تحت تصرفهم.

المادة 21: في أماكن المخصصة للعمال مثل المطاعم والنوادي يمنع على العمال ارتداء الملابس الغير النظيفة والغير سليمة.

المادة 25: لعمال مطالبون إجباريا بارتداء كل الملابس الوقائية أجهزة الوقاية الضرورية لذلك العمل.

المادة 42: كل المرشحين لأي منصب عمل أو تحويل أو تكوين يجب أن يخضعوا قبل الاستلام محاضر التنصيب أو التعيين إلى زيارات فحوصات طبية من طرف طبيب العمل للمديرية) 3-8 وسائل الوقاية في المديرية:

● وسائل وقاية الأولوية للعامل (أجهزة الوقاية الشخصية): وهي وسيلة وقائية إضافية ومكاملة لمجموعة الإجراءات والاحتياطات الفنية والطبية التي تتخذ لتأمين حماية الأفراد من المخاطر المهنية المختلفة في بيئة العمل.

وهناك عدة أنواع من وسائل الوقاية الشخصية فهناك أدوات حماية الرأس كالخوذات، أدوات حماية العين كالنظارات الواقية للعين وأدوات حماية العيون والوجه، وأدوات حماية الأذن كالخافضات الصوت، وأدوات حماية اليدين القفازات، وأدوات حماية القدمين الأحذية المناسبة والمعدة خصيصا حسب الشروط والمعطيات العلمية لتحمل كل أعباء وصددمات العمل، وملابس العمل "travail de Tenus."

● وسائل الوقاية الثانوية للآلة: كل آلة يتم إحضارها للمديرية يأتي معها الإجراءات كيفية كل آلة يتم إحضارها للمديرية يأتي معها الإجراءات كيفية استعمالها بطريقة آمنة .

● وسائل الوقاية العامة (بيئة العمل): وتشمل الظروف الفيزيائية المناسبة لأداء المهام كالتهووية، الإضاءة... الخ، أو عندما يكون هناك حريق أو فيضانات توجد وسائل الوقاية لهم.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول أن الصحة والسلامة المهنية من الموضوعات الحيوية في هذا العصر الذي يتعامل فيه الإنسان مع الأماكن والمعدات للقيام بالعمل المطلوب؛ لذلك اهتمت المنظمات بوضع إجراءات الصحة والسلامة المهنية تقوم على التصميم الآمن لهذه الأماكن والمعدات وكذلك وسائل التدريب لاستخدامها بأفضل طريقة لتحقيق أحسن أداء، واهتمت أيضا المنظمات بسن القوانين والأنظمة واللوائح واهتمت بالخدمات الصحية والبرامج الإرشادية لحماية المورد البشري من المخاطر المهنية.

إجراءات الدراسة الميدانية:

تمهيد.

1. المنهج.

2. حدود الدراسة.

3. الدراسة الاستطلاعية.

4. مجتمع الدراسة.

5. أدوات الدراسة.

6. خطوات الدراسة.

7. الأساليب الإحصائية.

تمهيد :

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث حيث يمكن للباحث تحصيل وجمع البيانات والمعلومات حول مجال بحثه ودراسته، ثم يقوم بعد ذلك بتفريغ تلك البيانات والمعلومات وتفسيرها وتحليلها وفقاً لطرق وأساليب منهجية ليتم بعد ذلك التوصل إلى نتائج تكون بمثابة الركيزة الأساسية للجانب النظري، وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى تلك الطرق والأساليب المنهجية المتبعة في إنجاز هذه الدراسة الميدانية .

إن أي دراسة ميدانية يتوقف نجاحها على كيفية التطرق إلى موضوعها ونوعية الأسلوب المستعمل لمعالجة هذا الموضوع ولذلك فإن صحة البحث تقوم أساساً على المنهجية المتبعة ، لهذا يجب على الباحث إتباع جملة من القواعد المنهجية لإضفاء الصيغة العلمية على بحثه والكشف عن الأسباب والنتائج المترتبة عن الظاهرة المدروسة بطريقة منتظمة .

1- المنهج:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة لكونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية و نسانية وأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو ظاهرة اجتماعية؛و أنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة،وذلك لتحديد وتشخيص أبعاد مشكلة البحث والمتمثلة في تحديد مدى فعالية إجراءات الصحة والسمة المهنية في مديرية الصيانة سوناطراك .

(يبات:2007 727.)

و أيضا يعتمد المنهج على وصف الظاهرة أو الموضوع كما هو في الواقع، و ذلك باستقصاء المع والبيانات و جمعها و تحليلها و تفسيرها معتمدا في ذلك على أدبيات البحث ذات الصلة المدروس ، و قد استخدم الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة. ويعتبر المنهج الوصفي هو المنهج الأكثر شيوعا و انتشارا و استخداما في الدراسات النفسية بصفة خاصة و الاجتماعية بصفة عامة ، و يركز على ما هو كائن في للظاهرة موضوع البحث ، و يعبر عن جمع البيانات بنوعها الكمية و الكيفية حول الظاهرة محل الدراسة من أجل تحليلها و تفسيرها و استخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها و خصائصها و تحديد العلاقة بين عناصرها و بينها و بين الظواهر الأخرى وصولا إلى تعميمها.

(2007 81.)

2-

حدود الزمنية والمكانية :

حدود الزمنية:كان يوم توزيع استبيان في 2018/03/18 2018/04/02

حدود المكانية: مة المهنية،ورشتين هما:

ورشة ميكانيك .

ورشة الكترو ميكانيك (usinag).

حدود بشرية:اقتصرت هذه الدراسة على العاملين بمديرية الصيانة

المهنية و البالغ عددهم 105 .

