الجمهوريـــة الجزائريـــــة الديمقراطيـــــة الشعبيـــة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعـــة عمار ثليجـي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الإجتماع والديموغرافيا

تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

عنوان:

واقع تطبيق إجراءات السلامة المهنية (دراسة إستطلاعية بمؤسسة سونلغاز بالأغواط)

مذكـــــرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطلبة:

- شويب محـــمد
- بوغمسة عادل الحاج عيسى

إشراف الأستاذ:

د. نوري مـــحمـد

السنة الجامعية: 2024/2023

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى معرفة: أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية بالمجمع، ومعرفة مدى مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية في المحافظة على سلامة العمال وتوفير بيئة مناسبة للعمل.

وكذلك إبراز واقع برامج الأمن و السلامة المهنية للمؤسسة في الوقاية من الاخطار المهنية، واستكشاف أسس وقواعد الانظمة والتعليمات واللوائح الخاصة بالصحة و السلامة المهنية و معرفة القوانين والتشريعات المنظمة لها ومدى قدرة المجمع على تجسيديها و تطبقيها.

وإتبعنا في هذه الدراسة الحالية المنهج الوصفي وهذا لملائمته لطبيعة هذه الدراسة، ذلك أنه يوفر لنا أوصافا دقيقة حول الظاهرة المراد دراستها من خلال معرفة النتائج وتفسيرها وتكون محددة، من أجل الوصول لحقائق دقيقة حول الوضع القائم، ولتمكن من التعرف والكشف عن واقع تطبيق اجراءات السلامة المهنية بمؤسسة سونلغاز.

و تم الإعتماد على الإستبيان والمقابلة كأداة لدراستنا، تم إختيار مجتمع دراستنا بطريقة قصدية أو عمدية، من حيث النوع والعشوائية من حيث التشتت، وتمثلت عينة الدراسة في عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط، والتي تألفت من 40 عاملا، وتم إختيار العينة بطريقة عشوائية .

من خلال ما إنطلقت منه دراستنا توصلنا إلى أن :

1) واقع تطبيق إجراءات السلامة المهنية بمؤسسة سونلغاز (موجود بالفعل داخل مؤسسة سونلغاز)، حيث يؤكد نصف المبحوثين أن مؤسسة سونلغاز توفر نظاما فعالا خاصا للسلامة المهنية داخل بيئة العمل وهو ما يعني حرص المؤسسة على توفير ظروف الأمن والحماية ذات الجودة والمعايير التي تضمن للعمال تأدية مهامهم دون أي خوف أو تردد وفي ظروف محاطة بالأمن مما يدل أيضا على اهتمامها بالعنصر البشري وضمان سلامته فسلامة وأمن العمال والموظفين يعني سير العمليات الإدارية والمهنية داخل هذا الكيان التنظيمي الاقتصادي وتحقيق أقصى حد من الاستفادة من مقدراتهم البشرية في سبيل تحقيق سلاسة الفعل التنظيمي و والأنشطة المهنية على أكمل وجه وبالكفاءة المطلوبة التي تضمن في الأخير تحقيق وبلوغ الأهداف الكبرى والمسطرة من قبل القيادة العليا لسونلغاز كتنظيم ريادي اقتصادي مهم.

2) الإجراءات التي تطبقها مؤسسة سونلغاز بالأغواط لتعزيز السلامة المهنية تتمثل في: إجراء حصص تحسيسية مع مهندس الأمن دوريا، القيام بثلاث دورات تكوينية في الشهر مع مسؤولي الإتصال، اجراء تربصات في المدارس التكوينية التابعة للمؤسسة لمدة خمسة أيام في السنة كأقل تقدير.

3) إجراءات الأمن والسلامة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط تقلل من حوادث العمل، ويكون ذلك حسب طبيعة إستجابة الموظفين إلى الدورات والندوات التوعية التي تقوم بها المؤسسة ودرجة تطبيقها في الميدان.

4) مستوى معرفة العامليين بمؤسسة سونلغاز بإجراءات الأمن والسلامة المهنية (موجود نوعا ما)، حيث أن هناك خلل داخل المؤسسة وقد يكون هذا الخلل اتصاليا أو نفسيا أو فنيا، حيث أننا نعتقد من خلال ردود أفراد العينة البحثية أنه هناك علم أو عدم علم او انتباه لدى العمال حول وجود إجراءات حاصة بالأمن زالسلامة والصحة المهنية، ومن خلال إصرار عمال مؤسسة سونلغاز على الحياد يظهر لنا جليا وجود ثغرة تستحق دراسات أخرى معمقة حول الإجراءات الإدارية والاتصالية للمؤسسة بينها وبين عمالها.

Summary of the study in English

The study aimed to find out: the importance of occupational health and safety programs in the complex, and to know the extent to which occupational health and safety programs contribute to maintaining worker safety and providing an appropriate work environment.

As well as highlighting the reality of the institution's occupational security and safety programs in preventing occupational dangers, exploring the foundations and rules of systems, instructions and regulations for occupational health and safety, knowing the laws and legislation regulating them and the extent of the complex's ability to embody and apply them.

In this current study, we followed the descriptive approach due to its suitability to the nature of this study, as it provides us with accurate descriptions about the phenomenon to be studied by knowing and interpreting the results, which are specific, in order to reach accurate facts about the current situation, and to enable us to identify and reveal the reality of applying occupational safety procedures. At Sonelgaz Foundation.

The questionnaire and interviews were relied upon as a tool for our study. Our study population was chosen intentionally, in terms of type and randomness in terms of dispersion. The study sample represented the workers of the Sonelgaz Foundation in Laghouat, which consisted of 40 workers, and the sample was chosen randomly.

Based on what our study started from, we concluded that:

1) The reality of implementing occupational safety procedures in the Sonelgaz Foundation (already present within the Sonelgaz Foundation), where half of the respondents confirm that the Sonelgaz Foundation provides a special effective system for occupational safety within the work environment, which means the organization's keenness to provide security and protection conditions of high quality and standards that guarantee workers' performance. They carry out their tasks without any fear or hesitation and in conditions surrounded by security, which also indicates its interest in the human element and ensuring its safety. The safety and security of workers and employees means the conduct of administrative and professional processes within this economic organizational entity and achieving the maximum benefit from their human capabilities in order to achieve smooth organizational action and professional activities. To the fullest extent and with the required efficiency, which ultimately guarantees the achievement of the major goals set by the senior leadership of Sonelgaz as an important economic leadership organization.

2) The procedures implemented by the Sonelgaz Foundation in Laghouat to enhance occupational safety are: conducting awareness sessions with the security engineer periodically, holding three training courses a month with communications officials, and holding training sessions in the foundation's training schools for a minimum of five days a year.

3) Security and safety procedures at the Sonelgaz Foundation in Laghouat reduce work accidents, and this depends on the nature of the employees' response to the awareness courses and seminars conducted by the organization and the degree of their application in the field.

4) The level of knowledge of the employees of the Sonelgaz Foundation about occupational security and safety procedures (somewhat present), as there is a defect within the institution and this defect may be communication, psychological, or technical, as we believe, from the responses of the research sample members, that there is knowledge, lack of knowledge, or attention. With the workers about the existence of procedures related to security, safety and occupational health, and through the insistence of the workers of the Sonelgaz Foundation on neutrality, it is clear to us that there is a gap that deserves other in-depth studies on the administrative and communication procedures of the institution between it and its workers.

شـــكر وعـــرفـــان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على

أشرف الأنبياء والمرسلين

سيدنا محمَّد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين،

وبعد فإننا نشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لنا إنجاز

هذا العمل بفضله،فله الحمد أولاً وآخرًا

ثم نشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لنا يدَ المساعدة،

خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم أستاذنا المشرف

على الرسالة فضيلة الأستاذ الدكتور/ نوري محمد

الذي لم يدَّخر جهدًا في مساعدتنا فجزاه الله كل خير عنا وعن جميع

الطلاب، كما نشكر جميع أساتذتنا وزملاء دفعتنا، ولا ننسى أن أتقدم

بجزيل الشكر لعملاء ومدير مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط

ونسأل الله أن يكون هذا البحث في صحيفة

أعمالهم جميعًا، وأن يجزيهم تعالى خير الجزاء

والحمد لله رب العالمين.

إهداء

قال تعالى: (قل اعملو فسيرى الله عملكو ورسوله والمؤمنون)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ...

ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ...

ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

إلى سكان قلبي ...

إلى رجل الكفاح، إلى من زرع القيم والمبادئ الإسلامية، إلى من أفنى زهرة

شبابه في تربية أبنائه ... والدي الحبيب

إلى القلب النابض، إلى رمز الحنان والحب والتضحية، إلى من كانت دعواتها

الصادقة سر نجاحي، أمي الغالية.

إلى من ساعدوني في ختم هذه المسيرة، إلى من أعانوني في أيام ضيق، إلى من سلكوا بي

مسلك خير وآمنوا بي وعززوني إخوتي وأخواتي

إلى من لا تحلو أيامي إلا معهم أصدقائي، أهدي لكو بحث تخرجي

محمد

إهـــــداء

أهدي تخرجي إلى من وضع الله الجنة تحت

أقدامها إلى نبع الحب التي حفر إسمها على

جدار قلبي إلى من سهرت الليالي من أجل راحتي

إلى منبع الطيبة والحنان أمي الحبيبة الغالية

إلى من علمني معاني

الأبوة إلى الذي نور الطريق إلى مستقبلي أبي الحبيب الغالي

إلى من كانوا لي سندا في هذه الحياة وتقاسموا معي

الآهات والآناة إخواتي وأخوتي الأعزاء إلى

من علموني الحرف الأول وبصرني

بالعلم على من أخذوا بيدي في هذا المجال وجعلوا من

العلم أحلى آيات المنال أساتذتي الأفاضل إلى من

حفروا بصورهم الرقيقة على جدران قلبي

ذكرى لو يمحوها غبار زملائي وأصدقائي الطيبون.

عـــادل

فهـــرس المحتويـــــات

المحتوى	الصفحة
ملخص الدراسة	
شكر وعرفان	
إهداء	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
مقدمة	
الفصل الأول: الفصل التمهيدي	
1. أسباب إختيار الموضوع	**13**
2. أهداف الدراسة	**20**
3. أهمية الدراسة	**20**
4. مفاهيم الدراسة	**21**
5. الدراسات السابقة	**23**
6. إشكالية الدراسة	**30**
الفصل الثاني: مفاهيم مرتبطة بالأمن والسلامة المهنية	
تمهيد	**35**
1. الأمن والسلامة من منظور علم النفس	**36**
2. الأمن والسلامة من منظور علم الإجتماع	**41**
3. الأرغونوميا وعلاقتها بالأمن والسلامة	**43**
4. التأمين الإجتماعي ضد الأمراض والحوادث المهنية	**48**
الفصل الثالث: المؤسسة الإقتصادية وتسيير الأخطار	
تمهيد	**61**
1. المؤسسة الإقتصادية: النشأة والمفهوم	**62**
2. المؤسسة الإقتصادية من منظور علم الإجتماع الصناعي	**71**

3. الأخطار المهنية والصناعية	**75**
4. نماذج من الأخطار المهنية والصناعية	**83**
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
1. التعريف بالمؤسسة محل الدراسة	**89**
2. منهج الدراسة	**91**
3. أدوات الدراسة الدراسة الميدانية	**91**
4. مجتمع البحث والعينة	**93**
5. تحليل بيانات الدراسة	**100**
النتائج العامة للدراسة	**111**
خاتمة	**114**
قائمة المراجع	**117**
الملاحق	**124**

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	قياس ثبات أداة الدراسة	93
02	توزيع العينة حسب نوع الجنس	94
03	توزيع العينة حسب الفئة العمرية	95
04	توزيع العينة حسب الحالة العائلية لأفراد العينة	96
05	توزيع العينة حسب الفئة السوسيو مهنية	97
06	توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	98
07	إجابات العينة حول وجود سياسة سلامة واضحة من قبل إدارة المؤسسة	100
08	إجابات العينة حول توفير الإمكانيات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية	101
09	إجابات العينة حول توفر نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية يتبع داخل المؤسسة	102
10	إجابات العينة حول وجود تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل	103
11	إجابات العينة حول وجود فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية	104
12	إجابات العينة حول الجهات المختصة بالسلامة والصحة المهنية مدربة ومؤهلة في هذا المجال	105
13	إجابات العينة حول شعور العمال بوجود تعاون بينهم وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد إجراءات السلامة والصحة المهنية	105
14	إجابات العينة حول وجود ثقافة ووعي لدى عمال المؤسسة حول السلامة المهنية في العمل	106
15	إجابات العينة عن توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية	107
16	إجابات العينة عن توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية	108
17	إجابات العينة حول وجود في اماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بالسلامة والصحة المهنية	108

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	95
02	توزيع أفراد العينة حسب السن	96
03	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	97
04	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	98
05	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	99

مقدمة

مقدمـة

تهدف برامج الأمن و السلامة المهنية إلى حماية العاملين بالمصانع ومنشآت العمل من الأخطار المحتملة التي قد تسبب بإصابات للعامل و أضرار أو تلف للممتلكات المنشأة، وهي مسؤولية تتشارك فيها المنظمة بكل عناصرها للحفاظ على صحة وسلامة بيئة عمل آمنة ومطمئنة.

ولقد واجه العمال على مر التاريخ خاصة منذ بدأ الثورة الصناعية في أوروبا كل أنواع المخاطر والإصابات في أماكن العمل وكان هذا نتيجة عدة أسباب وعوامل منها ما هو راجع إلى الجانب البشري، ومنها ما يعود إلى ظروف التسيير والتنظيم السائد ، ومع مرور الزمن زادت الأخطار كما ونوعا ، وتفاقم الوضع نتيجة التوسع في الاعتماد على الآلة في عملية الإنتاج والاهتمام بأهداف ومصالح المنظمة على حساب الفرد ما أولد لدى هذا الأخير الشعور بعدم الراحة والطمأنينة وغياب الاستقرار النفسي داخل بيئة العمل، نتيجة غياب ونقص معدات الحماية والوقاية من مسببات الأمراض والأوبئة الفتاكة بصحة العاملين وسلامتهم المهنية، إلا أنه حسب البحوث والدراسات التي أقيمت في هذا المجال فإن إحساس العامل داخل المنظمة بالأمان والراحة وقبوله لظروف العمل التنظيمية المحيطة به يتوقف على مدى قدرة المنظمة على توفير حاجياته المادية والمعنوية المختلفة، وتعد برامج الصحة والسلامة المهنية في حياة المنظمة اليوم من أولوياتها الرئيسية لما لها من دور كبيرا في الحفاظ على مستقبلها وحمايته، وهي عبارة عن خطة محددة توضع بطريقة تسمح بمنع الحوادث والأخطار والإصابات الممكنة بكيفية منظمة، كنشر الوعي والتدريب على الأجهزة واستعمالها في حالة الطوارئ ، فحص وصيانة الأجهزة، متابعة صحة العمال، المراقبة والتوعية والإرشاد، توفير أدوات الحماية ... الخ.

في مجتمعاتنا المعاصرة تتعرض حياة الأفراد الى مخاطر متنوعة تتفاوت في الكم والكيف حسب درجة نمو و تقدم المجتمع من جهة ثم طبيعة المهن والوظائف من جهة ثانية ، فبعد انتقال المجتمع من النشاط الزراعي التقليدي الى العمل الصناعي و ظهور الثورة الصناعية في أوربا خلال القرن التاسع عشر ميلادي ، انتشرت و تعددت المخاطر المهنية المهددة لصحة و سلامة العاملين في المنظمة ، حيث بيئة عمل تفتقر الى أدنى الشروط الصحية و الامنية.

ما دفع بأرباب العمل الى إحداث برامج تهتم بصحة وسلامة العاملين بغية الوصول الى تحقيق مستويات جيدة من القدرات والطاقات الإنتاجية، في ظل احتدام شدة المنافسة و ارتفاع مستوى الوعي لدى المورد البشري والذي يتوقع الحصول على الأحسن و العمل في ظروف صحية سليمة و أمنة.

ومما زاد الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية تلك الآثار النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية التي تنجم عن استخدام التجهيزات والمعدات المختلفة، بالإضافة الى المواد المستعملة و كذا نوع العمل والظروف المحيطة به و ما تشكله من خطر، وهو ما دفع بالعديد من الباحثين والأكاديميين المهتمين بتفسير وتحليل الظواهر التنظيمية، يولون اهتمامهم بدراسة و تحليل مختلف العوامل المتعلقة بمجال الصحة والسلامة المهنية باعتبارها وظيفة أساسية كباقي الوظائف داخل المنظمة.

ومن هنا اصبحت سياسة السلامة ذات اهمية متزايدة، و في الوقت نفسه تغيرت اراء المنظمات فيما يتعلق بالسلامة وبشكل كبير اين تم تجنيد خبراء السلامة ووضع برامج تهدف الى تحقيق السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، وتوفير افضل الظروف التنظيمية لوضعها موضع التنفيذ .

فبرامج الصحة و السلامة المهنية تشكل إحدى الاستراتيجيات المهمة ومن المتطلبات العملية الإدارية الناجحة ، إذ تهدف الى الحفاظ على الأرواح والممتلكات ، و هو ما يتضح جليا في وضع السياسات التي تنظمها و سن القوانين و إصدار اللوائح بالإضافة إلى توفير الوسائل و تقديم الإرشادات و تطويريها لتواكب التقدم العلمي الذي يشهده الاقتصاد العالمي في مختلف المجالات.

كما يعتبر المورد البشري العنصر الأساسي الاستراتيجي في عملية الإنتاج داخل المنظمة و محركها الأساسي، لذلك فإن العناية به و حمايته من الأخطار المهنية المختلفة يشكل أحد الرهانات والتحديات التي تعمل وتسعى المنظمة الى تجسيديها، حيث أثبتت البحوث و الدراسات أن نجاح المنظمات و اكتساب ميزتها التنافسية يقاس بمجموعة من المتغيرات ومن أساسها تلك التي ترتكز على الاستخدام الأمثل للعاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي و تحسين أدائهم المستمر قصد تحقيق أهدافها.

وفي هذا الإطار تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربع فصول بالإضافة إلى مجموعة من التوصيات ، فصل منها خصصناه لبناء منهج للدراسة، وفصلين لاطار النظري بالإضافة إلى فصل خاص بالجانب الميداني للدراسة، وقد تمثل ميدان الدراسة في مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

الفصل الأول تم تخصيصه للبناء المنهجي للدراسة أي ما يتعلق بإشكالية البحث والأهداف وأسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة، وتحديد المفاهيم ثم الدراسات السابقة.

وفي الفصل الثاني تطرقنا الى مفاهيم مرتبطة بالأمن و السلامة المهنية وتم تقسيمه الى ثلاثة مباحث المبحث الأول كان حول مفهوم الصحة السلامة المهنية نشأتها وتطورها أهميتها وكذا السياسة المعتمدة في تنظيمها والاجراءات المتبعة، أما المبحث الثاني تناول فيه

مفهوم الأمراض المهنية و علاقتها بالأمن و السلامة المهنية ثم التأمين الاجتماعي ضد الأمراض و الحوادث المهنية.

وفيما يتعلق بالفصل الثالث فقد تطرقنا فيه الى المؤسسة الاقتصادية و تسيير الأخطار و تم تقسيم الفصل إلى مبحثين المبحث الاول :المؤسسة الاقتصادية النشأة و التطور و تعريفها من منظور علم الاجتماع الصناعي, أما المبحث الثاني تطرقنا للأخطار المهنية و الصناعية و نماذج من الأخطار المهنية و الصناعية.

الفصل الرابع الدراسة الميدانية.....

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة

الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة

1. أهداف الدراسة
2. أسباب باختيار الموضوع
3. أهمية الدراسة
4. تحديد المفاهيم
5. الدراسات السابقة
6. إشكالية الدراسة

1. أهداف الدراسة

الأهداف النظرية :

- اثراء المعرفة وزيادة الرصيد النظري حول برامج الصحة والسلامة المهنية و إجراءات تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية.
- محاولة تسليط الضوء على برامج الأمن والسلامة المهنية بالجزائر من خلال القوانين و التشريعات المنظمة لها.
- معرفة برامج الأمن والسلامة المهنية بمؤسسة سونلغاز بالأغواط و دورها اهدافها و اليات تجسيدها.

الأهداف التطبيقية :

- أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية بالمجمع.
- معرفة مدى مساهمة برامج الصحة والسلامة المهنية في المحافظة على سلامة العمال وتوفير بيئة مناسبة للعمل.
- إبراز واقع برامج الأمن و السلامة المهنية للمؤسسة في الوقاية من الاخطار المهنية.
- استكشاف أسس وقواعد الانظمة والتعليمات واللوائح الخاصة بالصحة و السلامة المهنية و معرفة القوانين والتشريعات المنظمة لها ومدى قدرة المجمع على تجسيديها و تطبقيها.

2. أسباب اختيار الموضوع

- أهمية موضوع برامج الأمن و السلامة المهنية بالمؤسسات.
- أهمية الموضوع كونه لا يتعلق بجانب اقتصادي فقط بل يتعلق كذلك بظروف العمل و تنظيميه و مدى الاهتمام بأمن و صحة وسلامة العامل في مكان العمل باعتباره العنصر الأساسي في العملية الانتاجية.

3. أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تلك الأهمية التي تكتسيها الصحة و السلامة المهنية في المؤسسات بمختلف انواعها و نشاطها ، و ذلك من حيث ارتباط مفهوم الصحة و السلامة المهنية بأهم عنصر من عناصر الإنتاج، ألا وهو العنصر البشري، ومدى اهتمام تلك المؤسسة بتوفير الحماية لجميع عمالها وموظفيها هذا بالإضافة إلى كونها تبين نواحي القدرات في توفير المستلزمات المادية والتنظيمية التي تؤدي دوراً مهماً في تقليل احتمالات تواجد المخاطر و وقوعها.

و بصفة عامة فإن أهمية الدراسة تظهر في العناصر التالية :

- ضرورة وجود برامج للأمن و الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الاخطار المهنية و ذلك بتوفير بيئة عمل سليمة و آمنة والإمكانيات الصحية المطلوبة المهنية والطبية لحماية العمال و جعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة و الفعالية والاحساس بالراحة والاطمئنان في العمل.
- الاهمية التي توليها المؤسسة لتنظيم العمل من أجل تطبيق قواعد الامن و الصحة و السلامة المهنية قصد تحقيق التوافق بين بيئة العمل الأمنة و الأهداف الإنتاجية و الاقتصادية.

- دور العمليات التحسيسية والإعلام و التكوين في تنمية الوعي والثقافة الوقائية حول الاخطار المهنية وعلاقتها الممكنة برضا العامل بعمله.

4. مفاهيم الدراسة

1- الأمن و السلامة المهنية :

الصحة لغة: صحة (اسم) مصدر صح، الصحة: العافية و السلامة

اصطلاحا: قصد بها حماية المورد البشري من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل، والتي يكون سببها إما المناخ العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل (الوظيفة) نفسه.

السلامة : لغة: سلم من يسلم سلامة فهو سالم و سليم و المفعول مسلوم له ، سلم من العيوب و الآفات : برئ ولم يصب بأذى

اصطلاحا : يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، و هذا الأذى تظهر نتيجته فورا.

المهنة لغة : المهنة : الحرفة يتخذها الشخص لكسب العيش ، عمل ، وظيفة منتظمة و خاصة لشخص مناسب و مؤهل مهني / نسبة إلى مهنة : حرفي ، صناعي.

اصطلاحا : الاطار التمهيدي للدراسة هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختيارا مناسبا حسب مجال العمل الخاص بها وهي تتطلب مهارات و تخصصات معينة ويحكمها قوانين و أداب لتنظيم العمل به[1] .

[1] أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشأت الصناعية ، مذكرة ماجستير، غير منشورة، 2006، ص 33.

التعريف الاصطلاحي للأمن و السلامة المهنية : مجال يهدف الى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئية المؤدية الى هذه المخاطر ن بشكل يسمح للعامل التمتع بصحة بدنية ، نفسية و اجتماعية مناسبة.

- هي مجموعة من الخطوات و الاجراءات تتخذ لتحقيق بيئة عمل مأمونة خالية من جميع الاخطار و مسببات الحوادث ، تنعدم فيها الامراض المهنية والارهاق وتلف و ضياع الاموال مع المحافظة على عناصر الانتاج في أمان تام من كافة الاخطار.
- توفير بيئة عمل آمنة وصحية ، للحفاظ على ثلاث من المقومات الأساسية لعناصر الانتاج الانسان ، الآلة، والمادة ، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة ، لحماية العنصر البشري من الحوادث و الامراض الهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الانتاج الأخرى من احتمالات التلف و الضياع و بالتالي تخفيض تكاليفها و الرفع من كفايتها الانتاجية[1] .

التعريف الاجرائي للأمن و السلامة المهنية : هي تلك القواعد والاجراءات الهادفة الى منع وقوع الحوادث و اصابة العمال بالأمراض المهنية وتسعى الى تحقيق ظروف عمل امنة خالية من المخاطر المهنية ، لتمكن العامل من تحقيق رضاه الوظيفي و اداء اعماله على احسن وجه.

2- برامج الأمن و السلامة المهنية :

التعريف الاصطلاحي لبرامج الأمن و السلامة المهنية : هي جملة الخطط التي تتخذها المنظمة لقطاع مهني ، لوقاية وحماية عمالها من مختلف الاخطار التي من الممكن ان تهدد حياتهم.

[1] أميمة صقر المغني، مرجع سابق، ص 35.

- هي برامج تحمي الأفراد العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم في المؤسسات التي يعملون فيها و على اختلاف طبيعتها.
- هو البرنامج الهادف لحماية كل ذي مهنة من خلال تطبيق الاداء السليم من قبل العامل و الذي يتناسب و طبيعة الآلات والعدد التي يتداولها[1].

التعريف الاجرائي لبرامج الأمن و السلامة المهنية : هو مجموعة الاجراءات والقواعد والوثائق و اللوائح التي تطبق بواسطة بناء تنظيمي محدد للمسؤوليات ، والصلاحيات، والموارد وفق متطلبات قانونية ، تهدف الى الوقاية، أو الحد من أي تأثيرات على الصحة والسلامة المهنية للعامل في مكان العمل.

