

جامعة عمار ثليجي - الأغواط -
كلية العلوم الاجتماعية
ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



دور نظام الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل

من وجهة نظر عمال مستودع غاز البترول المميع نפטال
- أفلو -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

صافي محمد

إعداد الطالب:

- شعيب محمد أمين

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر و عرفان

قال الله تعالى: "... وَلَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ..."

نشكر الله و نحمده على إلهامنا الصبر طيلة مشوارنا، فقد اتخذناه وليا
في كل خطوة خطوناها، فكان منه العون وهو نعم الولي .

وأولى الناس بالشكر الجزيل والاحترام الكبير ، الأستاذ الفاضل: **صافي محمد**،
على قبوله الإشراف على هذه المذكرة، وعلى ما أحاطنا به من
توجيهات قيمة ونصائح ثمينة وسعة صدر لإنجاز هذه الدراسة.
والشكر موصول لأعضاء اللجنة العلمية لقبولهم مناقشة هذه المذكرة،
وكل أساتذة علم النفس بجامعة الأنطا.

شكر و عرفان خاص إلى عمال مستودع غاز البترول المميع نפטال أفلو،
وكل من ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع من قريب أو بعيد.

شعيب

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل وذلك بحصر الأمن الصناعي في هذا البحث على وظيفتين هما:

- التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا وضع أساليب التوعية الوقائية.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية المصاغة بالشكل الآتي:

1- هل تساهم تدابير الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مستودع غاز البترول

المميع نفطال أفلو؟

2- هل يساهم التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل لدى عمال

مستودع غاز البترول المميع نفطال أفلو؟

3- هل تساهم برامج التوعية الوقائية الخاصة بمجال الأمن الصناعي في رفع مستوى الوعي الوقائي

لدى عمال مستودع غاز البترول المميع نفطال أفلو؟

والتحكم فيها ميدانيا تم اختيار مستودع تخزين وتوزيع قارورات الغاز المميع ببلدية آفلو بولاية الأغواط، التابع للشركة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية (نفطال)، عبر المديرية العامة لمنطقة غاز البترول المميع بتيارت لإجراء الدراسة الميدانية، واختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع المعلومات تمثلت في تصميم استبيان وتوزيعه على مجتمع البحث المتكون من 30 عاملا خضعوا لتدريب في مجال الأمن الصناعي بالإضافة إلى الاعتماد على المقابلات الموجهة مع بعض العمال، وكذا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما تم الاعتماد على الملاحظة أيضا، وبإتباع خطوات منهج دراسة حالة تم جمع المعلومات المتحصل عليها وتبويبها ومعالجتها إحصائيا بالاعتماد على النسب المئوية، لاختبار فرضيات البحث، وبناءا على النتائج المتحصل عليها، والتي أثبت تحقق الفرضيتين الإجرائيتين التي تم التأكيد من خلالها أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل، نستطيع القول أن العمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل وبالتالي فالفرضية العامة قد تحققت، وعليه تم وضع مجموعة من التوصيات والاقتراحات، الهادفة للتقليل من إصابات حوادث العمل، من خلال وظائف الأمن الصناعي.

الكلمات المفتاحية:

الأمن الصناعي، التدريب، التوعية الوقائية، حوادث العمل.

Summary of Study

This study aimed to try to identify the extent of the contribution of industrial security to the prevention of work accident injuries by limiting industrial security in this research to two jobs:

Training in the field of industrial security as well as the development of preventive awareness methods.

In order to address this problem, it is formulated as follows:

1. Do industrial safety measures contribute to the prevention of work accidents for the workers of the Naftal Aflou LPG warehouse?
2. Does training in the field of industrial security contribute to reducing work accidents for workers in the liquid petroleum gas warehouse Naftal Aflou?
3. Do preventive awareness programs in the field of industrial security contribute to raising the level of preventive awareness among the workers of the liquid petroleum gas warehouse Naftal Aflou?

And field control. A warehouse for storing and distributing liquid gas bottles in the municipality of Aflou, Laghouat, affiliated with the National Company for Marketing and Distribution of Petroleum Products (Naftal), was chosen through the General Directorate of the LPG region in Tiaret to conduct the field study.

The data was gathered and analyzed by developing and distributing a questionnaire to the research community, which included 30 workers who had received industrial security training, as well as conducting interviews with some of the workers and the institution's official of prevention and industrial security, as well as relying on observation and following the steps of the case study approach.

It was classified, classified and treated statistically based on percentages to test the hypotheses of the research, and based on the results obtained, which proved the fulfillment of the two procedural hypotheses through which it was confirmed that workers benefit from the training for the contents of the establishment's industrial safety awareness methods, From work accidents, we can say that workers benefit from industrial security to protect them from Therefore, the general hypothesis has been achieved, and accordingly, a set of recommendations and suggestions have been developed, aimed at reducing work-accident injuries through the functions of industrial security.

key words:

Industrial security, training, preventive awareness, work accidents.

الفهرس

الفهرس

أ، ب	ملخص الدراسة
01	مقدمة الدراسة

الجانب النظري

الفصل الأول: الفصل التمهيدي (إشكالية الدراسة واعتباراتها)

05	إشكالية الدراسة
08	فرضيات الدراسة
09	أهداف الدراسة
09	مبررات إختيار موضوع الدراسة
10	أهمية الدراسة
11	التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
12	الدراسات السابقة
17	التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الأمن الصناعي

20	تمهيد
20	تحديد مفهوم الأمن الصناعي
21	أهمية الأمن الصناعي
22	أهداف الأمن الصناعي
23	مختلف الهيئات المسؤولة عن الأمن الصناعي
27	الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي
29	إدارة الأمن الصناعي
30	التحديات التي تواجه الأمن الصناعي
31	التدريب في مجال الأمن الصناعي
33	التدريب الخاص بالأمن الصناعي
35	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: حوادث العمل

37	تمهيد
37	الإطار الدلالي لمصطلحي إصابات حوادث العمل وتصنيفاتها
47	تصنيف حوادث العمل وبعض النظريات المفسرة لها
50	قياس معدل الإصابة وشدة وتكرار حوادث العمل

51	 بعض عواقب حوادث العمل
54	 استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
56	 خلاصة الفصل

الجانب الميداني

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

59	 تمهيد
59	 مجتمع الدراسة
59	 خصائص عينة الدراسة
61	 منهج الدراسة
62	 حدود الدراسة
65	 الأدوات المستعملة في جمع المعلومات
68	 أسلوب المعالجة الإحصائية

الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها

70	 تمهيد
70	 عرض النتائج
70	 عرض نتائج الاستبيان
81	 تحليل وتفسير النتائج على ضوء فرضيات الدراسة
81	 تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى
82	 تحليل وتفسير نتائج الاستبيان
82	 تحليل وتفسير نتائج المقابلة
85	 تحليل وتفسير نتائج الملاحظة
86	 تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية
86	 تحليل وتفسير نتائج الاستبيان
87	 تحليل وتفسير نتائج المقابلة
89	 تحليل وتفسير نتائج الملاحظة
90	 تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة
91	 الاستنتاج العام
91	 الاقتراحات والتوصيات
93	 قائمة المراجع
99	 الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
59	يصف توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب خاصية السن	01
60	يصف المستوى التعليمي لأفراد مجتمع الدراسة	02
61	يمثل الأقدمية في العمل	03
67	يمثل التعديل على الاستبيان	04
70	يبين استجابات العمال على طبيعة العلاقة بين مواضيع التدريب وحوادث العمل	05
71	يبين استجابات العمال على طبيعة مواضيع التدريب	06
71	يبين استجابات العمال فيما إذا كانت قد أتاحت لهم مواضيع التدريب فرصة التعرف عن حوادث العمل	07
72	يبين استجابات العمال على نوع الوضعية التي حققها لهم التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل.	08
72	يبين استجابات العمال على شكل الأساليب التدخلية التي تعلموها من خلال مشاركتهم في التدريب.	09
73	يبين استجابات العمال على شكل المعلومات التي تحصلوا عليها عن حوادث العمل من خلال مشاركتهم في التدريب.	10
74	يبين استجابات العمال على نوع التغيير الذي طرأ على سلوكهم بعد مشاركتهم في التدريب.	11
74	يبين استجابات العمال على نوع اتجاهاتهم نحو العمل بعد مشاركتهم في التدريب.	12
75	يبين استجابات العمال على تقدير الأخطاء المرتكبة في العمل بعد مشاركتهم في التدريب.	13
76	يبين استجابات العمال على طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد مشاركتهم في التدريب	14
76	يبين استجابات العمال على مدى إسهام المشاركة في التدريب في الوقاية من إصابات حوادث العمل	15
77	يبين استجابات العمال على مدى أهمية أساليب التوعية الوقائية في التعرف على مخاطر حوادث العمل	16
77	يبين استجابات العمال فيما إذا كانت متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة تجنبهم حوادث العمل	17
78	يبين استجابات العمال عن دور الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الحفاظ على السلامة الصحية من إصابات حوادث العمل	18
78	يبين استجابات العمال على مدى توضيح اكتفاء أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل.	19
79	يبين استجابات العمال على شكل متابعة أساليب التوعية الوقائية إذا كانت محتوياتها واضحة.	20
79	يبين استجابات العمال على مدى توضيح نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل	21
80	يبين استجابات العمال على مدى التزامهم بمحتويات أساليب التوعية الوقائية إذا كانت مرنة	22
80	يبين استجابات العمال فيما إذا كانت محتويات أساليب التوعية الوقائية تمكنهم من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل	23
81	يبين استجابات العمال على مدى إسهام الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب إصابات حوادث العمل	24

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الجدول
63	يمثل مخطط لفروع شركة نفضال	01
63	يمثل الهيكل التنظيمي لمنطقة غاز البترول المميع بتيارت	02
64	يوضح الهيكل التنظيمي لمستودع قارورات الغاز بآفلو	03

مقدمة

مقدمة الدراسة:

يعتبر العنصر البشري عنصرا أساسيا في الميدان الصناعي، إذ لا يمكن الاستغناء عنه، ورغم التطور الذي عرفته الصناعة ووسائل الوقاية التي سخرت من أجل حماية العامل من الأخطار المهنية، إلا أن حوادث العمل ما زالت تعتبر من المشاكل الخطيرة التي تعاني منها الصناعة في أغلب دول العالم، والتي من دون شك قد كلفتها خسائر جسيمة تراوحت بين خسائر مادية وأخرى بشرية وكمثال على ذلك، واقع حوادث العمل والأمراض المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية حيث يقول "جاكوبس" "إن الإحصائيات تشير في إحدى السنوات بالولايات المتحدة الأمريكية أنه يقتل حوالي 100 ألف شخص بينما يصاب حوالي 10 مليون نتيجة حوادث العمل والأمراض المهنية وللتقليل من حدة مشكلة حوادث العمل في المؤسسات الصناعية، اعتمدت معظم الدول المتطورة على غرار الولايات المتحدة الأمريكية إلى سياسة الأمن الصناعي وتعزيزه باعتباره يعنى بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في مكان العمل، وذلك عن طريق الدراسة التي تمر بها العملية الإنتاجية مع وضع تدابير السلامة الوقائية، والتي تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع حوادث العمل المتمثلة في: "تلك الحوادث الكيانية التي تحدث في زمان ومكان معينين ومحددتين، والتي لم توضع في الحسبان، والتي من خصائصها الأساسية إلحاق الضرر بالعامل، والجزائر على غرار مثيلاتها من الدول النامية التي دخلت مرحلة التصنيع وتأثرها بالتحولات الاقتصادية والصناعية التي شهدتها الدول المتطورة، لم تسلم هي الأخرى مؤسساتها الصناعية من مشكلة حوادث العمل ورغم توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياته المادية والبشرية، إن تقاوم نسبة حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والإصابات الكثيرة التي تخلفها، هو الشيء الذي دفع الباحث للقيام بهذا البحث كمحاولة للتقصي عن مشكلة إصابات حوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ومدى مساهمة الأمن الصناعي، وعلى هذا قسمنا دراستنا إلى جانبين، جانب نظري والآخر ميداني (تطبيقي):

الجانب النظري: لقد خصص لهذا الجانب ثلاثة فصول:

الفصل التمهيدي: الذي يضم دوافع وأسباب اختيار الموضوع، أهداف البحث وكذا إشكالية

البحث وفرضياته

الفصل الثاني: فتم التطرق فيه إلى الأمن الصناعي من حيث توضيح الإطار الدلالي لهذا المصطلح وكذا أهدافه وأهم أسسه بالإضافة إلى برامجه وتشريعاته وبعض الهيئات الوصية عنه وأخيراً تم التطرق على التدريب الخاص بمجاله،

الفصل الثالث: فتم التطرق فيه إلى مقارنة حوادث العمل من حيث توضيح الإطار الدلالي لمصطلحي إصابات وحوادث العمل وكذا أسبابها وتصنيفها وبعض النظريات المفسرة لها بالإضافة على التطرق لكيفية قياس معدل الإصابة وشدة وتكرار حوادث العمل، كما تم التطرق إلى بعض عواقب حوادث العمل وبعض استراتيجيات الوقاية منها.

الجانب الميداني: ويضم فصلين:

الفصل الرابع: وتطرقنا فيه إلى إجراءات الدراسة المنهجية، وتضمنت الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، مجالها، عينتها، الأدوات المستعملة في جمع المعلومات، بالإضافة إلى إجراءات الدراسة الأساسية وأخيراً الأساليب الإحصائية المتبعة.