3 -مجتمع الدراسة والعينة :

رشات و عددهم 100 موزعين على ورشتين هما ورشة الميكانيك وورشة

الكترو ميكانيك يعملون على الصيانة المركبات الصناعة، وصناعة أنابيب الغاز والبتترول.

3-1- عينة الدراسة:

عينة عرضية

102 100 99%.

3-2- خصائص العينة:

تتسم عينة الدراسة بعدة سمات و خصائص في ضء متغيرات الدراسة يمكن توضيحها في الجداول التالية:

(01) يمثل توزيع العينة حسب السن :

%			
15 %	15	26	22
35%	35	31	27
25%	25	36	32
10%	10	41	37
15%	15	46	42
100%	100		

يتضح من الجدول أعلاه أن (15) من أفراد عينة الدراسة يمثلون نسبة (15) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح بين (22-26) ، و هم يمثلون الفئة الكبيرة من أفراد العينة، في حين (35) منهم يمثلون ما نسبة (35) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح بين (27-31) بينما (25) منهم يمثلون ما نسبة (25) أفراد عينة الدراسة أعمارهم تتراوح بين (32-36) حين أن (10) منهم يمثلون ما نسبة (10) من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم (37-41) سنة، بينما (15) منهم يمثلون ما نسبته (15) عينة الدراسة أعمارهم تتراوح من (42-46)

4- المستخدمة لجمع البيانات:

عتماد على الدراسة الميدانية، كما تم استخدام المقابلة والم أساسية لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة.

4-1- ستيبان: يمثل ستيبان الرئيسية لهذه الدراسة.

و قد قامت الباحثة بتصميمها بعد على أدبيات الدراسة و

الاستطلاعية التي أجرتها بمصلحة السلامة

مة وطبيب العمل

المهنية(HSE)بالمديرية الصيانة سوناطراك

ومساعده بالمديرية، واستطع آرائهم حول إجراءات الصحة والسد مة المهنية.

كل هذه العوامل ساعدت في بناء أداة الدراسة، وهي موجهة لعمال ورشات مديريةية الصيانة سوناطراك

يهدف هذا ستيبان إلى توضيح هدف الدراسة من ستيبان من النوع الذي يتطلب مقياس ليكرت الذ مة المهنية، ويحدد المبحوث (موافق، موافق نوعا ما، غير موافق تماما). حددت لها الدرجات على التوالي (1.2.3). توزيع

اختيار أفراد العينة على كل محاورها الخاصة بفعالية إجراءات بالاختيار من ثالث إجابات وهي مة المهنية، وقد حددت لها الدرجات على التوالي (1.2.3). توزيع

(02) يوضح أبعاد مقياس الصحة و السلامة المهنية :

1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12	12	الأنظمة واللوائح الصحة و السلامة المهنية
.13.14.15.16.17.18.19.20.21.22.23	11	والسلامة المهنية
.24.25.26.27.28.29.30.31.32.33.34.35.6.37.38	15	الخدمات الصحية
.39.40.41.42.43.45.46.47.48	10	البرامج الإرشادية
48		

يجاب عنها ضمن ثلاث بدائل هي:

(2) ، غير موافق تماما و تناول (1)

(3)

يوضح درة كل بديل.

غير موفق تماما			
1	2	3	

(بشير معمريّة (2013) 76 83).

5- الدراسة الإستطلاعية:

5-1- عينة التفبين: بعد الحصول على المقياس من خلال الاتصال بالأدب السيكولوجي المكتبي المنشور، قام الطالبان بإتباع مجموعة من الطرق للتأكد من صلاحية المقياس على البيئة الجزائرية بالضبط مدينة الأغواط ، من خلال تطبيق المقياس علي عينة التقنيين التي كان قوامها (100) مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط.

2-5- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

-1-2-5 :

- **Internal Consistency**: صدق الاتساق الداخلي من أهم أنواع الصدق التي يمكن استخدامها للتحقق من صدق الأداة ، وير ط هذا النوع من الصدق بالتحقق من الإتساق بين مفردات المقياس و مدى ارتباطها بالدرجة الكلية ، مع المفردات المكونة لكل بعد أو التداخل بين بين مفردات المقياس ككل.

(العتيبي، 2004، 20)

و للتحقق من صدق الاتساق الداخلي قام الطالبان بحساب ارتباط درجات الأبعاد بالدرجات الكلية يوضح ذلك:

(03) : يمثل صدق الاتساق الداخلي للأبعاد و الدرجة الكلية لمقياس

	قيمة "ر"	المعياري		
1	0.541	1.1054	02.50	0.000
2	0.615	2.6606	02.45	0.000
3	0.730	1.0012	02.43	0.000
4	0.436	0.9949	02.30	0.000

من خلال الجدول السابق يتضح أن معاملات الإرتباط المحسوبة لأبعاد الأربعة أكبر من المتوسطة حيث بلغت قيمة معامل إرتباط (0.541) (02.50) و الانحراف المعياري (1.1054) و قيمة (0.615) (02.45) و إنحراف المعياري (2.6606) بلغت قيمة معامل إرتباط البعد (0.730) (02.43) و الإنحراف المعياري (1.0012) و قيمة (0.436) (02.30) و الإنحراف المعياري (0.9949) .

- :

من أجل التأكد من الصدق تم حساب معامل الصدق الذاتي،والذي يساوي الجذر التربيع لمعامل الثبات داة والذي يساوي 0.85، وكانت قيمة الصدق الذاتي 0.98 وهو معامل الصدق عالي على ما يدل على

- المقياس بطريقة ألفا كرومباخ Cronbach Alpha M:

يعتبر معامل ألفا كرومباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للمقياس ، و يمثل معامل ألفا متوسط بطريقة مختلفة، و يتم حساب تباين كل بند المقياس ثم مجموع التباينات ، و كذلك تباين الدرجة الكلية للمقياس ، و تشترط أن تقيس سمة واحدة فقط.
(السيد محمد أبو هاشم ، 2006 ، 9).