5. الدراسات السابقة

لقد تناولت عدة بحوث ودراسات الموضوع محل الدراسة من مختلف النواحي والجوانب، حيث قمنا بمراجعة واستعراض بعض الدراسات السابقة المتصلة بموضوع البحث :

1- الدراسات المحلية :

1- دراسة لـ غول محمد عادل تحت عنوان " دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين " رسالة ماستر (2014-2015م) . هدفت الدراسة إلى اختبار أثر برامج الأمن المهني بأبعاده المختلفة) برامج بيئة العمل ، برنامج التثقيف والتوعية ، برامج الدعم والمتابعة الصحية) في تحسين أداء العاملين بأبعاده (كمية العمل ، جودة العمل ، المواظبة في العمل) ، حيث الإشكالية كانت تتمحور حول موضوع الأمن المهني وتأثيره على الأداء تم من خلاله تحديد ماهية الأداء والأمن المهني في المبحث الأول ، أما المبحث الثاني كان تحت عنوان الصحة والسلامة المهنية وهو ما يمس بشكل نسبي الموضوع محل الدراسة عند

[1] أميمة صقر المغني، مرجع سابق، ص 36.

الباحث، حيث أورد في دراسته الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية تناول من خلالها نظرية سلم الحاجات الماسلو Maslow، ثم نظرية العاملين لهزبرغ Herzbage نظرية التنظيم الفايول H.Fayol ، ثم النظريات الإنسانية للأتون مايو E.Mayo ، كما تناول الباحث تعريف الصحة والسلامة المهنية وأهميتها وأهدافها ، ثم إدارة الصحة والسلامة المهنية لينتهي في الأخير إلى قوله أن البرامج الأمن المهني لها دور في تحسين أداء العاملين[1].

2- دراسة على موسى حنان بعنوان " الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية رسالة ماجستير (2006م - 2007م) هذه الدراسة كانت بصدد معرفة تأثير الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية فبدأ الفصل الأول بمفهوم الصحة والسلامة المهنية وظروف العمل في المؤسسة الصناعية ، الفصل الثاني جمع فيه بين حوادث العمل والأمراض المهنية ، أما الفصل الثالث تكلم فيه عن أثر حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية من خلال تكاليف حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسة موضوع الدراسة ، وفي الفصل الخامس تناول فيه مؤشر الإنتاجية والتكاليف التابعة لها.

ولقد توصل الباحث إلى عدة نتائج نذكر بعض منها : الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية ، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها لها دوافع إنسانية واقتصادية و زيادة الاهتمام بإجراءات الكشف عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل لأنها أساس اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها.

[1] حسونة أحمد تحسين، أداء السلامة في مشاريع وإنشاءات في غزة، مذكرة ماجستير، جامعة الإسلامية، غير منشورة، 2005.

3- دراسة لـ عثمان عز الدين " تقييم وإدارة المخاطر المهنية أطروحة دكتوراه (2018 : 2019)هدفت الدراسة الى تقييم المخاطر المهنية وتحديد مدى الالتزام بمعايير السلامة في مواجهة وقوع حوادث العمل ، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لملائمته للظاهرة المدروسة باستخدام الملاحظة والمقابلة والاستبيانات ثم تصنيف المعلومات في جدول للاستقراء واستخلاص النتائج ، أجريت الدراسة على عينة تتكون من 209 عامل بالمؤسسة قيد الدراسة فخلصت الدراسة إلى ما يلي :

- نسبة الحوادث المهنية تتراوح بين 4.11 % إلى 5.26 %.
- العامل البشري كان السبب المباشر بنسبة 75 % في الحوادث.
- الأطراف السفلية والعلوية الأكثر تضرر بنسبة 70 %.
- احترام نسبي لإجراءات السلامة والوقاية بالمؤسسة.
- تسجل تحكم واضح في تسيير المخاطر الفيزيقية على العموم.

كما خلصت الدراسة إلى أن العامل البشرية من أكبر أسباب حوادث العمل مقارنة بالعوامل التقنية والتنظيمية وبالتالي ضرورة الاهتمام بالعامل البشري كونه الفاعل الرئيسي الذي يدير العملية الإنتاجية.

كما قدم الباحث مجموعة من التوصيات منها :

- توسيع دائرة اهتمام المؤسسات بالمخاطر من شكلها الصناعي إلى شكلها النفسي والاجتماعي.
- تطبيق معايير ومواصفات دولية معتمدة حتى تضمن المؤسسة مصداقية في أدائها تجاه السلامة.

الدراسة من حيث المحتوى والمنهجية كانت مناسبة ومستوفية وشاملة للموضوع إلا أن عينة الدراسة كانت كبيرة ما قد يضعف نوعا ما مصداقيتها وبالتالي ما يؤثر على نتائج

الدراسة فيما بعد ، كما أن موضوع الدراسة لم يتناول إشكالية الرضا لدى العاملين بالمؤسسة والتي تعد من المحاور والنقاط الحساسة المرتبطة بمستوى الأداء الوظيفي.

2- الدراسات العربية : من الدراسات والبحوث التي تناولت متغيرات موضوع محل الدراسة على الصعيد العربي نجد الدراسة التالية :

1- دراسة لـ أميمة صقر المغني " واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة (2006) . حيث هفت الدراسة إلى معرفة واقع منشآت قطاع الصناعات التحويلية في غزة ومدى التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية بالاعتماد على طريقة الاستبيان في جمع المعلومات حول موضوع الدراسة فكان الفصل الأول حول الإطار العام للدراسة والفصل الثاني حول إجراءات السلامة والصحة المهنية أما الفصل الثالث خصص لواقع القطاع الصناعي في الأراضي الفلسطينية ، أما الفصل الرابع حول الدراسات السابقة ، وفي الفصل الخامس قام الباحث بتحليل البيانات واختبار الفرضيات ثم مناقشة وتفسير النتائج في الفصل السادس ، والفصل الأخير قدم فيه النتائج والتوصيات حيث توصل الباحث إلى ما يلي :

هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات[1] الرقابية والصناعية وضرورة الاهتمام بالتقارير الخاصة بالحوادث والإصابات وتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية.

[1] أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشأت الصناعية ، مذكرة ماجستير، غير منشورة، 2006.

[1] دربال، أمال، تقنين اختبار» Woccq » لتشخيص الضغط المهني لدى القابلات ، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2013.

كما أوضحت النتائج إلى أن 9.2% من المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل.

احتلت الأسباب الشخصية من حيث وقوع الحوادث والإصابات المرتبة الأولى وهذا يعود إلى الحالة النفسية التي يعيشها العامل الفلسطيني والتي فقدته السيطرة على الجهاز العصبي وشتت ذهنه وبالتالي عدم التركيز بما يقوم به من أعمال من حيث الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي وفي المرتبة الثانية تأتي ظروف العمل الغير آمنة ، كما احتلت تصرفات العاملين غير الآمنة المرتبة الثالثة.

صلت الدراسة بموضوع البحث: هذه الدراسة المستعرضة غنية بالمفاهيم التي تمس بعض جوانب الموضوع محل الدراسة مثل المتغير المستقل المتمثل في الأمن والسلامة المهنية .دراسة سالم عواد الشمري " الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي (2009) هدفت الدراسة إبراز أهمية العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي وبين الأداء من الأهداف التالية :

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي في مجتمع الدراسة.
- التعرف على أسباب الفروقات في الأداء بين العاملين.
- قياس الارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي ونسبة الأداء لدى المجتمع محل الدراسة وذلك انطلاقا من الفرضيات التالية:
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في ارتفاع درجة أداء الموظفين تعزى إلى زيادة معدل الرضا الوظيفي ، وثلاثة فرضيات فرعية . استعمل الباحث المهج الوصفي التحليلي معتمدا على الملاحظة كأسلوب إضافي في جمع البيانات ، أما العينة فكانت عشوائية بسيطة مكونة من 30 موظف تم استجوابهم عن طريق الاستبيان.

أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

– أن نسبة 63.33 % من أفراد العينة لا يقرون بوجود عدالة في توزيع المهام على الموظفين بالتالي يمكن أن نستنتج أن الشركة لا تقوم بتوزيع المهام بشكل يرضي الموظفين أو أن سياسة توزيع المهام غير واضحة. كما نشير إلى بعض التوصيات التي قام الباحث بعرضها:

– على الشركة أن تقوم بإعادة دراسة سياسة توزيع المهام على العاملين بشكل يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم المعرفية.

– على الشركة أن تزيد من تفاعلها مع العاملين و أن تقوم بإشراكهم في خططها المستقبلية.[1]

2– دراسة: مجدي عبدا لله شراره بعنوان " السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل " (2016). تعرض من خلالها إلى مفهوم وأهداف السلامة والصحة المهنية وتحدث عن حوادث العمل وأسبابها وطرق علاجها ، كما قدم شرحا لأنواع المخاطر التي يتعرض لها العامل في ستة عناصر ويليها عنصر الإسعافات الأولية وأنواعها ثم قدم نماذج لبعض الأخطار مثل الحرارة مصادرها وطرق انتقالها والحرائق وأنواعها ثم مواد الإطفاء وفي الختام قدم مجموعة من التشريعات والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية .

3– الدراسات الأجنبية : لقد تم الاطلاع على العديد من الدراسات الأجنبية باللغتين الفرنسية والانجليزية المتعلقة بموضوع الدراسة محل البحث وفيما يلي سنعرض بعضها والتي تناولت متغيرات الدراسة :

1– دراسة : بوب ولين (2017) " BEAU, pauline إجراءات التسيير للأخطار النفسية الاجتماعية دراسة كيفية للأخطار البشرية الناجمة عن التسيير في المنظمات ." هدفت

[1] هدار، بختة، دور معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين اداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، (مذكرة ماستر، جامعة ورقلة)، الجزائر، 2012.

الدراسة إلى تحديد أهم المعاناة لدى الفرد العامل في المنظمة والتي يعيشها العاملين في بيئة العمل ، على غرار موجات الانتحار لدى شركة فرانس تلكوم ، وشركة رونو حسب التقارير الوزارية حول الموضوع في فرنسا ، تبين أن مصدر المشكل الأساسي كان يتمحور حول الأخطار النفسية الاجتماعية.

كما هدفت الدراسة إلى محاولة الإجابة على السؤال التالي: ما هي المقاييس أو الأجهزة الإدارية المطلوبة والمعنية في مختلف حالات الأخطار النفسية الاجتماعية خلال عمليات الإنتاج والوقاية للإجابة على التساؤل وضع الباحث أربع دراسات حول الموضوع بعد الدراسة الاستكشافية ، والتي تشكلت من 67 مقابلة نصف موجهة ومن ملاحظات بالمشاركة ووثائق خارجية وداخلية الدراسة العلاقة بين المتغيرات المعتمدة في الدراسة فتوصل الباحث من خلال الدراسة الميدانية إلى أنه منذ سنة 2000 الأخطار النفسية الاجتماعية في ارتفاع رهيب داخل المنظمات وهي تشكل أكبر الرهانات لدى شركات العمل ، وأن هذه الظاهرة مرتبطة بثقافة المراقبة للأداء ونمط التسيير[1].

2- دراسة فاني جينوك (2019) fanny GUENNOC بعنوان " نشاط وتأثير الوقائيين على مستوى المنظمة في حالة خطر – دراسة حالة في موقع الإنتاج بقطاع الكيمياء الصيدلية . "قسم الباحث الدراسة إلى ثلاث محاور رئيسية:

- محور خاص بالتحليل المفاهيمي.
- محور تناول فيه تحليل العمل الوقائي.
- محور حول تحليل الروابط بين الوقائي وفريق العمل الصناعي.

هدفت الدراسة إلى تبيان كيف يعمل القائمين على نشاط الوقاية وكيف يؤثرون على تأمين المنظمة انطلاقا من عملهم وكيف يؤثر في الأمن الصناعي.

[1] سماتي، الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، عين مليلة: الجزائر، 2013.

حيث توصل الباحث من خلال الدراسة إلى أن طريقة التأثير لدى أعوان الوقاية على النشاط الصناعي هي عملية آلية محكمة ، فقط في الحالات والأوضاع التدهورية ذات الخطورة العالية ، كما لاحظ أن العامل الوقائي يتدخل في حياة المنظمة وله دور كبير وفعال في عدة مواقف فهو بمثابة المراقب في المباراة.[1]

6. إشكالية الدراسة

منذ بدء الحياة والانسان دائما يسعى للحصول على الأمن والتمتع به، فالأمن من الحاجات الأساسية للإنسان في جميع مراحل حياته ، كما أن الجماعات في مختلف صورها و على مختلف مستوياتها تبذل العديد من الجهود لتحقيق الأمن والسلامة لها لضمان استجرار الحياة الاجتماعية بشتى صورها، إن الأمن من الحاجات الأساسية للإنسان وتأتي في المرحلة الثانية مباشرة بعد الاحتياجات الجسمية كالأكل والشرب.

وقد حددت الاحتياجات من عدة أوجه حيث نجد ماسلو قد حددها في (هرم ماسلو للحاجات)، ومن هنا زاد اهتمام علماء النفس الصناعي والتنظيمي ، وأرباب العمل بالسلامة المهنية لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح و التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة ، وسنت القوانين والتشريعات وهذا من أجل حماية العنصر البشري من المخاطر المحدقة به، ومن أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة الأفراد ووسائل الوقاية التي ستؤدي الى الحد من الإصابات وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب الإصابة ، وكذلك الحد من تكاليف

[1] خان، طارق االله و حبيب، أحمد، إدارة المخاطر. تحليل قضايا في الصناعة المالية الإسلامية، جدة، السعودية، 2003.

[1] عبدلي لطيفة، دور و مكانة إدارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية، (رسالة ماجستير، جامعة تلمسان)، الجزائر، 2012.

العلاج والتأهيل وتعطل الإنتاج وتوقف العمال الى أن يتم إصلاح التلف بالآلات والأجهزة وإحلال عامل آخر محل العامل المصاب يستغرق فترة زمنية تؤثر على الإنتاج وبهذا تتم الوقاية من الحوادث.

وفي ضوء تلك الأوضاع تعمل المؤسسات الى إعطاء الأهمية القصوى للعنصر البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية لها، إذ تقاس فعاليتها بمدى كفاءته وقدرته على الأداء الجيد ، فالأفراد العاملين هم من يعكسون صورة المؤسسة ويترجمون سياستها الى أفعال وإنجازات.

ولذلك فإن أي مؤسسة تحاول توفير مجموعة من الآليات لتحقيق نوع من التوازن والاستقلال والفعالية في محيط العمل من اجل ضمان استقرار الأفراد في حياتهم المهنية عن طريق إكسابهم المهارات والمعارف والاتجاهات السليمة وتسخير لكل ما لا يمكن بلوغه إلا بتوفير الاحساس بالأمن والثقة بالنفس والشعور بالحرية والطمأنينة و بالانتماء الى المؤسسات التي يعملون فيها واستمرارهم فيها، وللحرص على أمن وسلامة العنصر البشري يجب أن تحاط العمليات الصناعية وبيئة العمل بسياجات الأمان والعناية، ولتحقيق ذلك كان من الضروري معرفة مصادر الخطر المحيطة ببيئة العمل ووقاية العاملين من أخطارها باعتبار أن العنصر البشري هو أساس العمل والإنتاج في المنشآت على اختلاف أعمالها وأحجامها.

وفي هذا الاطار تسعى شركة الغاز والكهرباء بالأغواط؛ باعتبارها احد المؤسسات الاقتصادية الهامة والاستراتيجية التي تلعب دورا حيويا في توفير الطاقة ؛كمنتج حيوي للمستهلكين افرادا كانوا ام جماعات ؛ فهي تتوزع عن طريق وكلاتها التجارية والتقنية على كامل التراب الوطني في مسعى الى تقديم احين الخدمات.ان هذه الاهداف تعتبر بمثابة تحديات تواجه المؤسسة بشكل مستمر وفي كل الاوقات؛ وهو ما يجعلها تراهن على المورد

البشري في كسب هذا الرهان؛ والامر الذي لا يمكن تحقيقه الا اذا توفرت للعامل البيئة الفيزيقية والاجتماعية والنفسية.

ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي التالي:ما واقع تطبيق اجراءات السلامة المهنية بمؤسسة سونلغاز بالأغواط؟

وضمن هذه التساؤل الرئيسي تندرج التساؤلات الفرعية التالية:

1- ماهي إجراءات التي تطبقها مؤسسة سونلغاز بالأغواط لتعزيز السلامة المهنية؟

2- هل إجراءات الأمن والسلامة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط قللت من حوادث العمل بها؟

3 – ما مستوى معرفة العامليين بمؤسسة سونلغاز بإجراءات الأمن و السلامة المهنية؟

الفصل الثاني: مفاهيم مرتبطة بالأمن والسلامة المهنية

الفصل الثاني: مفاهيم مرتبطة بالأمن والسلامة المهنية

تمهيد

1. الأمن والسلامة من منظور علم النفس
2. الأمن والسلامة من منظور علم الإجتماع
3. الأرغونوميا وعلاقتها بالأمن والسلامة
4. التأمين الإجتماعي ضد الأمراض والحوادث المهنية

تمهيد

إن أهمية الصحة وسلامة الإنسان من أساسيات الحياة الطبيعية للفرد والمجتمع و الوقاية من الإمراض المهنية ومنها تنبثق أساسيات الرعاية الصحية التي نعتبرها الخط الأول لأهميتها، وذلك لما تعنيه من الاهتمام بصحة وسلامة الإنسان لتوفير السبل الحياتية الملائمة وحماية عناصر الإنتاج " الإنسان و المواد والآلات " من التلف والخسارة المادية.

تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الاصابات او الامراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في اطار تشريعي تهدف الى الحفاظ على الانسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.

وتدخل السلامة والصحة المهنية في كل مجالات الحياة فعندما نتعامل مع الكهرباء أو الأجهزة المنزلية الكهربائية فلا غنى عن اتباع قواعد السلامة وأصولها وعند قيادة السيارات أو حتى السير في الشوارع فإننا نحتاج ألى اتباع قواعد وأصول السلامة وبديهي انه داخل المصانع وأماكن العمل المختلفة وفي المنشات التعليمية فإننا نحتاج الى قواعد السلامة ,بل إننا يمكننا القول بأنه عند تناول الأدوية للعلاج أو الطعام لنمو اجسامنا فاننا نحتاج الى اتباع قواعد السلامة.

سلامة والصحة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة، خاصة من طرف المؤسسات الصناعية،فتواجد العامل في بيئة عمل معينة لأداء عمله، قد يترتب عنه عدة مخاطر تؤثر سلبا على عناصر الإنتاج، لذا فمسؤولية السلامة والصحة المهنية هي مسؤولية اجتماعية واقتصادية يلتزم بها كل فرد داخل المؤسسة وحتى خارجها.

1. الأمن والسلامة من منظور علم النفس

علم النفس الصحي المهني هو مجال متعدد الاختصاصات في علم النفس يهتم بصحة العمال وسلامتهم[1].

يتناول علم النفس الصحي المهني مجموعة كبيرة من المواضيع المهمة ويسعى إلى معالجتها، منها تأثير كل من الضغوطات المهنية والعطالة الإلزامية على الصحة العقلية والجسدية، وتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، والعنف في مكان العمل وغيره من أشكال المعاملة السيئة، والحوادث وطرق السلامة، والمداخلات التي تهدف إلى تحسين صحة العمال وحمياتهم [2].

برز علم النفس الصحي المهني من خلال اختصاصين مميَّزين في علم النفس التطبيقي، وهما علم النفس الصحي وعلم النفس الصناعي والتنظيمي، بالإضافة إلى الطب المهني.

واستفاد أيضًا من اختصاصات أخرى مثل علم الاجتماع الصناعي والهندسة الصناعية وعلم الاقتصاد والطب الوقائي والصحة العامة.

[1] شونفيلد، آي إس، وتشانغ، سي.-إتش، علم نفس الصحة المهنية: العمل والضغط والصحة. نيويورك، نيويورك: شركة سبرينغر للنشر، 2017، ص43.

[2] هودمونت، J.، وليكا، مقدمة في علم نفس الصحة المهنية، (محرران). علم نفس الصحة المهنية، 2010، ص 30.

يهتم علم النفس الصحي المهني أيضًا بعلاقة العوامل النفسية الاجتماعية في مكان العمل مع تنمية صحة العمال وصحة أسرهم وحفظها وتعزيزها. ومن ثمَّ، يكون التركيز الأكبر على العوامل المرتبطة بالعمل والتي يمكنها أن تؤدي إلى حدوث الأذيات والأمراض والضرر للعمال[1].

أولا : منشأ فكرة الأمن والسلامة المهني

دفعت الثورة الصناعية المفكرين مثل كارل ماركس صاحب نظرية الاغتراب إلى الاهتمام بطبيعة العمل وتأثيره على العمال. ساعد كتاب تايلور عن مبادئ الإدارة العلمية بالإضافة إلى بحث مايو في أواخر العشرينيات وأوائل الثلاثينيات عن العمال في تجارب هوثورن في مصانع شركة وسترن إلكتريتك على تحديد تأثير ظروف العمل على نفسية العمال وسلوكهم. في الوقت الذي ظهر فيه منهج تايلور ونظريته عن الإدارة العلمية، أعاد هارتنس دراسة العلاقة بين العامل والآلة وتأثيرها على نفسية العمال. كان إنشاء معهد الأبحاث الاجتماعية عام 1948 في جامعة ميشيغان أمرًا مهمًا لاهتمامه بالضغوطات المهنية وتأثيرها على صحة الموظفين.

اقترح بحث نُشر في المملكة المتحدة عام 1951 من قبل تريست وبامفورث أن الانخفاض في الاستقلال المهني الذي رافق التغييرات التنظيمية في عمليات استخراج الفحم الإنجليزي أثّر سلبًا على معنويات العمال. ساهم عمل آرثر كورنهاوزر في أوائل الستينيات حول الصحة العقلية لعمال السيارات في ميشيغان في تطوير هذا المجال أيضًا. بحثت دراسة أجراها غارديل في عام 1971 تأثير تنظيم العمل على الصحة العقلية لدى العمال والمهندسين في معامل الورق السويدية.

[1] إيفرلي جي إس جونيور، مقدمة في علم نفس الصحة المهنية. في السلطة الفلسطينية، ص 65.

أُجري أيضًا بحث عن تأثير العطالة على الصحة العقلية في معهد علم نفس العمل التابع لجامعة شيفيلد. وفي عام 1970 وثق كاسل وكوب تأثير العطالة على ضغط الدم لدى عمال المصانع الأمريكيين.

ثانيا : الاعتراف به كمجال للدراسة

اشترك عدد من الأشخاص بإنشاء مصطلح علم النفس الصحي المهني أو اختصاصيّ علم نفس الصحة المهنية. وهم فيرغسون عام 1977 وفيلدمان عام 1985 وإيفرلي عام 1986 بالإضافة إلى ريموند ووود وباتريك عام 1990.

في عام 1988، واستجابةً للزيادة الكبيرة في عدد المطالبات التي تريد تعويض العمال عن تعبهم وضغط العمل في الولايات المتحدة، أقر المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية بأن الاضطرابات النفسية الناجمة عن الضغط والإجهاد تُشكل خطرًا رئيسًا على الصحة المهنية. عندما اقترن هذا التغيير بزيادة الاعتراف بتأثير الضغط والإجهاد على المشاكل في مكان العمل، وجد المعهد أن برامجه المهتمة بضغط العمل تزداد أهميةً بشكل ملحوظ. في عام 1990، تناقش ريموند وآخرون بأن الوقت قد حان لاختصاصيّ علم النفس الحاصلين على درجة الدكتوراه ليتدربوا على مجال علم النفس الصحي المهني متعدد الاختصاصات، وأيضًا دمج علم النفس الصحي مع الصحة العامة، وذلك لأن إنشاء أماكن عمل صحية يجب أن يكون هدفًا لهذا المجال[1].

ثالثا : ظهوره كاختصاص

في عام 1987، نشأت أول مجلة تهتم باختصاص علم النفس الصحي المهني، واسمها مجلة العمل والإجهاد. وبعد ثلاث سنوات، نظمت جمعية علم النفس الأمريكية

[1] تريست، إي.إل.، وبامفورث، كيه دبليو، بعض النتائج الاجتماعية والنفسية لطريقة Longwall في الحصول على الفحم، العلاقات الإنسانية، 1951، ص 38.

والمعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية مؤتمرًا دوليًا عن العمل والإجهاد والصحة في العاصمة واشنطن .

ومنذ ذلك الوقت أصبحت جلساته واجتماعاته تُجرى مرتين في السنة. في عام 1996، نشرت جمعية علم النفس الأمريكية العدد الأول للمجلة عن علم النفس الصحي المهني.

وفي العام نفسه أنشأت اللجنة الدولية للصحة المهنية اللجنة العلمية لمنظمة العمل والعوامل النفسية الاجتماعية التي ركزت بشكل أساسي على علم النفس الصحي المهني.

في عام 1999، نشأت الأكاديمية الأوروبية لعلم النفس الصحي المهني في أول ورشة عملية أوروبية حول علم النفس في مجال الصحة المهنية في مدينة لوند السويدية. اعتبرت ورشة العمل هذه بمثابة أول مؤتمر من سلسلة المؤتمرات المتواصلة التي تنظمها الأكاديمية الأوروبية وتكرسها للاهتمام بمجال علم النفس الصحي المهني وإدخاله إلى الممارسة السريرية[1].

في عام 2000، تأسست مجموعة التنسيق الدولية غير الرسمية لعلم النفس الصحي المهني بغرض تسهيل البحث والتعليم والتثقيف والممارسات المتعلقة به، بالإضافة إلى دورها في تنسيق المؤتمرات الدولية وجدولتها والتخطيط لعقدها. أيضًا في عام 2000، ارتبطت مجلة العمل والإجهاد بالأكاديمية الأوروبية لعلم النفس الصحي المهني.

وفي عام 2005، نشأت جمعية علم النفس الصحي المهني في الولايات المتحدة. وانضمت في عام 2008 إلى جمعية علم النفس الأمريكية والمعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية ليشاركوا سويةً في رعاية المؤتمرات المهتمة بالصحة والعمل والإجهاد.