الفصل الخامس: جاء فيه عرض نتائج الدراسة وتحليلها مع عرض نتائج الفرضيات وتحليلها.

الجانِب النظري

الفصل الأول:

إشكالية الدراسة واعتباراتها

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. مبررات إختيار الموضوع
5. أهمية الدراسة
6. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. التعليق على الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

الأمن الصناعي من بين المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق على مستوى المؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين نتيجة التقدم التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي وذلك باعتباره إستراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية من جهة، وفي تحسين مستوى أداء العاملين بالعمل على التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كانهدام الثقة والاستقرار، الضغط المهني، القلق، الاغتراب المهني، إضافة الى وقايتهم من شبح اصابات حوادث العمل من جهة أخرى.

وتتجسد إستراتيجية الأمن الصناعي في تلك الخدمات التي يقدمها من خلال لجانه التي عادة ما تتكون من: الاداري، الفني، المشرف، السيكلوجي، مهندس الأمن الصناعي، الطبيب المهني، والأخصائي الاجتماعي.

وتكمن وظيفة هاته اللجان في العمل على توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل، وكذا العمل على توعية العاملين وتدريبهم وتشجيعهم للحفاظ على سلامتهم وسلامة عناصر انتاج مؤسساتهم وذلك من خلال إتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

يزداد ويتطور الاهتمام بالعمال باعتبارهم قوة بشرية وموردا هاما من موارد التنمية بالنسبة لأي مجتمع، لكن هذا الاهتمام لم يمنع تعرض ملايين العاملين يوميا لحوادث عمل مختلفة، قدرتها الإحصائيات السنوية الصادرة عن المنظمات الدولية بما يقارب 110 مليون عامل يتعرضون لإصابات مختلفة، منها 180 ألف إصابة تؤدي للوفاة، بمعدل 4 إصابات عمل كل ثانية وحوادث خطير كل 3 دقائق، كما تترك هذه الحوادث أثارها الصحية والنفسية والاجتماعية على الضحية (العامل) بل وتمتد إلى

عائلته والمحيطين به، سيما في حالة العجز أو الإعاقة أو الوفاة، ناهيك عن الخسائر الاقتصادية والمصاريف الباهضة التي يتطلبها العلاج أو التعويض.

وتعتبر مشكلة إصابات حوادث العمل من بين المشكلات التي واجهتها المؤسسات الصناعية الجزائرية، والتي كلفتها خسائر جسيمة تجسدت في تلف المعدات والآلات، فقدان المواد الخام، هدر في الأموال، فقدان العناصر البشرية المدربة، علاوة إلى ذلك اضطرارها بالوفاء بالتعويضات المتعلقة بالعجز الكلي الذي يصيب العمال، وفي ذلك الوقت يتعين عليها أن تقوم بإجراءات تعيين عمال جدد بدلا عن المصابين العاجزين، وذلك من خلال تحملها نفقات التعيين والتدريب.

وبالرغم من توفر المؤسسات الصناعية الجزائرية على خدمات الأمن الصناعي وتزايد الاهتمام بها في السنوات الأخيرة من طرف أصحاب القرار والمعنيين في الدولة وذلك من خلال إعادة فتح المعهد الوطني للصحة والأمن الصناعي، وكذا إعادة تنشيط المجلس الوطني للوقاية من حوادث العمل بالإضافة الى تركيز الاتحاد العام للعمال الجزائريين اهتمامه عليه، إلا أن إحصائيات إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في تزايد مستمر.

وحسب الإحصائيات فإن الجزائر شجلت 86 ألفا و 57 إصابة عمل بين عامي 2019 و 2020، منها 49 ألفا و 782 حادثة في 2019 و 36 ألفا و 275 في 2020، ومن بينها 31 بالمائة في قطاع الخدمات، و 19.9 بالمائة في قطاع الأشغال العمومية والبناء و 10 بالمائة في قطاع الحديد و 8.8 بالمائة في قطاع الصناعة الغذائية والنسبة المتبقية موزعة حول كافة القطاعات، وفق ما يكشفه موسى ياسين، المدير المركزي للأداءات على مستوى المديرية العامة للضمان الاجتماعي بوزارة العمل (تحقق في تجاوزات العمل).

وتقع 70 بالمائة من حوادث العمل المسجلة في الجزائر، بما فيها غير المبلغ عنها لدى مصالح الضمان الاجتماعي، في ورشات البناء، وتتعلق بالدرجة الأولى بالسقوط من المرتفعات العالية التي تتسبب إما في الوفاة أو الإعاقة، متبوعة بحوادث السقوط في الحفر ثم الصواعق الكهربائية، بحسب إفادة ليلي ميلودي، الناطقة الرسمية لهيئة الوقاية الوطنية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية (تعمل على التوعية بأخطار حوادث العمل)، والتي تشدد على أن الجولات الميدانية والتفتيشية التي قادتها لمختلف ورشات العمل خلال عام 2020 مرفوقة بممثلي طب العمل والضمان الاجتماعي، خلصت إلى تقرير يفيد بتراجع نسبة حوادث العمل في هذه القطاعات بنسبة 30 بالمائة في الولايات الشرقية والوسطى وارتفاعها بنسبة 40 بالمائة في الولايات الغربية، بسبب نقص وسائل العمل على مستوى الورشات وغياب الإمكانيات. (موقع العربي الجديد، 2021)

ومن جهتها اكدت البروفيسور ناعلي، رئيسة مصلحة طب العمل بمستشفى مايو بباب الواد، أن الجزائر تحصي 900 حالة مرض مهني، مضيضة ان ما يلاحظ على أرضية الواقع يعكسه رقم أكبر من المعلن عنه، وتجدر الإشارة ان أنواع الامراض المهنية التي تم احصاؤها بالجزائر بلغ 85 مرضا، في الوقت الذي لم يتم ادراج امراض أخرى تتعرض لها شريحة العمال (موقع جزايرس، 2021)

كما أشارت إحصائيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المعلن عنها لسنة 2016 فقد سجل 51.552 حادث عمل منها 533 حادث مميت، بنفقات تجاوزت 27 مليار دينار جزائري وذلك في إطار التكفل بضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية. (تصريحات المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، نوفمبر 2017)

إن تقاوم نسبة إصابات حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالرغم من توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياته المادية والبشرية كان دافعا قويا أمام الباحث للقيام بدراسة ميدانية

في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية والمهتمة بتسويق المنتجات البترولية (نفطال) متمثلة في مستودع غاز البترول المميع بأفلو، كمحاولة للوقوف على مدى إستفادة العمال التنفيذيين من خدمات الأمن الصناعي ومدى إسهامه في التقليل من حوادث العمل.

وسيتم من خلال هذه الدراسة محاولة الإجابة على التساؤلات الآتية:

1-1- هل تساهم تدابير الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مستودع

غاز البترول المميع نفطال أفلو؟

1-2- هل يساهم التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل لدى

عمال مستودع غاز البترول المميع نفطال أفلو؟

1-3- هل تساهم برامج التوعية الوقائية الخاصة بمجال الأمن الصناعي في رفع مستوى

الوعي الوقائي لدى عمال مستودع غاز البترول المميع نفطال أفلو؟

2- فرضيات الدراسة:

2-1- تساهم تدابير الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مستودع غاز

البترول المميع نفطال أفلو؛

2-2- يساهم التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل لدى

عمال مستودع غاز البترول المميع نفطال أفلو؛

2-3- تساهم برامج التوعية الوقائية الخاصة بمجال الأمن الصناعي في رفع مستوى الوعي

الوقائي لدى عمال مستودع غاز البترول المميع نفطال أفلو.

3- أهداف الدراسة:

- الكشف عن مدى إستفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل؛
- الكشف عن مدى إستفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من إصابات حوادث العمل؛
- الكشف عن مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا الإعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل؛
- تسليط الضوء على واقع الامن الصناعي بالمؤسسة الصناعية محل الدراسة؛
- محاولة الباحث التحكم أكثر في إستعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

4- مبررات إختيار موضوع الدراسة:

- محاولة الإحاطة بمشكلة من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية الجزائرية والمتمثلة في إصابات حوادث العمل؛
- تسليط الضوء عن واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ومدى مساهمته في التقليل من إصابات حوادث العمل؛
- مدى إستفادة واهتمام العاملين من إجراءات وبرامج الأمن الصناعي والتي تم حصرها في بحثنا هذا على وظيفتي التدريب ووضع أساليب التوعية الوقائية؛
- إشعار المسؤولين في المؤسسات الصناعية الجزائرية قصد إعادة الإعتبار وضرورة الإهتمام بالعنصر البشري بإعتباره محور العملية الإنتاجية، وذلك من خلال إجراءات الأمن الصناعي المتمثلة في التدريب والتوعية الوقائية؛

- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وخاصة الجزائرية منها رغم الإحصائيات المقلقة للإنتباه والتي تعرض من قبل المسؤولين بالمؤسسات الصناعية وكذا أصحاب القرار والمعنيين في الدولة؛
- قلة المراجع المتعلقة بثقافة الأمن والسلامة والتربية الوقائية، التي يكتسب منها العمال الأساليب التدخلية لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؛
- نقص الإهتمام ببرامج الأمن الصناعي وخصوصا البرامج التوعوية والتدريبية منها بالمؤسسات الصناعية الجزائرية؛
- محاولة الوصول إلى نتائج واقتراحات من خلال المعلومات المتحصل عليها والتي من شأنها أن تساعد ولو بالجزء القليل في التقليل من مشكلة من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والتي أصبحت تتخر إقتصادها الوطني.

5- أهمية الدراسة:

- تكتمل أهمية الموضوع في أهمية الصحة للعاملين داخل المؤسسة وضرورة الاهتمام بهم والمحافظة عليهم لأنهم مصدر التميز في المؤسسات؛
- الكشف عن الدور الايجابي الذي تلعبه التوعية الوقائية والتدريب في حماية العمال من حوادث العمل داخل المؤسسات الصناعية؛
- العمل على التقليل من حوادث العمل للعمال مما ينعكس إيجابا على المؤسسة.

6- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

6-1- الأمن الصناعي:

يعرف محمد عبد السميع علي "تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية، ووقايتهم من أخطار المهنة". (محمد، 1973، ص7)

كما عرفه يوسف جحيم الطائي وآخرون بأنه: "عبارة عن بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات" (يوسف، 2006، ص454)

6-2- التعريف الإجرائي:

الأمن الصناعي بمستودع غاز البترول المميع نفطال أفلو، هو الحفاظ على صحة وأمن العاملين، مع توفير بيئة آمنة وصحية للموظفين، للعمل من أجل إزالة أو التحكم في كل الظروف والتصرفات التي قد تؤدي إلى حوادث العمل.

6-3- حوادث العمل:

عرفه حمدي ياسين وآخرون بأن: " الحادث هو إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء" (حمدي، 1999، ص195).

6-4- التعريف الإجرائي:

هو كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل، في غالبيته يرجع لأسباب بشرية ناتجة في معظمها عن اللامبالاة والشرود، خصوصا للعمال المواكبين لسائقي الشاحنات والمتمثلة أبرز مهامهم في رفع وإنزال ونقل قارورات الغاز.

7- الدراسات السابقة:

لقد سجلت الإحصاءات السابقة الخاصة بإصابات حوادث العمل وفي كافة دول العالم بأن للآلات والماكنات الأثر الفاعل في وقوع الحوادث والاصابات حيث تسبب ما نسبته 28 بالمائة من مجموع الإصابات سنويا.

ولقد دلت الدراسات بأن الانسان هو وراء وقوع الحوادث، فقد أجريت عدة دراسات تبين فيها أن 88 بالمائة من الحوادث تقع بسبب الانسان بشكل مباشر أو غير مباشر، 10 بالمائة منها بسبب أعطال فنية (الانسان بشكل غير مباشر) و2 بالمائة منها خارجة عن إمكانية الانسان.

وقد تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة:

7-1- دراسة بوخلوة نوح 2015/2014: بعنوان: دور الوقاية والأمن الصناعي في تقليل

الحوادث المهنية للشركات البترولية دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية لخدمات

الآبار (ENSP) مشروع مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير، ميدان علوم

اقتصادية، علو تسيير، علوم تجارية، شعبة علوم اقتصادية تخصص اقتصاد و تسيير

بترولي، بجامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

حيث طرحت إشكالية الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

- كيف يمكن لمصلحة الوقاية والأمن الصناعي من تقليل حوادث عمل المؤسسات البترولية وما

هو واقع ممارستها في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار؟

وقد اندرج ضمنه الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تتم الوقاية من حوادث الصناعات البترولية؟

- ما هي مؤشرات وواقع الوقاية والأمن والسلامة في الشركة الوطنية لخدمات الآبار؟

- كيف يمكن تقييم فعالية تقليل الأضرار لمواردها المتاحة؟

ولإثبات مدى صحة أو نفي هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات التالية:

- يؤدي الاستخدام العقلاني لمصلحة الوقاية والسلامة إلى تقليل حوادث العمل؛

- وضع مجموعة من الخطوات المتبعة للتقليل من مخاطر الصناعية البترولية وفق مصلحة

الوقاية والسلامة؛

- يجب على قسم الوقاية والأمن والسلامة بالشركة الوطنية لخدمات الآبار اتخاذ العديد من

الإجراءات والسياسات من أجل تحقيق أقل ما يمكن من حوادث العمل.

ولقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، أما العينة فكانت: عينة قصدية.

كما واعتمد الباحث على أدوات جمع البيانات المتمثلة في: المقابلة الشخصية، الاطلاع على

الأرشيف. واستخدم الأساليب الإحصائية التالية: مقدار تكرار الحوادث TF، معدل شدة الإصابة TC.

أما عن نتائج دراسته فقد جاءت كما يلي:

- من بين أسباب نجاح المؤسسة هي أساليب النوعية وإعطاء دورات تكوينية، كما أن الرقابة المكثفة

تعمل على التقليل من الحوادث المهنية؛

- يضع قسم الوقاية والأمن الصناعي مجموعة من اللقاءات الشهرية والسنوية بهدف الوصول إلى الأسباب التي أدت إلى حدوث الخطر وبالتالي معالجته عن طريق العمال ذوي الخبرة؛
- اتخذ قسم الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة الوطنية لخدمات الآبار نظام فعال QHSE للتقليل من الأضرار التي تنتاب المؤسسة بهدف معروفة فعاليته؛

7-2- دراسة حامدي عبد الحق 2015/2014: بعنوان "إدارة الجودة الشاملة ودورها في

التقليل من حوادث العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، UNICAB

"دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، بجامعة

محمد خيضر بسكرة.

حيث طرحت إشكالية الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

- كيف تقلل إدارة الجودة الشاملة من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية؟

وقد اندرج ضمنه الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية؟
- كيف يمكن التدريب على الجودة العمال على استعمال وسائل الوقاية في المؤسسة الجزائرية؟
- كيف تقلل إدارة الجودة الشاملة من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية؟

ووضع الباحث في هذه الدراسة مجموعة من الفرضيات تمثلت في:

- تستند إدارة الجودة الشاملة إلى إجراءات محددة، الغرض منها التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية.

- يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية؛

– يمكن تدريب العمال على الجودة واستعمال وسائل الوقاية في المؤسسة الجزائرية؛

– إشراك العمال يحسن من الظروف الذاتية للعمال في المؤسسة.

ولقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، أما العينة فكانت: عينة الكرة الثلجية.

ومن أدوات جمع البيانات استخدم الباحث: المقابلة، الاستمارة السجلات والوثائق، والملاحظة.

أما الأساليب الإحصائية فلقد اعتمد الباحث على: التكرارات والنسبة المئوية. وقد جاءت نتائج الدراسة

على ضوء الفرضيات كالآتي:

– يساعد التحسين المستمر في بيئة العمل على العمل بأمان في المؤسسة الجزائرية؛

– يمكن التدريب على الجودة العمال على استعمال وسائل الوقاية في المؤسسة الجزائرية؛

– إشراك العمال يحسن من الظروف الذاتية للعمال في المؤسسة الجزائرية؛

– إن المؤسسة محل هذه الدراسة الميدانية تقوم بتنبيه العمال بأماكن ومواقع الخطر

والوضعيات الخطرة التي يجب تفاديها لتفادي الوقوع في الحوادث.

3-7- دراسة سالمة أمينة 2018/2017: بعنوان: "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من

حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة -نموذجاً-،

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع، تخصص

علم الاجتماع الإدارة والعمل، بجامعة محمد خيضر بسكرة.

حيث طرحت إشكالية الدراسة بالتساؤل الرئيسي المتمثل في:

– ما دور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

واندرج ضمنه الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تساهم النوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؛
 - كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؛
 - كيف لسمات الشخصية للمنتسبين الى المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؛
 - كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؛
 - ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل.
- ولقد إعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي أما العينة فكانت العينة الطبقية المنتظمة، كما اعتمدت الباحثة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في السجلات والوثائق، الاستبيان، المقابلة، والملاحظة، مستخدمة الأساليب الإحصائية التالية: التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، معامل ارتباط بيرسون، معامل كاندال.

أما عن نتائج دراستها فانقسمت الى نتيجتين نتيجة عامة ونتيجة جزئية.

تمثلت النتيجة العامة في أن للثقافة الأمنية دور إيجابي وفعال في بتر الوعي الوقائي والأمني، الذي قد يؤدي حتما الى تفادي الأخطار المهنية، أما النتائج الجزئية كانت عبارة عن نتيجتين:

- العمال يتعرضون للحوادث المهنية لغياب النوعية الوقائية؛
- سمات الشخصية للمنتسبين للمؤسسة الصناعية دور في الوقوع في حوادث العمل.

7-4- دراسة مرزوقي مريم 2018/2017: بعنوان "الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة

الجزائرية دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والغاز أم البواقي-فرع الاستقلال"، مذكرة مكملة

لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، بجامعة

العربي بن مهيدي أم البواقي.

حيث طرحت إشكالية هذه الدراسة بالتساؤل الرئيسي المتمثل في:

– كيف يمكن لنا وقاية عمال مؤسسة الصناعية SONALEGAZ لولاية ام البواقي من حوادث العمل؟

ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

– هل ساهمت الأساليب التدريبية في وقاية العاملين من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية

SONALEGAZ بأم البواقي؟

– هل ساعدت أساليب التوعية الوقائية التي توفرها الشركة لوقاية العمال من حوادث العمل؟

وعن الجانب التطبيقي فقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي. أما العينة فكانت:

عينة قصدية، في حين اعتمدت على أدوات جمع البيانات تمثلت في: المقابلة.

واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية: النسبة المئوية.

أما عن نتائج دراستها فقد جاءت على النحو التالي:

– أكد العمال مشاركتهم في التدريب الخاص بالوقاية من حوادث العمل؛

– العمال كانت استفادتهم من محتويات الأساليب الوقائية التي توفرها الشركة لوقايتهم من

الإصابة من حوادث العمل، تسيير إلى الأحسن.

8- التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال تشريح وإبراز معالم الدراسات السابقة التي تم التطرق إليها في بحثنا ارتأينا الإلمام بكافة

أوجه الاستفادة العلمية من هذه الأخيرة في الجوانب التالية:

- الإلمام ببعض المصادر التي سهلت بناء الإطار النظري خاصة من حيث الاطلاع على الخلفية النظرية للمتغيرات وأخذ فكرة عن كيفية بناء خطة العرض؛
- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في كيفية بناء وصياغة الإشكالية؛
- كما استفاد من الجوانب المنهجية، مثل تحديد منهج الدراسة، وكذلك تحديد أدوات جمع البيانات المناسبة للموضوع؛
- الإطلاع على النتائج التي توصلت إليها والاستفادة منها في الدراسة الحالية؛
- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة أيضا من حيث ايجاد متغير تابع للإنطلاق في الدراسة الحالية، بحيث سجلنا أوجه للاتفاق مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لأحد متغيرات الدراسة، كدراسة "مريم مرزوقي" والتي ركزت على المتغير الثاني حوادث العمل، كما اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أحد مؤشرات الدراسة، كدراسة "سالمه أمينة" والتي تناولت التوعية الوقائية، مع إتفاق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي.
- أما دراستنا فتختلف كلياً عن الدراسات السابقة من حيث الهدف، حيث تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور كل من التدريب، ووسائل الوقاية، والتوعية الوقائية في الوقاية من حوادث العمل، على خلاف الدراسات السابقة، كما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث المجال المكاني للدراسة وعينتها وأيضاً المجال الزمني.

الفصل الثاني:

الأمن الصناعي

تمهيد

1. تحديد مفهوم الأمن الصناعي
2. أهمية الأمن الصناعي
3. أهداف الأمن الصناعي
4. مختلف الهيئات المسؤولة عن الأمن الصناعي
5. الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي
6. إدارة الأمن الصناعي
7. التحديات التي تواجه الأمن الصناعي
8. التدريب في مجال الأمن الصناعي
9. التدريب الخاص بالأمن الصناعي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر موضوع الأمن الصناعي من المواضيع التي تشد انتباه الدارسين في مجال علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، وذلك للدور الكبير والمهم الذي يوليه العمال من خلال توفير الجو الملائم للعمل والظروف الفيزيائية الحسنة، وكذا الحرص على ضرورة الاهتمام بالوسائل الوقائية أثناء العمل. وفي هذا الفصل سنحاول التطرق لموضوع الأمن الصناعي من خلال تحديد مفهوم الأمن الصناعي والتطرق إلى أهميته وأهدافه وتطرقنا إلى مختلف الهيئات المسؤولة عن الأمن الصناعي والأسس العامة لبرامجه وتناولنا في الأخير التحديات التي تواجه الأمن الصناعي.

1- تحديد مفهوم الأمن الصناعي:

1-1- مفهوم الأمن الصناعي:

نشأ هذا المفهوم بتطور وتعقيد الصناعة، وزيادة المخاطر والحوادث في كافة المؤسسات، حيث يهدف هذا الأخير إلى وقاية العمال من الأخطار المهنية من جهة، ورفع مستوى الإنتاج من جهة أخرى وصيانة الآلات وأماكن العمل.

إن كلمة "أمن" لغة: من الأمن والأمان وهو ضد الخوف، يقال فلان آمن فلان يأمن أمنا وأمانا (ابن منظور، 2000، ص16).

اصطلاحاً: أخذت من اللاتينية Sesuvas-securitas ومعناه إحساس الفرد بوجود الأمان وابتعاد المخاطر عنه. (حديبي، 2009، ص67).

عرف الدكتور بشار يزيد الوليد "الأمن الصناعي" على أنه " توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات (الوليد، 2009، ص229).

يرى الدكتوران 'عمر وصفي عقيلي' أنه "حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسبب لهم الحوادث المختلفة والمحتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً، كالكسور بكافة أنواعها والجروح والحروق، والاختناق... إلخ (عقيلي، 2005، ص580).

أما 'مؤيد سعيد سالم' فهو يعرفه على أنه "كل إجراء لمنع والتقليل من حوادث العمل وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج".

وفي تعريف الدكتوران 'يوسف حجيم الطائي'، 'هشام فوز العبادي' يقصد بالأمن الصناعي بأنه:

- المحافظة على مقومات الإنتاج البشرية من التعرض للإصابات الناجمة عن المخاطر المهنية وذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية؛
- حماية مقومات الإنتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الأجهزة والمواد التي تستخدم في عملية الإنتاج؛
- توفّي الاحتياطات اللازمة لتأمين بيئة العمل سليمة تحقيق الوقاية من المخاطر؛
- رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد عن طريق خفض تكاليف الإنتاج، سواء بالطرق المباشرة أو غير المباشرة، كالحد من حوادث العمل وتقليل الإجازات المرضية. (الطائي والعبادي، 2015، ص9).

2- أهمية الأمن الصناعي:

يعد الأمن الصناعي من المواضيع التي استدعت اهتمام جميع منظمات الدول لما له من نتائجهم من جهة، كما تتجلى أهمية هذا الأخير تأثير كبير ومباشر على معنويات الأفراد، وأيضاً في توفير المنظمة على نفسها تكاليف مرتفعة جداً تؤثر في ربحيتها وتتمثل هذه التكلفة بنواحي عدة أهمها:

تكلفة النفقات الطبية، كلفة الأيام الضائعة الناتجة عن الغياب وتكلفة الوفاة وما يصاحبها من خسارة للعنصر البشري ودفع التعويضات، وتكلفة إصابات العجز، وتكلفة ترك العمل في المنشأة، وتكلفة إعادة اختيار عاملين جدد (تكلفة التدريب) (جودة، 2010، ص363).

من خلال ما سبق ذكره نلاحظ أنه تم التركيز في أهمية الأمن الصناعي من الجانب المادي فقط أي من حيث التكاليف إلا أنه لديه فوائد عديدة أخر ذكرها 'محمد هاني محمد' وهي:

- رفع الروح المعنوية للعاملين من خلال الشعور بالأمان والطمأنينة وبالتالي زيادة الرغبة في العمل؛
 - إن الحفاظ على صحة وسلامة العاملين يعني الحفاظ على قدرتهم في العمل، فقدرة العامل تضعف إذا كان لا يتمتع بصحة جيدة؛
 - اندماج وانسجام أفراد العمل وحببه له؛
 - انخفاض تكلفة العمل؛
 - ارتفاع في إنتاجية الفرد وبالتالي في إنتاجية المنظمة ككل؛
 - المحافظة على أفراد القوى العاملة وعدم تركها للعمل أي انخفاض معدل دوران العمل؛
- (محمد، 2014، ص ص208-209).

3- أهداف الأمن الصناعي:

نجد أن متطلبات العمل هو تأمين جودة العمل وزيادة في الإنتاجية مع خفض التكلفة وحماية العامل وبالتالي فإن أهمية السلامة والأمن الصناعي يتشكل في تحقيق ذلك من خلال وضع خطط وبرامج معينة لتحقيق ما تم ذكره، وبالتالي يمكن تلخيص أهم أهداف الأمن الصناعي فيما يلي:

- المحافظة على سلامة العاملين وحمايتهم من جميع المخاطر أثناء العمل؛
- المحافظة على سلامة المعدات والآلات من خلال إجراء الصيانة الدورية اللازمة لها؛

- حماية المواد الأولية أو المنتجة من الضياع أو التلف من خلال اتباع الطرق السليمة أثناء المناولة أو أثناء التداول؛
- حماية المنشأة الصناعية من أية حوادث قد تسببها من حريق أو غيرها وذلك من خلال اتباع تعليمات السالمة المهنية.