- المقياس بطريقة ألفا كرومباخ Cronbach Alpha M:

معامل ثبات المقياس عن طريق المعامل ألفا كرومباخ الذي يعتبر من أهم طرق حساب الثبات و أيضا لأن عدد البدائل بلغ ثلاث بدائل و هو يعتمد على قياس الارتباطات المختلفة بين البنود و ذلك بحساب قياسين كل بند على التباين الكلي للمقياس ثم حسابة ب: spss.
يوضح نتائج

(03) : يمثل نتائج معامل الثبات ألفا - لمقياس استراتيجيات المواجهة

المقياس	N	X	S	-
استراتيجية المواجهة	48	265.64	17.11	0.188

المحصل عليها أن معامل الثبات بلغ القيمة (0.188) و هذا يدل على المرتفع للمقياس و بالتالي مقياس الاستراتيجيات المواجهة ثابت.
- و هناك طريقة أخرى الأداة و هي حساب كل بعد من أبعاد المقياس بمعامل موالى يوضح ذلك:

- (4) يمثل معامل

القياس	ستبيان		
	12	.807	0.80
مة المهنية	11	.841	0.84
الخدمات الصحية	15	.848	0.84
البرامج الإرشادية	10	.869	0.86
	48	.946	0.94

يتضح من خلال الجدول قيمة الثبات تساق الداخلي بتطبيق ألفا كرونباخ تساوي 0.94 وهي قيمة مرتفعة وبالتالي نقول إن المقياس ثابت.

- ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية Split- Half :

يتم حساب معامل الارتباط بين الاختبار باستخدام معادلة سبيرمان برراون (هذه المعادلة تساوي تباين الدرجات على نصفي الاختبار- التباين و هذا شرط التكافؤ).

(سنة ابراهيم ابو 2012 11).

بما أن المقياس طبقة في بيئة عربية مشابهة للبيئة الجزائرية فقد اعتمد على التجزئة النصفية و التأكد من ثباته بطريقة جوتمان ، و الجدول يلخص لنا نتائج معالجة البيانات بطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

(05) يمثل نتائج معامل ثبات المقياس الصلابة بطريقة التجزئة النصفية

			N	S	X	المقياس
طريقة التصحيح	التصحيح	التصحيح	24	7.97	59.55	الفردية
	0.87	0.84	24	8.75	58.49	الزوجية

حصل عليها نلاحظ قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية و (0.84) قبل التصحيح و بعد التصحيح بطريقة "جوتمان" وصلت القيمة إلى (0.87) و هي قيمة عالية بالتالي مقياس استراتيجية المواجهة مقياس ثابت.

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

تم الاعتماد لحساب صدق التمييزي ، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث أخذنا %27 التوزيع %27 درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (14) (T) لمعرفة الفروق بين المجموعتين.

الجدول الموالي يوضح ذلك:

(06) يمثل نتائج صدق المقياس الصلابة بطريقة الصدق التمييزي.

الدلالة الاحصائية	Df	T	S	X	N	متغير المقياس
0.000	14	9.11	6.615	41.84	08	العليا
			3.955	64.655	08	الدنيا

خلال الجدول المحصل عليه أن قيمة (t) بلغت القيمة (9.11) عند درجة الحرية (14) بمستوى الدلالة الاحصائية (0.000) أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية مقياس الصلابة عند العاملين بين المجموعتين ، و ذلك لصالح المجموعة العليا أي مقياس لدى قدرة التمييز ، حيث بلغ سطر المجموعة العليا (41.84) بينما متوسط المجموعة الدنيا بلغ (64.655) وهذا ما يؤكد أن المقياس صادق

-6

لتحقيق أهداف الدراسة و على تساؤلات و انطلاقا من منهج ثان هذه الدراسة وفق الخطوات التالية:

1. تحديد متغيرات الدراسة.
2. تحديد المنهجية المناسبة لقيام بالدراسة.
3. الاطلاع على الأدب السيكولوجي المنشور حول متغيرات الدراسة و الاستفادة منه و التعرف
4. مديرية الصيانة سوناطراك مة المهنية (HSE).
5. تحديد عينة الدراسة.
- 6.
7. تطبيق أدوات الدراسة على عينة
8. جمع استبيانات و تبويبها.
9. البيانات
10. معالجة و تحليل البيانات احصائيا باستخدام spss.
11. استخلاص النتائج و مناقشتها.

7- الأساليب الإحصائية المتعددة:

الإجابة عن أهداف الدراسة و التحقق من فرضياتها،استخدم في تحليل النتائج التحليلي و المتمثل في الأساليب الإحصائية الآتية و متع (spss)

.21

1. التكرارات و النسب المئوية لوصف عينة الدراسة.

- معامل الثبات لعينة الدراسة الاستطلاعية. a

2. المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للمقارنة بين العينات.

3. معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لحساب العلاقة بين درجات كل بعد من أبعاد

الاستبيان و الدرجة الكلية للاستبيان

4. " " (T.test) الفروق بين متوسطات العينات باختلاف

المتغيرات الشخصية و التي تنقسم إلى فئتين.

: النتائج و تحليلها و تفسيرها., :: ;

1. عرض النتائج و تحليلها.

2. مناقشة النتائج و تفسيرها.

1- عرض النتائج وتحليلها:

-1-1

ما مدى فعالية مة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة

08: يمثل المعالجة حصانية للمحور فعالية

المهنية.