[1] معالم في تاريخ علم نفس الصحة المهنية"، (فبراير 2002)، مراقب علم النفس، جمعية علم النفس الأمريكية، تم الاسترجاع في 28 يوليو 2014، نسخة محفوظة في 5 أغسطس 2018 على موقع واي باك مشين.

بالإضافة إلى ذلك، بدأت كل من الأكاديمية الأوروبية لعلم النفس الصحي المهني وجمعية علم النفس الصحي المهني بتنسيق جداول المؤتمرات التي تُجرى مرة كل سنتين لكي تُعقد مؤتمرات المنظمات في السنوات البديلة ما يقلل من حدوث التضارب في جدول المواعيد. في عام 2017، بدأت كل من جمعية علم النفس الصحي المهني ومؤسسة سبرنجر بنشر المجلات المتعلقة بعلم النفس في مجال الصحة المهنية[1].

رابعا : طرق البحث أبحاث علم النفس في مجال الصحة المهنية

الهدف الرئيس من أبحاث علم النفس في مجال الصحة المهنية هو معرفة كيفية تأثير ظروف العمل على صحة العمال، واستخدام هذه المعرفة في وضع التداخلات التي تساعد على حماية صحتهم وتحسينها ثم تقييم نتائجها وفعاليتها. تشابه طرق البحث المستخدمة في علم النفس الصحي المهني الطرق الموجودة في فروع علم النفس الأخرى.

تصاميم الأبحاث المعيارية : تُعد منهجية الاستقصاء الإحصائي في التقارير الذاتية الطريقة الأكثر استخدامًا في أبحاث علم النفس الصحي المهني.

تصاميم الدراسة المستعرضة شائعة الاستخدام أيضًا أما تصاميم دراسة الحالات والشواهد استُخدمت بشكل قليل.

يمكن لتصاميم الدراسة المتطاولة التي تتضمن دراسات التعرض الاحتمالية ودراسة اعتيان التجارب أن تدرس العلاقات مع مرور الوقت. اعتمدت الأبحاث المتعلقة بعلم النفس الصحي المهني والمخصصة لتقييم نتائج التداخلات المعززة للصحة في مكان العمل على تصاميم شبه تجريبية، وبشكل أقل شيوعًا على أساليب تجريبية.

- **الطرق الكمية** : تُستخدم الأساليب الإحصائية الموجودة في مجالات علم النفس الأخرى أيضًا في الأبحاث المتعلقة بعلم النفس الصحي المهني. ومن هذه الأساليب،

[1] بارلينج، ج.، وغريفيث، أ، تاريخ علم نفس الصحة المهنية. في جي سي كويك آند إل إي. تيتريك (محرران)، دليل علم نفس الصحة المهنية، الطبعة الثانية، واشنطن العاصمة، جمعية علم النفس الأمريكية، 2011، ص 34.

نموذج التوازن البنيوي والنموذج الخطي الهرمي (والذي يُعرف أيضًا بالنموذج متعدد المستويات).

يستطيع النموذج الخطي الهرمي أن يضبط أوجه التشابه بين الموظفين، وهو مناسب بشكل خاص لتقييم التأثير المتباطئ لضغوط العمل على النتائج الصحية، ويمكنه أيضًا أن يساعد في تقليل الرقابة وهو مناسب جدًا لدراسة اعتيان التجارب. استُخدم التحليل التلوي لتجميع البيانات (تعتمد الأساليب الحديثة للتحليل التلوي على النموذج الخطي الهرمي) واستخلاص النتائج عبر دراسات متعددة.

طرق البحث النوعي : تتضمن طرق البحث النوعي إجراء المقابلات والاعتماد على المجموعات البؤرية وعلى تقديم تقرير ذاتي موصوف خطيًا عن الحوادث المجهدة المسببة للتوتر والضغط في العمل. استُخدمت أيضًا الملاحظات المباشرة للعمال في أثناء العمل وكذلك ملاحظات المشاركين[1].

2. الأمن والسلامة من منظور علم الاجتماع

علم اجتماع الصحي المهني، يدرس التفاعلات بين المجتمع والصحة، الهدف من هذا المجال النظر في تأثير الحياة الاجتماعية على الأمراض ومعدل الحياة والعكس.

يختلف هذا الجانب من علم الاجتماع عن علم الاجتماع الطبي في أن هذا الفرع من علم الاجتماع يناقش الأمن والسلامة المهنية[2].

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل بالعامل وخاصة بظروفو الاجتماعية غير الملائمة فالحالة الاجتماعية الصعبة لمعامل المتعمقة بالسكن

[1] بالمر، مذكرة حول استراتيجيات المسعفين للتعامل مع الموت والموت. مجلة علم النفس المهني،1983، ص 56.

[2] سلامة الآلة، موضوعات السلامة والصحة في مكان العمل NIOSH، المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية. مؤرشف من الأصل في 26-06-2018.

والأجرة والمحيط الاجتماعي تمد حالة من الانفعال والاضطراب المستمر وبتفاعميا مع ظروف العمل

المادية تكون سبب في وقوع الحوادث ولمعالجة ىذه الأسباب يتطمب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية لمعمال ومعالجة مختمف المشاكل المرتبطة بيذا المجال. [1]

الأهداف العامة التي تسعى السلامة والصحة المهنية إلى تحقيقها

حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

لحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.

تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الآمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفزع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة وهكذا تكون السلامة.

ومن السلامة في العمل، السلامة في المخازن وتتلخص في الأتى: أماكن التخزين عادة تحوى المخزون الاستراتيجي للمنشآت من مواد خام أو منتج وغيرها من أجهزة ومعدات والآلات والتي تقدر بأموال طائلة، لذلك كان لابد من تأمين تلك المخازن من أخطار الحريق أو السطو والسرقة للحفاظ على ما تحتويه، وتعتمد عملية التأمين من الحريق على منع

[1] عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، القاهرة، 1971، ص 30.

نشوبه والاستعداد التام لمواجهته في حالة حدوثه نظراً لما تشكله الحرائق من خسائر جسيمة للمواد المخزنة القابلة للاحتراق.

وحتى أنه في حالة عدم قابليتها للاحتراق فأنه يضرها التعرض للدخان أو الارتفاع في درجة الحرارة نتيجة حدوث حريق بالمواد الأخرى القابلة للاشتعال والقريبة منها، وأيضاً قد يحدث الضرر نتيجة المياه المستخدمة في عمليات مكافحة الحرائق.

ويوجد ثلاثة اعتبارات واجبة الأتباع عند القيام بعملية تأمين المخازن أهمها فصل مواقع التخزين عن مواقع التصنيع، وتفادى وجود آية مصادر للاشتعال بمواقع التخزين واتخاذ التدابير الكفيلة للحد من انتشار الحريق عند وقوعه بمواقع التخزين[1].

3. الأرغونوميا وعلاقتها بالأمن والسلامة المهنية

أولا : تعريفات حول علم هندسة الطاقة البشرية (الأغونوميا)

إلا أنه إذا حاولنا التفريق بين المفهومين، نجد أن علم هندسة الطاقة البشرية" "الأرغونوميا"، تختلف لحد كبير مع "علم النفس الصناعي" أو ما يطلق عليه حاليا علم النفس التنظيم والعمل، الذي يختص بموضوع تهيئة وتكييف العامل مع بيئته العملية، في حين تهدف "الأرغونوميا" إلى مساعدتنا على تكييف متطلبات البيئة العملية وكذا التجهيزات والمعدات الخاصة بالتشغيل لصالح العامل.

وهناك مجموعة من التعاريف الخاصة بعلم هندسة الطاقة البشرية، منها : [2] عرف هذا العلم بأنه: دراسة علمية للإنسان في بيئة عمله، والبيئة هنا تعني كل ما يحيط بالإنسان من ظروف.

[1] الطب الصناعي والطب المهني والصحة المهنية. نسخة محفوظة 17 أغسطس 2017 على موقع واي باك مشين.

[2] محمد مقداد، مواجهة الحوادث بين مقاربتي الأرغونوميا والأمن الصناعي.

كما عرّف على أنه : دراسة علميه لكفاءة العمل، وأيضا عرف بأنه: دراسة للعلاقة بين الإنسان وبيئة عمله بالإستناد إلى العوامل التشريحية

والفسيولوجية والعوامل البشرية.

كذلك عرّف على أنه: دراسة التفاعل بين الإنسان والعمل خاصة فيما يتعلق بتصميم الآلات والأدوات، لتلائم الجسم البشرى ولتكفل أدائه لعمله بأقل جهد، ولتوفر له أكبر قدر من الأمان والراحة أثناء إستخدام المعدات والتجهيزات.

ويعرفه "ويزنر": "بأنه مجموعة من النظم العلمية المتعلقة بالعمل الإنساني"، وعرفه "ديمونت مولر : بأنه تكنولوجيا الإتصال في النسق "إنسان آلة" مما يجعلها مجال متعدد التخصصات الجانب النفسي (الاجتماعي، الفيزيولوجي، التقني).

عرفته رابطة الأرغونوميكس "العالمية على أنه : دراسة علميه للعوامل البشرية في علاقتها ببيئة العمل وتصميم المنتجات والمعدات بما يتواءم وقدرات الإنسان.

وعرف كذلك بأنه: كم متراكم من المعلومات عن القدرات البشرية وأوجه القصور فيها والصفات والخصائص البدنية الأخرى المتعلقة بالتصميم.

وقد عرفت أرغونوميا التصميمErgonomics design على أنها: تطبيق المعلومات في تصميم الأدوات والماكينات والنظم والمهام وبيئات العمل للحصول على إستخدام كفء وآمن ومريح.

وقد عرفها المجلس التنفيذي لرابطة الأرغونوميكس العالمية، على أنها: نطاق من العلم يتعلق بفهم التفاعل بين البشر والمكونات الأخرى في نظام حياتهم، أو أنه المهنة التي تطبق النظريات العلمية والمبادئ والبيانات والأساليب المناسبة في تصميم ما يمكن أن يحقق للبشر حياة مريحة آمنة وأداء أفضل لمهام حياتهم الشخصية والعملية.

وأحسن تعريف قدم لهذا العلم هو تعريف "شابانيز" "Chapanis" بإعتباره: تجميع للمعلومات حول سلوك الإنسان وقدراته وحدوده وخصائصه الأخرى، التي تستخدم في تصميم الأشياء والآلات والأنظمة والمهام والمحيط للحصول على تصميم آمن ومنتج ومريح وفعال [1].

ثانيا : الهدف من علم هندسة الطاقة البشرية (الأرغونوميا)

يسعى هذا العلم إلى ضمان الحد الأعلى من الكفاءة والأداء والأمن والإرتياح في إنجاز المهام، وذالك بتكييف متطلبات العمل الآلي إلى متطلبات العمل البشري، أي تدعيم جهد الإنسان من خلال رفع مستوى سرعة المعلومات ودقتها لديه عن طريق تنظيم وتحديد الظروف المناسبة للوصول المعلومات بصورة واضحة، ويمكن تحديد مجموعة من الأهداف، منها :

- تعزيز فاعلية الأداء عند العاملين.
- الحفاظ وجذب أحسن العاملين وأكفؤهم.
- القضاء على الضغوط النفسية والتعب الجسمي. - تسهيل العمل وإجراءاته.
- توفير أجواء أكثر أمنا وسلامة وصحة.

ثالثا : مهام علم هندسة الطاقة البشرية (الأرغونوميا)

إن الوحدة الأساسية للدراسة في هذا العلم هو ما يعرف بنسق الإنسان الآلة، الذي يقصد به كل موقف يلتقي فيه إنسان بآلة مهما كان حجمها، وذلك للقيام بعمل ما ، فالإنسان من جهته يقوم بعمل، والآلة من جهتها تقوم بمهام أخرى مكملة لمهام الإنسان مع العلم أن توزيع المهام بين طرفي نسق إنسان آلة لا يتم عشوائيا، وإنما بناء على ما يستطيع

[1] وفيه أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية، مجلة الادارة العامة، الرياض العدد 82. 1992م، ص 54.

كل طرف أن يقوم به على أكمل وجه، هذا وإن عملية تصميم وتنظيم الطاقة البشرية في بيئتها العملية، تتركز على : [1]

أ- تحديد الهدف: وذلك من خلال التعرف على حاجات المؤسسة من عملية الإنتاج والمستويات التي تريد بلوغها، ومن ثم تحديد إحتياجاتها من الطاقة المطلوبة للعمل والجهد المادي والتقني اللازم، بغية إتمام وإنجاز المهام الموكلة لها، على شرط أن يكون هذا الهدف المحدد داخل ضمن إمكانات المؤسسة وفي نطاق قدرات الأفراد العاملين، إما بتقبل التعديلات والتحسينات الداخلة في نطاق نسق الأعمال أو بمحاولة التكيف مع التطورات والتغيرات التي يمكن أن تحصل في منظومة التكنولوجيا المستخدمة في هذه المؤسسة.

ب- الفصل بين الوظائف : يجب التفكير في النشاطات اللازمة والخصائص المميزة لكل جهة، فقبل التفكير في توزيع المهام وفي الطرق الممكنة لتنفيذ بعض الوظائف، يتم الفصل والتمييز بين الوظائف أي بتحديد مستوى الطاقة والقدرة وحجم العمل المنجز أو السرعة اللازمة في أداء الأعمال بين الإنسان والآلة.

ج- توزيع الوظائف: تتم هذه العملية بناء على مدى تفوق كل جهة في خاصية ما أو في قدرة أو مهارة تميز الإنسان عن الآلة، فهي إذا عملية توزيع للأدوار والوظائف بين الإنسان والآلة كل حسب قدراته ومهارته وإمكاناته، فهناك أعمال لا يمكن للإنسان إنجازه أو إتمامها، ومن ثم فهي تحال مباشرة للآلة ليتم إنجازها، فما تقدر عليه الآلة لا يمكن أن يكون في مستطاع الإنسان إنجازه، وأيضا هناك أعمال لا يقدر عليها إلا الإنسان نفسه فتوكل إليه.

[1] المكتب الاقليمي للمنطقة العربية التابع لمكتب العالم الدولي، لمحة عن وضع السلامة المهنية في المنطقة العربية _ دراسة خاصة_ ، 2007، ص 66.

رابعا : تحليل علم هندسة الطاقة البشرية (الأرغونوميا)

إن التركيز على تحسين بيئة العمل من إهتمامات "الأرغونوميا" وهي بذالك تساعد على تكييف العمل للعامل، ولا يتم ذلك إلا بالتوصل لوضعيات العمل ومحيطه لتحديد النشاط الإنساني والمهام التي تؤديها الآلات والماكينات، وذلك كله لا يتم إلا بالتعرف على المكونات العلمية الأساسية لعلم هندسة الطاقة البشرية، وتتمثل هذه المكونات في الفروع التالية : [1]

- **الفرع الأول:** يتمثل في العلوم البيولوجية والطب : وهي علوم تزودنا بمعلومات عن تركيب الجسم وإمكانياته ومحدودياته وأبعاد الجسم، وما هو مقدار الوزن الذي يستطيع حمله أو رفعه أو نقله، وكذا قياس الضغوطات الفيزيقية التي يمكن أن يتحملها الإنسان.

- **الفرع الثاني:** فيتمثل في علم النفس الفيزيولوجي والتجريبي : فعلم النفس الفيزيولوجي والعصبي يتناول وظيفة الدماغ والجهاز العصبي ودورهما في تحديد سلوك الإنسان، في حين يحاول علم النفس التجريبي فهم الطرق الأساسية التي يستعمل فيها الإنسان نفسه ليسلك سلوك ما أو يدرك أو يتعلم أو يتذكر أو يراقب.

- **الفرع الثالث** : ويتمثل في الفيزياء والهندسة التقنية فهي تزودنا بمعلومات عن الآلة ومحيط العمل وعن الخصائص الفيزيائية والهندسية لبعض المواد كتلك العازلة للحرارة أو الممتصة للكدمات وللضوضاء وغيرها.

وبهذه الفروع من العلوم المختلفة يأخذ المختص في علو الهندسة البشرية (الأرغونوميا) معلومات ليشتق منها بيانات ومعطيات بغية الرفع من مستوى العامل وكفاءته في أداء عمله، ويجعل مهنته سهلة التعلم ويرفع بذلك مستوى إحساسه بالإطمئنان والإرتياح.

[1] عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، 2003، ص 495.

4. التأمين الإجتماعي ضد الأمراض والحوادث المهنية

ادارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية تعد من أهم الادارات فى المؤسسة و المنشآة ويجب ان توضع من ضمن الخطط التى يجب ان تتضمنها اى استراتيجية لأى مؤسسة او منشآة سواء كانت صناعية او زراعية أو تعليمية أو ترفيهية أو بيئية أو خدماتية بأشكالها المتنوعة.

لأن ادارة أنظمة الامن والسلامة المهنية لأهميتها البالغة في حماية الأرواح والممتلكات والبيئة والقيادة والتوجيه والارشاد ووضع القواعد ونشر الوعى الوقائي وبيان التعليمات الفنية كل هذه الخصائص لهذه الادارة تجعلها من الاهمية بحيث يجب ان تأخذ حيزا مهما في كل الاعمال.

أولا: الأمراض المهنية وعلاقتها بالأمن والسلامة المهنية

تسمى الأمراض التي يُصاب بها الشخص نتيجة لعمله أو مهنته بالأمرض المهنية، ويمكن للإصابة أن تكون ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة مختلفة، مثل: العوامل الكيميائية، والعوامل الفيزيائية، والعوامل البيولوجية، والعوامل المسرطنة، والعوامل المشعة[1].

خلافًا لإصابة العمل التي تكون ناتجة بالعادة عن وقوع حادث لمرة واحدة، فإن الأمراض المهنية عادةً تكون ناتجة عن التعرض الدائم والمتكرر لمُسبب الضرر على امتداد فترة زمنية معينة وليست لحظية.

يتميز المرض المهني أنه يكون منتشر بين الموظفين بنسبة أعلى من الأشخاص الآخرين، ولفهم ذلك يُمكن القول أن نسبة تعرض العاملين في مصنع كيميائي بالسرطان هي الأكبر بالنسبة للمصابين في المجتمع كامل[1].

[1] الامراض المهنية، تم الإطلاع على موقع: https://www.webteb.com/general-health/diseases/.

ثانيا : أسباب حوادث العمل و الأمراض المهنية

1. **العامل الإنساني** : خلال عدة سنوات، اتخذ مسئولي المؤسسات الصناعية عدة مواقف تجاه حوادث العمل و الأمراض المهنية ، التي تقع في مختلف الورشات الصناعية ؟ واعتبروا أن العامل هو المتسبب الأول و الرئيسي في وقوعها ،و هو في نفس الوقت الضحية، و يقال عند وقوع الحوادث، أن العامل كان متهاون و على انه رفض احترام القوانين والتعليمات و استعمال قفزات الأجهزة الأمنية، و لهذا فلا يمكن تجاهل العامل الإنساني كسبب في وقوع الحوادث، كما يمكننا ربط حوادث العمل بحالات أخرى كتوجيه العامل ووضعه في جانب خطير أمام الآلة قد يكون العامل معرضا لحوادث مهنية بسبب المشاكل التي يتخبط فيها سواء كانت سيكولوجية نفسية أو اجتماعية ،أو نتيجة حب العامل نفسه للمغامرات الخطيرة ، و هذا العامل غير ملزم بها من اجل ربح الوقت و التخفيض من التعب و الجهد المبذول[2].

هذه الملاحظات حول أسباب الحوادث شجعت بعض الباحثين الذين حاولوا قياس و بدقة نسبة حوادث العمل المتسبب فيها الإنسان ، و الأرقام المسجلة تتراوح ما بين 80% و 95 ، هذا العامل الإنساني يمكن تحديده على انه مجموع الخصائص اللازمة و الدخيلة على الإنسان و التي قد تقوده إلى ارتكاب الأخطاء أو تبني موقف غير أمني و غير وقائي ، بعض هذه العوامل غريزي أو فطري و طبيعي ، كالرؤية : اللمس ، رد الفعل ، درجة الذكاء، القامة ،الجنس، .... الخ و أخرى مكتسبة كالشخصية المعرفة ، و القيم.....الخ و أغلب هذه الخصائص يمكن تعديلها أو تغييرها عن طريق دخول عوامل أخرى غير محدودة و التي تؤثر سلبا كالتعب المرض ضعف اللياقة البدنية ، التوتر الاضطراب ، تأثير المحيط الفيزيقي ، و المشاكل الشخصية ، القلق ..... الخ و هذه العوامل تؤثر على الأداء المهني

[1] مرض مهني (Occupational disease)، اسباب اعراض علاج، القاموس الطبي نسخة محفوظة 11 يناير 2020 على موقع واي باك مشين.

[2] عبد الرحمان محمد عيسوي، علم النفس و الإنتاج، دار النهضة للطباعة و النشر، 1982، ص 98.

و تؤدي إلى تعذر قيام العامل بالمهمة المطلوبة بدون الوقوع في الحوادث، هذه العوامل تؤثر على الأداء المهني و تسبب في وقوع أخطار قد لا يفصح عنها العامل ، فيحدث تهاون مفرط و إهمال أثناء العمل ، كل هذا بسبب انشغال العامل بأشياء أخرى.

النتيجة التي يمكن استخلاصها من عامل الجانب الإنساني و الذي تلقى على عاتقه أغلبية الأسباب في وقوع الحوادث ، يقوم أرباب العمل بحماية أنفسهم و الحفاظ على سيرورة العمل العادي و تفادي الخسائر و المتمثلة في دفع تكاليف التحولات التقنية التي تتطلب مبالغ كبيرة ، بالإضافة إلى تكوين و إعلام العمال ، و بما أن العامل هو المتسبب في وقوع الحوادث فعليه أن يتحمل المسؤولية[1].

2. **عامل المحيط** : إذا ما نظرنا إلى المحيط كسبب في وقوع الحوادث ، و الأمراض المهنية، فإن أولى الصور التي تتبادر إلى أذهاننا المتعلقة دائما بالمحيط الفيزيقي و التقني هي (التلوث الهواء الضجيج، الغبار، البخار، الدخان، الإضاءة، عدم ملائمة وسائل العمل) و هنا يتطلب المر تطوير الفكرة حول المحيط أكثر مما يتصوره العامل الصناعي ، و التفكير في مسألة المحيط و فلسفة تسيير مواقف الإدارة و هيئتها و إدارة المستخدمين و المتعلقة بالنظافة و الانتقاء و الإعلام و التكوين، و الترقية التنظيم و مراقبة العمل....الخ.

و تعتبر عمليات تحسين المحيط من العمليات الأساسية بهدف الوقاية و الأمن ، فالهدف الأمثل هو تحقيق محيط امني تتوفر فيه الشروط اللازمة التي تساعد العمال على تفادي الحوادث و الزيادة في الإنتاج و في أداء العامل الذي تنعدم فيه احتمال إصابة العامل رغم كل ما يشوب شخصية العامل نفسه ، و قد تحققت في بعض البلدان الصناعية الوقاية و الأمن الشبه التام في أوساط العمل حيث قامت هذه البلدان بتصميم في ورشاتها الصناعية آلات جد متطورة و التي تتوقف عن العمل / مجرد التقاء الحقل المغناطيسي بالعامل ، و

[1] عبد المولى محمود ،علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ،الدار العربية للكتاب، ص 65.

هذه الإجراءات و التصميمات في حد ذاتها وقائية، و السؤال المطروح هو: هل باستطاعة معظم الدول النامية للحصول على مثل هذه التكنولوجية و استعمالها في الحد من ظاهرة الوقوع في حوادث مهنية[1]؟

3. **عامل الوسائل** : العجز الذي تعرفه المؤسسات الصناعية في الوسائل الأمنية و الوقائية الناتجة عن الاستعمال اللاعقلاني لهذه كذلك لعدم صيانتها بشكل دوري و الحفاظ عليها هذا ما قد ينعكس على العامل و يكون سبب في وقوع حوادث عمل خطيرة ، هذا العجز سببه إتلاف بعض الوسائل ،و في بعض الأحيان عدم ملائمة هذه الوسائل مع المهمة الخاصة فقد يستعمل العامل أدوات وقائية و التي تتسبب هي نفسها في وقوع الحوادث ، إذن يجب اختيار الوسائل على حسب المهام و مدى خطورتها. [2]

ثالثا : أنواع الأمراض المهنية

يُمكن تقسيم الأمراض المهنية بالأنواع الآتية:

1. **الأمراض البيولوجية** : الأمراض البيولوجية هي الأمراض التي تنتج من المُسببات الحية أو شبه الحية، مثل: البكتيريا، والفيروسات، والطفيليات، والحشرات.

هذه الأمراض تُعدّ سريعة الانتشار، وتظهر أعراض أغلب أنواعها على العاملين بسرعة، وهذا الأمر قد يحد من انتشارها على عكس الأمراض الأخرى.

2. **الأمراض الكيميائية** : الأمراض الكيميائية يُقصد بها الأمراض الناتجة من التعرض للمواد الكيميائية الضارة بالجسم، ومن أبرزها:

- ✓ البريليوم.
- ✓ الرصاص.

[1] عبد المولى محمود ،علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ،الدار العربية للكتاب، ص 66.

[2] محمد صالحي، حوادث العمل في الصناعة، دراسة معمقة ،الجزائر ، كلية العلوم الاجتماعية ، 1983، ص 52.

- ✓ البنزين.
- ✓ الزئبق.
- ✓ الأيزوسيانات.

هذه المواد تُسبب أمراض جدًا خطيرة للجسم، وغالبًا يكون السرطان على رأسها، وهذه المواد تتميز بأنها تُسبب الأمراض ببطء أي أنها تتراكم يوم تلو الآخر في جسم المُصاب لتظهر المرض بعض عدة سنوات.

3. **الأمراض الفيزيائية** : الأمراض الفيزيائية هي الأمراض التي تنتج من حركة الجسم بوتيرة منتظمة ومتكررة يوميًا مؤديًا ذلك إلى خلل في الأربطة والعضلات والمفاصل على سبيل المثال.

لتوضيح ذلك يُمكن ذكر أن العمل بتعبئة منتج معين يوميًا لسنوات طويلة قد يُسبب آلام في عضلات اليد وتفكك في الأربطة المفاصل، والعمل على جهاز الحاسوب يوميًا ولساعات طويلة يؤدي إلى أضرار في العين.