4- مختلف الهيئات المسؤولة عن الأمن الصناعي:

على الرغم من اهتمام التشريعات والقوانين والأنظمة بموضوع الأمن الصناعي والحوادث المهنية إلا أنها تبقى دون فاعلية ما لم تكن هناك متابعة حادة من طرف الهيئات المهنية بالسلامة المهنية على المستوى الوطني والتي انشأت خصيصا لهذا الغرض حيث يتمثل أهمها في:

4-1- مفتشية العمل:

هي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العدل، وذات دور أساسي في مجال الوقاية، ذلك أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، وبحماية العامل من مختلف الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل وتتم عملية تفتيش العمال والشركات لمعرفة الشوائب المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، حيث يقوم بهذه العملية مفتشون مختصون يراقبون من خلالها ظروف العمل القائمة ويسجلون الأمراض والحوادث، ويعززون التوعية لدى العمال وأصحاب العمل حول قضايا الصحة والسلامة المهنية، ويتخذون الإجراءات الضرورية في حال الكشف عن المخالفات في الصحة والسلامة المهنية ويتمتع مفتش العمل بصلاحيات بحكم من القانون خلال الزيارات الميدانية. (خالدي، 2018، ص 217).

4-2- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء :

التأمينات الاجتماعية في مجموعة القواعد القانونية التي تضعها السلطة المختصة في الدول لمواجهة مخاطر محددة في القانون تهدد الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون لتعويضهم عم قد يلحق بهم أو بمن هم تحت كفالتهم من ضرر مادي نتيجة لتحقق إحدى المخاطر المنصوص عليها في القانون.

تهدف التأمينات الاجتماعية بصفة عامة إلى توفير الأمن والأمان في نفس الطبقة العاملة في المجتمع سواء كان ذلك في القطاع العام، أو الخاص، وذلك عن طريق تعويض المؤمن له أو من يعود لهم من أفراد أسرته عن الخسارة التي قد تلحق به نتيجة لتحقق أحد المخاطر الاجتماعية المنصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية، كخطر المرض، العجز، الوفاة والأمومة، ويتم التعويض في تقديم مبالاة نقدية أو خدمات عينية تتمثل على الخصوص في التكفل بالرعاية الطبية ودفع نفقات العلاج للمؤمن له. (وزارة، 2007، ص 44)

4-3- المعهد الوطني لحفظ السلامة والصحة:

أنشأ هذا المعهد بتاريخ 1972/06/07 حيث يتمثل هدفه الأساسي في حفظ السلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، من خلال أدائه لمجموعة من النشاطات التي تمس الجوانب الإعلامية والتكوينية والدراسية.

4-3-1- الجانب الإعلامي:

يقوم هذا الجانب على نشر الوعي الوقائي، وتحسيس العمال ومسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأهمية السلامة وآثارها الإيجابية، ويصدر المعهد في هذا الشأن المجلة الجزائرية للوقاية والملصقات العالمية والكتيبات وكذا البطاقات الفنية، كما يعقد المعهد ملتقيات تربصية وأيام دراسية بأهمية المساندة المهنية.

4-3-2- الجانب التكويني:

في هذا الجانب يقوم المعهد بإجراء تكوين لصالح المؤسسات موجه خاصة لأعضاء لجان حفظ الصحة والسلامة، وكذا الناشطين والتقنيين في مجال السلامة المهنية، كما يقوم المعهد أيضا في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة للمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية فيما يتعلق بإعداد البرامج التعليمية المتعلقة بالسلامة المهنية.

4-3-3- الجانب الدراسي:

يجري المعهد الوطني لحفظ السلامة والصحة المهنية الأبحاث والدراسات التقنية والعلمية والاختبارات على الأجهزة الحديثة ويبيدي رأيه حول الإجراءات التي ينبغي احترامها عند استعمال هذه الأجهزة أو عند جلب أو استخدام المواد السامة والخطيرة (مشعلي، 2011، ص 96-97).

4-3-4- الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في الأشغال العمومية:

لقد تأسست هذه الهيئة بتاريخ 1954/09/02 قبل الاستقلال، وقد تم إعادة تنظيمها بتاريخ 20/02/1976 وهي تعمل بالموازاة مع المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة، ولكن نشاطات هذه الهيئة مرتكزة على قطاع الأشغال العمومية والبناء والمؤسسات الملحقة بها، نظرا لكون هذا القطاع يعرف وقوع أعلى نسبة من الحوادث المهنية على المستوى الوطني.

ويتمثل هدف هذه الهيئة في توفير الحماية للعمال الذين ينتمون إلى هذا القطاع وتنسيق ومراقبة مختلف الأنشطة الوقائية فيه وذلك بالتعاون مع الهيئات الوطنية الأخرى المكلفة بالوقاية. (مشعلي، 2011، ص ص 96-97).

4-3-5- لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة:

تحتل اليوم حماية صحة العمل وسلامتهم البدنية مكانة هامة ضمن القانون الاجتماعي في الجزائر وفي العالم لأنها من بين حقوق الإنسان، وتعتبر لجان الوقاية الصحية والأمن هيئات داخلية ضمن المؤسسة تلعب دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية (حوادث العمل والأمراض المهنية) التي قد تصيب العمال في أماكن العمل.

تقوم هذه اللجنة بالرقابة الدائمة على تطبيق المؤسسات قواعد الوقاية الصحية والأمن من جهة، إضافة إلى الاستشارات التي تقدمها إلى الهيئات الأخرى المختصة في هذا المجال، كالمشاركة في إعداد البرامج التكوينية وتحسين مستوى المستخدمين، وكذا المساهمة في إعلام العمال حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها، إضافة إلى أدوار أخرى كثيرة تقوم بها، وهي تؤدي هذا الدور بالتعاون مع مختلف الهيئات الوطنية والمحلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن السابقة الذكر (سكيل، 2014، ص80)

4-3-6- طب العمل:

هذه الهيئة لها فروع في الجزائر وقسنطينة ووهران، هدفها القيام بنشاط وقائي يتمثل في إجراء بحوث طبية على العمال واجبار المستخدمين وإرشادهم إلى الطرق الوقائية والاحتياطية التي يجب توفيرها والأمن للعمل.

4-3-7- المعهد الوطني للنظافة والأمن:

يأخذ على عاتقه توفير الأمن للعمل داخل المؤسسات وذلك بخلق روح الأمن والاطمئنان للعمل، ويقوم أعضاء هذا العهد بالتعاون مع الهيئات الأخرى، وينحصر عمله في توعية الإطارات وذلك بتنظيم الملتقيات والندوات حول النظافة والأمن والصيانة (حديبي، 2009، ص74)

4-3-8- النقابات:

إن الهدف من إنشاء النقابات العمالية على اختلاف أنواعها هو حماية مصالح أفرادها وتحسين ظروفهم من خلال ضمان حصولهم على تعويضات ومنافع وخدمات تتناسب مع مستويات المعيشة، ولكن مع مرور الزمن تنامي هذا الدور واتسع نفوذها وتأثيرها ليشمل جوانب وقضايا سياسية واقتصادية واجتماعية وغيرها ومن بينها:

أ- **الدور الرقابي:** يتمثل هذا الدور في التأكد من تطبيق القوانين والتشريعات ذات العالية بالعمل والعاملين، بالإضافة إلى التأكد من التزام المنظمات بمتطلبات وشروط الصحة والسلامة المهنية وغيرها؛

ب- **تطوير العاملين:** يتمثل هذا الدور في تنمية وتطوير مهارات ومعارف العاملين من خلال الدورات التدريبية داخل النقابة وخارجها للتقليل من الأخطاء ومنع وقوع الحوادث؛

ج- **الدور الإعلامي:** إطلاع العامل باستمرار على نشاطات النقابة ومنجزاتها حول مختلف المجالات التي تمس المؤسسة من خلال إصدار النشرات والكتيبات أو الموقع الإلكتروني للنقابة بالإضافة إلى أدوار أخرى تقوم بها النقابات كالدور السياسي، الاجتماعي، التضامن، التوعية والتثقيف ... الخ (حريم، 2012، ص428).

5- الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي:

إن من اهتمامات الأمن الصناعي في المؤسسة هو الحرص على تقديم الحماية والوقاية لكافة عناصر العملية الإنتاجية من المخاطر بمختلف أنواعها ولهذا تسعى كل مؤسسة إلى توفير طرق ووسائل عصرية مميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة، ويأتي الاختلاف هنا في طريقة وأسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية ولكي تعمل منظومة الأمن الصناعي على الوجه الأكمل، ينبغي أن يعتمد برنامج الأمن الصناعي في تطبيقه على عنصرين رئيسيين هما (وسائل

الحماية المادية، ووسائل الحماية الشخصية)، ففي الماضي كان التصميم لأي بناء لا يولي أهمية لإدخال المواصفات الأمنية ضمن التخطيط أو المخطط الهندسي، أما الآن لابد من مراعاة التصميم وإدخال المواصفات الأمنية وبشكل عام فإن برنامج الأمن الصناعي في المؤسسات يعتمد في تحقيق مسائل الحماية والسيطرة على أسلوبين هما:

5-1- السيطرة والحماية الداخلية: وتتضمن ما يلي :

- التحكم في المفاتيح والأفعال وذلك لمنع الدخول للمباني أو الخزانات التي تحتوي على أشياء ذات أهمية لمنع استعمال ما بداخلها إلا لمن يملك الحق في ذلك؛
- اتباع نظام البطاقات الشخصية للتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة لتحقيق السيطرة الداخلية للمؤسسة.؛
- علامات تحديد الاتجاه والمسارات، ووضع الإشارات التحذيرية وذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن الخطرة؛
- حماية الوثائق والمعلومات باتباع اجراءات للحد من التلف أو الضياع أو السرقة باستخدام الكمبيوتر؛
- يوضع سجل بأسماء العاملين وشروط التوظيف، يضم كافة المعلومات الضرورية عن العاملين بالمؤسسة التي يمكن الرجوع إليه عند اللزوم

5-2- السيطرة والحماية الخارجية: وتتضمن ما يلي:

- تركيب الموانع الإنشائية وهي بمثابة أسوار أمنية، وتركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية، كل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة؛
- تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة؛

- إنشاء غرفة عمليات لتقوم بالإشراف على كافة عمليات الأمن داخل المؤسسة وتقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية وخدمات الطوارئ والإسعاف كلما استدعت الضرورة لذلك.

6- إدارة الأمن الصناعي:

لابد أن يكون في المنظمة فريق أو لجنة للأمن الصناعي تتكون عادة من الأعضاء الممثلين للعمال وللأقسام المختلفة في المنظمة إلى جانب وجود طبيب لكي يزود اللجنة بالخبرة الفنية وتعريفهم بالأمراض المهنية وأسبابها وملاحظتها أثناء مراجعة العاملين له ويفضل ارتباط هذه اللجنة إدارياً برئيس الشركة أو المدير الإداري الأعلى،

إن الإدارة الناجحة للأمن الصناعي هي التي تمتلك برنامج متكامل للأمن والسلامة يجسد تلك الأهداف في برامج فرعية كما يلي:

6-1- برنامج بيئة العمل:

يشرف على هذا البرنامج المهندسين ويتناول المواضيع الخاصة بتصميم بيئة العمل من حيث الإضاءة الكافية وصالحية وسلامة الأدوات والمعدات المستخدمة والتأكد من صالحة التوصيلات والأطراف الكهربائية والتهوية السليمة والتأكد من وجود وسلامة أدوات ووسائل الأمن الصناعي (الملابس، خوذ، أحذية، نظارات ...) إلى جانب التأكد من التخزين السليم للموارد الكيماوية الخطرة (مؤيد، 2009، ص 366).

6-2- برنامج تثقيف العاملين:

إن تعليم وتثقيف العمال القدامى والجدد على مخاطر العمل واستخدام الأدوات والموارد يمثل عنصراً هاماً في التقليل من الحوادث والإصابات (مؤيد، 2009، ص 366).

6-3- برنامج الدعم والمتابعة:

التزام جميع العاملين ببرامج الأمن الصناعي عنصر أساسيا في التقليل من الأخطاء أو التخفيف من نتائجها وتقع على لجنة الأمن الصناعي مسؤولية كبيرة في هذا المجال من حيث تنبيه العاملين بالأخطار وإلزامهم ووضع الحوافز التشجيعية لمن يلتزم بقواعد السلامة المهنية وفي نفس الوقت فرض عقوبات على من يتجاهل معتمد القواعد الخاصة بتقادي الحوادث والإصابات (مؤيد، 2009، ص 366).