		%			غير			
		غير %		%				
07	2.51	5.71	37.14	57.14	02	13	20	1
11	2.29	5.71	60.00	34.29	02	21	12	2
09	2.37	8.57	45.71	45.71	03	16	16	3
03	2.74	2.86	20.00	77.14	01	07	27	4
04	2.71	5.71	17.14	77.14	02	06	27	5
05	2.69	0.00	31.43	68.57	00	11	24	6
10	2.31	0.00	68.57	31.43	00	24	11	7
01	2.80	5.71	8.57	85.71	02	03	30	8
12	1.80	40.00	40.00	20.00	14	14	07	9
08	2.40	5.71	48.57	45.71	02	17	16	10
06	2.57	5.71	31.43	62.86	02	11	22	11
02	2.77	2.86	17.14	80.00	01	06	28	12
		07.38	35.48	57.14	02.58	12	20	

02.50=

(03) أن تقديرات متوسط البنود كانت :

البنود التي تحصلت على تقديرات عالية هي: القوانين السمة المهنية واضحة (02.80) يساهم
 بمحتويات التوعية الوقائية في تجنب المهنية (02.77) تعتمد المديرية على
 المنشورات في كيفية استخدام وسائل الوقاية (02.74) لتشريع المؤسساتي يتضمن القوانين
 الخاصة بالتعويضات وتأمين للعاملين (02.71) يوفر مكان العمل من أداء المهام (02.69)
 إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ مهنة المهنية أثناء القيام (02.51)
 تهتم المديرية بتطوير مهنة المهنية نتيجة التزام بتطبيق أنظمة الس
 الداخلية (02.40) هناك التزام في استخدام معدات الوقاية الشخصية (2.73).

:

البنود التي تحصلت على تقديرات متوسطة:

يطبق العمال القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية (02.31) تفرض المديرية عقوبة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية (02.29).

2-1-

ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك

09 : يمثل المعالجة حصانية للمحور فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة

المهنية في محيط العمل.

		%			غير			
		درجة غير %		%				
03	2.60	2.86	34.29	62.86	01	12	22	1
02	2.69	8.57	14.29	77.17	03	05	27	2
10	2.20	17.14	45.71	37.14	06	16	13	3
07	02.43	11.43	42.86	45.71	04	15	16	4
08	2.34	17.14	31.43	51.43	06	11	18	5
09	2.29	17.14	37.14	45.71	06	13	16	6
04	02.29	14.29	14.29	71.43	05	05	25	7
05	2.57	8.57	28.57	62.86	03	10	22	8
01	2.97	00.00	2.86	97.14	00	01	24	9
11	1.83	28.57	60.00	11.43	10	21	04	10
06	2.54	8.57	28.57	62.36	03	10	22	11
		12.21	30.91	56.88	4.27	11	20	
2.45=								

(04) أن تقديرات متوسط البنود كانت كالتالي:

البنود التي تحصلت على درجات عالية: المطفآت اليدوية والمتحركة

بأنواعها (البودرة، الرغوة، السائلة أو غازية) (02.97) هناك أنظمة إنذار لتحذير العامل بالخطر مكان

أحذية (02.60) توفير (02.69) معدات الوقاية (02.57) مخرج بأعداد كافية ومناسبة (02.54) تعتمد المديرية على

المزودة بأجهزة (02.54) هناك تجهيزات (إضاءة، تهوية، حرارة، ضوضاء) (02.34) نابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة (02.34).

ك الكهربية كاف (2.29) :
المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب (1.83).

-3-1

ما مدى فعالية خدمات الصحية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك

10: يمثل المعالجة حصانية للمحور فعالية الخدمات الصحية.

		%			غير			
		درجة غير %		%				
11	2.26	14.29	45.71	40	05	16	14	1
03	2.57	2.86	37.14	60	01	13	21	2
01	2.77	05.71	11.43	82.86	02	04	29	3
01	2.77	08.57	25.71	65.71	03	09	23	4
05	2.49	08.57	34.29	57.14	03	12	20	5
14	02	22.86	54.29	22.86	08	19	08	6
02	2.66	05.71	22.86	71.43	08	25	25	7
08	2.34	08.57	48.57	42.86	17	15	15	8
06	2.46	05.71	42.86	51.43	15	18	18	9
09	2.34	11.13	42.86	45.71	04	15	16	10
10	2.31	20	28.57	51.14	07	10	18	11
07	2.43	14.29	28.57	57.14	05	10	20	12
15	1.77	40	42.86	17.14	14	15	06	13
13	2.09	22.86	45.71	31.43	08	16	11	14
12	2.11	17.14	54.29	28.57	06	19	10	15
		13.90	37.71	48.38	4.87	13	17	

2.43=

(05) أن تقديرات متوسط البنود كانت كالتالي:

البنود التي تحصلت على درجات عالية: توثق المديرية حوادث العمل في سجلات طبية لكل العاملين (2.77)
الطبية لتوثيق المعلومات الصحية (2.66) ولي للعاملين قبل

(2.57) الفحص الطبي الدوري للعاملين فعال (2.57) تحتوي المديرية على مرافق

الصحية (2.49) يساهم العامل بنفسه في التقليل من

(2.46) تسجيل نسب العجز الناتجة عن إصابات العمل (2.43).

البنود التي تحصلت على درجات متوسطة: تحمي المديرية العاملين من المهنية

(2.34) مديرية صحة العاملين من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل (2.34)

التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله (2.31) المكان الذي أعمل فيه

(2.26) لتأهيل المهني للعمال المرضى تبعا للحالة الصحية لديهم (2.11)

تعمل على التقليل من المهنية فعالة (02.09) عناية طبية دائمة للعمال المرضى

(02.00) تقوم المديرية بتسجيل العاملين الذين عندهم أمراض غير مهنية (1.77).

:

-4-1

ما مدى فعالية برامج رشادية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك

11: يمثل المعالجة حصانية للمحور فعالية البرامج رشادية.