4. **الأمراض الإشعاعية** : الأمراض الإشعاعية هي الأمراض التي تنتج نتيجة التعرض لإشعاع يومي ومتكرر ومنتظم، فيحدث بالجسم العديد من التغيرات في أنسجته، وأبرز مثال على هذه الأمراض السرطان، والذي ينتج عن انقسامات غير طبيعية في خلايا الجسم نتيجة الإشعاع[1].

[1] الامراض المهنية، اعراض، اسباب وعلاج الامراض المهنية , ويب طب نسخة محفوظة 27 ديسمبر 2019 على موقع واي باك مشين.

رابعا : طرق تحديد الامراض المهنية

أ. **نظام التغطية الشامل** : في هذا النظام تقوم هيئة من اختصاصيين او عناصر مختلفة، حسب ما يحدده القانون، بتحديد ان كان المرض مهنيا من عدمه، و ذلك بحسب كل حالة[1].

ب. **نظام الجداول** : في هذا النظام يحدد المشرع قائمة بالأمراض المهنية يقابل كل مرض الاعمال والمهن المسببة له ضمن جدول، وهو نوعان، جدول مغلق تذكر فيه الامراض على سبيل الحصر دون امكانية اضافة مرض جديد. وجدول مفتوح، تذكر فيه الامراض على سبيل الحصر كذلك و لكن مع امكانية اضافة امراض جديدة باتخاذ اجراءات تشريعية بسيطة، اذا اقتضت الضرورة ذلك[2].

ت. **النظام المزدوج** : و هو ما اخذ به المشرع الجزائري طبقا لنص المادة 64 و المادة 65 من القانون 83 -13 المذكور سابقا، حيث احال تحديد الجدول المتضمن للأمراض المهنية للجنة مختصة في الامراض المهنية يتم تشكيلها عن طريق التنظيم ، كما اجاز مراجعة قائمة الامراض، حسب الحالة، وبنفس شروط و طريقة انشائها. [3]

خامسا: سوسيولوجيا المخاطر المهنية

فسوسيولوجيا المخاطر أو علم اجتماع المخاطر يعرف بانه ذلك العلم الذي يهتم بفهم وتفسير ظاهرة المخاطر بأسبابها ونتائجها في السياق التاريخي والمجتمعي ككل تفسيرا سوسيولوجيا.

---

[1] محمد نجيم مالكي و اسماء بسامي، المرجع السابق، ص 30.

[2] فؤاد فلاق، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية في الجزائر، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة 16 الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2019 ،ص 34.

[3] فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل و الامراض المهنية و الوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، الجزائر، 2013 ،ص 68.

ويعرف أيضا بانه دراسة المخاطر المنبعثة من عصر الحداثة وما بعدها أي يتناول بالدراسة المخاطر التي يعرفها عالمنا اليوم وأثرها على المجتمع الإنساني[1].

علم اجتماع المخاطر هو ذلك العلم الذي يهتم بفهم وتفسير ظاهرة المخاطرة بأسبابها ونتائجها في السياق التاريخي والمجتمعي ككل، تفسيرا سوسيولوجيا، كما أنه معنى تحديدا بدراسة المخاطر الأخطار المنبعثة من عصر الحداثة وما بعدها، أي أنه يتناول بالدراسة المخاطر التي يعرفها عالمنا اليوم وأثرها على المجتمع الإنساني، وهو يرتبط بشكل كبير بإسهامات عالم الاجتماع الألماني أولريش بيك الذي يعزى له الفضل في صياغة مفهوم " مجتمع المخاطرة " فالخطر يختلف من حيث الدرجة والنوع والادراك والتحكم، وقد تختلف باختلاف الحداثة، والبحث في المخاطر جاء وليدة ظروف مجتمعية ومشكلات طغت على السطح على مختلف الاصعدة، أهمها الصعيد البيئي الأمني السياسي والاقتصادي والثقافي والاجتماعي وكان ذلك من مخلفات الحداثة من: تكنولوجيا، عولمة، الحروب، كل هدا أثر على البعد الاجتماعي والثقافي.

خامسا: التأمين الاجتماعي ضد الأمراض المهنية والحوادث المهنية

تعتبر هيئة الضمان الاجتماعي هي المسؤول الاساسي عن تقديم التعويضات المتعلقة بمجال حوادث العمل و الامراض المهنية، و قد احاطها المشرع الجزائري بعدة نصوص قانونية تنظم تشكيلها و عملها وعلاقتها بباقي الاطراف، وكذا حدد مسؤولياتها و حقوقها، لذا يجب ان نتتبع هذه النصوص لتحديد كل عنصر من هذه العناصر.

1. **تنظيم هيئات الضمان الاجتماعي:** كثيرا ما جاء ذكر هيئة الضمان الاجتماعي من خلال القوانين المتعلقة بحوادث العمل والامراض المهنية دون الاشارة فيما تتمثل هذه تحديد هيئات الضمان 78 الهيئات و التنظيم القانوني لها، وقد ورد في المرسوم

[1] شفيقة سرار، مجتمع المخاطر والامن شهادة لنيل الدكتوراه، جامعة جيجل، 2009، ص54.

الرئاسي 92-07 الاجتماعي و وضعها القانوني، حيث نصت المادة الاولى منه على وجه الحصر ان هيئات الضمان الاجتماعي المقررة في القوانين 83 -11 و 83 -12 و 83، -13 المذكورة سابقا، هي :الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (ص.و.ت.أ)، و الصندوق الوطني للتقاعد (ص.و.ت)، و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء (ص.أ.غ.أ)، وهي مؤسسات عمومية ذات طابع خاص حسب نفس المرسوم الرئاسي طبقا للمرسوم الرئاسي 92_ 07 السابق[1].

تقع مقرات الصناديق الوطنية لهيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر العاصمة، و تضم كل منها مصالح مركزية و وكالات محلية او جهوية يتولى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم تحديد عددها و اختصاصها الاقليمي، كما تتوفر هذه الصناديق على مراكز للدفع و وكالات في المؤسسات او الادارة و ايضا مراسلي المؤسسات او الادارة. [2]

اولا: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء

يدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء مجلس يتكون من 29 عضوا من ممثلين عن العمال و المستخدمين يتوزعون كالاتي:

- 18 ممثلا عن العمال تابعا للصندوق تعينهم المنظمات الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم.

[1] المرسوم التنفيذي رقم 07 -92 المؤرخ في 4 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري و المالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 2 ،المؤرخة في 8 يناير 1992 ،ص ص 65 -64.

[2] المادة 5 و 4 من المرسوم التنفيذي رقم 07 -92 ، المرجع السابق، ص 65.

- 9 ممثلين عن المستخدمين تابعين للصندوق، تعينهم المنظمات المهنية الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم، من بينهم ممثلان (2) عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- ممثلين عن مستخدمي الصندوق، تعينهما لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع . يتراس مجلس الادارة رئيس منتخب و يخلفه نائبه المنتخب كذلك في حالة حصول مانع لحضوره الاجتماعات التي تجرى مرة واحدة على الاقل كل ثلاثة اشهر بنصاب ثلثي اعضائه والا كانت قراراته باطلة.

يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء طبقا لما نصت عليه القوانين و التنظيمات السارية المفعول عدة مهام نذكر اهمها و خاصة المتعلقة بمجال حوادث العمل و الامراض المهنية :

- تسيير الأداءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الامراض المهنية و الأداءات العينية العائلية[1].
- ضمان التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المتخصصة لتم ويل نفقات التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في هذا القانون، كما يتولى تسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية والعمل على ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهني.
- تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات و الاتفاقات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي، و تنظيم و تنسيق و ممارسة المراقبة الطبية.

ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد

تطبق على الصندوق الوطني للتقاعد فيما يخص تشكيل المجلس و رئاسته و تسيير اعماله نفس الاحكام التي تطبق على الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

[1] المواد و 8 13 و المواد من 27 –24 من المرسوم التنفيذي رقم –92 07 ، المرجع السابق، ص ص 68 –66 .

الاجراء، غير أنه يختلف عنه من حيث الصلاحيات التي تتعلق اساسا بمنح و معاشات التقاعد و كل الاجراءات المتعلقة بالاستفادة منها.

ثالثا: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء

احالت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 92 –07 السابق مهمة تنظيم و تسيير و كذا صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء على التنظيم، وهي المهمة التي تكفل ربها المرسوم التنفيذي رقم 93–119 :

تنص يتولى ادارة الصندوق مجلس ادارة يتكون من 21 عضوا يتوزعون كالاتي : [1]

- 6 ممثلين للمهن التجارية تعينهم المنظمات المهنية الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني.
- 4 ممثلين للمهن الزراعية المشكلة في مستثمرات ومؤسسات زراعية من القطاع الخاص تعينهم المنظمات المهنية الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني.
- 4 ممثلين للمهن الحرة على اساس عضو واحد من كل فئة من الفئات الاتية: الصحة، نقابة المحامين، مكاتب الدراسات التقنية و المعماريين، و المالية و المحاسبة تعينهم منظماتهم المهنية الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني.
- 4 ممثلين للمهن الحرفية تعينهم المنظمات المهنية المعنية الاكثر تمثيلا وطنيا.
- ممثلين للمهن الصناعية تعينهما المنظمات المهنية المعنية الاكثر تمثيلا وطنيا.
- ممثل واحد لمستخدمي الصندوق تعينه لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع .

ينتخب مجلس الادارة رئيسا له و عدد من نوابه بعدد اللجان، حيث تدوم عهدة الرئيس و نائبه الاول المنتخبان لمدة سنتين واما باقي النواب تدوم عهدتهم لمدة سنة واحدة فقط قابلة للتجديد[2].

[1] المرسوم التنفيذي رقم – 93 119 المؤرخ في 15مايو 1993 يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

[2] المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم –93 119 ،المرجع نفسه، ص 8.

تتمثل اهم صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الاجراء في : [1]

- يقوم بتسيير الخدمات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء حسب التشريع المعمول به، كما يسير معاشات المتقاعدين من غير الأجراء ومنحهم كما يسير أيضا المعاشات والمنح المصروفة بمقتضى التشريع الساري المفعول قبل الفاتح من يناير من العام 1984إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين .
- يتولى تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل خدمات الضمان الاجتماعي للمؤمن لهم ومراقبتها ومنازعات التحصيل .
- يسير عند الاقتضاء، الأداءات المستحقة للمستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي بناء على اتفاقيات الضمان الاجتماعي او الاتفاقيات الدولية، كما ينظم الرقابة الطبية وينسقها ويمارسه.
- يقوم بإنجازات ذات طابع صحي واجتماعي قصد استفادة العمال وذوي حقوقهم من اداءات جماعية، وتمول هذه الإنجازات بواسطة صندوق العمل الاجتماعي والصحي.

[1] المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 93- 119 ،المرجع السابق، ص 7 .

الفصل الثالث: المؤسسة الإقتصادية وتسيير الأخطار

الفصل الثالث: المؤسسة الإقتصادية وتسيير الأخطار

تمهيد

1. المؤسسة الإقتصادية: النشأة والمفهوم
2. المؤسسة الإقتصادية من منظور علم الإجتماع الصناعي
3. الأخطار المهنية والصناعية
4. نماذج من الأخطار المهنية والصناعية

تمهيد

تعد ادارة المخاطر من اهم العناصر الفاعلة التي تعمل على استقرار المؤسسة لأنها تمكن القائمين عليها على استشراف المخاطر المحدقة بالمؤسسة والتي تشكل تهديدا يعمل على اعاقة سير المؤسسة ويؤدي الى تعثر عمليات الانتاج وبالتالي تفشل كل جهود المؤسسة وقد تؤدي الى هدر طاقات الانتاج، وتقوم مؤسسة مطاحن الحضنة على غرار جميع المؤسسات بعمليات استشراف لاهم المخاطر ووضع الخطة المناسبة في سياقاتها المختلفة الزمانية والمكانية والتي تترجم الى جملة من الاجراءات المنهجية والعملية باستغلال جميع الوسائل المتاحة بغية معالجة جميع الاختلالات التي تسببها هذه الاخطار، ولترجمة هذه الاجراءات الى خطوات عملية يجب تقديم خطة محكمة تتناسب ونوع المشكلة والمعوقات وعليه من اجل ضمان استقرار عملية الانتاج والتسويق كان لزاما لادارة المخاطر مرافقة جميع مراحل عمليات الانتاج والتحويل وكانت جميع الخطط المتبعة فعالة نظرا للخبرة الطويلة التي يتمتع بها الطاقم الفني المسؤول عن ادارة المخاطر بالمؤسسة.

1. المؤسسة الإقتصادية: النشأة والمفهوم

تشغل المؤسسة ولا تزال حيزا معتبرا في كتابات وأعمال الكثير من الاقتصاديين باعتبارها المحرك الأساسي لكل نشاط اقتصادي والمنبع الرئيسي للرفاهية المادية. فهي مكان للعمل، للحياة الاجتماعية وممارسة مختلف الطرق التسييرية الموجهة لبلوغ الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

إن المؤسسات الإقتصادية المختلفة التي نراها في الواقع لم تظهر بأشكالها الحالية من أول مرة بل كان ذلك لعدة تغيرات و تطورات متواصلة و متوازية مع التطورات التي شهدتها النظم الإقتصادية و الإجتماعية و الحضارات البشرية منذ أن تمكن الإنسان من الإستقرار و تحضير حاجاته و نظرا لما للمؤسسة من أهمية و دور في النشاط الإقتصادي للمجتمعات فإنه يجدر بنا الإطلاع على تطوراتها ضمن المجتمع إبتداءا من الإنتاج الأسري البسيط لغاية ظهور التكتلات و الشركات المتعددة الجنسيات.

مرت المؤسسة بمراحل عديدة نذكر من أهمها: [1]

1. **مرحلة الإنتاج الأسري البسيط :** هو عبارة عن النشاط الاقتصادي الذي يشترك فيه أفراد العائلة تحت إشراف رب (أو ربة) الأسرة، ويوجه إلى السوق. يرجع تاريخ الإنتاج المنزلي إلى تاريخ الإنسانية والحضارة ذاتها، وبتطور التاريخ تطورت الصناعات والإنتاج المنزلي المعتمد على الاكتفاء الذاتي باستخدام أدوات بسيطة[2].

لقد إعتبر الإنسان زراعة الأرض و تربية المواشي من أهم النشاطات و أهم موارد حياته و ذلك لتلبية حاجاته الأساسية و المتمثلة في المأكل و الملبس و المشرب و قد إستعمل بعض الأدوات البسيطة و التي يقوم بنحتها و تحضيرها كبار الأسر، وكان هذا

[1] بشار يزيد الوليد، التخطيط الاستراتيجي، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010، ص 76.

[2] ثامر البكري، التسويق: أسس ومفاهيم معاصرة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 54.

النشاط يتم داخل الأسر و في الحقول أو المدن ، كما أن التجارة لم تعرف أنذاك ، حيث كانت المنتجات اليدوية تصنع وفق طلبات معينة من أفراد المجتمعات و عادة تتم المبادلة بالمقايضة بين الأسر التي تصنع وفق طلبات المجتمع ، وأهم الحرف اليدوية التي كانت سائدة في تلك الأزمنة النجارة، الحدادة، الدباغة، و صناعة المنتجات الجلدية كانعال و السروج ، وكذلك الغزل و النسيج و صناعة السلاسل.

2. **مرحلة ظهور الوحدات الحرفية** : بفعل التجمعات الحضرية وزيادة الطلب على المنتجات الحرفية أدى إلى تكوين ورشات يجتمع فيها أصحاب الحرف المتشابهة يرأسهم كبيرهم أو أقدمهم في الحرفة. وبظهور فئة التجار والرأسماليين من خلال الاتصال بالأسر في منازلهم وتمويلهم بالمواد من أجل إنتاجهم لسلعة ما، ظهر لأول مرة عمال حرفيون في المنازل لا يملكون سوى قوة عملهم[1].

بعد أن تهيأت الظروف المتمثلة في تكوين تجمعات حضرية و إرتفاع الطلب نوعا ما على المنتوجات الحرفية من ملابس و أدوات إنتاج و لوازم مختلفة بالإضافة إلى ظهور و للأول مرة عمال بدون عمل أو بأعمال مستقلة في منازلهم كل هذا أدى إلى تكوين محلات أو ورشات يتجمع فيها أصحاب الحرف المتشابهة من أجل إنتاج أشياء معينة تحت إشراف كبيرهم أو أقدمهم في الحرفة، على شكل أسري يغيب فيه الإستغلال أو القسوة و هكذا فقد وجدت عدة ورشات حرفية للتاجرين، النحاسين، الحدادين...إلخ

3. **ظهور المانيفاكتورة** : إثراء طبقة التجار وامتلاكهم لأدوات الإنتاج قام هؤلاء بتأجيرها لدى الأسر لإنتاج طلباتهم مما أدى فيما بعد إلى تجميعهم تحت سقف واحد ليسهل

[1] جواد شوقي ناجي، المرجع المتكامل في الادارة الإستراتيجية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2010، ص32.

مراقبتهم ، ولأجل الاستغلال الأفضل لوسائل الإنتاج ظهرت المصانع بشكلها الأولي (الإنتاج اليدوي)[1].

إن تراكم التغيرات التي شهدتها طرق الإنتاج الحرفي نظرا لتطور الأذواق والمستوى الحضاري من جهة و إرتفاع عدد السكان من جهة أخرى و كذلك ظهور الإكتشافات الجغرافية ، أدت إلى إثراء طبقة التجار الرأسماليين الذين إمتلكو أدوات إنتاج يدوية فعملو على إيجارها إلى أشخاص و أسر داخل المنازل من أجل القيام بإنتاج طلباتهم التي كانوا يطالبون بتنفيذها في أوقات و بمواصفات مناسبة و في وقت لاحق إستطاع هؤلاء التجار أن يقوموا بجمع عدد من الحرفيين تحجت سقف واحد من أجل أن يتمكنوا من مراقبتهم بشكل أكبر وأن يستعملوا وسائل إنتاجهم بشكل أثر إستغلالا و هكذا ظهرت المصانع في شكلها الأول Manufacture و التي تتكون من أدوات بدائية يشتغل عليها العمال بأيديهم و تخضع لتنظيم يختلف عن تنظيم الوحدات الحرفية السابقة إذ أصبح فيها صاحب المحل و الأدوات هو المشرف على عملية الإنتاج من بدايتها إلى نهايتها و قد كانت المانيفاكتورة تعبر عن منعرج حاسم في تاريخ المؤسسة الإقتصادية حيث تعتبر شكل الإنتاج اليدوي الذي تولدت عنه المؤسسة الرأسمالية عيما بعد.

4. **المؤسسة الصناعية الآلية** : يعود ظهورها مع بداية القرن 18 إلى ظهور الثورة في أوروبا وما صاحبها من اكتشافات علمية وتطور في وسائل الإنتاج واتساع الصناعة امتاز هذا النوع من المؤسسات باعتماده على وسائل عمل آلية ميكانيكية، بدل من وسائل العمل اليدوية التي اعتمدت عليها المانيفاكتورة[2].

[1] حريم حسين، مبادئ الادارة الحديثة، النظريات – العمليات الادارية– وظائف المنظمة– دار الحامد للنشر والتوزيع عمان الاردن، 2017، ص 65.

[2] خضر كاظم محمود، هايل يعقوب فاخوري، إدارة الانتاج والعمليات، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2001، ص 32.

بعد أن توفرت الأسباب من إكتشاف عملية موجهة نحو الإنتاج الصناعي و إتساع السوق أكثر فأكثر، و لعب الجهاز المصرفي دورا هاما في التطور الإقتصادي ،ظهرت المؤسسات الآلية الأولى التي كانت فيها وسائل العمل الآلية بعد أن كانت في المانيفاكتورة يدوية،و حسب تعريفات بعض الإقتصاديين فإن الآلة أنذاك لم تكن سوى جهاز مكون من مجموعة من الأجزاء كانت ذات شكل يدوي و عند آخرين فإن الأدوات في الحرف كانت تستعمل طاقة محركةيدوية في حين أن الآلة هي أداة تستعمل طاقة محركة حيوانيا أو مائيا أو من الريح .....إلخ. ويرجع الإقتصاديين ظهور أول الورشات أو المؤسسات الرأسمالية إلى بداية القرن الثامن عشر أي بظهور الثورة الصناعية التي كان من بين نتائجها ظهور المؤسسات الكبرى المشغلة لعدد كبير من العمال و كذا بروز تقسيم العمل و تجدر الإشارة أن ظهور الورشات الأكثر تطورا كان في إنجلترا على يد "أركوريخ" في ميدان النسيج.

5. **التكتلات و الشركات متعددة الجنسيات** [1]: المؤسسات، حيث تختفي المنافسة الحقيقية وتحقق هذه المؤسسات أرباح احتكارية؛ مع التطور الذي شهده الإقتصاد الرأسمالي كانت هناك ضرورة للمؤسسات لإتباع عدة إستراتياجيات تتكتل فيما بينها (التكتل الإقتصادي) وكذا الخول إلى الأسواق الخارجية ليس في صورة موزعة للسلع و الخدمات فقط بل أيضا كمنتج في أكثر من بلد خارجي و هي ما يدعى الشركات متعددة الجنسيات، وبهذا إستعرضنا في هذا المطلب نشأة و تطور المؤسسة بدءا بالنشاط الذي كان يقوم به الإنسان البدائي وصولا الى الشركات الحالية و التي يكون فيها طابع التكتل في صادرهذه الشركات و ذلك للوصول الي الأسواق الخارجية و بالتالي الدخول في الأسواق العالمية. ومن خلال هذه المراحل يتضح لنا أن المؤسسة الإقتصادية لم تظهر بشكل واحد بل ظهرت بأنواع مختلفة كل منها ذا أهمية واسعة.

[1] طارق طه، التنظيم – النظرية–الهياكل– التطبيقات–، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2007، ص 54.

مع التطور الذي شهده الاقتصاد الرأسمالي، كان ضروري للمؤسسات الاقتصادية إتباع عدة استراتيجيات تكتل فيما بينها، للتغلب على المنافسة، وكذا للدخول إلى الأسواق الخارجية. من بين هذه التكتلات يمكن ذكر ثلاث حالات وهي:

- **الكارتل** : هو تركز لعدة مؤسسات في نفس القطاع في شكل اتفاق فيما بينها، على تحديد الأسعار للمواد التي تنتجها، أو توزيع الأسواق فيما بينها يبقى الاستقلال المالي والقانوني لهذه.
- **التروست** : هو تكتل ينتج عن اندماج عدد من المؤسسات، تفقد فيه المؤسسات الاستقلالية المالية، وشخصيتها القانونية المعنوية.
- **الشركات القابضة** : هي المؤسسة التي تمتلك الأسهم المتداولة لشركات أخرى. بحيث يكون لديها اليد العليا في إدارة هذه الشركات وتسمى هذه الشركات بالشركات التابعة.

6. **النظام المنزلي للحرف** : أدى ظهور طبقة التجار و الرأسماليين إالى إستعمالهم لعدة طرق من أجل الحصول على المنتجات و بيعها في ظروف مرضية ومن الطرق المستعملة بإضافة الى التعامل على المجموعات الحرفية ، الإتصال بالأسر في المنازل و تمويلهم بالمواد من أجل إنتاجهم لسلعة معينة و غالبا كانت عملية الإنتاج المنزلية مرحلة من مراحل إنتاج السلعة و قد وجد التجار سوق العمل خاصة في الأسر الريفية التي كانت على إستعداد لزيادة دخلها بواسطة إحتراف حرفة أخرى إالى جانب الزراعة ، يمكنها من تغطية حاجاتها المتزايدة[1].

وهكذا أصبح هناك و لأول مرة عمال حرفيون في المنازل لا يملكون سوى قوة عملهم و ممولون من طرف تجار أصحاب رؤؤس أموال و كل منها مرتبط بالآخر إرتباطا نفعيا.

[1] عبد الرحيم عاطف جابر طه، أساسيات التمويل والادارة المالية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2008، ص 65.

مفهوم المؤسسة الإقتصادية

1. **تعريف المؤسسة الاقتصاديّة** : هي منظمة اقتصاديّة ذات استقلاليّة، تتميز بأنّها تتخذ القرارات الماليّة، والإعلاميّة، والماديّة، والمتعلقة بالموارد البشريّة؛ بهدف بناء قيمة مضافة ترتبط مع أهداف المؤسسة الاقتصاديّة ضمن نطاق مكانيّ وزمانيّ، وتُعرَّف المؤسسة الاقتصاديّة بأنّها عبارة عن تجمع من الأشخاص يستخدم مجموعة من الوسائل الماليّة والفكريّة؛ بهدف نقل وتحويل وتوزيع الخدمات والسلع بناءً على أهداف تُحدّدها الإدارة؛ حتى تحقّق الأرباح أو المنافع الاجتماعيّة. هناك تعريفات أخرى للمؤسسة الاقتصاديّة منها أنها وحدة اقتصاديّة تحتوي على موارد ماديّة، وبشريّة تساعد في دعم العملية الإنتاجيّة؛ من خلال توزيع المسؤوليّات والمهام بين الأفراد في بيئة العمل. كما تُعرَّف المؤسسة الاقتصاديّة بأنّها مؤسسة تنتج خدمات وسلعاً للأفراد الذين يتعاملون معها؛ ممّا يساهم في تحقيق أرباح ماليّة. [1]
2. **أهداف المؤسسة الاقتصاديّة** : تسعى المؤسسة الاقتصاديّة إلى تحقيق العديد من الأهداف من أهمها: [2]

- **تحقيق الأرباح** : هو الهدف الأساسيّ من بين أهداف المؤسسة الاقتصاديّة؛ إذ تسعى إلى ضمان تحقيق الأرباح بالاعتماد على استمرار نشاطها، وزيادة نمو وتطور أعمالها؛ من خلال مجموعة من المعايير الأساسيّة التي تضمن القوة للمؤسسة الاقتصاديّة.
- **تحقيق المتطلبات المجتمعيّة** : هو الهدف المرتبط بدور المؤسسة في إنتاج وبيع منتجاتها، سواءً أكانت خدمات أم سلعاً؛ ممّا يساهم في تغطية الطلبات المجتمعيّة المحليّة.