7- التحديات التي تواجه الأمن الصناعي:

يواجه الأمن الصناعي مجموعة التحديات التالية:

- تعارض برامج السلامة والصحة المهنية مع الموارد المالية المتاحة والتي غالبا ما يظهر لها أولويات متعددة مما يؤثر على درجة السلامة والأمن الصناعي القائمة بالمنشآت ولكن ارتفاع تكاليف الإصابات والمرض والوفيات يتطلب اتخاذ اعتبارات التكلفة والعائد مما يعني ضرورة الاتفاق على السلامة والأمن الصناعي ووضعها في الأولوية؛
- تزايد الحاجة إلى وجود إدارات السلامة والأمن الصناعي بالمنشآت مما يولد الحاجة إلى إصدار القوانين والتشريعات المساندة لروح العصر الذي يتسم بالحركة والتغير أي بالديناميكية؛
- إن تنفيذ برامج السلامة والأمن الصناعي يتطلب تطبيق مبادئه وتعليمات الأمن الصناعي للوصول لأهدافه وهذا يعني ضرورة وجود هؤلاء الأفراد المؤهلين ذوي المعلومات والخبرة لتنفيذ هذه التعليمات التي لو طبقت لما ظهرت الحوادث والإصابات وحدثت الوفيات في المنشآت (مبكور، 1993، ص 110)؛

- عدم الاهتمام بأحكام النظام الداخلي الرقابي لمنع ظهور الحوادث والإصابات وتكرارها حيث نجد الاهتمام في المنشآت بمجرد تجميع المعلومات عن الحوادث والإصابات وتصنيفها وتحديد مسبباتها (مبكور، 1993، ص 110).

8- التدريب في مجال الأمن الصناعي:

8-1- التدريب المهني :

8-1-1- الإطار الدلالي لمصطلح التدريب المهني:

هناك العديد من الباحثين في مجال العمل والتنظيم الذين تطرقوا إلى موضوع التدريب المهني من حيث حصر تعريف له ومن بين نذكر:

"طورينتون وتشامبان" حيث يريان أن التدريب هو عبارة عن أداة أساسية لتطوير القدرات والتأهيل لشغل المناصب والأدوار الوظيفية كما يرى أن التدريب هو الوسيلة التي من خلالها ينمي العامل قدراته على الأداء وإنجاز المهام وإدراك المسؤولية في إطار الانتماء للمنظمة، فجميع أنواع التدريب غايتها الأساسية تغيير الأفراد في معارفهم وخبراتهم وسلوكهم. (عماد، 1995، ص294)

كما يرى "علي محمد عبد الوهاب" أن التدريب هو مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر وهو في جملته يعني تغيير إلى شيء أحسن وتطوير للشخص في مجموعة، معلوماته وقدراته ومهاراته وأفكاره. (علي، 1981، ص19)

8-1-2- فوائد التدريب:

للتدريب فوائد كثيرة تعود على العامل وعلى المؤسسة التي يعمل بها نذكر منها ما يلي :

- ارتفاع مستوى إنتاجه من حيث الكم والكيف، بما يؤدي إلى رفع أجره وتحسين حاله وإفساح مجال الترقية أمامه؛

- شعوره بالرضا عن عمله فإتقان العامل لعمله يؤدي إلى شعوره بالنجاح ويزيد من ثقته بنفسه واحترامه لها؛
- ارتفاع روحه المعنوية لشعوره أن المؤسسة تهتم بأمره وتتيح له فرص الترقى؛
- التدريب يقي العامل من التورط في كثير من الحوادث والأمراض المهنية؛
- التدريب يعمل على كشف استعدادات ومهارات خفية لدى العاملين يمكن أن تشتغل في نواحي أخرى، فنية وإدارية؛
- التدريب يؤدي إلى تكوين اتجاهات نفسية سليمة لدى العمال أو تغيير ما لديهم من اتجاهات غير مرغوبة لرفع روحهم المعنوية. (محمد، 2001، ص 266).

8-1-3- أسس وشروط التدريب الجيد:

لكي يكون التدريب فعالا وناجعا لا بد من توفر عدة أسس وشروط نذكرها فيما يلي:

- أن يتم تدريب العاملين الذين يحتاجون إلى تدريب فعلي، فلا يعقل أن يكون بين المتدربين أفرادا لا يحتاجون إلى المهارات والمعارف التي يتضمنها البرنامج التدريبي؛
- تحديد كم وكيف المعلومات والمهارات التي يمكن لمجموعة التدريب استيعابها والتي يحتاجونها لحل المشكلات الحرفية والمهنية والإنتاجية التي قد يواجهونها في مجال العمل؛
- أن يفي مضمون البرنامج التدريبي بحاجة المؤسسة الإنتاجية على فترات زمنية مستقبلية بعيدة، على أن يؤخذ في الاعتبار ملائمة البرنامج للخصائص العقلية والمهارية والمزاجية للعاملين المتقدمين للتدريب؛
- أن يستعين المدرب بالمبادئ السلوكية والمنطقية في كيفية التعامل مع الآخر، فالعامل مع الآخر بالرغم من أنه علم يستند إلى أسس ولكنه أيضا فن ينبغي تذوقه والشعور به؛
- على المدرب أن يوقف المتدربين من وقت لآخر على ما حققوه من تقدم وكيفية الحفاظ عليه والارتقاء به، وأن يجيد فنون التقويم فيجعله مستمرا وتعاونيا وشاملا؛

- يجب أن تتوفر شخصية المدرب القدرة على الإيضاح والتفهم والإرشاد أثناء التدريب لأن الرغبة في التعلم قد لا تؤدي إلى الغرض المنشود منه من دون إرشاد، ذلك أن المتدرب إن ترك وشأنه قد يسطنح طرقا عقيمة أو خاطئة أو يحتاج إلى بذل كثير من الجهد والوقت. (فوزية، 2005، ص ص، 72-73)
- أن يختار المدرب طريقة تقديم البرنامج التدريبي الملائمة لكل من المتدربين ولأهداف برنامجه؛
- أن يكون واضحا كيفية تقويم هذا البرنامج، وكذلك مصير هذا التقويم؛ فماذا سيحدث للذين اجتازوا البرنامج بنجاح وما مصير الذين فشلوا في اجتيازه؟ إن وضوح الآثار الناتجة عن تلقي البرنامج أمر مهم لنجاحه؛ (طريف وآخرون، 1996، ص 116).

9- التدريب الخاص بالأمن الصناعي:

9-1- المقصود بالتدريب الخاص بالأمن الصناعي:

يقصد بالتدريب الخاص بالأمن الصناعي تلك السلسلة من الخدمات التعليمية والإيضاحية والتجريبية التي تهدف إلى إتقان المتدرب للعمل الذي يتدرب عليه، حتى يؤديه بطريقة تحقق أعلى مرتبة ممكنة من الكفاية الإنتاجية.

ويشير البعض أيضا إلى أن التدريب الخاص بالأمن الصناعي: يعني بتلقين العامل المبادئ العامة بأسباب وقوع الحوادث، مع تعليمه بصفة خاصة الوسائل المنية الواجب إتباعها بالنسبة للآلة التي يقوم بإدارتها والعملية التي يباشرها، والمصنع الذي يعمل به. (محمد، 1966، ص 601).

9-2- أهداف التدريب الخاص بالأمن الصناعي:

يمكن حصر أهدافه فيما يلي :

- من خلاله يتم توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكات التي تنجم عنها مخاطر وتسبب كوارث؛
- الحد من السلوكات التي تعيق الفرد وتحد من نجاح برامج الأمن الصناعي والأساليب الوقائية أو أساليب التدخل أو العلاج عند حدوث الخطر؛
- يساهم التدريب في تغيير الاتجاهات، ذلك أن معرفة واكتساب معلومة جديدة تبين مدى خطورتها وتبينت آثارها السلبية في مجال الأمن الصناعي، كفيلة بعزوف الفرد عن هذه السلوكات، وتبنيه اتجاهها آخر مغايرا فاعتياذ الفرد على الهروب أثناء الحوادث يمكن تبديله بسلوك تدخل لمعالجة الكارثة.
- الرفع من مستوى أداء الأفراد لمهام الأمن الصناعي، ونمو الوعي لديهم بغية تحقيق هدف عام وشامل هو تحقيق الأمن ومشاعر الطمأنينة التي يجب توافرها في مكان العمل.

9-3- إستراتيجية التدريب الخاص بالأمن الصناعي:

يقصد بالاستراتيجية تحديد أهداف نهائية في مجال المن الصناعي من خلال استخدام المواد المتاحة أو المتوقعة مستقبلا، وعلى ذلك فالعمل الإستراتيجي في مجال المن الصناعي يترجم قدرة القائمين على الأمن والرغبة في تطوير نظمه وبالتالي يمكن تقديم الموقف في المستقبل وتقديم أساليب المواجهة.

خلاصة الفصل:

نظرا للدور الكبير الذي يلعبه المن الصناعي في الوقاية، والحفاظ على العنصر البشري داخل التنظيم، وذلك من خلال توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر، فإنه يلقي اهتماما بالغاً من طرف الإدارة والنقابات العمالية وكذا الدولة التي سنت قوانين وأنظمة صارمة ألزمت بها المسؤولين والمسيرين على العمل بها، وذلك من أجل الحفاظ على المورد البشري الذي يعتبر محور العملية الإنتاجية، إضافة إلى ذلك فإن دور الأمن الصناعي لا يقد حد الوقاية فحسب بل يتعدى أيضا على توعية العمال وتشجيعهم على الحفاظ على أنفسهم، كما يهتم أيضا بالعمال الذين أصيبوا وذلك من خلال تأهيلهم ورعايتهم حتى يعودوا إلى أعمالهم السابقة كلما سمح الأمر لهم.

إذن فالمسؤولية الملقاة على عاتق القائمين على الأمن الصناعي داخل المنظمات كبيرة سيما في ظل التطور الهائل في أساليب العمل الفنية والتكنولوجية البالغة التعقيد.

الفصل الثالث:

حوادث العمل

تمهيد

1. الإطار الدلالي لمصطلحي إصابات حوادث العمل وتصنيفاتها
2. تصنيف حوادث العمل وبعض النظريات المفسرة لها
3. بعض عواقب حوادث العمل
4. قياس معدل الإصابة وشدة تكرار حوادث العمل
5. استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد رأى التطور السريع التي شهدته الدول بشكل عام والدول الغربية على وجه الخصوص في المجال الصناعي، إلى ظهور منشآت عملاقة تشابكت فيها التكنولوجيا وتعقدت فيها وسائل الإنتاج، وتضاعف فيها عدد العمال بالمئات أحيانا وبالألاف أحيانا أخرى، مما أدى إلى تشابك واختلاط المهام والمسؤوليات، وقد حتمت المنافسة بين هاته المنظمات وأصحاب القرار فيها إلى بذل المزيد من الجهود لضمان استقرار وبقاء هاته المنظمات وتجنب زوالها من خارطة التنظيمية فانصب اهتمام أصحاب القرار على الإنتاج والعملية الإنتاجية والتكنولوجيا المتطورة وأهملوا العنصر البشري والتي أثبتت الدراسات بأنه محور العملية الإنتاجية كما أثبتت أن المنظمات لن تكون فعالة وناجحة ما لم تستثمر فيه.

إن إهمال أصحاب القرار في المنظمات للعنصر البشري أفرز على الواجهة مشكلات جمة كان من أكثرها ضررا مشكلة حوادث العمل وإصاباته، والتي كان لها التأثير البالغ على المنظمات وعلى الأفراد العاملين فيها على حد سواء، وقد جاء هذا الفصل موضحا للإطار الدلالي لمصطلحي إصابات وحوادث العمل وتصنيفاتها بالإضافة إلى أسباب الحوادث وبعض النظريات المفسرة لها، كما تم التطرق إلى كيفية قياس معدل الإصابة وشدة وتكرار حوادث العمل، إضافة إلى بعض عواقبها واستراتيجية الوقاية منه.

1-1- الإطار الدلالي لمصطلحي إصابات حوادث العمل وتصنيفاتها:

1-2- الإطار الدلالي لمصطلح إصابات العمل :

استحوذ مفهوم إصابة العمل على جانب بالغ الأهمية من طرف الباحثين والمهتمين في مختلف الفروع العلمية الخاصة بها، كالعلوم الاجتماعية وكذا الاقتصادية، الهندسة البشرية، فنجد علماء النفس الاجتماعي والأرغونوميا الذين عكفوا على تحليل المشاكل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تطرحها الإصابة يرون أن الإصابة ليست سوى لحظة خلل تتتاب عملية عمل ما، وتظهر كنتيجة لعدد من

العوامل، أين يتدخل سلوك الفرد والوسيلة المستخدمة والمحيط الذي يزاول فيه العمل، والزملاء ونوعية الإشراف، وفترات التدريب الجد قصيرة وسوء صيانة الآلات والأماكن الخطرة والمملة والتحول من وردية لأخرى بحكم النظام العملي (3 * 8) والعودة إلى النشاط بعد فترة الراحة، إلى غيرها من العوامل التي لا تقل شأنًا في تهيئة ظروف الإصابة. (مرابط، 1988، ص 37)

تضح من خلال هذا التعريف للإصابة أنه قد أهمل مسبباتها، إضافة إلى أن تحليل ظاهرة الإصابة لا تتوقف على تحليل كل عامل على حدى بل يجب النظر إلى جميع العوامل المتسببة فيها نظرا لتفاعلها الشديد فيما بينها، وهذا ما أكده بعض الباحثين المعاصرين في هذا المجال، إضافة إلى ذلك فقد أهمل التعريف النتائج المنجرة عن الإصابة.