		%			غير			
		درجة غير %	%	%				
04	2.29	5.71	60	34.29	02	12	12	1
06	2.20	20	40	40	07	14	14	2
09	2.00	22.86	54.29	22.86	08	19	08	3
07	02.43	17.14	45.71	37.14	06	16	13	4
05	2.34	22.86	25.71	51.43	08	09	18	5
02	2.29	5.71	28.57	65.71	02	10	23	6
10	02.29	22.86	57.14	20	08	00	07	7
08	2.57	22.86	34.29	2.86	08	12	15	8
03	2.97	8.57	28.57	62.86	03	10	22	9
01	1.83	2.86	22.86	74.29	01	08	26	10
		15.14	39.71	45.14	05.30	14	16	

02.30=

06 أن تقديرات متوسط البنود كانت كالتالي:

البنود التي تحصلت على درجات عالية: التوعية الوقائية توضح مخاطر (2.71)

واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسالمة في أماكن واضحة ومرئية (02.60)

المهنية سهلة التطبيق (02.54) المديرية بإجراء الدورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية
ولية

(02.29) المنشورات والكتيبات رشادية حول كيفية استخدام سائل الوقاية (02.29) نشر التوعية

والتنظيف الصحي بين العاملين للوقاية من أخطار العمل

(02.20) التوجيهات و المرتبطة بالقوانين المتعلقة بالسد (02.20) القيام
 بأيام تحسيسية رشاد العمال للطرق السليمة في العمل (02.20) الإعلامية
 المهنية منتظمة ودورية (02.00) يتم تغيير الملصقات على فترات متعددة ثارة اهتمام العمال نحو
 المهني (01.97).

2- تحليل العام للجداول السابقة:

نجد أن فعالية كل إجراءات تحصلت على تقدير عالي، حيث كان: المتوسط الحسابي للمحور فعالية
 مة المهنية هو: 02.50.

المتوسط الحسابي للمحور فعالية توفير وسائل الصحة والسالمة المهنية هو: 2.45

المتوسط الحسابي للمحور فعالية الخدمات الصحية هو: 2.43

المتوسط الحسابي للمحور فعالية البرامج رشادية ه: 2.30

أي نستطيع القول أن كل اءات المتبعة في مديرية الصيانة سوناطراك فعالة من وجهة نظر

3- مناقشة النتائج وتفسيرها :

بناء على دراسة الميدانية التي تم إجراؤها حول فعالية إجراءات الصحة والسالمة المهنية في مديرية الصيانة
 ،تم توصل إلى النتائج التالية.

ول وتفسيرها:

ما مدى فعالية نظمة واللوائح الصحة والسالمة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة

لقد أظهرت نتائج الدراسة من ذ ل استجابات أفراد العينة على بنود المحور التي تقيس مدى فعالية
 مة المهنية لوقايتهم من إصابات بـ أمراض المهنية وحوادث العمل، أن

معظمهم أكدوا على فعالية مة المهنية في مديرية الصيانة سوناطراك فعالة،

وهذا راجع دارة بأهمية برنامج الصحة والس مة المهنية ووضع تعليمات لتنفيذ و تطبيق هذه

نظمة واللوائح والقوانين، حيث أ 25 من قانون الداخلي للمؤسسة تقول العمال مطالبون إجباريا

بس الوقائية(أجهزة الوقاية)، الضرورية لذلك العمل، كما أن المادة 42 تقول: كل المرشحين

ألي منصب عمل أو تحويل أو تكوين يجب أن يخضعوا قبل م محاضر التنصيب أو التعيين إلى

زيا (فحوصات طبية)، ن طرف طبيب العمل للمديرية.

وهي تتفق مع دراسة(أميمه المغني،2006) والتي أفادت بأن هناك إجراءات عقابية في حق المخالفين

نظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالس مة والصحة المهنية.

4- مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني وتفسيرها :

ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة

لقد أظهرت نتائج الدراسة من خلال المقابلة مع مختصين في السلامة المهنية ومن خلال أفراد العينة على بنود المحور التي تقيس مدى فعالية وسائل الصحة والسلامة المهنية .

معظم أفراد العينة أكدوا على أن وسائل الصحة والسلامة المهنية فعالة، وهذا راجع لتصميم بيئة العمل تصميم و ظروف فيزيقية مناسبة ودرجة الحرارة معتدلة، كما أن هناك صيانة دورية إضافة لتوفير معدات الوقاية كالمطافئ الحريق وأجهزة الوقاية الفردية والعامّة، بحيث أنها تعمل على حماية عمالها من المخاطر المهنية، بحيث أن تعتمد على عدة وسائل لحماية العامل من المخاطر المهنية من بينها نظام تصاريح العمل الذي هو أفضل وسيلة دارة المخاطر، وهي مهم عند دخول للعمل. وهو نظام فعال للتخطيط والمراقبة وتنسيق العمل وتعتمد المديرية على تقييم المخاطر المهنية (EVERP) هو تحديد وترتيب المخاطر في الشركة لتنفيذ إجراءات، وهذه هي المرحلة سياسة الصحة والسلامة المهنية للمديرية.

حيث يعتمد هذا تقييم على ثالث خطوات هي الوقاية والحماية والتصحيح أو التغيير، وتعتمد المديرية في هذا تقييم على مشاركة عمالها بإبداء آرائهم وتبادل المعلومات والمهارات المهنية بين الموظفين والخبراء وللمديرية مخطط النجدة تعتمد عليه أيضا في حماية عمالها من المخاطر المهنية، حيث تطبق هذه في حالة وقوع حادث داخل مرفق من مرافق المؤسسة أو وحدة من وحدات المؤسسة، وتعلق هذه الخطة بالوسائل لتنفيذ في حالة وقوع حادث. وهي تختلف مع دراسة .

(وسيم هابيل 2002 25)

التي نتج عنه عدم وجود رؤية واضحة لدى العاملين حول السلامة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية.

5- مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث وتفسيرها :

ما مدى فعالية الخدمات الصحية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك

توصلت الدراسة إلى فعالية الخدمات الصحية في المديرية من خلال استبيان وهذا راجع إلى أن المديرية توفر خدمات صحية أفراد العاملين لديها، حيث تم إجراء مقابلة مع طبيب العمل للمديرية وتم توصل إلى أن المؤسسة تقوم بتقديم خدمات وقائية التي تتضمن فحوصات أولية ودورية للعاملين كل سنة للعمال الذين ليس لديهم أمراض مهنية، وكل سنة أشهر للعمال المرضى مهنية لكن حالتهم ليست خطيرة، وكل ثلاثة أشهر للعمال المرضى مهنية وحالتهم خطيرة للتأكد من سالمته ووقايتهم من أمراض المهنية المختلفة، وتقوم المديرية بالتنظيف عمالها صحيا، وتعيد تأهيلهم مهنية للعمال المصابين، وهذا ما يتفق مع ما جاء به (يوسف الطائي، 2006). والذي أفاد بتحديد السياسات الوقائية العلاجية والقيام بالفحوصات الدورية العاملين خاصة الذين يتعرضون

للمخاطر المهنية من جراء العمل، وتقديم النصائح و رشادات المتعلقة بظروف العمل وكيفية تجنب

6-مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع وتفسيرها :

ما مدى فعالية البرامج رشادية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك

رشادية فعالة بدرجة متوسطة في المديرية من وجهة نظر
رشادية الـ وجد نهائيا في المؤسسة، هذا استنادا إلى استجابات العمال
وهذا فيه تناقض بين جابات والحقيقة؛ ألن المديرية الـ ل على برنامج واحد بالرغم من أنها
مؤسسة متطورة، حيث الـ تعتمد حتى على التدريب العاملين على وسائل الوقاية والسالمة المهنية،
ولديها نقص في التوجيهات و رشادات حول الوثائق المرتبطة بقوانين المتعلقة بالسالمة المهنية، وهذه
النتيجة تختلف عن دراسة (2009/2008). والتي مفادها أن معظم أفراد العينة أنهم ينتفعون
بمحتويات أساليب التوعية الوقائية و رشادات والتوجيهات يساهم في تجنب
المهنية، وتتفق الدراسة الحالية مع في عدم تلقي العمال التدريبات الكافية حول كيفية استخدام
ئل الوقاية والسالمة المهنية.

(هليل و علاء عايش،2012).

الخاتمة

انطلاقاً من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث، وانطلاقاً من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانياً حول فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بالإصابات بالحوادث العمل و الأمراض المهنية بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية و المتمثلة في مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي تكتسبها إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وذلك عن طريق حفاظها على عناصر عملية الإنتاجية وخصوصاً العنصر البشري.

كما يمكن التأكيد على الدور البارز الذي تلعبه الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية الكفؤة والكافية، وكذلك توفير سائل الصحة والسلامة المهنة في حماية العاملين من المخاطر المهنية، وكذا توفير الخدمات الصحية والرعاية الطبية للعاملين وكذا توفير البرامج الإرشادية لتوعية العاملين بأهمية إجراءات الصحة والسلامة المهنية. وعن فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية و دورها في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية الجزائرية، يمكن التأكيد من خلال المعطيات و المعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، أن هذه الأخيرة وبالرغم من الخدمات الكبيرة التي تقدمها إلا أنه يبقى يتطلب مزيد من الدعم و الاهتمام من طرف أصحاب القرار، وكذا القائمين على وضع وتطبيق برامج و إجراءاته وذلك بإشراك العاملين فعلياً في وضع إجراءاته وتحفيزهم و تشجيعهم مادياً ومعنوياً على إتباعها، إضافة إضافة إلى ضرورة إقحام أخصائي العمل والتنظيم ضمن لجنة الصحة والسلامة المهنية نظراً للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل النفسية المهنية التي تحول دون قيام العامل بعمله على أحسن وجه، سيما وأن معظم الحوادث والأمراض المهنية بالمديرية الصيانة سوناطراك الأغواط أسبابها ترجع إلى عوامل بشرية، كما يمكن التأكيد على تكثيف البرامج الإرشادية خاصة البرامج التدريبية بمجال الصحة والسلامة المهنية، وكذا العمل على إتباع معايير واضحة وبسيطة في وضع واستخدام

أساليب التوعية الوقائية لكي تعم الفائدة

على جميع العمال.

وبشكل عام يمكن القول أن غاية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في النهاية هي العمل فعليا على تطبيق القول المأثور "الوقاية خير من العلاج"، وذلك من خلال تحقيق الشعور بالاستقرار والارتياح أثناء مزاولتهم العمل وحمايتهم من المخاطر المهنية التي تحدث في أماكن العمل .

و تبقى هذه الإجراءات فعالة من وجهة نظر العمال، وهذا ما تؤكدته سجلات حوادث العمل في المديرية؛ حيث نادرا ما يكون هناك حوادث العمل غير أن هناك بعض الأمراض المهنية كأعراض السمع المهنية، ألام الظهر المهنية، ضغط الدم، السكري.