[1] عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص33.

[2] عبد السالم أبو قحف، أساسيات التنظيم والادارة الدار الجامعيةن الاسكندرية، 2002، ص55.

- **عقلنة الإنتاج** : هو ترشيد المؤسسة لعوامل الإنتاج؛ ممّا يؤدي إلى زيادة الإنتاجيّة بالاعتماد على التخطيط الدقيق والجيد، مع الحرص على تفعيل دور الرقابة على عملية التنفيذ.
- **الأهداف الاجتماعيّة** : هي مجموعة من الأهداف تُقسم إلى الآتي: المساهمة في تطوير مستوى معيشة الموظفين. تأسيس أنماط استهلاك محددة؛ من خلال التأثير في أذواق الجمهور بالاعتماد على توفير منتجات جديدة لهم. الحرص على تحقيق التماسك بين عملاء المؤسسة، والمساهمة في تحقيق الرضا الوظيفيّ.
- **الأهداف التكنولوجيّة** : هي الأهداف المُرتبطة بتطبيق البحث العلميّ؛ بهدف تطوير المنتجات، ومواكبة التطور التكنولوجيّ للمساهمة في المحافظة على القدرة التنافسيّة في السوق.

3. **خصائص المؤسسة الاقتصاديّة** : تتميّز المؤسّسة الاقتصاديّة بصفتها الشكل الرئيسيّ للمؤسّسات بمجموعةٍ من الخصائص، وهي: تُعدّ مؤسسةً ذات شخصيّة مُستقلة وقانونيّة؛ إذ تمتلك صلاحيات، وحقوق، ومسؤوليات، وواجبات.

تسعى إلى أداء وظيفتها التي أُسّست من أجلها؛ بسبب امتلاكها القُدرة على تنفيذ الإنتاج.

تمتلك القُدرة على البقاء؛ وهي استمرار المؤسسة من خلال حصولها على تمويلٍ كافٍ، وتأقلمٍ مع الظروف السياسيّة، واهتمامٍ بالعمالة الكافية؛ ممّا يُساهم في تَعزيز قدرتها على التكيّف مع الظروف المتقلّبة والمتغيّرة.

تُحدّدُ البرامج وأساليب العمل؛ حيث تسعى كلّ مؤسسة إلى وضع أهدافٍ مُحدّدة، ومن ثمّ تحرص على تحقيقها.

تَهتمُّ بتوفير الموارد الماليّة؛ من أجل استمرار العمليّات الخاصة بها، وتحصل على هذه الموارد من خلال الإيرادات الماليّة، والقروض، أو تجمع بين كافّة هذه العناصر أو بعض منها وفقاً لظروف المؤسسة.

تتأقلم مع البيئة المُحيطة بها؛ حتّى تستطيع تنفيذ المَهام الخاصّة بها في أحسن الظروف؛ ففي حال لم تتأقلم مع البيئة فقد تتعرّض عمليّاتها وأهدافها للعرقلة. تعدّ وحدةً اقتصاديّة رئيسيّة في المجتمعات، بسبب مساهمتها في العملية الإنتاجيّة، ونمو الدخل الوطنيّ. تزول المؤسسة الاقتصاديّة إذا غاب مُبرّر وجودها، أو لم تعد تتميّز بالكفاءة[1].

تتميز المؤسسة الاقتصاديّة بالعديد من الخصائص تتمثل بالاتي:

- **الشكل الاقتصاديّ** : هو الشكل الخاص بوسائل الإنتاج أو الخدمات أو السلع التي يستخدمها المستهلكون، ويساهم باستمرار عملية الإنتاج وتحديد الأهداف، والأساليب الخاصة بالعمل وتوفير الموارد الماليّة؛ عن طريق الحصول على القروض الماليّة؛ لذلك تسعى كلّ مؤسسة اقتصاديّة إلى صناعة الأهداف الخاصة بها، وتحرص على المساهمة في تحقيقها.
- **الشكل التقنيّ** : هو المفهوم الذي يشمل التقنيات الحديثة والتكنولوجيّة التي تتطور بشكل مستمر؛ حيث تحصل كل دورة من دورات الإنتاج على مُدخلات جديدة، وتعطي معلومات تكنولوجيّة جديدة.
- **الشكل القانونيّ** : هو امتلاك المؤسسة شخصيّة مستقلة وقانونيّة، واسماً خاصاً بها، وميزانيّةً ماليّةً، وصلاحيات، وحقوقاً تكون مسؤولةً عنها أمام القانون.
- **الشكل الاجتماعيّ** : هو الطابع الاجتماعيّ للمؤسسة الاقتصاديّة بالنسبة للموظفين والعُمال، كما يشير إلى مساهمة المؤسسة بتقديم العديد من الفوائد للأفراد في المجتمع.

[1] عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل عمان، الاردن، 2005، ص 54.

4 . أنواع المؤسّسات الاقتصاديّة : [1] تُقسَم المؤسّسات الاقتصاديّة إلى أنْواعٍ عديدة وِفقاً لأنماطٍ مُعيّنة، ومنها:

المؤسسات الخاصة: هي التي تعود مُلكيتها إلى شخصٍ أو جَماعة من الأفراد.

المؤسسات المُختلطة: هي ذات ملكيّة مُشتركة بين القطاع الخاص والعام.

المؤسسات العامة: هي التي تكون ملكيّتها للدولة، ولا يحقّ أن يتصرف مديروها بها وفقاً لآرائهم الشخصيّة، كما لا يجوز لهم بيعها إلّا بعد حصولهم على مُوافقة الدولة.

المؤسّسات الاقتصاديّة بناءً على طبيعتها الاقتصاديّة؛ أي وفقاً لنشاطها الاقتصاديّ، وتُقسم إلى خمسة أنواع هي:

المؤسسات الصناعيّة، وتُصنّف وفقاً للتصنيفات في القطاع الصناعيّ إلى:

مؤسسات صناعيّة استخراجيّة (ثقيلة)، مثل مؤسسات الحديد، مؤسسات الصناعات الخفيفة (التحويليّة)، مثل مؤسسات النسيج.

المؤسسات الفلاحيّة: هي التي تَحرص على زيادة إنتاج الأراضي أو تُساهم باستصلاحها، وتسعى إلى تقديم ثلاثة أنواع من المُنتجات، وهي: المنتجات النباتيّة، والمنتجات السمكيّة، والمنتجات الحيوانيّة.

المؤسسات التجاريّة: هي مؤسسات تهتمّ بالنشاطات الخاصّة في التجارة.

المؤسسات الماليّة: هي مؤسسات تساهم بتنفيذ نشاطات متعلقة بالمال، ومن الأمثلة عليها المصارف، ومؤسسات التأمين. مؤسسات الخدمات: هي مؤسّسات تُقدم خدمات مُحدّدة، مثل: المؤسسات الجامعيّة، ومؤسسات النقل، المؤسّسات الاقتصاديّة بناءً على عدد عُمالها، وتُقسم إلى الأنواع الآتية:

المؤسسات الصغيرة: هي مؤسسات يصل عدد موظّفيها إلى أقلّ من 50 موظفاً.

المؤسسات الكبيرة: هي مؤسسات يصل عدد موظفيها إلى أكثر من 50 موظفاً.

[1] ضيء محمد توفيق، إدارة الانتاج والعمليات، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1999، ص 33.

المؤسسات الضخمة: هي مؤسسات يصل عدد موظّفيها إلى أكثر من 500 موظف.

2. المؤسسة الإقتصادية من منظور علم الاجتماع الصناعي

علم الاجتماع الصناعي والتنظيم هو دراسة العلاقة بين الصناعة والمجتمع، وكيف تعمل المنظمات ضمن سياقها الاجتماعي الأوسع. يمكن أن يكون التأثير الاجتماعي والاقتصادي لدراسة علم الاجتماع الصناعي والتنظيم بعيد المدى[1].

يمكن أن توفر دراسة علم الاجتماع الصناعي والتنظيم نظرة ثاقبة حول الطرق التي تؤثر بها الصناعات والمنظمات على المجتمع، بما في ذلك التأثيرات على العمال والمستهلكين والبيئة. يمكن أن يؤدي ذلك إلى اتخاذ قرارات سياسية أكثر استنارة وظروف عمل أفضل للموظفين.

ومن الناحية الاقتصادية، فإن فهم ديناميكيات الصناعات والمنظمات يمكن أن يساعد الشركات على اتخاذ قرارات أكثر استراتيجية، وتحسين الكفاءة، وزيادة الربحية. كما يمكن أن يساعد الأفراد على اتخاذ خيارات مهنية أكثر استنارة، مما يؤدي إلى قوى عاملة أكثر مهارة وإنتاجية.

بشكل عام، يمكن أن يكون لدراسة علم الاجتماع الصناعي والتنظيم تأثير كبير على كل من المجتمع والاقتصاد، من خلال توفير فهم أفضل للعلاقات المعقدة بين الصناعات والمنظمات والسياق الاجتماعي الأوسع.

يمكن أن يكون التأثير الاقتصادي والاجتماعي لتطبيق علم النفس الهندسي الصناعي والتنظيمي في المنظمات كبيرًا جدًا. علم النفس الهندسي الصناعي والتنظيمي هو التخصص العلمي الذي يطبق مبادئ علم النفس على تصميم أنظمة العمل والمنظمات.

[1] لبستاني فؤاد وآخرون، منجد الطلاب، ط22، دار الشروق، بيروت، 1978، ص8.

يركز هذا المجال على زيادة الكفاءة والإنتاجية ورفاهية الموظفين. اقتصاديًا، يمكن أن يؤدي تطبيق علم النفس الهندسي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف وزيادة الربحية.

ومن خلال تصميم أنظمة العمل والمنظمات التي تم تحسينها للأداء البشري، يمكن للمؤسسات تحقيق قدر أكبر من الكفاءة والفعالية.

يمكن أن يؤدي ذلك إلى توفير التكاليف من خلال تقليل النفايات وزيادة الدقة وأوقات المعالجة الأسرع.

اجتماعيًا، يمكن لعلم النفس الهندسي أن يكون له تأثير إيجابي على رفاهية الموظفين.

من خلال تصميم أنظمة العمل والمنظمات التي تأخذ في الاعتبار الاحتياجات النفسية للموظفين، يمكن للمؤسسات خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وداعمة.

وهذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتقليل التوتر، وتحسين الصحة العقلية.

بشكل عام، يمكن أن يكون التأثير الاقتصادي والاجتماعي لتطبيق علم النفس الهندسي الصناعي والتنظيمي في المنظمات كبيرًا.

من خلال تحسين أنظمة العمل والمنظمات للأداء البشري، يمكن للمؤسسات تحقيق قدر أكبر من الكفاءة والإنتاجية والربحية، مع خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وداعمة للموظفين.

علم الاجتماع الصناعي هو دراسة العلاقة بين الصناعة والمجتمع. ويدرس تأثير التصنيع على مختلف جوانب المجتمع، بما في ذلك النمو الاقتصادي[1].

يتأثر النمو الاقتصادي بعدة عوامل، بما في ذلك التقدم التكنولوجي، وإنتاجية العمل، وتوافر الموارد الطبيعية.

يمكن لعلم الاجتماع الصناعي أن يؤثر على النمو الاقتصادي بعدة طرق: **التقدم التكنولوجي** : يمكن لعلم الاجتماع الصناعي أن يساعد في تحديد التقنيات الجديدة وتأثيرها على النمو الاقتصادي.

على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي تطوير تقنيات التصنيع الجديدة أو استخدام الأتمتة إلى زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي.

إنتاجية العمل : يمكن أن يساعد علم الاجتماع الصناعي في تحديد العوامل التي تؤثر على إنتاجية العمل، مثل رضا العمال والتدريب والتعليم. ومن خلال تحسين هذه العوامل، يمكن للشركات زيادة الإنتاجية والمساهمة في النمو الاقتصادي.

توافر الموارد الطبيعية : يمكن أن يساعد علم الاجتماع الصناعي في تحديد مدى توافر ونوعية الموارد الطبيعية، مثل المياه والمعادن والطاقة، الضرورية للإنتاج الصناعي. ويمكن أن يؤثر الوصول إلى هذه الموارد على النمو الاقتصادي، لأنها ضرورية لإنتاج السلع والخدمات.

بشكل عام، يمكن لعلم الاجتماع الصناعي أن يوفر رؤى قيمة حول العلاقة بين الصناعة والمجتمع، وكيف تؤثر هذه العلاقات على النمو الاقتصادي. [1]

[1] بودون.ف.بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1986م، ص479.

تعد دراسة علم الاجتماع الاقتصادي مهمة لأنها تساعدنا على فهم كيفية تشكيل الأنشطة الاقتصادية من خلال العلاقات والمؤسسات الاجتماعية وتأثيرها.

يدرس علم الاجتماع الاقتصادي الطرق التي تتأثر بها السلوكيات والممارسات والمؤسسات الاقتصادية بالهياكل الاجتماعية والأعراف الثقافية والخيارات الفردية.

من خلال دراسة علم الاجتماع الاقتصادي، يمكن للباحثين أن يفهموا بشكل أفضل كيفية تفاعل العمليات الاقتصادية مع القوى الاجتماعية والثقافية والسياسية الأوسع وتشكيلها. ويمكن استخدام هذه المعرفة لتوجيه القرارات السياسية، وتحسين النتائج الاقتصادية، وتعزيز العدالة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، يوفر علم الاجتماع الاقتصادي إطارًا لفهم كيفية استخدام الأنظمة والمؤسسات الاقتصادية لتعزيز أو إعاقة التغيير الاجتماعي. بشكل عام، تعد دراسة علم الاجتماع الاقتصادي ضرورية لأي شخص مهتم بفهم التفاعل المعقد بين الاقتصاد والمجتمع[2].

[1] نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1989م، ص125.

[2] عبد االله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع: النظرية السوسيولوجية المعاصرة، ج2، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003م، ص 32.

3. الأخطار المهنية والصناعية

عموما تحسنت ظروف النظافة والأمن في أماكن العمل في أغلب البلدان الصناعية المتطورة خالل 20 إلى 30 سنة ألخيرة، إلا أن الأمر لا يزال سيئ في الدول النامية، حيث لا يتم الاعتراف بالحوادث والأمراض المهنية كما الا تسجل وتدون في الأرشيف إلا قليلا وبطريقة تقليدية، ولا يصرح بها دائما.

و حسب المنظمة العالمية للعمل، تقدر عدد الحوادث في العالم ب 120 مليون حادث على الأقل في السنة، 200000 منها مميتة.

وهذه الأخيرة هي أكثر ارتفاعا في الدول النامية، ويرجع السبب في ذلك إلى فعالية برامج الصحة والأمن وحسن الاسعافات الأولية والأدوات الطبية وكذا المشاركة الحيوية للعمال في سيرورة اتخاذ القرارات المتعلقة بالصحة والأمن في الدول الصناعية المتطورة على عكس ما يحدث في الدول النامية.

1. **تعريف المخاطر المهنية :** تتمثل المخاطر المهنية كل الحالات المؤذية لصحة العامل في العمل والتي تنتج عن الحوادث والأمراض المهنية المرتبطة بالعمل أو بسبب ما يتعلق به، بما في ذلك حوادث الطريق (من وإلى مكان العمل)[1].

سواء كانت حوادث عمل أو أمراض مهنية فهي تشكل خطورة على الصحة الجسدية والنفسية والاجتماعية للعامل. وتترجم عموما الجوانب النفسية والاجتماعية بارتفاع مستوى الاكتئاب عند الإنسان والذي يشكل خطورة على صحته.

[1] محمد ذيب العقايلة، 2002، ص124.

تقليديا لا تهتم أغلب المنظمات وكذا قوانين الصحة والأمن إلا بالمحيط المادي للعمل(الظروف المادية للعمل)، إلا أن اليوم فقد اختلف الأمر وأصبحت المؤسسات تولي أهمية أكثر بالأخطار النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها العمال في العمل.

ومن ثم فإن المخاطر المهنية هي كل حادث أو مرض تعرض له العامل خلال حياته الوظيفية.

2. **أنواع المخاطر المهنية** : تعمل المنظمة على تحديد جميع الأحداث التي لها بصمة في بيئة العمل وبإمكانها التأثير على تحقيق الأهداف المسطرة ومن بين هذه الأحداث نذكر المخاطر التي تواجه العمال أثناء مزاولتهم لمهامهم وتؤثر عليهم بشكل سلبي، وتمس كل من العمال والمؤسسة، سواء كانت تلك المخاطر كيميائية ميكانيكية مخاطر الحريق والانفجار، أو المخاطر النفسية الاجتماعية. [1]

أ. **المخاطر الكيميائية** : المخاطر الكيميائية هي جميع الوضعيات الخطرة التي يتم فيها التعامل مع مواد كيميائية من خلال استعمالها أو التعرض لها بقصد وعن غير قصد، والمخاطر الكيميائية تكون من خلال استنشاق مواد كيميائية وتعتمد درجة خطورة هذه المواد على درجة تركيز المادة ومدة التعرض لها، وتدخل المواد الكيميائية لجسم الإنسان عن طريق أربعة أشكال وهي: الاستنشاق – الامتصاص وهذا يكون من خلال الجلد والعينين البلع – الحقن الخاطئ، ومن بين الملوثات الكيميائية في الهواء نذكر المواد الصلبة وتتمثل في: الأتربة، الأدخنة، الرزاز (هو عبارة عن قطرات من السوائل العالقة بالجو)، الألياف.

وهي تلك المخاطر الناتجة في استعمال مواد كيميائية خطيرة سامة أو قابلة للاشتعال، حيث تشكل هذه المواد خطر على الإنسان، ما يؤدي إلى تسممه أو حرقه وكذا

[1] حكمت جميل، الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالية، مديرية مطابع التعميم العالي، العراق، بدون طبعة، ص 198.

تقود الفرد إلى وقوعه في حوادث و أمراض مهنية مزمنة كالسرطانات، أو قد تسبب في انفجارات وحرائق نتيجة عدم تخزينها بالطريقة اللازمة أو العمل أمامها دون اتخاذ إجراءات وقائية.

ب. **المخاطر الميكانيكية** : يعتبر من المخاطر الميكانيكية كل ما يتعرض له العنصر البشري في مكان العمل من الاصطدام أو الاتصال بين جسمه وبين صلب ويكون ذلك أثناء حركة أحدهما.

وتنشأ المخاطر الميكانيكية اثر الاصطدام بين جسم العمل وجسم صلب، وهي كل خطر ينشأ عن آلات ومعدات العمل من أجهزة وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة، أي أنها كل خطر ينتج عن الآلات المتحركة، ويمكن أن تتشكل المخاطر الميكانيكية أثناء عمليات الصيانة للمعدات والآلات أو عند تشغيل الماكينات أو عندما تكون الآلات المعتمدة لأداء المهام غير ملائمة ومتجانسة مع طبيعة العمل أو مع كفاءة العامل، وإضافة إلى هذا تلعب الحركات الميكانيكية دورا فعالا في تشكل هذه المخاطر ومن بين هذه الحركات نذكر الحركات الدائرية، بحيث يمكن أن يحدث التصادم بتلك الأجزاء المتحركة أثناء الدوران، أو لف أطراف الملابس أو الشعر عليها عند الاقتراب منها، وأيضا حركات الانزلاق والحركات الترددية وهي حركات مستقيمة ينزلق فيها الجزء المتحرك عن جزء ثابت وهناك حركة ميكانيكية أخرى لا تقل أهمية عن سابقاتها في تشكيل الخطر وهي نقطة تداخل الحركة، فتكون موضع تلامس جزأين متحركين، وتكون نقاط التداخل مصدر كبير للخطورة أثناء دوران أجزاء على أجزاء أخرى، وبعد التطرق إلى الحركات الميكانيكية المشكلة للخطورة لا ننسى في الذكر العمليات الميكانيكية والمخاطر المولدة من طرف المعدات و الآلات.

ومن خلال ما سبق ينبغي الالتزام بأسس وطرق وقائية لتفادي كل تلك المخاطر وذلك من خلال إعطاء مهام وأعمال الماكينات فقط للعاملين المدربين والمخولين للقيام بهذه العمليات مع ضرورة مراعاة الرجوع إلى التعليمات والرسومات الواردة من الهيئة المصنعة

لهذه الماكينات، يجب أن تكون الآلة في حالة جيدة وذات تصميم مناسب مع عملها، يجب القيام بحركات ميكانيكية مدروسة فلا ينبغي أن يتصرف العامل بشكل عفوي وغير مخطط له، يجب تدريب العامل على تلك الأعمال الميكانيكية ليحسن التصرف أثناء أداء مهامه المتعلقة بذلك، يجب تدريبه على استعمال الآلات الميكانيكية، يجب توفير معدات الوقاية والحماية الشخصية والجماعية وإلزام العاملين على استعمالها.

ت. مخاطر الحريق والانفجار : مخاطر الحرائق تنتج من خلال تفاعل مواد معينة أو تشكل ظروف معينة تؤدي الى نشوب حريق في بيئة العمل، ومخاطر الحريق هي أنواع تتمثل في: حرائق المواد الصلبة كالورق والخشب حرائق المواد الغازية السائلة كالبنزين، والنفط، والغاز، وحرائق المعادن كالصوديوم والمعادن، وأخيرا حرائق الكهرباء الذي ينشب جراء شرارات كهربائية أو سوء استعمال وتصرف من طرف العامل للطاقة الكهربائية.

تبدأ الحرائق عادة على نطاق ضيق لأن معظمها ينشأ من مستصغر الشرر بسبب إهمال في إتباع طرق الوقاية من الحرائق ولكنها سرعان ما تنتشر إذا لم يبادر بإطفائها، وتخلف خسائر كبيرة ومخاطر فادحة في الأرواح والمعدات والمنشات، ومما لاشك فيه هناك العديد من المواد القابلة للاشتعال في كل بيئة عمل، بحيث إذا دعمت هذه المواد بظروف ووسائل مساعدة لها على نشوب الحريق، تخلف خسائر على مستوى الأشخاص وكذا المؤسسات، لذلك يجب اتخاذ التدابير الوقائية لمنع حدوثها والقضاء على مسبباتها، ويمكن تلخيص المخاطر التي قد تنتج عن الحريق في 3 أنواع: الخطر الشخصي وهو الخطر على الأفراد وهي المخاطر التي تعرض حياة الأفراد للإصابات، وهناك خطر آخر وهو الخطر التدميري وهو ما يحدث من دمار في المنشآت نتيجة للحريق، والنوع الثالث من مخاطر الحريق هو الخطر التعرضي أي الخطر الخارجي، وهي المخاطر التي تحدد المواقع القريبة لمكان الحريق، وتكمن أسباب الحريق في المواقع الصناعية على وجه الخصوص فيما يلى:

– الجهل والإهمال واللامبالاة وعدم التقيد بإجراءات السلامة المهنية.

- التخزين السيئ والخطر للمواد القابلة للاشتعال في وجود سوء التهوية.

- الأعطال الكهربائية أو وجود مواد سهلة الاشتعال بالقرب من أجهزة كهربائية.

- العبث وإشعال النار بالقرب من الأماكن الخطرة أو رمي بقايا السجائر.

- ترك النفايات السائلة والزيوت القابلة للاشتعال على أرضيات مناطق العمل.

ث. المخاطر النفسية الاجتماعية : تعتبر المخاطر المهنية من أكثر المشاكل التي تواجه العمال في أغلب المؤسسات، خاصة مع التطورات والتغيرات التي شهدتها هذه الأخيرة في مجال تنظيمات العمل، وكذا ظهور تنظيمات جديدة وطرق جديدة للعمل، الأمر الذي أدى إلى ظهور وضعيات خطيرة تهدد سلامة وصحة العمال وتعرضهم إلى الكثير من الاضطرابات النفسية[1].

وتعتبر الأخطار النفسية الاجتماعية من بين تلك المخاطر، والتي انتشرت بشكل كبير في الآونة الأخيرة، خاصة مع انتشار أنماط جديدة للعمل، ما أدى إلى بروز وضعيات عمل معقدة وصعبة تحدد الصحة العقلية الجسمية والاجتماعية للعمال، وتعرف الأخطار النفسية الاجتماعية على أنها تفاعل الفرد مع وضعية عمله، ويندرج ضمن هذا المصطلح (الضغط – العنف الداخلي، العنف الخارجي، التحرش المعنوي)، وهي المخاطر التي تحدد الصحة العقلية والجسمية والاجتماعية للعامل والتي تتسبب فيها العوامل التنظيمية، والتي بدورها تتفاعل مع خصائص الفرد، وما يميز المخاطر النفسية الاجتماعية هو وجود فاصل زمني بيت مرحلة التعرض وظهور الأعراض، ويطلق عليها المخاطر النفسية الاجتماعية لأنها مرتبطة بالفرد وتعامله مع الآخرين (أي المجتمع المحيط).

[1] خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، ط1 ، 201.، ص65.

وللمخاطر النفسية الاجتماعية عدة أبعاد في بيئة العمل كمتطلبات المهمة وزيادة عبئ العمل عدم الاستقلالية، المتطلبات الانفعالية، سوء العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل، صراع القيم، عدم الأمن الاقتصادي و الاجتماعي.

3. الأمراض المهنية : في عصر العبيد وصف" أبوقراط" العبيد عند قيامهم بالعمل وبين أنهم كانوا يبتلعون الحصى ويتوجعون ألما. كما وصف الأمراض المهنية التي كانت تصيب عمال الصباغة، وكذا الذين يعملون في إسطبلات الخيول وما لوحظ عنهم من قروح في أيديهم[1].

وبعد الميلاد وصف "تيليني" نوعا من الأقنعة الواقية التي يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالزنك والكبريت. وفي 131 2001 ق م زار " جالينوس منجم النحاس بجزيرة قبرص وكاد أن يفقد حياته من شدة أبخرة النحاس وأدخنته المتطايرة ، كما أشار في تقريره لأدخنة الشموع الدهنية التي يتعرض لها الطلاب أثناء مراجعتهم على ضوءها ليلا [2].