إضافة إلى ذلك فقد عرفت الإصابة في موسوعة الطب والصحة والأمن على أنها: "حادثة غير متوقع، قد يؤدي إلى إحداث ضرر أو جرح في كل ظرف من ظروف الحياة العملية - وترجع معظم - إن لم تكن كافة الإصابات إلى عناصر مادية، بينما يرجع جزء منها إلى إجهاد إنساني

(1976,p12 hygiène Sécurité du Travail, Encyclopédie de médecine)

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ركز على نتائج الإصابة وألح على العناصر المادية في وقوعها، إلا أننا نجده قد أهمل إلى حد بعيد العوامل الإنسانية في وقوعها رغم أن الباحثين والمهتمين ألحوا عليها وأعطوها جانبا كبيرا من الأهمية، إضافة إلى ذلك فقد نظر علماء الاقتصاد إلى إصابة العمل على أنها:

"كل حادث يقع للعامل أثناء تأدية عمله المسند إليه، والإصابات التي تحدث له خلال فترة ذهابه للعمل، وعودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي". (عز الدين وآخرون، 1979، ص.41)

يتضح من خلال هذا التعريف أنه صنف مجموعة من الإصابات الناجمة عن حادث يقع بسبب العمل أو أثناء تأديته، إضافة إلى ذلك فقد تعدى محيط العمل واعتبر حادثة الطريق المباشرة له إصابة عمل.

كما نجد أيضا محاولات عديدة من طرف الكتاب والباحثين في مجال الموارد البشرية لحصر مفهوم إصابة العمل فنجد مثلا عامر خضير الكبيسي يعرف إصابة العمل قائلا: "الإصابة في محيط العمل هي كل ما ينشأ عن حوادث العمل من أضرار جسمية أو وظيفية، وهناك من يضيف لها الأضرار العقلية والنفسية الناجمة عنها ويشترط المعنيون بتشريعات العمل أن تكون هذه الإصابات قد وقعت أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بمناسبته، وهذا يعني أن الإصابات التي يتعرض لها العاملون أثناء ذهابهم للعمل أو عودتهم منه تعتبر مشمولة بهذا التعريف على أن يسلك العاملون الطريق المباشر في ذهابهم وإيابهم دون توقف أو تخلف أو انعطاف عن الطريق الطبيعي المباشر، وهكذا يمكن أن تكون الإصابات داخل بيئة العمل أو خارجه وقد تكون مميتة أو معوقة." (عامر، 2005، ص ص 288، 219)

كما "نجد يوسف حجيم الطائي" وآخرون يعرفون إصابة العمل على أنها: "مجموع الأضرار البدنية والنفسية التي تصيب الفرد العامل من جراء حادث العمل" (يوسف وآخرون، 2006، ص 459)

عموما ومن خلال ما سبق من تعريفات لإصابة العمل يلاحظ أن الفروقات واضحة وذلك أن كل تعريف يركز على جانب دون آخر من الإصابة، كما أن هناك اختلافات بين الفروع العلمية في تعريفها للإصابة فكل فرع يحللها من زوايته الخاصة وبشكل عام ومن خلال التعاريف السابقة الذكر حول الإصابة يمكن بلورة تعريف لإصابة العمل كما يلي: إصابة العمل: "هي تلك الأضرار التي تلحق بالعامل أثناء تأديته لعمله أو في طريق ذهابه إليه أو إيابه منه نتيجة وقوع حادث لأسباب مادية أو إنسانية، وقد تلحق أضرار الإصابة آثارا بليغة بالفرد في الجوانب الجسمية والوظيفية وكذا النفسية والعقلية."

1-3- الإطار الدلالي لمصطلح حوادث العمل :

تعتبر ظاهرة الحوادث من الموضوعات التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين والمختصين، خصوصا وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتاحة للتقليل منها، وذلك نظرا لتشابك وتعقد العوامل المسببة لها وتفاعلها مع بعضها، إضافة إلى غموض مفهومها واختلاف الكتاب والباحثين في حصر تعريف موحد لها، وبشكل عام فهناك عدة تعريفات لحوادث العمل نذكر من بينها: تعريف "محمد شحاتة ربيع" و الذي يرى أن الحادثة هي: "كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث ، بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين". (محمد، 2007، ص2)

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ركز على آثار حوادث العمل الإنسانية وأهم آثاره المادية، كما أنه أهمل أسباب وقوعه، إضافة إلى ذلك فهناك حوادث قد تقع ولا تترك آثارا ولا أضرارا إنسانية أو مادية.

إضافة إلى ذلك فقد عرفها عبد الفتاح محمد دويدار على أنها: "واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، وهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنعها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة". (عبد الفتاح، 1995، ص2)

يتضح من خلال هذا التعريف أنه يرى أن الحادث واقعة غير مرغوب فيها كما نجده يلح على فهم الأفعال التي تسببها وضرورة تحليلها، بالإضافة إلى فهم النتائج التي تحصل من تلك الأفعال الغير مرغوبة كي تتضح الحادثة، لكن هذا التعريف أهمل نتائج الحادثة والآثار التي تخلفها والأسباب التي تدفع بوقوعها واكتفى بضرورة التمييز بين الأفعال والنتائج التي تحدث من خلال الحادثة، إضافة إلى ذلك فقد عرف "عبد الرحمان العيسوي" الحادث بأنه: " كل سلوك خاطئ حتى وإن لم يؤدي إلى خسائر

ذلك لأن السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فإنه قد يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية". (عبد الرحمان، 1996، ص 7)

مما يأخذ على هذا التعريف أنه أرجع أسباب الحادث إلى العوامل الإنسانية وأهمل العوامل المادية في وقوعها، كما أنه لم يتطرق إلى الأضرار التي تخلفها سواء على الفرد أو على الوسائل الإنتاجية، أما "حمدي ياسين" وآخرون فيرون أن الحادث: "هو أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء". (حمدي وآخرون، 1999، ص 1)

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ربط الحادث بوجود الإصابة وهذا ما نجده مختلفا مع بعض التعريفات التي تؤكد بأن وقوع الحادث لا يعني بالضرورة وجود إصابة، إضافة إلى ذلك فإن التعريف لم يتطرق إلى أسباب وقوع الحادث.

إضافة إلى التعريفات السابقة لحوادث العمل، فهناك تعريف آخر لحوادث العمل في ضوء القانون الجزائري مفاده أن حادث العمل هو: "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، وطراً في إطار علاقات العمل.

كما يعتبر حادث عمل كل حادث طراً أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي، أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل". (سملاي، 1994، ص 5)

عموماً ومن خلال ما سبق ذكره من تعريفات حول حادث العمل ومن خلال النقائص التي وردت فيها يمكن بلورة تعريف لحادث العمل كما يلي: حادث العمل هو: "كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية والذي قد يلحق أضراراً بعناصر العملية الإنتاجية والمتمثلة في العمال والمعدات والآلات والمواد الإنتاجية".

1-4-4- أسباب حوادث العمل :

عديدة هي الأسباب التي تؤدي إلى الإصابة بحوادث العمل ولا يمكن تناولها إلا بعد إخضاعها إلى التصنيف العلمي، ومن بين التصنيفات الشائعة لأسباب الإصابة بحوادث العمل نذكر التصنيف الآتي :

1-4-4-1- الأسباب الشخصية:

أ- **الذكاء** : هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث، فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنه كلما كان العامل ذكياً كلما قلت الحوادث، بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء والحوادث ومرد ذلك إلى اختلاف العلماء في تحديد تعريف موحد وشامل للذكاء وبالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات، عندما اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضاً للإصابة بالحوادث.
(طارق، 2007، ص 155)

ب- **الدافعية** : باعتبار الدافعية أنها بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث، وفي هذا الصدد تشير دراسة "كير" عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقى الأقل، إن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استثارته يمكن أن يزيد من توتر الفرد ويوقعه في الحوادث. (حمدي وآخرون، 1999، ص 202)

ج- **الخبرة** : لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثنائها اتجاهها عاماً نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة، فلقد أشار في هذا المجال "تيفين" و "ماكورميك" إلى أن البيانات الخاصة

بالإصابات بين أن "9000 عامل في الصلب تؤيد الارتباط السلبي بين إصابات العمل ومدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي. (فرج ، 2001، ص 404).

د- **الحالة الوجدانية والانفعالية:** تؤكد بحوث "هيري" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال، من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينهما وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين يسهل استثارته.

هـ- **العوامل اللاشعورية:** تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات، الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس، كما يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات واختلاف المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم، فهم يجدون اللذة في إيذاء الآخرين وإيذاء أنفسهم، إضافة إلى ذلك فقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لاشعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم وإيذاء الآخرين. (حمدي وآخرون، 1999، ص 202)

1-4-2 - الظروف الفيزيائية:

أ- **الحرارة:** إن ارتفاع درجة الحرارة على المستوى المطلوب داخل المصنع من شأنه تعريض العامل للحوادث، فالأجواء الحارة قد تسبب تعباً وإرهاقاً للعامل حيث يقل تركيزه، وبالتالي يصبح عرضة للحوادث والإصابات، إن درجة الحرارة المرتفعة تجعل العامل في الوضعيات التالية:

- نزع وسائل الوقاية لحرارة المكان؛
- وجود صعوبة في التنفس؛
- يميل إلى الارتخاء والشرود عند سير الآلات والمعدات؛

وبشكل عام فدرجة الحرارة المثلى تختلف باختلاف طبيعة العمل الإنتاجي ومكانه وكذا الفصل المناخي السائد.

ب-الإضاءة: تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهادا للعيون، ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات، وبالتالي يكون عرضة للحوادث.

إن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها من شأنه أن يؤدي إلى أخطاء في العمل وحوادث في المصنع وإصابات للعامل. (سمالي، 1994، 15 ص)

ج-الضوضاء: مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات. (عمر، 1996، ص 349).

د- التهوية: ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة ومن ثمة عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب والذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك الغير آمن ومن ثمة الوقوع في شبح الحوادث.

1-4-3- المتغيرات الديموغرافية:

أ- الجنس: لقد ذكر "ماير" في معرض حديثه عن علاقة التعب بارتكاب الحوادث لدى الجنسين، أن نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما هي عليه بين الرجال ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي فمن المعروف أن النساء أقل اتزانا من الناحية النفسية والفسيولوجية وهذا ما أكدت عليه "آن انستازي" كنتيجة لتطبيقها اختبار "برنرويتز" وتصنيف قائلة: أن الذكور أقل تعرضا من الإناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة

العضوية الداخلية أي أنهم أكثر ثباتاً، وأهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم ومنها الثبات النسبي لدرجة الحرارة، واتزان عمليتي الهدم والبناء وثبات النسبة بين المواد الحامضة والمواد القلوية في الدم، وكذلك مستوى السكر في الدم، وربما كانت كثرة الخجل والإغماء عند النساء، وكذلك اختلال اتزان إفرازات الغدد الصماء عندهن راجعة إلى الفروق الجنسية في درجة ثبات البيئة العضوية الداخلية، ويضيف "طه" لما سبق قائلاً: إن كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة "يمكن أن تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي، ومن ثمة سهولة التورط في الحوادث والإصابات". (حمدي ياسين و آخرون ، 1999، ص ص 204- 206)

ب-السن: إن العلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريباً بالنسبة للتورط في الحوادث. (محمد، مرجع سابق، ص 277)،

في هذا الصدد يضيف "جاري ديسلر" قائلاً: "جميعاً يدرك أن الحوادث تقع عامة ما بين سن 17" و 28" سنة وتضمحل بعد ذلك لتصل لمعدل أقل في أواخر سن الخمسين والستين، وبينما توجد أنماط عديدة في وظائف مختلفة فإن عامل السن هذا يبدو عاملاً عاماً ومشاركاً". (جاري، 2003، ص 5)

ج- طبيعة العمل: تؤكد إحصاءات حوادث العمل أن معدل هذه الحوادث يزداد في الأعمال اليدوية، وإنه ثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقمت مسؤولياته، ومن ثمة يزيد معدل التورط في الحوادث، إضافة إلى ما سبق فإن معدل الحوادث يزداد أيضاً بين عمال المناجم وصناعة الأخشاب والتعدين وأعمال الإنشاءات.

د- تكييف وتصميم الآلة: إن التصميم الجيد للآلة والذي يوفر للعامل راحته ووقته وجهده ويقلل من توتره وضيقه "يمكن أن يقلل من الحوادث، لأن الكثير من الحوادث كانت ناتجة عن التصميم المعقد للآلة وعدم مناسبتها لإمكانات وقدرات العامل وعدم إلمامه بكيفية التشغيل.

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

1-4-4 - العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل :

أ- **التجانس:** إن زيادة التجانس بين أفراد جماعة العمل من جهة وبين الجماعة الإشرافية الإدارية من جهة أخرى تعتبر من الأمور الضرورية لزيادة الفعالية الإنتاجية وإن أي تضائل وضعف لهذا التجانس يمكن أن يؤدي لتصدع الإنتاج وضعفه ويؤدي أيضا إلى زيادة معدل الحوادث، حيث أن الفرد المنبوذ اجتماعيا أكثر عرضة للوقوع في الحوادث.

ب- **التواصل الاجتماعي:** تؤكد نتائج دراسات في علم النفس الصناعي أن كثيرا من الحوادث يعزى لنقص المعلومات وسط عملية الاتصال، إضافة إلى ذلك فإن شعور العامل بنقص التواصل، وضعف المشاركة في أمور وقرارات تخص العمل قد يضعف دافعيته للعمل ويسبب له الملل، ومن ثمة ضعف التركيز وتشتت الانتباه والوقوع في الحوادث. (حمدي وآخرون، 1999، ص 206-208).