المراجع العربية:

_____:

- 1- أحمد حرز الله: (2012)، علم النفس المهني، التربية النفسية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط01.
- 2- أحمد زكي حلمي : (2007)، الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة ط1.
- 3- أمل بكري، ريتا حمارنه، زين بدران: (2009) الصحة والسلامة العامة، دار الفكر، عمان الأردن ط1.
- 4- بشير معمريّة (2013): دراسات في علم النفس الايجابي، درا الخلدونية، الجزء03، الجزائر.
- 5- جاري ديسلر، ترجمة سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن
- 6- جودة: (2007)، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، القاهرة.
- 7- خالد فتحي ماضي، أحمد ر اغب الخطيب : (2010)، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط1.
- 8- خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب خرشة: (2013)، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1
- 9- زكرياء طاحون: (2004)، السلامة والصحة وبيئة العمل، شركة ناس للطباعة بعابدين، ط1.
- 10- سعاد نائف البرنوطي: (2007)، إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر، لوس أنجلوس.
- 11- العايب رابح : (2006)، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة-الجزائر، ط1.
- 12- عبد الفتاح محمد دويدار (2003)، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية.
- علي غربي، بلقاسم سلاطينية، إسماعيل قيرة : (2002)، تنمية الموارد البشرية، ط1.
- 13- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات (2007)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر ط1 .
- 14- عمر وصفي عقيلي (2007)، تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار زهران

- للنشر والتوزيع عمان-الأردن ط1.
- 15- كامل محمد عويضة،مراجعة محمد رجب البيومي(2009)، علم النفس الصناعي،دار الكتب العلمية،بيروت لبنان
- 16- مجيد الكرخي(2013)، إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان- الأردن،ط1.
- 17-محمد داودي ومحمد بوفاتح(2007): منهجية كتالبت البحوث العلمية و الرسائل الجامعية،ط1، دار و كتبة الأوراسية، الجلفة.
- 18-محمود عبد الحليم منسي(2002):أسس البحث العلمي في المجالات التربوية و النفسية و الاجتماعية، ط1،مركز الاسكندرية للكتاب، مصر.
- 19- محمد شحاته ربيع (1996)،علم النفس الصناعي والمهني،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،عمان الأردن،ط1
- 20- محمد فالح صالح(2013)،إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل،ط1:،دار الحامد للنشر والتوزيع،عمان-الأردن،ط1
- 21- محمود السيد أبو النيل(2010)،علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
- 22- مصطفى يوسف الكافي (2014)، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية،مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان-الأردن،ط1:
- 23- معن يحيى الحمداني: (2009)، الأمن والسلامة المهنية الإسعافات الأولية،دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان-الأردن،ط 1.
- 24- مفتاح عبد السلام الشويهيدي : (2009)،الصحة والسلامة المهنية،إدارة المطبوعات النشر بنغازي- ليبيا،ط1.

المراجع الأجنبية:

-Ministère de la santé publique(1989) : Guide A l'usage des médecins charges des activités de médecine de travail, Achevé d'imprimer sur les presses de l'entreprise national des arts graphiques, Unité de Réghaia, Algérie.

(1):

الاستبيان في النسخة الأولى:

تقيس	تقيس	ما مدى فعالية الأنظمة و لوائح الصحة و السلامة المهنية من وجهة نظرك	
		01	هر المديرية على تطبيق القوانين و اللوائح الخاصة بالصحة و السلامة المهنية
		02	يطبق العامل القوانين هنية
		03	هناك التزام الوقاية الشخصية
		04	تعتمد المديرية على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية
		05	التشريع المؤسسي يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات و تأمين العاملين
		06	تحتوي المديرية على مرافق الصحة
		07	تعتمد المديرية على الآلات المزودة بأجهزة الأمان
		08	يوفر مكان العمل الراحة لأداء المهام
		09	يلتزم العاملون بتطبيق اللوائح و القوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية
		10	قوانين السلامة المهنية واضحة و محددة
		11	تهتم إدارة المديرية بتنفيذ إجراءات الصحة و السلامة المهنية
		12	تقرض المديرية عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية
		13	تهتم المديرية بتطوير في أنظمة السلامة الداخلية المهنية نتيجة الالتزام بتطبيق
		14	المديرية بإجراءات دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية و الإسعافات الأولية
تقيس	تقيس	ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة و السلامة المهنية في محيط العمل من وجهة	
		01	معدات الوقاية الشخصية (معطف،خوذة،نظارات،أحذية...)متوفرة في كل وقت
		02	هناك أنظمة الإنذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل
		03	بناء مكان العمل مصمم تصميم جيد:الجران و الأبواب و النوافذ(مبنى من مواد غير الكيماوية)
		04	هناك تجهيزات (إضاءة،تهوية،حرارة،ضوضاء)جيدة
		05	توجد في المديرية الملصقات و اللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة مرئية
		06	فحص الأنابيب (الغاز ، الماء)يتم بطريقة جيدة
		07	الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية كاف
		08	علب الإسعافات الأولية جاهزة في محيط العمل
		09	مخارج الطوارئ بأعداد كافية في الأماكن المناسبة
		10	المطفات اليدوية و المتحركة بأنواعها (البرودة،الرغوة،السائلةأو الغازية)أعدادها كافية و أماكنها
		11	الحملة الإعلامية حول السلامة المهنية والدورية
تقيس	تقيس	لية الخدمات الصحية من وجهة نظرك	
		01	المكان الذي أعمل فيه صحي
		02	الفحص الطبي الأولي للعاملين قبل الاستخدام جيد(فعال)
		03	توثق المديرية حوادث العمل في سجلات طبية لكل العاملين

04	الفحص الطبي الدوري للعاملين فعال
05	البرامج الخاصة التي تعمل على التقليل من الإصابات بالأمراض المهنية فعالة
06	تعتمد المديرية على تسجيل الأمراض المهنية في سجلات خاصة بها
07	تحمي المديرية العاملين من الإصابة بالأمراض المهنية
08	يساهم العامل بنفسه في التقليل من الإصابات بالحوادث والعمل والأمراض المهنية
09	تعتمد المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
10	الكفاءة المهنية تساعد في التقليل من حوادث العمل
11	تحمي المديرية صحة العاملين من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل
12	العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله
13	تسجيل نسب العجز الناتجة عن إصابات العمل
14	تأمين الخدمات الترفيهية أثناء العمل كلما كان ذلك عمليا ومنطقيا ممكنا
15	لا تقوم المديرية بتسجيل العاملين الذين عندهم أمراض غير مهنية
16	هناك توزيع للعاملين على أماكن العمل التي تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية
17	متابعة العمال المرضى مهنيا
18	التأهيل المهني للعمال المرضى تبعا للحالة الصحية لديهم
19	التثقيف الصحي لتوعية العاملين بالمخاطر المهنية