4. خصائص الأمراض المهنية :

تتمثل هذه الخصائص فيما يلي :

- تحصل للعامل في مهنة معينة حيث يتوفر مسبب المرض، ويتم التعرض له أثناء الممارسة في حين تصيب الأمراض العادية الشخص مهما كان موقعه أو مهنته.
- تظهر لدى أشخاص لديهم القابلية أكثر من غيرهم ممن يعملون في نفس الظروف .
- تظهر بعد مدة زمنية قد تصل إلى سنوات لذا تصعب معالجتها أو شفاؤها التام.
- تشخيص المرض المهني ليس بالأمر السهل، خاصة إذا لم ترافقه عوارض مرضية واضحة ولهذا يجب القيام بالفحوصات الطبية الأولية والدورية.

[1] محمود العقايلة، الادارة الحديثة للسلامة المهنية، دار صفاء للنشر، ط2 ،عمان، 2003، ص34.

[2] بيل القريشي، بلال سيف الدين، الآثار البيئية للملوثات البيئية على الصحة، جامعة الملك فيصل، السعودية، 2005، ص62.

- للأمراض المهنية تبعات مالية كبيرة مقارنة بالأمراض العادية بسبب طول مدة العلاج ومن ثم الانقطاع الطويل عن العمل وخدمات التأهيل المهني والتدريب والتعويض عن العجز الناتج عن المرض أو الوفاة إن حصلت

5. أسباب الأمراض المهنية : هناك العديد من الأسباب المتنوعة والمتطورة للأمراض المهنية نذكر منها: [1]

- الأخطار الكيماوية يتعرض العاملين إلى عدد مهم من الأخطار ذات الطبيعة الكيماوية في عملهم من بينها : أول أوكسيد الكربون، الرصاص، الغبار والمواد الكيماوية الخطيرة.
- يجب الإشارة إلى أن كميات متزايدة تتواجد في المدن من أول أكسيد الكربون والرصاص والغبار.
- الأخطار المادية (الفيزيولوجية) للعمل : كالضجيج والحرارة والبرودة. ويعتبر الضجيج من أخطر هذه العوامل لهذا تتوفر أجهزة لامتصاصه.
- الأخطار البيولوجية: يتعرض لها العاملون الذين يتعاملون بشكل مباشر مع الجمهور، والذي من الممكن أن يكون من بينهم مصابين بأمراض كالايدز والتهاب الكبد Lhepatite B . يتعرض لهذه الأخطار أكثر الذين يعملون في قطاع الصحة والشرطة حينما يساعدون المرضى المصابين فيصابون بالعدوى، لذا هناك لقاح ضد التهاب الكبد L'hépatite B لهذه الفئة من العاملين.
- أخطار الهندسة البشرية : تعني تكييف العمل مع الإنسان وتحسين أدوات العمل (الظروف المادية للعمل ووسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية بالمنظمات.
- باستثناء الجروح في الظهر والتي هي الأكثر تكرارا عند العمال تشكل المشاكل التنفسية فئة الأمراض الأكثر تزايدا وسرعة[2].

[1] على الدسوقي، تجنب اصابات المخاطر المهنية، الشركة السعودية للطباعة والنشر، 2002، ص80.

[2] أحمد بوسهمين، بلحاج فراجي، انعكاسات بيئة العمل على أداء العمال وصحته وطرق السلامة، دار الأمل، ورقة عمل مقدمة 13 للملتقى الدولي حول الاقتصاد والصحة، المنعقد أيام 6 و 7 جوان، 2009، ص 28.

- كما يعتبر مرض السرطان السبب الثاني للوفاة بعد أمراض القلب. بعض أسباب السرطان معروفة ناتجة عن جزيئات مادية وكيميائية موجود في محيط العمل. لذا تبذل مجهودات للقضاء عليها. أيضا أوجاع الظهر هي أيضا من المشاكل الأكثر أهمية يعاني منها العاملين وسببها هذه المخاطر.

6. مجموعات العمل الأكثر عرضة للأخطار :

- عمال المناجم والبناء وعمال الصناعة والمشرفين عليهم رجال المطافئ والمناجم والشرطة.
- عمال الصناعة البتروكيماوية والمصافي والصباغة وعمال النسيج والصناعات البلاستيكية والطلاء.
- العمل المكتبي يتضمن أيضا مخاطر صحية جسدية ونفسية. والأمراض الأكثر تكرارا لدى هذه الفئة هي: مرض الدوالي، أوجاع أسفل الظهر، تراجع الرؤية، أوجاع الرأس والصداع النصفي، ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب المشاكل التنفسية والهضمية . والعوامل المسببة لهذه الأمراض تكمن في: الضجيج
- التلوث بسبب التدخين والبخار الكيميائي الناتج عن آلة الطباعة.
- الكراسي غير المريحة.
- التصميم السيئ لتهوية مكان العمل.
- الورق المعالج كيميائيا.
- الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة التي تحتوي شاشات تحوي أشعة الكاثود Cathodique.

4. نماذج من الأخطار المهنية والصناعية

1. نماذج من الأمراض المهنية :

أمراض الجهاز التنفسي: يعتبر من أولى الأمراض التي اعترف به كمرض مهني.

- **أمراض الجلد: أسبابها** : كيماوية ميكانيكية مادية، النباتات البيولوجية (بكتيريا والفطريات والحشرات)[1].
- **أمراض السرطان المهني:** عرفت العلاقة بين السرطان والمهنة في 1775م. فهو يظهر بعد مدة طويلة من التعرض للمواد المسرطنة (بين 10 إلى 35 سنة) . نذكر بعض هذه المواد: غاز الفحم ، زيت البترول، الزفت النيكل البنزين الأشعة. فهو يشكل 1%% من مجموع السرطانات التي تصيب الإنسان. يأتي في مقدمتها سرطان الرئة (10%).
- **الأمراض النفسية** : لم يتم الاهتمام بها إلا مؤخرا، نذكر منها : مظاهر سلوكية ذات خلفية نفسية، مظاهر مرض جسمية ذات بعد نفسي ، مظاهر مرض عقلي.
- **الأمراض المهنية المعدية** : هي أمراض تنتقل بين الأفراد تسببها الكائنات الحية مثل البكتريا، الفيروسات الفطريات الطفيليات الطحالب...
- أمراض القلب المهني .
- أمراض الجهازين الحركي والعصبي.

2. **الأمن السيبراني:** الأمن السيبراني هو ممارسة حماية أجهزة الكمبيوتر والشبكات وتطبيقات البرامج والأنظمة الهامة والبيانات من التهديدات الرقمية المحتملة. تتحمل المؤسسات مسؤولية تأمين البيانات للحفاظ على ثقة العملاء والامتثال للمتطلبات التنظيمية. فهي تعتمد تدابير وأدوات الأمن السيبراني من أجل حماية البيانات الحساسة من الوصول غير المصرّح به، وكذلك منع أي انقطاع للعمليات التجارية بسبب نشاط

[1] عبد الله الطنيجي، المخاطر التي يتعرض لها سكان المباني، الادارة العامة للدفاع المدني، الامارات العربية المتحدة، 2005، ص 76.

الشبكة غير المرغوب فيه. تطبّق المؤسسات الأمن السيبراني من خلال تبسيط الدفاع الرقمي بين الأفراد والعمليات والتقنيات.[1]

يحتوي نهج الأمن السيبراني الناجح على طبقات متعددة من الحماية تنتشر عبر أجهزة الكمبيوتر أو الشبكات أو البرامج أو البيانات التي يرغب المرء في الحفاظ عليها. بالنسبة للأشخاص والعمليات والتكنولوجيا، يجب أن يكمل كل منها الآخر داخل المؤسسة لإنشاء دفاع فعال في مواجهة الهجمات السيبرانية يمكن لنظام إدارة التهديدات الموحد أتمتة عمليات التكامل على مستوى منتجات Cisco Security المحددة وتسريع وظائف عمليات الأمان الرئيسية: الاكتشاف والتحقيق والمعالجة.

الأشخاص: يجب على المستخدمين فهم المبادئ الأساسية لأمان البيانات والامتثال إليها مثل اختيار كلمات مرور قوية والحذر من المرفقات الموجودة ضمن البريد الإلكتروني والنسخ الاحتياطي للبيانات. تعرف على المزيد حول المبادئ الأساسية الأمن السيبراني.

العمليات: يجب أن تمتلك المؤسسات إطار عمل حول كيفية التعامل مع الهجمات السيبرانية غير المكتملة والناجحة. يمكن لـ إطار عمل واحد يحظى بقدر من الاحترام أن يرشدك.

يوضح كيف يمكنك تحديد الهجمات وحماية الأنظمة واكتشاف التهديدات والتصدي لها والتعافي من الهجمات الناجحة.

توفير التكنولوجيا هو أمر ضروري لمنح المؤسسات والأفراد أدوات الأمن السيبراني اللازمة لحماية أنفسهم من الهجمات السيبرانية.

يجب حماية ثلاث كيانات رئيسية: الأجهزة الطرفية مثل أجهزة الكمبيوتر والأجهزة الذكية والموجّهات والشبكات والسحابة. تتضمن أشكال التكنولوجيا الشائعة المستخدمة لحماية

[1] موقع إلكتروني: https://aws.amazon.com/ar/what-is/cybersecurity/.

هذه الكيانات، الجيل التالي من الجدران النارية وتصفية DNS والحماية ضد البرامج الضارة وبرامج مكافحة الفيروسات وحلول أمان البريد الإلكتروني.

أ. **أهداف الأمن السيبراني:** من أهم أهداف الأمن السيبرانيتعزيز حماية أنظمة التقنيات التشغيلية على كافة الأصعدة ومكوناتها من أجهزة وبرمجيات، وما تقدمه من خدمات وما تحويه من بيانات[1].

1. التصدي لهجمات وحوادث امن المعلومات التي تستهدف الأجهزة الحكومية ومؤسسات القطاع العام والخاص.
2. توفير بيئة أمنة موثوقة للتعاملات في مجتمع المعلومات.
3. صمود البني التحتية الحساسة للهجمات الإلكترونية.
4. توفير المتطلبات الأزمة للحد من المخاطر والجرائم الإلكترونية التي تستهدف المستخدمين.
5. التخلص من نقاط الضعف في أنظمة الحاسب الآلي والأجهزة المحمولة باختلاف أنواعها.
6. سد الثغرات في أنظمة امن المعلومات.
7. مقاومة البرمجيات الخبيثة، ما تستهدفه من أحداث أضرار بالغة للمستخدمين.
8. حد من التجسس والتخريب الإلكتروني على مستوى الحكومة والأفراد.
9. اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية المواطنين والمستهلكين على حد سواء من المخاطر المحتملة في مجالات استخدام الإنترنت المختلفة.
10. تدريب الأفراد على آليات وإجراءات جديدة لمواجهة التحديات ت الخاصة باختراق أجهزتهم التقنية بقصد الضرر بمعلوماتهم الشخصية سواء بالإتلاف أو بقصد السرقة.

[1] عبد الله شرف الغامدي، الجرائم السيبرانية والتحديات المستقبلة، المجلة العربية: الأمن السيبراني حروب الأرقام الصماء، 2017، ص 65.

ب . **أهمية الأمن السيبراني:**

في عالم اليوم المترابط بواسطة الشبكات، يستفيد الجميع من برامج الدفاع السيبراني، وتتمثل أهمية الأمن السيبراني فيما يلي: [1]

- الحفاظ على المعلومات وسلامتها وتجانسها، وذلك بكف الأيادي من العبث بها تحقيق وفرة البيانات وجاهزيتها عند الحاجةِ إليها.
- حماية الأجهزة والشبكات ككّل من الاختراقات لتكون درع واقٍ للبيانات والمعلومات.
- استكشاف نقاط الضعف والثغرات في الأنظمة ومعالجتها.
- استخدام الأدوات الخاصة بالمصادر المفتوحة وتطويرها لتحقيِق مبادئ الأمن السيبراني.
- توفير بيئة عمل آمنة جدا خلال العمل عبر الشبكة العنكبوتية.

[1] أبو بكر شحرة، بناء القدرات في الأمن السيبراني، المجلة العربة: الأمن السيبراني حروب الأرقام الصماء، الرياض السعودية، 2017، ص 98.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

1. التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
2. منهج الدراسة
3. أدوات الدراسة الميدانية
4. مجتمع البحث والعينة
5. تحليل بيانات الدراسة

1. التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

1. **تعريف المؤسسة على مستوى الوطني :** تعتبر مديرية التوزيع الكهرباء و الغاز سونلغاز من أهم الشركات في الجزائر، حيث يمتد نشاطها على كامل التراب الوطني عن طريق مديريات التوزيع المنتشرة عبر كل ولايات الوطن و هذا ما يسمح لها أن تكون من الشركات الرائدة و التي تمثل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني

ولقد مر ت مؤسسة سونلغاز من ناحية التنمية والتسيير بالمراحل التالية :

مرحلة (1944-1947) : لقد أنشأت هذه المؤسسة من طرف المستعمر الفرنسي الذي كان يسيرها، حيث كان الجزائريون مجرد عمال بسطاء مقابل اجر زهيد، و بقيت على هذا الحال إلى غاية عام 1947، حيث أصبحت محتكرة من طرف الفرنسيَ LE BON و سميت باسمهَ LE BON COMPANY و لقد كان دورها يقتصر على إنتاج الكهرباء فقط دون الغاز و استعمال الفحم كمولد لهذا الإنتاج .

مرحلة(1947-1969) : في هذه المرحلة ظهرت المؤسسة سونالغاز تحت اسمَ كهرباء و غاز الجزائر EGA و التي تجمع بين إنتاج و توزيع الكهرباء و الغاز الطبيعي و كان ذلك تحديدا بتاريخ 05 جوان 1947 .

مرحلة(1969-1991) : و تبدأ تحديدا بتاريخ 29 جويلية 1969 أي تاريخ تأميم مؤسسةَ (سونلغاز) مثلها مثل المؤسسات الأخرى و هذا بموجب الأمر رقم 69/54 المؤرخ في 29 جويلية 1969 و الذي نشر في الجريدة الرسمية بتاريخ 10 أوت 1996 الذي ينص على حل EGA و تأسيس الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز رسميا .

مرحلة ما بعد 1991 : في ديسمبر 1991 أصبحت تسمى المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري و بدأت المؤسسة تمارس أعمالها بصفة عادية إلى غاية سنة 1998، السنة التي فتحت فيها البورصة و تم عرض جزء من رأس مال الشركة للبيع عن

طريق الأسهم و يقدر بـ :20% من رأس مال المؤسسة و ترجع هذه التغيرات للأسباب التالية :

1. تسيل و تقديم الخدمات للزبون و الاعتماد على التمويل الذاتي (رأسمالها الخاص).
2. أصبحت ذات طابع تجاري (تشتري الغاز و تبيعه) .

مرحلة 2004 : تميزت بنشاط كثيف على جميع الأصعدة فشهدت تحويل الشركة طبقا للقرارات الرسمية التي اتخذت و طبقت لتسيير الشركة .

و لقد انطلقت إعادة الهيكلة التوزيع في جويلية 2004 و تم فيها ميلاد أربع مديريات عامة تقوم على شؤون التوزيع و تعمل بتوفير أحسن الظروف لتتحول إلى فروع ابتداء من 2006، و تتمتع هذه المديريات باستقلالية واسعة في المهام و القرارات و مهام التوجيه و المراقبة التي تحظى بها مجلس الإدارة فهم يساعدونها في مهامها و التنسيق بين أقسامها.

مرحلة 2005 : برزت الشركة في هذه السنة من خلال نشاطها الكثيف مما يستدعي رفع التحديات كي تعزز إنجازات المجمع و ذلك بإعادة هيكلة التوزيع الذي يمثل الرهان الأكبر لهذه السنة ، لذلك يجب تحقيقه إلى مهمة الخدمة العمومية التي يضمنها الموزعون و الفوز بهذه المهمة و التطبيق الجيد لبرنامج التنمية و أن استثمارية 2005 فريدة من نوعها لذا تكتسب إثارة و أهمية قصوى بالنظر إلى نوعية الخدمات و التسيير بصورة عامة .

2 . تعريف المؤسسة على مستوى المحلي :

تعريف المديرية الجهوية بالأغواط :

تعتبر المديرية صورة مصغرة للمديرية العامة للوسطَ (البليدة) لأنها تقوم ببعض مهام المديرية العامة في نطاق و مجال أصغر و بصلاحيات أقل و هذا حسب الشروط الموكلة إليها و المتمثلة في أعمال بيع و توزيع الطاقة(كهرباء و غاز) و استغلال الشبكات و تسييرها طبقا لبرامج و خطط مستقبلية على مختلف المستويات(مدى القريب أو البعيد) من المديرية العامة التي تندرج تحتها المديرية الجهوية والتي كانت فيما سبق تعرف **بمركز**

توزيع الكهرباء و الغاز الذي أنشئ في 01 جانفي 1977 و في جويلية 2004 أصبحت مديرية جهوية .

3. **أسباب إنشاء المديرية الجهوية بالأغواط :**

أسباب إنشاء مديريات الجهوية للتوزيع :بعد صدور نظام إعادة الهيكلة الداخلية ، وتجاوبا مع احتياجات وتغيرات السوق أنشأت مديريات الجهوية للتوزيع ومن أسباب إنشائها ما يلي:

إعطاء نوع من الانتقالية لحصانة المديريات و خاصة مع خلق الأقسام.

تمثيل المؤسسة على المستوى المحلي.

الاستجابة إلى طلبات الزبائن (مهما كان نوعها).

تشجيع استعمال الكهرباء و الغاز و جعل هذه الطاقة في متناول الجميع.

2. منهج الدراسة

إتبعنا في هذه الدراسة الحالية المنهج الوصفي وهذا لملائمته لطبيعة هذه الدراسة، ذلك أنه يوفر لنا أوصافا دقيقة حول الظاهرة المراد دراستها من خلال معرفة النتائج وتفسيرها وتكون محددة، من أجل الوصول لحقائق دقيقة حول الوضع القائم، ولتمكن من التعرف والكشف عن واقع تطبيق اجراءات السلامة المهنية بمؤسسة سونلغاز.

3. أدوات الدراسة الميدانية

في دراستنا الحالية تم الإعتماد على الإستبيان والمقابلة كأداة لدراستنا، حيث أنهما يعتبران من أكثر وسائل البحث العلمي إستخداما، ويتم إستغلالهما في جمع أكبر عدد ممكن من البيانات التي تخص الأفراد.

وتم الإطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع دراستنا، وتم تصميم المقابلة والإستبيان وتعديلهما حتى الوصول إلى الشكل النهائي لهما الذي يعكس مشكلة الدراسة ، ويمكن الإطلاع على المقابلة والإستبيان في قائمة الملاحق.

اختبار أداة الدراسة والتوزيع الطبيعي للبيانات

يعتبر الصدق والثبات من أهم المواضيع التي تهم الباحثين من حيث تأثيرها البالغ على أهمية النتائج ويرتبط الصدق والثبات بالأدوات المستعملة في البحث ولذلك سوف نختبر أداة دراستنا ومعرفة إذا كانت متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

أولا: اختبار صدق أداة الدراسة

تعد الاستبانة المصدر الأساسي لجمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تم بناء أداة الدراسة استنادا إلى دراسات سابقة ومحاولة ملائمتها لدراستنا، وقد تم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS للحصول على نتائج الدراسة، كما كانت عملية إدخال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة وفق "مقياس ليكرت" ذي الخمس الدرجات الذي تم اعتماده في هذه الدراسة.

تم اختبار صدق أداة الدراسة بالاعتماد على أراء بعض الأساتذة لتحكيمها وذلك بعرضها عليهم وتركزت ملاحظاتهم على طول الأداة، وغموض بعض العبارات، أو تكرارها، وكذا بعض الملاحظات حول اتساق العبارات داخل كل محور، وقد تم الأخذ بملاحظات أغلب المحكمين، وتم إعداد الاستبانة بصورتها النهائية والمكونة من 36 عبارة، كما تتضح في المحلق رقم(01).

ثانيا: اختبار ثبات الأداة

كما تم التأكد من ثبات الدراسة باستخدام معامل **ألفا كرو نباخ Cronbach-Alpha** والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01): قياس ثبات أداة الدراسة

Cronbach-Alpha	N of Items
0.897	**36**

من إعداد الطالبين بناء على مخرجات (spss).

نرى أن معامل ألفا كرو نباخ يساوي (0.897) وهو اكبر من (0.6) وبالتالي يمكننا أن نقول أن أداة الدراسة تمتاز بثبات عالي مما يجعلها صالحة لهذه الدراسة، كما أنها تجعلنا مطمئنين لاستخدامها، أنظر للمحلق رقم(05)

4. مجتمع البحث والعينة

إن إختيار عينة البحث من الخطوات الضرورية لغرض إتمام العمل العلمي، إذ يتطلب من الباحث البحث عن عينة تتلائم مع طبيعة عمله، وينسجم مع المشكلة المراد حلها، إضافة إلى كون هذه العينة تمثل مجتمعها الأصلي أصدق التمثيل، تم إختيار مجتمع دراستنا بطريقة قصدية أو عمدية، من حيث النوع والعشوائية من حيث التشتت، وتمثلت عينة الدراسة في عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط، والتي تألفت من 40 عاملا، وتم إختيار العينة بطريقة عشوائية .

المحور الأول : البيانات الشخصية

تم تخصيص هذا المطلب، بهدف عرض البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال العرض البياني للتغيرات المرتبطة بالبيانات الشخصية.

أولا: الجنس

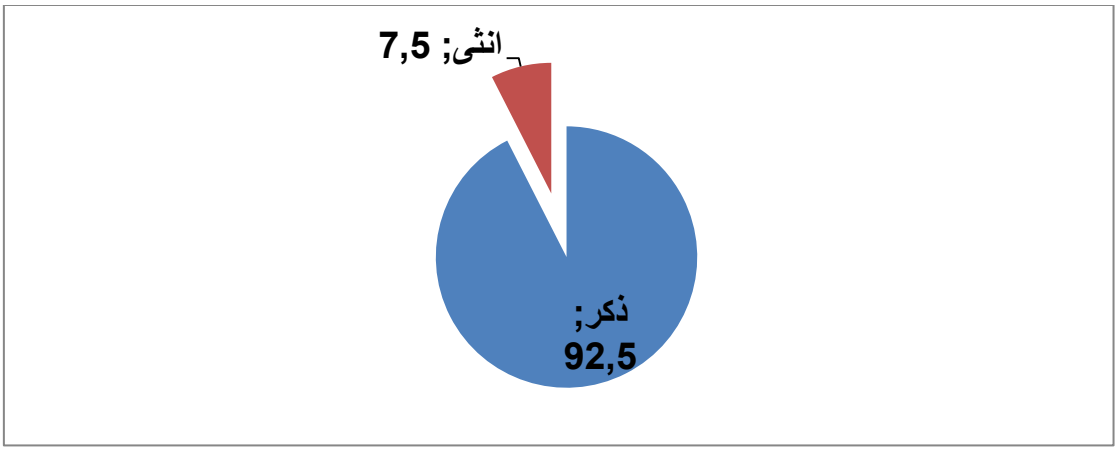
الجدول رقم (02) : توزيع العينة حسب نوع الجنس

نوع الجنس	التكـــــرارات	النسب المئوية
ذكر	37	92.5%
أنثى	03	07.5%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت بـ 92.5% وكانت لصالح الذكور ، ثم تليها نسبة 07.5% كانت لصالح الإناث .

التحليل السوسيولوجي : ونفسر ذلك بأن مؤسسة السونلغاز تستقطب فئة الذكور بشكل خاص، ويمكن تبرير ذلك بطبيعة العمل في المؤسسة محل الدراسة، فعمل مؤسسة سونلغاز مرتبط بمسؤوليات كبيرة ويتركز أساسا على الجانب التقني كصيانة شبكات الغاز والكهرباء و وهذا ما يجعلها تعتمد على العنصر الذكوري بالأساس .

الشكل رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



من إعداد الطالبين بناء على مخرجات(spss).

ثانيا: السن

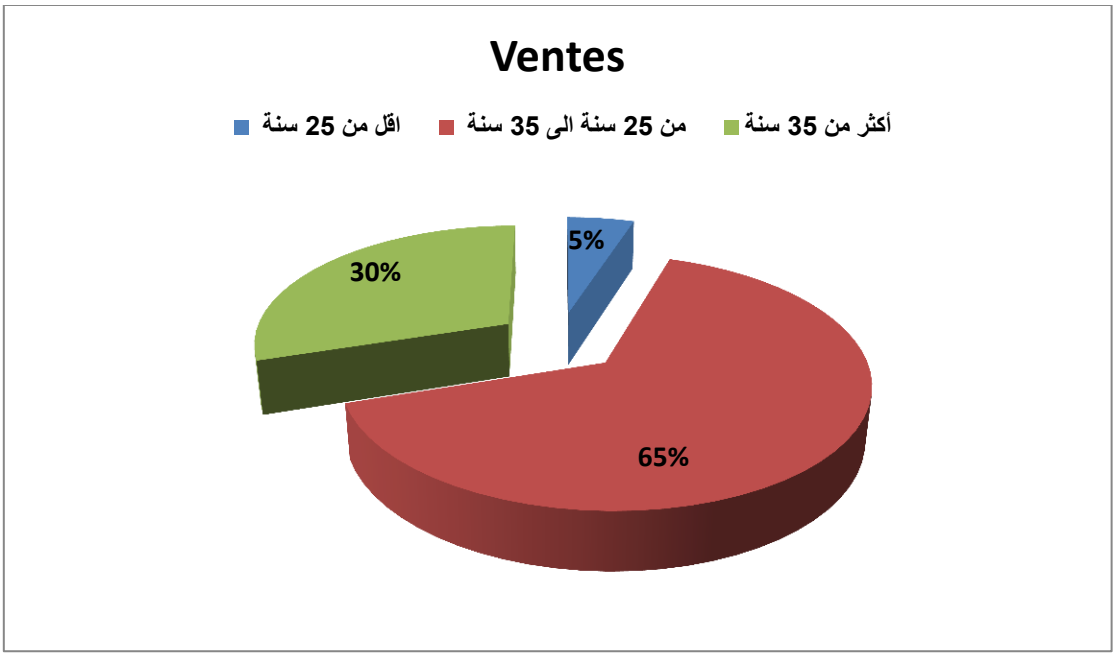
الجدول رقم (03) : يبين توزيع العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكـــــرارات	النسب المئوية
اقل من 25سنة	02	05%
من25 إلى 35 سنة	26	65%
أكبر من 35 سنة	12	30%
المجمـــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : نلاحظ من خلال نتائج المبينة على الجدول أعلاه والمتعلقة بالفئة العمرية للعينة ، أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 25 إلى من 35 سنة" بنسبة قدرت بـ 65%، ثم تليها الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين 35 سنة فأكثر بنسبة 30 % ، ثم تليها الفئة التي تبلغ من العمر أقل "من 25 سنة بنسبة 05% .