1-4-5 - متغيرات أخرى تسبب الإصابة بحوادث العمل :

إلى جانب الأسباب المؤدية للحوادث والوقوع في شبح الإصابات السالفة الذكر هناك ظواهر سلبية أخرى بدأت تأخذ جانبا من الأهمية من طرف الباحثين والمختصين، تشيع هذه المظاهر السلبية في

المجتمعات الغربية وتزداد في الانتشار في المناطق المجاورة لها، ومن بين هذه المظاهر السلبية والتي تعتبر من الأسباب المؤدية للحوادث نذكر:

أ- **الإدمان على الخمر والمخدرات:** وهي ظاهرة عصرية خطيرة تنتشر في أوساط العاملين، خصوصاً في المستويات الدنيا والوسطى ومن أسبابها المشاكل النفسية والأسرية والاجتماعية والاقتصادية التي يعانون منها العمال، فيجدون في تعاطي الخمر والمخدرات ملجأ للهروب منها. (عامر، 2005، ص 220)

ونظراً لأن الإدمان على الخمر والمخدرات يؤدي إلى التقليل من تركيز العامل وإعطائه إحساساً خادعاً بالثقة بالنفس. (طارق، 2007، ص1)

إضافة إلى ضعف التأزر الحركي لديه واختلال الشعور بالزمن والمسافة والرغبة في النوم والشعور العام بالخمول فإن كل هذه العوامل التي تتجر عن الإدمان على الخمر والمخدرات خصوصاً في مكان العمل من شأنها أن تجعل العامل أسير الوقوع في الحوادث وشبح الإصابات. (محمد، 2007، ص276).

2- تصنيف حوادث العمل وبعض النظريات المفسرة لها:

2-1- تصنيف حوادث العمل :

هناك تصنيفات عديدة لحوادث العمل ومن بين التصنيفات الشائعة نذكر ما يلي:

2-1-1- التصنيف الأول:

أ- **حوادث يمكن تجنبها:** وهي تلك الحوادث المتعلقة بدرجة كبير بالوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال.

ب- **حوادث لا يمكن تجنبها:** وهي تلك الحوادث الخارجة عن نطاق سيطرة العامل أي خارجة على إطار قدراته الجسمية والعقلية والتنظيمية ودرجة التوعية الوقائية لدى العامل.

- ج- حوادث يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تخلف عند وقوعها أضرار قد تلحق بالعامل أو وسائل الإنتاج، وبالتالي تخلف خسارة للمؤسسة.
- د- حوادث لا يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تقع ولا تخلف وراءها لا أضرار بشرية ولا مادية، ما عدا ضياع للوقت أو تعطل في الإنتاج.

2-1-2- التصنيف الثاني:

- أ- من حيث نوعيتها: تسمم، نقل؛
- ب- من حيث خطورتها: خطيرة، خطيرة جداً؛
- ج- من حيث نتائجها: تؤدي إلى إصابات، مشوهة، قاتلة؛
- د- من حيث سببها: إهمال سقوط، تزلزل، توقف مفاجئ لبعض الآلات، انفجارات. (محمد، 1984، ص ص 201-202).

2-2- بعض النظريات المفسرة لحوادث العمل:

2-2-1- نظرية الضعف والتكيف: ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه

تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث، ومن خلال هذه النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المتحررين من الضغوط والتوترات؛ كما أن الظروف الفيزيائية الجيدة من إضاءة، حرارة، من شأنها أن تساعد على تكيف العامل ومن ثمة تجنبه من الوقوع في الحوادث. (عبد الرحمان، 1968، ص ص 277-278)

2-2-2- النظرية الطبية: ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في

الحوادث غالباً ما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية. (سليم، 1991).

2-2-3- النظرية الاجتماعية: ترى هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير

ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من

شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي

الوقوع في شبح حوادث العمل. (عباس، 1985، ص30)

2-2-4- النظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند

طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث

والتعيس هو الأمل للتورط في الحوادث.

2-2-5- نظرية التحليل النفسي: ترى هذه النظرية من خلال صاحبها "سيغموند فرويد"

أن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية وأسباب لا

شعورية كالهفوات. (حمدي وآخرون، 1999، ص ص 199-200).

2-2-6- النظرية الوظيفية: ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة وعوامل مرتبطة فيما

بينها تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وأكدت على العوامل الإنسانية والتنظيمية في

وقوعها.

ومن أهم الدراسات التي تعزز رأي هذه النظرية نجد الدراسة التي قام بها "هنريش" حيث توصل

إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 8 % من الحوادث، أما الظروف البيئية فتتسبب في 12 % تقريبا،

إضافة إلى ذلك فهناك دراسة قام بها "مجلس الأمن القومي" بالولايات المتحدة الأمريكية والتي توصلت

إلى ما يلي :

- 18 % من الحوادث ترجع إلى ظروف تقنية غير مأمونة؛

- 19 % من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة؛

- 63 % من الحوادث ترجع إلى خليط من العوامل التقنية والإنسانية غير مأمونة. (دقيش،

2006، ص 61).

وكخلاصة لما تم طرحه من وجهات النظر المختلفة والمتباينة حول تفسير ظاهرة الحوادث، تبقى

المشكلة تتطلب المزيد من الدراسات والأبحاث حول الأسباب الحقيقية والرئيسية للوقوع في الحوادث

ومحاولة فهمها وإيجاد الحلول الكفيلة للتقليل منها، سيما وأن العصر الحديث أفرز مظاهر سلبية كالإدمان على الخمر والمخدرات والتدخين في مكان العمل، والتي من شأنها أن تكون أسباب أساسية في وقوع العديد من الحوادث التي توصل حد الموت أو العجز الكلي عن العمل.

3- قياس معدل الإصابة وشدة وتكرار حوادث العمل :

قبل التطرق إلى شرح معدلات الإصابة وشدة حوادث العمل وتكرارها يجب الإشارة إلى أن حسابها لن يكون ما لم تكن هناك سجلات تدون فيها الحوادث والإصابات، التي تقع بسبب ظروف العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية أو النفسية فالسجلات توفر لنا البيانات والمعلومات المطلوبة والتي على أساسها تحسب هذه المعدلات. (عمر، 1996، ص ص 260-261). ولأن الإصابات والحوادث أصبحت لها تعابير ومؤشرات كمية وإحصائية، بحيث نجد أن منظمة العمل الدولية قد ساهمت بقسط كبير في بلورتها وإلزام الدول والمنظمات العامة والخاصة بوجوب تطبيقها ونشر نتائجها.

وفيما يلي طريقة حساب معدل الإصابة وكذا حساب شدة حوادث العمل وتكرارها.

3-1- قياس معدل وقوع الإصابة: ويحسب وعلى النحو التالي :

عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل والتي نتج عنها أضرار $1 \times$ مليون

عدد ساعات العمل المتاحة.

ويمكن حساب عدد ساعات العمل المتاحة لمدة سنة مثلاً كما يلي:

عدد العمال $\times$ عدد ساعات العمل الأسبوعية $\times$ عدد ساعات العمل في السنة.

3-2- قياس شدة حوادث العمل: وتقيس حجم الأضرار وجسامتها وتحسب كما يلي:

(عامر، 2005، ص ص 224-225)

عدد الأيام المفقودة $1000 \times X$

أيام العمل $\times$ ساعات العمل اليومي $\times$ عدد العاملين

3-3- قياس تكرار حوادث العمل: ويستخدم هذا المعدل من أجل معرفة معدل تكرار وقوع وحوادث كل حادثة، وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل منها على حده، ويتم حساب معدل تكرار الحوادث وفقاً لما يلي: (عمر، 1996، ص 262)

عدد مرات حدوث الإصابة التي ينجم عنها ضرر $1 \times$ مليون

عدد ساعات العمل المتاحة

(سمالي، 1994، ص 37)

4- بعض عواقب حوادث العمل:

تعتبر ظاهرة حوادث العمل ظاهرة مرتبطة بالعمل الإنتاجي وبالتالي فهي تؤثر في القدرة الإنتاجية لعناصر الإنتاج، ويؤدي ارتفاع معدلها في المؤسسة إلى إعاقة وإخلال للنشاط الإنتاجي من خلال ارتباطها بعوامل متعددة نذكر من بينها ما يلي:

4-1- حوادث العمل مظهر للتكلفة الخفية: ويعنى بالتكلفة الخفية: تلك التكاليف التي لا

تظهر في الأنظمة المحاسبية التي جهزت بها المؤسسة كالميزانية، حساب النتائج، المحاسبة العامة، المحاسبة التحليلية، وبالمقابل تتمثل التكاليف الظاهرة في كل

التكاليف التي تضمها نفس الأنظمة المحاسبية، "وتتكون التكلفة الخفية من العناصر

التالية: التغيب، حوادث العمل، دوران العمل، سوء النوعية، فروقات الإنتاجية.

وحوادث العمل تعتبر من أحد المؤشرات الأساسية للتكلفة الخفية في المؤسسة ذلك أنها تحملها مجموعة من التكاليف الغير مباشرة من خلال تأثيراتها السلبية على عناصر الإنتاج، إذ أن التكلفة الخفية تتميز بقدراتها على توضيح مستوى ونوعية الاستخدام السائد. للموارد المادية والبشرية في المؤسسة. (مصطفى، 1992، ص 186)

4-2- حوادث العمل والتغيب: يقصد بالتغيب انقطاع عن العمل لمدة معينة بحيث يعتبر من

أهم المشاكل التي تواجه مشرف العمل، بسبب الارتباك في جدول ونظام العمل اليومي، الأمر الذي ينعكس على الكفاية الإنتاجية في النهاية، فكلما ارتفع معدل التغيب انخفض مستوى الإنتاجية (مصطفى، 1986، ص 73).

كما تتحمل المؤسسة مجموعة من التكاليف حتى لو لم يحصل العامل المتغيب على أجره أهمهما :

- تكلفة توقف الإنتاج في حالة الإنتاج بالسلسلة؛
- تكلفة إيجاد عامل بديل لسد الموقع الشاغر؛
- كلفة انخفاض إنتاجية العامل الجديد مع احتمال ارتكابه لحوادث مكلفة؛
- تكلفة تعويض التأجير في الإنتاج بسبب التغيب وترجع أسباب التغيب إلى عوامل عديدة أهمهما حوادث العمل التي تؤدي إلى مغادرة العامل المصاب موقع عمله طوال فترة تلقيه العلاج، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث اضطراب في السير الجيد للعملية الإنتاجية نتيجة

نقص العمالة، وبغية تقادي هاته الحالات المكلفة تدعو الحاجة إلى العمل على تحسين ظروف العمل، والعمل على ترقية مستوى الوقاية في جميع مستوياتها ومجالاتها.

4-3- أثر حوادث العمل على دوران العمل: يقصد بدوران العمل تنقل اليد العاملة من مؤسسة

لأخرى أي عدم استقرارها، ومغادرتها بصفة اختيارية، فاستقرار العمالة بالمؤسسة مرهون بمدى وجود ظروف عمل آمنة وصالحة للعمل، وذلك لأن عدم توفر العوامل الوقائية من شأنه بعث القلق في نفس العمال من جراء الإصابات التي تقع لزملائهم نتيجة للعمليات الخطيرة التي تتسم بها العملية الإنتاجية خاصة إذا اعتقدوا بأن المسؤولين عنهم لا يهتمهم توفير أسباب الأمن والوقاية بقدر ما يهتمهم ارتفاع الإنتاج مما يضطرهم إلى مغادرة المؤسسة إلى جهة أخرى تتوفر فيها ظروف العمل الملائمة والأمانة.

إن معدل دوران العمل مؤشر على درجة استقرار قوة العمل فارتياعه يحمل المؤسسة تكاليف معتبرة أهمها :

- التكاليف الخاصة باختيار وتعيين وتدريب أفراد جدد؛
- ارتفاع معدل الحوادث للعمال الجدد وما ينتج عنها من تكاليف باهظة؛
- الإنتاج الضائع في الفترة الفاصلة بين مغادرة فرد وتعيين عامل جديد؛
- تكلفة التالف من الناتج نتيجة تشغيل عامل جديد خلال الفترة الأولى لعمله؛

ويمكن حساب معدل دوران العمل وفقا للمعادلة التالية :

$$\text{معدل دوران العمل} = \frac{\text{معدل الانفصال} + \text{معدل الانضمام}}{2}$$

(سمالي، 1994، ص ص 38-39)

بحيث أن معدل الانفصال = $\frac{\text{العمال الذين انفصلوا على العمل في فترة معينة}}{\text{متوسط عدد العاملين في نفس الفترة}}$

ومعدل الانضمام = $\frac{\text{عدد العمال المنضمين إلى العمل فترة معينة}}{\text{متوسط عدد العاملين في نفس الفترة}}$

5- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل: من أهمها نذكر ما يلي:

5-1- استراتيجية دراسة أسباب الحوادث: وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع

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

5-2- استراتيجية تصميم بيئة العمل: وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة

الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال، كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

5-3- استراتيجية الجو التنظيمي: إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث

التورط في الحوادث، ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الأمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

5-4- استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: يعتقد بعض الخبراء في الأمن

الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب

التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

5-5- استراتيجية الحوافز: يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65 % (محمد، 2007، ص ص 279-280).