- هل يبرمجون برامج إرشادية؟

• نعم

• لا

- إذا كانت نعم هل هي على شكل:

• محاضرات * ندوات * أيام تحسيسية * منشورات

• أو هي على أي شكل هذه البرامج؟

-كيف تنظم هذه البرامج:

1-مرة في الأسبوع 2- مرة في الشهر 3-مرة في السداسي 4- حسب المناسبات

-ماهي عناوين البرامج (الأيام التحسيسية) التي تقدم في مؤسستكم؟

(02):

الاستبيان في النسخة النهائية:

غير			فعالية الأنظمة و اللوائح الصحة و السلامة المهنية من وجهة نظرك	
			01 تسهر المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بصرامة	
			02 يطبق العمال القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية	
			03 هناك التزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية	
			04 تعتمد المديرية على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية	
			05 نظام التشريع المؤسسي يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين	
			06 يوفر مكان العمل الأمن لأداء المهام	
			07 يلتزم العاملون بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية	
			08 قوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة	
			09 تفرض المديرية عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية	
			10 تهتم المديرية بتطوير إجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة الالتزام بتطبيق أنظمة السلامة الداخلية	
			11 إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ إجراءات السلامة المهنية أثناء القيام بالعمل	
			12 يساهم الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية	
غير			ما مدى فعالية توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل من وجهة نظرك	
			13 معدات الوقاية الشخصية (معطف، خوذة، قفاز، نظارة، أحذية...)	
			متوفرة في كل وقت	
			14 هناك أنظمة الإنذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل	
			15 بناء مكان العمل مصمم تصميماً جيداً: الجدران والأبواب والنوافذ (مبنى من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية الانفجارات)	
			16 هناك تجهيزات (إضاءة، تهوية، حرارة، ضوضاء) جيدة	

			فحص الأنابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة	17
			الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية كاف	18
			توفير الإسعافات الأولية في أماكن العمل	19
			مخارج الطوارئ بأعداد كافية في الأماكن المناسبة	20
			لمطفات اليدوية والمتحركة بأنواعها (البودرة، الرغوة، السائلة أو الغازية) أعدادها كافية و أماكنها مناسبة	21
			تعتمد المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	22
			تعتمد المديرية على الآلات المزودة بأجهزة الأمان	23
غير موافق تماماً	موافق نوعاً ما	موافق	ما مدى فعالية الخدمات الصحية من وجهة نظرك	
			المكان الذي أعمل فيه صحي	24
			الفحص الطبي الأولي للعاملين قبل الاستخدام جيد (فعال)	25
			توثق المديرية حوادث العمل في سجلات طبية لكل العاملين	26
			الفحص الطبي الدوري للعاملين فعال	27
			تحتوي المديرية على مرافق الصحية	28
			البرامج الخاصة التي تعمل على التقليل من الإصابات بالأمراض المهنية فعالة	29
			حفظ السجلات طبية لتوثيق المعلومات الصحية	30
			تحمي المديرية العاملين من الإصابة بالأمراض المهنية	31
			يساهم العامل بنفسه في التقليل من الإصابات بالحوادث العمل والأمراض المهنية	32
			تحمي المديرية صحة العاملين من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل	33
			العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله	34
			تسجيل نسب العجز الناتجة عن إصابات العمل	35
			لا تقوم المديرية بتسجيل العاملين الذين عندهم أمراض غير مهنية	36
			عناية طبية مهنية دائمة للعمال المرضى	37
			التأهيل المهني للعمال المرضى تبعاً للحالة الصحية لديهم	38
غير موافق تماماً	موافق نوعاً ما	موافق	ما مدى فعالية برامج الإرشادية من وجهة نظرك	

			تقوم المديرية بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية والإسعافات الأولية	39
			نشر التوعية والتثقيف الصحي بين العاملين للوقاية من أخطار العمل	40
			الحملات الإعلامية حول السلامة المهنية منتظمة ودورية	41
			التوجيهات والإرشادات حول الوثائق المرتبطة بالقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية	42
			المنشورات والكتيبات الإرشادية حول كيفية استخدام وسائل الوقاية	43
			الملصقات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية	44
			يتم تغيير الملصقات على فترات متعددة لإثارة اهتمام العمال نحو إتباع قواعد السلامة المهنية	45
			القيام بأيام تحسيسية لإرشاد العمال للطرق السليمة في العمل	46
			برامج السلامة المهنية سهلة التطبيق	47

الاستبيان

تليجي الأوغاوط			01
		عاجب بومدين	02
			03

مفتمه

خاتمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَمِيعٌ عَلِيمٌ
الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ
لِتَسْكُنُوا وَلِلنَّهَارِ
لِتَعْمَلُوا وَبَخِشَ
رِزْقَهُ كَثِيرًا رَغِيمًا
إِنَّ رَبَّهُ لَسَمِيعٌ عَلِيمٌ
الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ النَّهَارَ
لِتَعْمَلُوا وَاللَّيْلَ
لِتَسْكُنُوا إِنَّ رَبَّهُ
لَسَمِيعٌ عَلِيمٌ

الكتاب النظري

التطبيقات الحاسوبية

الفصل الأول

الفصل

الثاني

الثالث

الفصل

الفصل الرابع

المسافر

فائمة المراجع