التحليل السوسيولوجي : نفسر من خلال ما حصدته النتائج الإحصائية ، بأن مؤسسة سونلغاز الجزائر تستغل طاقات شبابية مما يجعلها تحقق مردودية في الإنتاج في المقابل إرضاء زبائنها وذلك بتحقيق أحسن خدمة لهم .

الشكل رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب السن



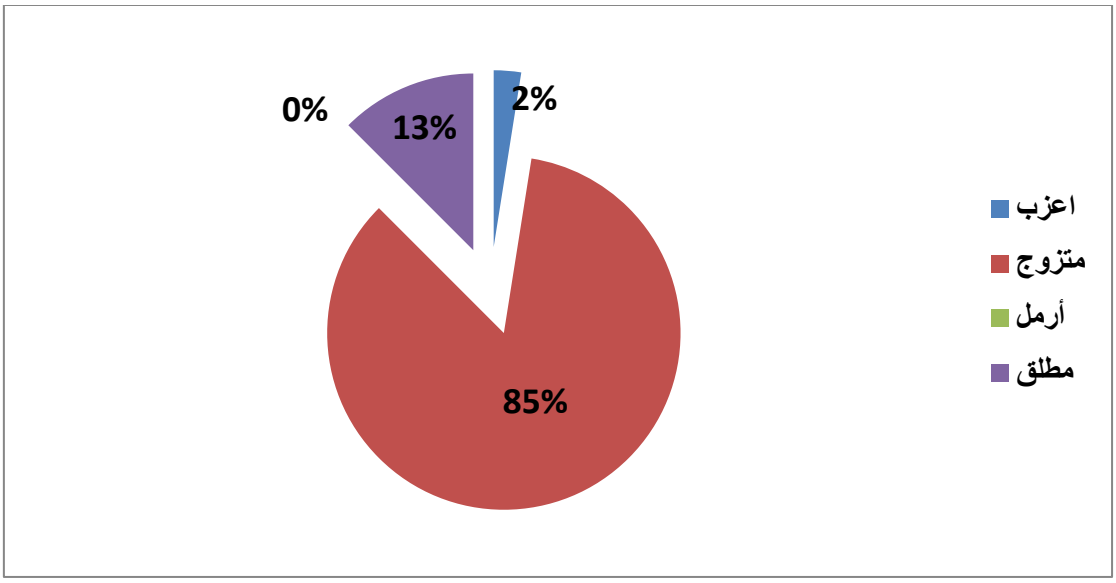
ثالثا: الحالة الإجتماعية

الجدول رقم (04) : يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية لأفراد العينة

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	01	2.5%
متزوج	34	85%
أرمل	00	00%
مطلق	05	12.5
المجمـــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين الحالة الإجتماعية للعينة ، حيث تصدرت أعلى نسبة من العينة و قدرت بـ 85% متزوج ، ثم تليها نسبة 12,5 % مطلق ، ثم تليها نسبة 2,5% أعزب .

الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية



من إعداد الطالبين بناء على مخرجات (spss).

رابعا: الفئة السوسيو مهنية

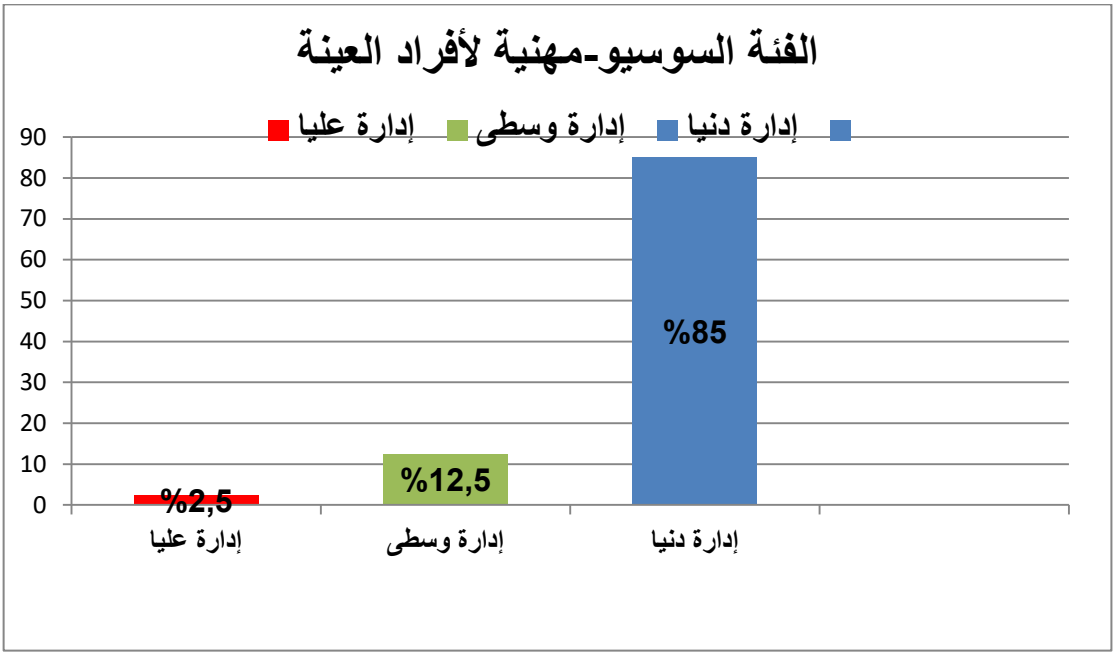
الجدول رقم (05) : يبين توزيع العينة حسب الفئة السوسيو مهنية

الفئة السوسيو مهنية	التكرار	النسبة المئوية
إدارة عليا(رئيس ،مدير)	01	2.5%
إدارة وسطى (رئيس قسم أو مصلحة)	05	12.5%
المستوى العملياتي (مشرف، رئيس ورشة، مراقب خدمات)	34	85%
المجمـــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 85% من العينة لديهم مستوى وظفي في الإدارة الدنيا، ثم تليها نسبة 12,5 % من العينة لديهم مستوى وظيفي متوسط إداريا ، وتليها نفس نسبة 2,5% مستواهم الوظيفي أعلى .

التحليل السوسيولوجي : نفسر من خلال ما ورد في النتائج الإحصائية بأن مؤسسة سونلغاز الجزائر تمتلك مورد بشري رفيع المستوى وأغلب موظفيها لديهم مستوى إداري يتشكلون من مشرفين ورؤساء ورش ومراقبين خدمات ,, الخ من كل التخصصات مما يجعلها تستغل هذه الكفاءات في تحسين جودة خدمتها والرفع من إنتاجها .

الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي



خامسا: الخبرة المهنية

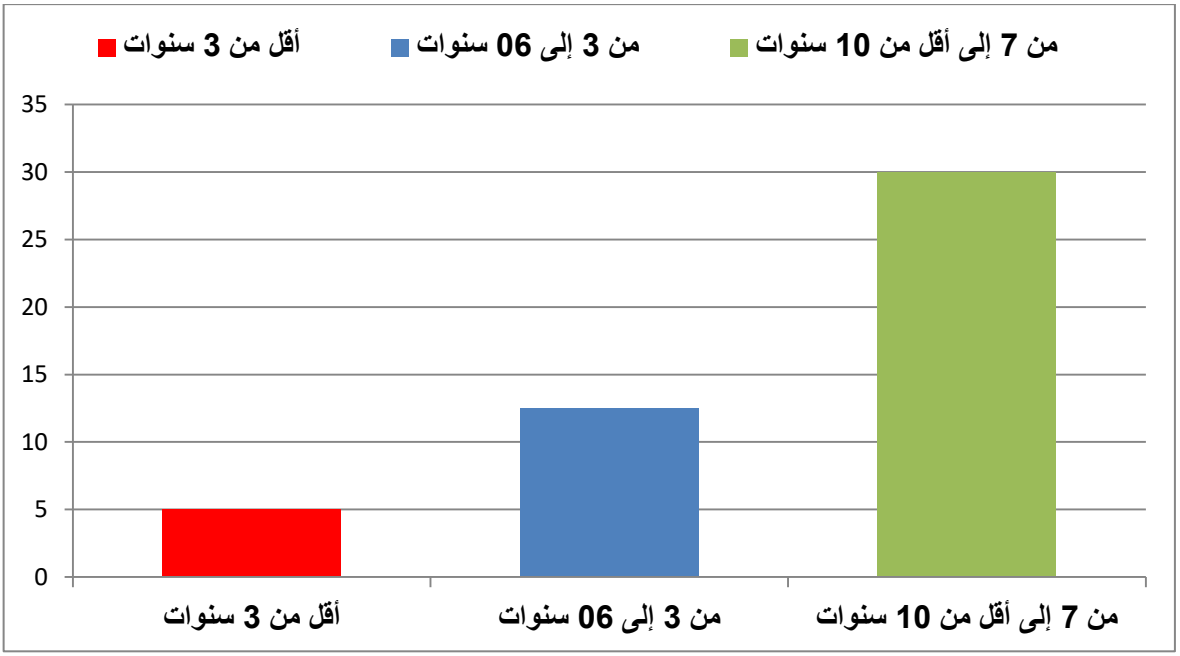
الجدول رقم (06) : يبين توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

المستوى	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات	02	05%
من 3 إلى 06 سنوات	05	12.5%
من 7 إلى أقل من 10 سنوات	12	30%
من 10 فأكثر	21	52.5%
المجمـــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب الأقدمية المهنية ، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 52.5% من العينة لديهم أقدمية مهنية أكثر من 10 سنوات ، ثم تليها نسبة 30% لديهم أقدمية مهنية تتراوح ما بين 7 إلى اقل 10 سنوات ثم تليها نسبة من 3 إلى 6 سنوات ب 12.5% وفي الأخير تتصدر نسبة5% لديهم أقدمية مهنية أقل من 03 سنوات .

التحليل السوسيولوجي : نفسر من خلال ما حصدته نتائج الإحصائية بأن مؤسسة سونلغاز بالأغواط غالبية عمالها يمتلكون خبرة مهنية مما يجعلهم أكثر دراية بعملهم وبالمهامات المسندة إليهم وتطوير وتحسين من أداءهم وزيادة كفائتهم من خلال تلك السنوات المهنية كما ينعكس اجابا على مستوى الخدمة للزبائن.

الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



5. تحليل بيانات الدراسة

الجدول رقم (07) : يبين إجابات العينة حول وجود سياسة سلامة واضحة من قبل إدارة المؤسسة

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	27	67.5%
موافق	12	30%
محايد	01	02.5%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب67،5% للإحتمال "موافق بشدة" ثم نجد النسبة التي تالتها قدرة ب30% للإحتمال "موافق" ونجد آخر نسبة ب2،5% للإحتمال "محايد"

التحليل السوسيولوجي: يمكن تفسير النسبة العالية من المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن معايير السلامة المهنية أمر ضروري وإلزامي في مؤسسات القطاع الاقتصادي لا سيما ونحن نتكلم على مؤسسة رائدة وطنيا وهي مؤسسة سونلغاز، وأيضا كون المؤسسة وطبيعة عملها ينطوي على مجموعة من المخاطر التي من الممكن أن تهدد سلامة وأمن المواطن والعاملين على حد سواء وبالتالي لا يجب التساهل مع تطبيق أي إجراء للسلامة وعليه يترجم امتثالها كمؤسسة فاعلة اقتصاديا وذات مسؤولية اجتماعية وأخلاقية في التزامها وحرصها على تفعيل إجراءات وسياسات واضحة ودقيقة لمجموعة من معايير السلامة داخل منشآتها وخارجها والسهر على تطبيقها بصفة ملزمة دون أي تساهل أو تماطل .

الجدول رقم (08) : يبين إجابات العينة حول توفير الإمكانيات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	09	22.5%
موافق	07	17.5%
محايد	23	57.5%
غير موافق	01	02.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب57,5% للإحتمال "محايد" ثم تلتها نسبة 22.5% للإحتمال "موافق بشدة" ثم نجد نسبة 17.5% للإحتمال "موافق" وآخر نسبة 2.5% للإحتمال "غير موافق".

التحليل السوسيولوجي: تظهر معطيات الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من المبحوثين والمقدرة ب 57,5% يظهرون موقف الحياد إزاء سؤالهم عن مدى توافر الإمكانات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية وهو ما يمكن تفسيره أو إرجاعه للعديد من الأسباب والعوامل منها ما هو متعلق بمنشأة والمؤسسة كعدم توفير ميزانية خاصة بهته الإمكانات أو عدم إظهارها في واقع العمل والنشاط الفعلي لها داخل المؤسسة أو عدم تواجدها من الأساس، أو عوامل أخرى قد ترجع إلى العمال داخل المؤسسة الذين يجهلون وجود الإمكانات التي تدخرها المؤسسة لسلامتهم وأمنهم مع احتمالية وجود الإمكانات ولكن العمال يرون أنها غير مفعلة أو غير مستفاد منها في بيئة العمل أو ليست كافية إذا ما تم مقارنتها مع بعض المخاطر والصعوبات التي قد يواجهها العمال والموظفين داخل هذا الكيان .

الجدول رقم (09) : يبين إجابات العينة حول توفر نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية يتبع داخل المؤسسة

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	21	52.5%
موافق	09	22.5%
محايد	06	15%
غير موافق	04	10%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب52.5% للإحتمال "موافق بشدة" ثم تلتها نسبة 22.5% للإحتمال "موافق " ثم تلتها نسبة 15% للإحتمال "محايد" وآخر نسبة قدرة ب10% للإحتمال "غير موافق "

التحليل السوسيولوجي: يؤكد نصف المبحوثين أن مؤسسة سونلغاز توفر نظاما فعالا خاصا للسلامة المهنية داخل بيئة العمل وهو ما يعني حرص المؤسسة على توفير ظروف الأمن والحماية ذات الجودة والمعايير التي تضمن للعمال تأدية مهامهم دون أي خوف أو تردد وفي ظروف محاطة بالأمن مما يدل أيضا على اهتمامها بالعنصر البشري وضمان سلامته فسلامة وأمن العمال والموظفين يعني سير العمليات الإدارية والمهنية داخل هذا الكيان التنظيمي الاقتصادي وتحقيق أقصى حد من الاستفادة من مقدراتهم البشرية في سبيل تحقيق سلاسة الفعل التنظيمي و والأنشطة المهنية على أكمل وجه وبالكفاءة المطلوبة التي تضمن في الأخير تحقيق وبلوغ الأهداف الكبرى والمسطرة من قبل القيادة العليا لسونلغاز كتنظيم ريادي اقتصادي مهم .

الجدول رقم (10) : يبين إجابات العينة حول وجود تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	05	12.5%
موافق	10	25%
محايد	19	47.5%
غير موافق	06	15%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب47.5% للإحتمال "محايد" تلتها نسبة 25.% للإحتمال "موافق" ثم تلتها نسبة15% للإحتمال "غير موافق " و آخر نسبة قدرة ب12.5% للإحتمال "موافق بشدة"

التحليل السوسيولوجي: تعود النسبة الكبيرة التي حصلنا عليها من خلال نتائج البيانات الى حياد أغلب عينة الدراسة وهم عمال بالمؤسسة وهذا يعود الى إهمال المؤسسة الجانب الأمني في محيط العمل نظرا لكون أن المؤسسة التي تقدمنا لها هي فرع من الشركة أي تعنى فقط بالجانب التمويلي للمؤسسة والتي لها علاقة مباشرة بالزبائن وليست فرع بمصنع انجاز و توليد الكهرباء، هذا الجانب في اعتقادنا له دور في اهمال هذا الجانب بالمؤسسة، بالرغم من أن تأمين العمال بأي مؤسسة من مختلف مخاطر العمل من أولى أولويات أي شريك اقتصادي سواء كان اداري فقط أو في شقه الميداني بالمصانع.

الجدول رقم (11) : يبين إجابات العينة حول وجود فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	04	10%
موافق	09	22.5%
محايد	24	60%
غير موافق	03	07.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب60% للإحتمال "محايد" تلتها نسبة 22.5% للإحتمال "موافق" ثم تلتها نسبة 10% للإحتمال "موافق بشدة" وآخر نسبة قدرة ب07.5% للإحتمال "غير موافق "

التحليل السوسيولوجي: يعود عدم علم العمال بمؤسسة سونلغاز حول وجود فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية الى كونه أساسا غير موجود ضمن مخططات الأمن والسلامة بالمؤسسة حيث يغلب على أغلب المؤسسات وطنية كانت أم خاصة على إهمال هذه الفرق وبخاصة الأمنية منها بالرغم من دورها الحساس في كل مؤسسة، أو أننا نجد أحيانا عمال مكلفين برئاسة هذه الفرق التي تستدعي تكوين دوري في غير مجالهم وهذا سيعود حتما بالضرر على مؤسسة وطنية كبيرة مثل شركة سونلغاز.

الجدول رقم (12) : يبين إجابات العينة حول الجهات المختصة بالسلامة والصحة المهنية مدربة ومؤهلة في هذا المجال

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	05	12.5%
موافق	09	22.5%
محايد	22	55%
غير موافق	04	10%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب55% للإحتمال "محايد" تلتها نسبة 22.5% للإحتمال "موافق" ثم تلتها نسبة 12.5% للإحتمال "موافق بشدة" وآخر نسبة قدرة ب10% للإحتمال "غير موافق "

الجدول رقم (13) : يبين إجابات العينة حول شعور العمال بوجود تعاون بينهم وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد إجراءات السلامة والصحة المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	06	15%
موافق	07	17.5%
محايد	22	55%
غير موافق	05	12.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب55% للإحتمال "محايد" تلتها نسبة 17.5% للإحتمال "موافق" ثم تلتها نسبة 15% للإحتمال "موافق بشدة" وآخر نسبة قدرة ب12.5% للإحتمال "غير موافق "

التحليل السوسيولوجي: يتبين من خلال ردود أفراد العينة أن الأغلبية الساحقة منهم اختارت الحياد حول شعورهم بوجود تعاون بينهم وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد إجراءات السلامة والصحة المهنية، وهو رد فعل وإقرار من العمال أنفسهم حول الكيفية التي تتعامل بها مؤسستهم حول إجراءات السلامة والصحة المهنية، وهذا الأمر يؤشر بأن مؤسسة سونلغاز لا تولي أهمية لإجراءات الصحة المهنية وأنها تتعامل مع هذا الأمر الهام الذي يحميها ويحمي عمالها من أي خطر قد ينجم في أي لحظة، بالرغم من تأكيد قوانين الدولة الجزائرية على الاهتمام بمثل هكذا إجراءات.

الجدول رقم (14) : يبين إجابات العينة حول وجود ثقافة ووعي لدى عمال المؤسسة حول السلامة المهنية في العمل

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	18	45%
موافق	10	25%
محايد	10	25%
غير موافق	02	05%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب45% للإحتمال "موافق بشدة" تلتها نسبة 25% للإحتمال "موافق" وكذا نسبة 25% للإحتمال "محايد" وآخر نسبة قدرة ب5% للإحتمال "غير موافق "

التحليل السوسيولوجي: يمكننا أن نفسر الجدول أعلاه والذي يهتم بمدى وجود ثقافة ووعي لدى عمال المؤسسة حول السلامة المهنية في العمل من خلال ردود أفراد العينة، اللافت للانتباه بعد تفريغ الجداول السابقة وتحليلها سوسيولوجيا أن ردودهم كانت مختلفة عن هذا السؤال بعد حيادهم شبه التام عن أن مؤسستهم التي لا تولي أهمية لإجراءات الحماية المهنية داخل المؤسسة حسبهم، فيمكن لأفراد العينة وهم عمال دائمين بذات المؤسسة أن يستمدوا الثقافة المهنية من خلال دعائم مختلفة بعيدة كل البعد عن مؤسسة اشتغالهم خصوصا وأننا نعيش في عالم يتسم بانفجار المعلومات عبر الوسائل الإعلامية والاتصالية المختلفة التي تمكنهم من الوعي المهني.

الجدول رقم (15) : يبين إجابات العينة عن توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	07	17.5%
موافق	10	25%
محايد	20	50%
غير موافق	03	07.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب50% للإحتمال "محايد" تلتها نسبة 25% للإحتمال "موافق " ثم تلتها نسبة 17.5 للإحتمال "موافق بشدة" وآخر نسبة قدرة ب07.5% للإحتمال "غير موافق "

الجدول رقم (16) : يبين إجابات العينة عن توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	07	17.5%
موافق	22	55%
محايد	11	27.5%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب55% للإحتمال "موافق" تلتها نسبة 27.5%% للإحتمال "محايد" ثم تلتها آخر نسبة 17.5% للإحتمال "موافق بشدة "

الجدول رقم (17) : يبين إجابات العينة حول وجود في اماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بالسلامة والصحة المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	07	17.5%
موافق	08	20%
محايد	19	47.5%
غير موافق	05	12.5%
غير موافق بشدة	01	2.5%
المجمـــــــــــوع	40	100%

القراءة الإحصائية : من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة قدرة ب47.5% للإحتمال "محايد" تلتها نسبة 20% للإحتمال "موافق" ثم تلتها نسبة 17.5%للإحتمال "موافق بشدة"ثم تلتها نسبة 12.5% للإحتمال"غير موافق" وآخر نسبة قدرة ب2.5%للإحتمال "غير موافق بشدة "

التحليل السوسيولوجي: الواضح من النتائج الاحصائية أن هناك خلل داخل المؤسسة وقد يكون هذا الخلل اتصاليا أو نفسيا أو فنيا، حيث أننا نعتقد من خلال ردود أفراد العينة البحثية أنه هناك علم أو عدم علم او انتباه لدى العمال حول وجود في اماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بالسلامة والصحة المهنية، ومن خلال إصرار عمال مؤسسة سونلغاز على الحياد يظهر لنا جليا وجود ثغرة تستحق دراسات أخرى معمقة حول الإجراءات الإدارية والاتصالية للمؤسسة بينها وبين عمالها.

النتائج العامة للدراسة

النتائج العامة للدراسة

من خلال ما إنطلقت منه دراستنا توصلنا إلى أن:

1. واقع تطبيق إجراءات السلامة المهنية بمؤسسة سونلغاز (موجود بالفعل داخل مؤسسة سونلغاز)، حيث يؤكد نصف المبحوثين أن مؤسسة سونلغاز توفر نظاما فعالا خاصا للسلامة المهنية داخل بيئة العمل وهو ما يعني حرص المؤسسة على توفير ظروف الأمن والحماية ذات الجودة والمعايير التي تضمن للعمال تأدية مهامهم دون أي خوف أو تردد وفي ظروف محاطة بالأمن مما يدل أيضا على اهتمامها بالعنصر البشري وضمان سلامته فسلامة وأمن العمال والموظفين يعني سير العمليات الإدارية والمهنية داخل هذا الكيان التنظيمي الاقتصادي وتحقيق أقصى حد من الاستفادة من مقدراتهم البشرية في سبيل تحقيق سلاسة الفعل التنظيمي و والأنشطة المهنية على أكمل وجه وبالكفاءة المطلوبة التي تضمن في الأخير تحقيق وبلوغ الأهداف الكبرى والمسطرة من قبل القيادة العليا لسونلغاز كتنظيم ريادي اقتصادي مهم .
2. الإجراءات التي تطبقها مؤسسة سونلغاز بالأغواط لتعزيز السلامة المهنية تتمثل في: إجراء حصص تحسيسية مع مهندس الأمن دوريا، القيام بثلاث دورات تكوينية في الشهر مع مسؤولي الإتصال، اجراء تربصات في المدارس التكوينية التابعة للمؤسسة لمدة خمسة أيام في السنة كأقل تقدير.
3. إجراءات الأمن والسلامة بمؤسسة سونلغاز بالأغواط تقلل من حوادث العمل، ويكون ذلك حسب طبيعة إستجابة الموظفين إلى الدورات والندوات التوعية التي تقوم بها المؤسسة ودرجة تطبيقها في الميدان .
4. مستوى معرفة العامليين بمؤسسة سونلغاز بإجراءات الأمن والسلامة المهنية (موجود نوعا ما)، حيث أن هناك خلل داخل المؤسسة وقد يكون هذا الخلل اتصاليا أو نفسيا أو

فنيا، حيث أننا نعتقد من خلال ردود أفراد العينة البحثية أنه هناك علم أو عدم علم او انتباه لدى العمال حول وجود إجراءات حاصة بالأمن والسلامة والصحة المهنية، ومن خلال إصرار عمال مؤسسة سونلغاز على الحياد يظهر لنا جليا وجود ثغرة تستحق دراسات أخرى معمقة حول الإجراءات الإدارية والاتصالية للمؤسسة بينها وبين عمالها.

خـــاتـــمـــة

خاتمة

تعيش المؤسسات عبر العالم اليوم مرحلة حاسمة في تاريخها، حيث أصبحت مسألة البقاء والتطور شغلها الشاغل، ولعل ما فرض هذا الواقع مجموعة من العوامل أهمها العوامل التكنولوجيا التي تعيشها على كافة الأصعدة وفي ظل هذا المحيط المتقلب والمضطرب تواجه المؤسسات معركة شرسة لكسب الأفضلية وتضمن لها البقاء.

لذا تولي أغلب المؤسسات أهمية بالغة للوسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية والعمل على المحافظة على سلامتها، من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل.

و انطلاقا من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث، وانطلاقا من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانيا حول مستوى السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي تكتسبها إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وذلك عن طريق حفاظها على عناصر عملية الإنتاجية وخصوصا العنصر البشري.

وعن فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الجزائرية.

يمكن التأكيد من خلال المعطيات والمعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، أن هذه الأخيرة وبالرغم من الخدمات الكبيرة التي تقدمها إلا أنه يبقى يتطلب مزيد من الدعم والاهتمام من طرف اجراءاته، وذلك من طرف أصحاب القرار، وكذا القائمين على وضع وتطبيق برامجه أو بإشراك العاملين فعليا في وضع إجراءاته وتحفيزهم و تشجيعهم ماديا ومعنويا على إتباعها، إضافة إلى ضرورة إقحام أخصائي العمل والتنظيم ضمن لجنة الصحة والسلامة المهنية نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل

النفسية المهنية التي تحول دون قيام العامل بعمله على أحسن وجه، لا سيما وأن معظم الحوادث والأمراض المهنية 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 النوعية الوقائية لكي تعم الفائدة على جميع العمال.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا/ معاجم وقواميس

1) بودون.ف.بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1986م.

ثانيا/ الكتب

2) إيفرلي جي إس جونيور، مقدمة في علم نفس الصحة المهنية. في السلطة الفلسطينية.

3) بارلينج، ج.، وغريفيث، أ، تاريخ علم نفس الصحة المهنية. في جي سي كويك آند إل إي. تيتريك (محرران)، دليل علم نفس الصحة المهنية، الطبعة الثانية، واشنطن العاصمة، جمعية علم النفس الأمريكية، 2011.

4) بشار يزيد الوليد، التخطيط الاستراتيجي، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010.

5) بيل القريشي، بلال سيف الدين، الآثار البيئية للملوثات البيئية على الصحة، جامعة الملك فيصل، السعودية، 2005.

6) تريست، إي.إل.، وبامفورث، كيه دبليو، بعض النتائج الاجتماعية والنفسية لطريقة Longwall في الحصول على الفحم، العلاقات الإنسانية، 1951.

7) ثامر البكري، التسويق: أسس ومفاهيم معاصرة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

8) جواد شوقي ناجي، المرجع المتكامل في الادارة الإستراتيجية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2010.

9) حريم حسين، مبادئ الادارة الحديثة، النظريات – العمليات الادارية– وظائف المنظمة– دار الحامد للنشر والتوزيع عمان الاردن، 2017.

10) حكمت جميل، الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالية، مديرية مطابع التعميم العالي، العراق، بدون طبعة.

11) خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، ط1 .

12) خان، طارق االله و حبيب، أحمد، إدارة المخاطر. تحليل قضايا في الصناعة المالية الإسلامية، جدة، السعودية، 2003.

13) خضر كاظم محمود، هايل يعقوب فاخوري، إدارة الانتاج والعمليات، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2001.

14) سلامة الآلة، موضوعات السلامة والصحة في مكان العمل NIOSH، المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية. مؤرشف من الأصل في 26-06-2018.

15) سماتي، الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، عين مليلة: الجزائر، 2013.

16) عباس محمد عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، القاهرة، 1971.

17) عبد االله الطنيجي، المخاطر التي يتعرض لها سكان المباني، الادارة العامة للدفاع المدني، الامارات العربية المتحدة، ،2005.

18) عبد االله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع: النظرية السوسيولوجية المعاصرة، ج2، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003م.

19) عبد الرحمان محمد عيسوي، علم النفس و الإنتاج، دار النهضة للطباعة و النشر، 1982.

20) عبد الرحيم عاطف جابر طه، أساسيات التمويل والادارة المالية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2008.

21) عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

22) عبد السالم أبو قحف، أساسيات التنظيم والادارة الدار الجامعيةن الاسكندرية، 2002.

23) عبد المولى محمود ،علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ،الدار العربية للكتاب.

24) على الدسوقي، تجنب اصابات المخاطر المهنية، الشركة السعودية للطباعة والنشر، 2002.

25) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل عمان، الاردن، 2005.

26) لبستاني فؤاد وآخرون، منجد الطلاب، ط22، دار الشروق، بيروت، 1978.

27) محمد صالحي، حوادث العمل في الصناعة، دراسة معمقة ،الجزائر ، كلية العلوم الاجتماعية ، 1983.

28) محمد مقداد، مواجهة الحوادث بين مقاربتي الأرغونوميا والأمن الصناعي.

29) محمود العقايلة، الادارة الحديثة للسلامة المهنية، دار صفاء للنشر، ط2 ،عمان، 2003.

30) المكتب الاقليمي للمنطقة العربية التابع لمكتب العالم الدولي، لمحة عن وضع السلامة المهنية في المنطقة العربية _ دراسة خاصة_ ، 2007.

31) نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1989م.

32) هودمونت، J.، وليكا، مقدمة في علم نفس الصحة المهنية، (محرران). علم نفس الصحة المهنية، 2010.

ثالثا/ قوانين ومراسيم

33) المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم –93 119 .

34) المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم –93 119 .

35) المرسوم التنفيذي رقم 07 –92 المؤرخ في 4 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري و المالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 2 ،المؤرخة في 8 يناير 1992.

36) المادة 5 و 4 من المرسوم التنفيذي رقم 07 –92 .

37) المواد و 8 13 و المواد من 27 –24 من المرسوم التنفيذي رقم –92 07 .

38) المرسوم التنفيذي رقم – 93 119 المؤرخ في 15مايو 1993 يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

رابعا/ مجلات ودوريات

39) أبو بكر شحرة، بناء القدرات في الأمن السيبراني، المجلة العربية: الأمن السيبراني حروب الأرقام الصماء، الرياض السعودية، 2017.

40) أحمد بوسهمين، بلحاج فراجي، انعكاسات بيئة العمل على أداء العمال وصحته وطرق السلامة، دار الأمل، ورقة عمل مقدمة 13 للملتقى الدولي حول الاقتصاد والصحة، المنعقد أيام 6 و 7 جوان، 2009.

41) عبد الله شرف الغامدي، الجرائم السيبرانية والتحديات المستقبلة، المجلة العربية: الأمن السيبراني حروب الأرقام الصماء، 2017.

42) وفيه أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية، مجلة الادارة العامة، الرياض العدد 82. 1992م.

خامسا/ رسائل جامعية

43) أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشأت الصناعية ، مذكرة ماجستير، غير منشورة، 2006.

44) بالمر، مذكرة حول استراتيجيات المسعفين للتعامل مع الموت والموت. مجلة علم النفس المهني،1983.

45) حسونة أحمد تحسين، أداء السلامة في مشاريع وإنشاءات في غزة، مذكرة ماجستير، جامعة الإسلامية، غير منشورة، 2005.

46) دربال، أمال، تقنين اختبار» Woccq » لتشخيص الضغط المهني لدى القابلات ، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2013.

47) شفيقة سرار، مجتمع المخاطر والامن شهادة لنيل الدكتوراه، جامعة جيجل، 2009.

48) عبدلي لطيفة، دور و مكانة إدارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية، (رسالة ماجستير، جامعة تلمسان)، الجزائر، 2012.

49) فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل و الامراض المهنية و الوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، الجزائر، 2013 .

50) فؤاد فلاق، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية في الجزائر، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة 16 الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2019.

51) هدار، بختة، دور معايير السلامة و الصحة المهنية في تحسين اداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، (مذكرة ماستر، جامعة ورقلة)، الجزائر، 2012.

سادسا/ مواقع الإنترنت

52) الامراض المهنية، اعراض، اسباب وعلاج الامراض المهنية , ويب طب نسخة محفوظة 27 ديسمبر 2019 على موقع واي باك مشين.

53) هودمونت، J.، وليكا، مقدمة في علم نفس الصحة المهنية، (محرران). علم نفس الصحة المهنية، 2010.

54) الامراض المهنية، تم الإطلاع على موقع: https://www.webteb.com/general-health/diseases/.

55) موقع إلكتروني: https://aws.amazon.com/ar/what-is/cybersecurity/.

56) الطب الصناعي والطب المهني والصحة المهنية. نسخة محفوظة 17 أغسطس 2017 على موقع واي باك مشين.

الملاحق

ملحق رقم 01 (الإستبيان)

استبيان واقع تطبيق اجراءات السلامة المهنية في مؤسسة سونلغاز . الأغواط.

1. البيانات الشخصية

الجنس : ذكر ☐ انثى ☐

السن: أقل من **25** سنة ☐ من **25** حتى **35** سنة ☐ أكثر من **35** سنة ☐

2. المستوى الوظيفي

إدارة عليا (رئيس، مدير): ☐

إدارة وسطى (رئيس قسم أو مصلحة): ☐

إدارة دنيا (مشرف، رئيس ورشة، مراقب خدمات): ☐

3. الحالة الاجتماعية: أعزب(ة) ☐ متزوج (ة) ☐ أرمل (ة) ☐ مطلق (ة) ☐

4. سنوات الخبرة : أقل من 3 سنوات ☐ من 3 إلى 6 سنوات ☐

من7إلى أقل من 10سنوات ☐ 10سنوات فأكثر ☐

- ضع علامة (×) أمام الإجابة المناسبة

المحور الأول: إجراءات السلامة المهنية

الرقم	العبارات	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	أولا : إدارة السلامة والصحة المهنية					
01	يوجد سياسة سلامة واضحة من قبل إدارة المؤسسة					
02	يتم توفير الإمكانيات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية					
03	هناك نظام فعال خاص بالسلامة والصحة المهنية يتبع داخل المؤسسة					

04	يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل					
05	يوجد فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية					
06	الجهات المختصة بالسلامة والصحة المهنية مدربة ومؤهلة في هذا المجال					
07	تشعر بوجود تعاون بينك و بين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد و إجراءات السلامة و الصحة المهنية					
08	توجد ثقافة ووعي لدى عمال المؤسسة حول السلامة المهنية في العمل					
09	يتم توفير الإمكانيات الفنية لتطبيق إجراءات السلامة و الصحة المهنية					
10	هناك إجراءات ووسائل تعتمدها المؤسسة لتقليل من حوادث العمل					
11	يوجد في أماكن العمل إعلانات وملصقات خاصة بالسلامة و الصحة المهنية					
12	يتم توفير الإمكانيات المالية لتطبيق نظام الصحة و السلامة المهنية					
13	يوجد خطط و برامج للسلامة المهنية و العمل على متابعتها					
14	فرض إدارة السلامة والصحة المهنية عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية أثناء العمل					
15	عمل لجان السلامة والصحة المهنية على تطوير إجراءات السلامة المهنية					
16	توجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية					
17	تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية					

18	معدات الوقاية الشخصية (معطف، خوذة، نظارة، أحذية، قفاز...) متوفرة في كل وقت					
19	تتوفر منشورات إرشادية لكيفية استخدام الوسائل الوقائية					
20	يوجد صناديق الإسعافات الأولية جاهزة لاستخدامها في محيط العمل.					
21	تتوفر معايير السلامة المهنية في محيط العمل					
22	تشعر باقتناع رؤساء الأقسام و المشرفين بأهمية تطبيق نظام الصحة و السلامة المهنية					
23	تتخذ الادارة اجراءات صارمة و عقوبات لكل من يخالف تعليمات الامن					
	ثانيا : تحسين أداء العاملين					
24	توجد تحفيزات من طرف المسؤولين لتحسين أدائك في العمل، التحفيزات بنوعيها					
25	تلقى العاملون تدريبا على خطة الإخلاء و الطوارئ					
26	تهتم الإدارة بمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أدائك من خلال عملية تقييم الأداء					
27	تشعر بأن المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين ظروف عملك					
28	يوجد تثقيف صحي لتوعية العاملين بالمخاطر المهنية					
29	يلجأ العامل إلى كل وسائل العمل الجماعي أثناء ممارسة عمله					
30	ترى أن المؤسسة تحرص فعلا على توفير جميع وسائل السلامة المهنية لتحسين أداء عملك					
31	هناك مشاركة للعمال في الندوات و المؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية					

32	أتلقى تدريبا كافيا على خطة الإخلاء والطوارئ					
33	العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بالعمل					
34	تعتمد المؤسسة على آلات مزودة بأنظمة أمان وإجراءات وقائية من حوادث					
35	توفر إدارة المؤسسة كل متطلبات و مستلزمات العمل للعمال.					
36	تتكفل المؤسسة بتوفير مصاريف علاجية للعمال المصابين أثناء تأديتهم لمهامهم					

ملحق رقم 02 (المقابلة)

المقابلة / مهندس الأمن والسلامة

البيانات الشخصية

الجنس : ذكر

السن : أكبر من 35 سنة

الحالة الإجتماعية : متزوج

المهنة : مهندس أمن وسلامةHSE

المؤسسة : الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز وسط SADEG –SDC

عدد سنوات العمل : 17 سنة

تاريخ إجراء المقابلة : 30 أفريل 2024

السؤال الأول : كيف تتعامل مع حوادث العمل والحوادث المهنية المحتملة ؟ وماهي الخطوات التي تتخذها للتحقيق في تلك الحوادث وتطبيق التحسينات اللازمة لمنع حدوثها مستقبلا ؟

الجواب : نتعامل مع حوادث العمل بفتح تحقيق لمعرفة أسباب الحادث وذلك من أجل تطبيق برنامج وقائي متمثل في حصص تحسيسية وزيارات ميدانية.

التحليل السوسيولوجي: ان الإجراء الذي يعتمده مهندس السلامة المهنية مع تعامله الحوادث المهنية المحتملة من فتح تحقيقات لمعرفة أسباب الحوادث تعتبر كلها سليمة وذلك لتداركم الأخطاء ومعرفتهم للمخاطر التي تؤدي إلى كوارث وخسائر محتملة وكذا تحسيس العمال بشكل دوري لتفادي الحوادث المهنية مع توفير الوسائل الوقائية.

السؤال الثاني: كيف تعمل مع فرق العمل المختلفة لتوعية وتدريب الموظفين على ممارسات السلامة والصحة المهنية ؟

الجواب: هناك برنامج وقائي متمثل في حصص تحسيسية وزيارات تفتيشية تنفذ من طرف مهندس الأمن ومختلف رؤساء الأقسام.

التحليل السوسيولوجي : من ضمن البرامج الوقائية التي تقدمها المؤسسة تحت إشراف وتأطير مهندس الأمن والسلامة والمتمثلة في تحسيس العمل وتوعيتهم من المخاطر المهنية وإجراء الزيارات التفتيشية لمعرفة مدى تنفيذ تلك البرامج.

السؤال الثالث : ماهو دورك كمهندس السلامة المهنية في المؤسسة ؟ وماهي المسؤوليات الرئيسية التي تقوم بها لضمان سلامة وصحة الموظفين ؟

الجواب: مسؤولية مهندس الأمن والسلامة تتمثل في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية عن طريق التحسيس والزيارات الميدانية للورشات.

التحليل السوسيولوجي: من خلال ورد يسعنا القول بأن مسؤولية ودور مهندس الأمن والسلامة تتمثل في تأمين العمال من كل المخاطر المهنية المحاطة بيهم وذلك من خلال وضع برامج وقائية للحد من تلك المخاطر التي قد تؤدي إلى خسائر بشرية ومادية.

السؤال الرابع: كيف تحلل المخاطر المحتملة في بيئة العمل وتطبق تدابير السلامة اللازمة للحد من تلك المخاطر ؟

الجواب: تحلل المخاطر عن طريق دراسة نوعية الخطر وإصدار قوانين أمنية يتم تطبيقها من طرف العمال للوقاية من الخطر .

التحليل السوسيولوجي: من خلال ما أبدى به مهندس السلامة ، فإن تحليل المخاطر تكمن في دراسة نوع الخطر ودرجة وشدة خطورته وإصداره تعليمات وقائية يستوجب على العمال تنفيذها.

السؤال الخامس : ماهي الأدوات والتقنيات التي تستخدمها لمراقبة تقييم السلامة والصحة المهنية في المؤسسة ؟ وكيف يتم توثيق وتقديم التقارير المتعلقة بالسلامة والصحة ؟

الجواب: نقوم بإختبار خطي وميداني للعامل كل سنة وذلك لمعرفة مدى تطبيقه للقواعد الأمنية ونقوم بدورات تكوينية في مجال الأمن والوقاية.

التحليل السوسيولوجي: من خلال ما ورد إتضح لنا بأن الأدوات والتقنيات التي يستخدمها مهندس السلامة لمراقبة تقييم السلامة والصحة والصحة المهنية تكمن في إجراء إختبار خطي على شكل فحص متعلق بمعرفة ووعي العمال إتجاه السلامة المهنية وكذا تعزيز الدورات التكوينية في مجال الأمن والوقاية.

المقابلة / رئيس الموارد البشرية

البيانات الشخصية

الجنس : أنثى

السن : أكبر من 35 سنة

الحالة الإجتماعية : متزوجة

المهنة : رئيس قسم موراد بشرية

المؤسسة : الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز وسط SADEG SDC

عدد سنوات العمل : 25 سنة

تاريخ إجراء المقابلة : 30 أفريل 2024

السؤال الأول: ماهو دورك كمسؤول إدارة الموارد البشرية في ضمان السلامة والصحة المهنية في المؤسسة ؟

الجواب : هو تأطير ودمج الأفراد العاملين بجعل دورات تكوين وتوعية مع مسؤولي السلامة المهنية.

التحليل السوسيولوجي: من خلال ما ورد، إتضح لنا بأن دور المسؤول عن إدارة الموارد البشرية لضمان الصحة المهنية في المؤسسة يكمن في تأطير ودمج الأفراد من خلال دورات تكوين وتوعية بإشراك مسؤول السلامة المهنية.

السؤال الثاني: ماهي السياسات والإجراءات التي تقوم بتنفيذها للحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين ؟

الجواب:

- إجراء حصص تحسيسية مع مهندس الأمن دوريا.

- القيام بثلاث دورات تكوينية في الشهر مع مسؤولي الإتصال .

- اجراء تربصات في المدارس التكوينية التابعة للمؤسسة لمدة خمسة أيام في السنة كأقل تقدير.

التحليل السوسيولوجي: من خلال ما ورد ، إتضح لنا بأن السياسات والإجراءات التي يقوم بتنفيذها مسؤول الموارد البشرية للحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين ، تقتصر في إجراء حصص تحسيسية مع مهدس السلامة بشكل دوري ، بالإضافة للقيام بثلاث دورات في الشهر مع مسؤول الإتصال ، وإجراء تربصات في المدارس التكوينية التابعة للمؤسسة.

السؤال ثالث: كيف تتعامل مع التحديات الشائعة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ؟ وماهي الإستراتيجيات التي تستخدمها للتغلب على هذه التحديات ؟

الجواب : تتم وفق الإحصائيات وتقييم البرامج من خلال معرفة وقوع الحوادث وكيفية معالجتها بأسرع الطرق.

التحليل السوسيولوجي: من خلال ماورد ، تبين لنا بأن تعامل مسؤول الموارد البشرية مع التحديات الشائعة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية من خلال الإحصائيات وتقييم البرامج ليسهل عليهم معرفة وقوع او التنبؤ بالحوادث ومعالجتها بأسرع الطرق,

السؤال الرابع: كيف تتأكد من توعية الموظفين بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل وإلتزامهم بالإجراءات الأمنية والصحية ؟

الجواب: يكون ذلك حسب طبيعة إستجابة الموظفين إلى الدورات والندوات التوعية التي تقوم بها المؤسسة ودرجة تطبيقها في الميدان.

التحليل السوسيولوجي: من خلال ما ورد ، تبين لنا وذلك حسب رأي مسؤول الموارد البشرية بأن توعية الموظفين بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل وإلتزامهم بالإجراءات الأمنية والصحية ، يكون ذلك حسب طبيعة إستجابة الموظفين للندوات والدورات التوعوية التي تجريها المؤسسة ودرجة تطبيقها في الميدان.

السؤال الخامس: كيف تقيك فعالية برامج السلامة والصحة المهنية في المؤسسة وتقدم التحسينات اللازمة ؟

الجواب: إن تقييم فعالية البرامج من خلال قلة وقوع حوادث العمل وكذا الثقافة التوعوية المكتسبة لدى العاملين ، وكذا الرقابة من قبل المسؤولين.

التحليل السوسيولوجي: من خلال ما ورد إتضح لنا بأن وقاية فعالية برامج السلامة المهنية حسب وجهة نظر مسؤول الموارد البشرية تكمن في عملية تقييمها من خلال التقليل من وقوع حوتدث العمل وكذا إثراء الثقافة التوعوية للعمال والرقابة المستمرة من قبل المسؤولين .

ملحق رقم 03 (جداول SPSS إجابات أفراد العينة)

الجدول رقم (18) : يبين إجابات العينة حول توفر الإمكانيات المالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	05	12.5%
موافق	09	22.5%
محايد	23	57.5%
غير موافق	03	7.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (19) : يبين إجابات العينة حول وجود خطط وبرامج للسلامة المهنية والعمل على متابعتها

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	05	12.5%
موافق	25	62.5%
محايد	09	22.5%
غير موافق	01	2.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (20) : يبين إجابات العينة حول فرض إدارة السلامة والصحة المهنية عقوبات رادعة على غير الملتزمين بإستخدام وسائل الوقاية أثناء العمل

الإجابات	التكـــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	05	12.5%
موافق	27	67.5%
محايد	06	15%
غير موافق	02	5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــوع	40	100%

."

الجدول رقم (21) : يبين إجابات العينة حول عمل لجان السلامة والصحة المهنية على تطوير إجراءات السلامة المهنية

الإجابات	التكـــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	09	22.5%
موافق	24	60%
محايد	07	17.5%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (22) : يبين إجابات العينة حول تواجد قوانين إلزامية لإستخدام معدات الوقاية الشخصية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	08	20%
موافق	25	62.5%
محايد	07	17.5%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

"

الجدول رقم (23) : يبين إجابات العينة حول فرض المؤسسة لعقوبات رادعة على غير الملتزمين بإستخدام وسائل الوقاية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	09	22.5%
موافق	28	70%
محايد	03	07.5%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (24) : يبين إجابات العينة حول توفر معدات الوقاية الشخصية (معطف، خوذة، نظارة،أحذية،قفاز..) في كل وقت

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	04	10%
موافق	06	15%
محايد	07	17.5%
غير موافق	17	42.5%
غير موافق بشدة	06	15%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (25) : يبين إجابات العينة حول توفر منشورات إرشادية لكيفية إستخدام الوسائل الوقائية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	08	20%
موافق	07	17.5%
محايد	20	50%
غير موافق	05	12.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (26) : يبين إجابات العينة حول وجود صناديق الإسعافات الأولية جاهزة لإستخدامها في محيط العمل أو يمكن توفير السلامة المهنية في محيط العمل

الإجابات	التكـــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	07	17.5%
موافق	07	17.5%
محايد	17	42.5%
غير موافق	06	15%
غير موافق بشدة	03	7.5%
المجمـــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (27) : يبين إجابات العينة حول تتوفر تدابير السلامة المهنية في محيط العمل

الإجابات	التكـــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	07	17.5%
موافق	11	27.5%
محايد	17	42.5%
غير موافق	05	12.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (28) : يبين إجابات العينة حول شعور العمال بإقتناع رؤساء الأقسام والمشرفين بأهمية تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	08	20%
موافق	15	37.5%
محايد	17	42.5%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (29) : يبين إجابات العينة حول إتخاذ الإدارة إجراءات صارمة وعقوبات لكل من يخالف تعليمات الأمن

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	14	35%
موافق	26	65%
محايد	00	00%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (30) : يبين إجابات العينة حول وجود تحفيزات من طرف المسؤولين لتحسين أدائك في العمل ، التحفيزات بنوعيها

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	00	00
موافق	01	2.5%
محايد	33	82.5%
غير موافق	06	15%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (31) : يبين إجابات العينة حول وجود تحفيزات من طرف المسؤولين لتحسين أدائك في العمل ، التحفيزات بنوعيها

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	06	15%
موافق	28	70%
محايد	04	10%
غير موافق	02	05%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (32) : يبين إجابات العينة حول إهتمام الإدارة بمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم تحسين أداء العمال من خلال عملية تقييم الأداء

الإجابات	التكـــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	06	15%
موافق	08	20%
محايد	19	47.5%
غير موافق	07	17.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (33) : يبين إجابات العينة حول شعور العمال بأن المؤسسة تعمل بإستمرار على تحسين ظروف عملهم

الإجابات	التكـــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	00	00%
موافق	13	32.5%
محايد	17	42.5%
غير موافق	10	25%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (34) : يبين إجابات العينة حول وجود تثقيف صحي لتوعية العاملين بالمخاطر المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	01	2.5%
موافق	13	32.5%
محايد	19	47.5%
غير موافق	04	10%
غير موافق بشدة	03	7.5%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (35) : يبين إجابات العينة حول لجوء العامل إلى كل وسائل العمل الجماعي أثناء ممارسة عمله

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	00	00%
موافق	15	37.5%
محايد	22	55%
غير موافق	03	7.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (36) : يبين إجابات العينة حول رأي العمال أن في حرص المؤسسة فعلا على توفير جميع وسائل العمل الجماعي أثناء ممارسة عملك

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	06	15%
موافق	27	67.5%
محايد	07	17.5%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (37) : يبين إجابات العينة حول مشاركة العمال في الندوات والمؤتمرات الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	00	00
موافق	02	5%
محايد	33	82.5%
غير موافق	05	12.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (38) : يبين إجابات العينة حول تلقي العمال تدريبا كافيا على خطة الإخلاء والطوارئ

الإجابات	التكـــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	03	7.5%
موافق	18	45%
محايد	19	47.5%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (39) : يبين إجابات العينة حول تلقي العلاج الفوري والمناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله

الإجابات	التكـــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	01	2.5%
موافق	17	42.5%
محايد	22	55%
غير موافق	00	00%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (40) : يبين إجابات العينة حول إعتماد المؤسسة على آلات مزودة بأنظمة أمان وإجراءات وقائية من حوادث

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	02	5%
موافق	02	5%
محايد	28	70%
غير موافق	08	20%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (41) : يبين إجابات العينة حول توفر إدارة المؤسسة كل متطلبات ومستلزمات العمل للعمال

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	00	00%
موافق	03	7.5%
محايد	30	57%
غير موافق	07	17.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%

الجدول رقم (42) : يبين إجابات العينة حول تكفل المؤسسة بتوفير مصاريف علاجية للعمال المصابين أثناء تأديتهم لمهامهم

الإجابات	التكـــــرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	05	12.5%
موافق	02	5%
محايد	28	70%
غير موافق	05	12.5%
غير موافق بشدة	00	00%
المجمـــــــــــوع	40	100%