خلاصة الفصل:

تعتبر مشكلة حوادث العمل وإصاباتهما من بين المشكلات التي تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والأطراف المعنية الاهتمام بها، وبذل المزيد من الجهود مع إشراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها، لأنه ومن دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث وإصاباتهما يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجتها، فصيانة العنصر البشري تتطلب في بعض الأحيان أضعاف ما تتطلبه صيانة الوسائل الإنتاجية الأخرى، وإضافة إلى ذلك فعلى منظمات العمل تقديم أحسن الخدمات الصحية والجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها، كما يجب الاهتمام بالوسائل الإنتاجية الأخرى من آلات وتجهيزات وماكينات، من حيث مراقبتها وفحصها وصيانتها كلما تطلب الأمر لذلك، بالإضافة إلى العمل على نظافة بيئة العمل من كل الأشياء التي تعيق العمل وتجعل العامل فيه عرضة للمخاطر.

الجانب الميداني

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1. مجتمع الدراسة
2. خصائص عينة الدراسة
3. منهج الدراسة
4. حدود الدراسة
5. الأدوات المستعملة في جمع المعلومات
 - 1.5. المقابلة
 - 2.5. الملاحظة
 - 3.5. الاستبيان
6. أسلوب المعالجة الإحصائية

تمهيد:

لقد تطرقنا في هذا الجانب إلى وصف العينة وخصائصها، ثم نوع المنهج المتبع فيها، ثم الدراسة الاستطلاعية الميدانية، ثم التطرق إلى حدود البحث الزمانية والمكانية، وكذا الأدوات المستعملة في جمع المعلومات، ثم إجراءات الدراسة الأساسية، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستعملة.

1-مجتمع الدراسة:

يختلف معنى مجتمع الدراسة عن معنى عينة الدراسة إذ يشير معنى مجتمع الدراسة إلى "المجموعة الكلية التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة"، بينما يشير معنى عينة الدراسة إلى "تلك العينة التي تتوزع فيها خصائص المجتمع بنفس النسب الواردة في المجتمع" وعليه تم إستعمال أسلوب الحصر الشامل، وذلك بإحضار قائمة بأسماء جميع العمال والذين يمثلون المجتمع الأصلي في هذه الدراسة، وكان عددهم "30"، وتوزيع الاستبيان في صورته الأولية عليهم قصد تعديله، وتوضيح النقاط الغامضة فيه.

2-خصائص عينة الدراسة:

إن المقصود بخصائص العينة هو معرفة الخصائص الشخصية والاجتماعية والنفسية لأفراد العينة التي تساعدنا في فهم بعض العناصر والمؤشرات، من أجل تحديد الصفات الرسمية لأفراد العينة وربطها بمتغيرات الموضوع وأيضا لتدعيم تفسيراتها للمعطيات المتحصل عليها، ويمكن تحديد هذه الخصائص فيما يلي:

2-1- الجدول رقم (01) يصف توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب خاصية السن:

العينة السن	التكرارات	النسبة المئوية %
من 20 إلى أقل من 30 سنة	03	10 %
من 30 إلى أقل من 40 سنة	06	20 %
من 40 إلى أقل من 50 سنة	19	63.33 %

من 50 سنة فما فوق	02	6.66 %
المجموع	30	100 %

جاءت نتائج الدراسة الميدانية حول توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب خاصية السن بنتائج تشير إلى أن أعلى نسبة فيه قدرت ب 63.33 % وهي فئة المبحوثين التي تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة ويعود السبب أن إلى المؤسسة تحتاج إلى أفراد ذوي خبرة مقبولة نتيجة المدة التي استغرقوها في العمل من أجل الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم واستثمارها في رفع إنتاجية المؤسسة والحفاظ على ذوي الكفاءات.

2-2 - الجدول رقم (02) يصف المستوى التعليمي لأفراد مجتمع الدراسة:

النتائج المستوى التعليمي	التركرات	النسبة المئوية %
ابتدائي	00	00 %
متوسط	06	06 %
ثانوي	13	43.33 %
جامعي	04	13.33 %
تكوين مهني	07	23.33 %
المجموع	30	100 %

جاءت الدراسة الإحصائية حول المستوى التعليمي لأفراد مجتمع الدراسة بنتائج تشير أن إلى هناك اختلاف في المستويات التعليمية للعمال، فنجد أعلى نسبة تتمثل في المستوى الثانوي بقيمة 43.33 % يليها المستوى الجامعي بنسبة 13.33 % ويعود السبب في ذلك إلى أن إدارة المؤسسة لا تشترط مستوى تعليمي محدد أو معين، بحيث يوظفون في مناصب مختلفة لا تحتاج إلى مؤهلات علمية عالية.

2-3- الجدول رقم (03) يمثل الأقدمية في العمل:

النسبة المئوية %	التكرارات	النتائج
الأقدمية في العمل		
33.33 %	10	أقل من 05 سنوات
50 %	15	من 05 إلى أقل من 15 سنة
10 %	03	من 15 إلى أقل من 25 سنة
6.66 %	02	من 25 سنة فما فوق
100 %	30	المجموع

تبين الشواهد الكمية الموضعية في الجدول أعلاه أن 50 % من المبحوثين تتراوح سنوات خبرتهم في المؤسسة من 05 إلى أقل من 15 سنة تليها نسبة 33.33 % للفئة التي تملك أقدمية أقل من 5 سنوات خبرة تليها الفئة من 15 إلى أقل من 25 سنة بنسبة 10% وأخيرا الفئة من 25 سنة فما فوق التي تملك اقل بنسبة 6.66 %. ويعود سبب ذلك أن غالبية العمال لديهم قد تم توظيفهم في العشرية الأخيرة لكون المهام المنوطة بهم تحتاج لشباب ذوي مجهود بدني، مع إبقاء عدد قليل من أصحاب الخبرة لتستفيد المؤسسة من خبرتهم واتقانهم للعمل، وكذا إحاطتهم المعرفية بالعمل، إذ تعتبر خبرة العمال مكسبا للشركة ونقطة قوة يجب استغلالها لتحقيق الأهداف بكل كفاءة خاصة في مجال تطوير العاملين الجدد.

3- منهج الدراسة:

لكل دراسة علمية طريقة ومنهج خاص يستعمله الباحث من أجل التدقيق في المعلومات والتحليل الموضوعي الذي من خلاله يستنبط معلومات علمية تتعلق بالظاهرة المدروسة، و يعتبر منهج البحث العلمي الطريقة الموضوعية التي تساعدنا على دراسة الظواهر، و تحديد أبعادها، حيث يعرف على أنه "الطريقة المستعملة في البحث، ويتوقف استعماله أو اختياره على أساس طبيعة الموضوع خاصة فيما يتعلق بالإشكالية و الميدان، فهما اللذان يحددان منهج البحث والتقنيات المستعملة لجمع المعطيات و تحليلها و تأويلها"، فبناء الموضوع عملية مستمرة تشمل على سؤال الانطلاق و الاكتشاف ثم طرح الإشكالية ثم بناء نموذج التحليل ثم المعاينة، وصولاً إلى معالجة المعلومات من خلال استعمال مناهج وتقنيات للحصول على نتائج و تأويلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها. (عمار، 1999، ص66)

وكون الدراسة التي يقوم بها الباحث تهدف إلى التعرف على مدى مساهمة الأمن الصناعي باعتباره متغيرا مستقلا في الوقاية من إصابات حوادث العمل باعتباره متغير تابع، وذلك من خلال وصف هذه المساهمة والتعبير عنها تعبيراً كمياً، فإنه توجب اختيار منهج دراسة حالة لأنه المنهج المناسب لهذه الدراسة ويعرف منهج دراسة حالة بأنه: المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة، سواء كانت فرداً أو مؤسسة أو نظاماً اجتماعياً، أو دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها وذلك بقصد الوصول إلى تعميمات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها عن الوحدات المتشابهة. (عبد الباسط، 1963، ص329).

4- حدود الدراسة:

4-1- الحدود المكانية:

قمنا بإجراء الدراسة بمستودع تخزين وتوزيع قارورات الغاز المميع ببلدية آفلو بولاية الأغواط، التابع للشركة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية (نفطال)، عبر المديرية العامة لمنطقة غاز البترول المميع بتيارت.

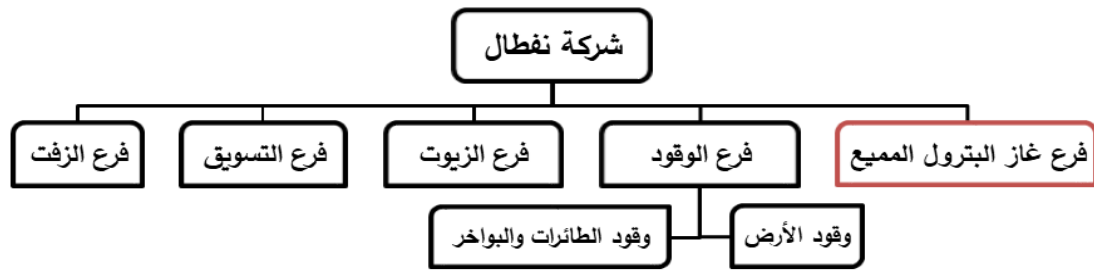
4-1-1- التعريف بشركة نفطال:

نفطال أو NAFTAL هي شركة عمومية جزائرية تابعة لمجموعة سوناطراك بنسبة 100%، مجال نشاطها تكرير، نقل، تسويق، تخزين، وتوزيع مختلف المواد البترولية، أنشئت بقرار حكومي رقم N° 80/10 بتاريخ 06 أفريل 1981، بدأت في النشاط في جانفي 1982، وفي سنة 1987 تم الفصل بين فرع التكرير وفرع التوزيع؛ أما في سنة 1998 فتغيرت الشركة إلى شركة ذات أسهم تابعة لمجموعة سوناطراك.

4-1-2- مهامها:

- تنظيم وتطوير وتسويق وتوزيع المواد البترولية؛
- تخزين ونقل المواد البترولية وإيصالها إلى كامل التراب الوطني؛
- تطوير الهياكل القاعدية للتخزين والتوزيع من أجل ضمان تغطية حاجيات السوق؛
- السهر على إعداد وتحقيق البرامج السنوية؛
- القيام بدراسات حول مجال استعمال واستهلاك المواد البترولية.

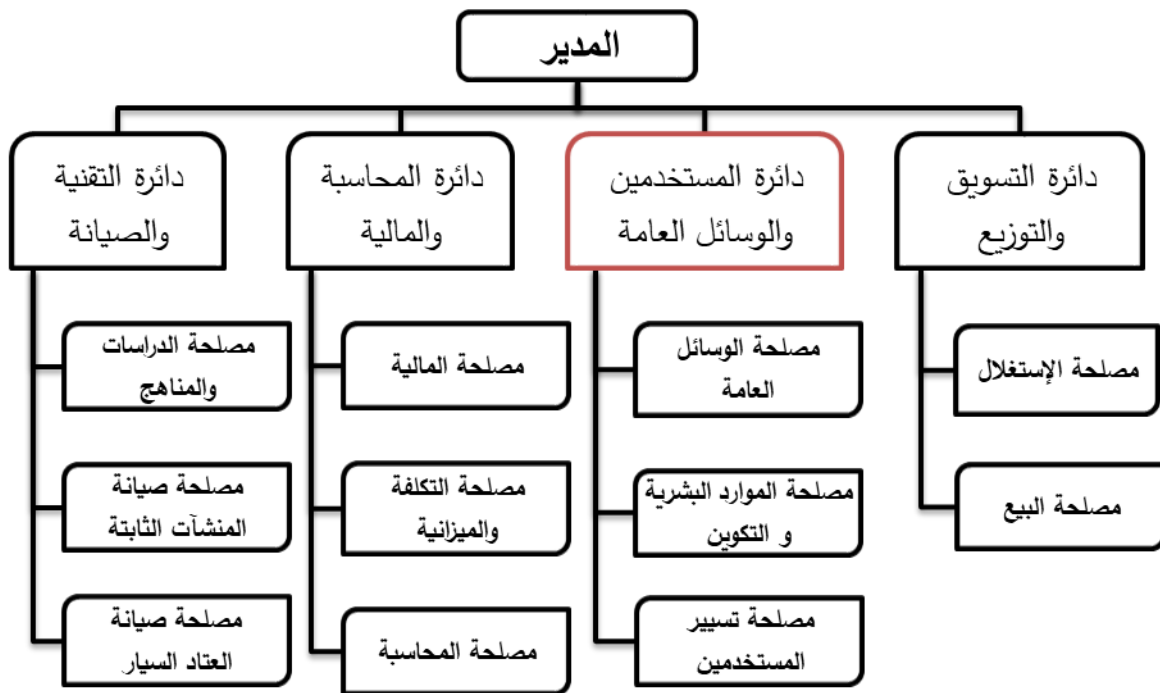
تنقسم شركة نפטال إلى 05 فروع حسب طبيعة المادة المسوقة وفق المخطط التالي :



الشكل (01): يمثل مخطط لفروع شركة نפטال

4-1-3 - المديرية العامة لمنطقة غاز البترول المميع بتيارت:

تقع بوسط مدينة تيارت على بعد 256 كم جنوب غرب الجزائر العاصمة، يبلغ عدد عمالها حوالي 400 عامل، موزعين على دوائر ومصالح وفق المخطط التالي:



الشكل (02): يمثل الهيكل التنظيمي لمنطقة غاز البترول المميع بتيارت

بالإضافة إلى مركز تجميع قارورات الغاز المتواجد بولاية تيارت.

- دائرة المستخدمين والوسائل العامة: هي المصلحة التي أجري فيها التبرص، من مهامها الرئيسية

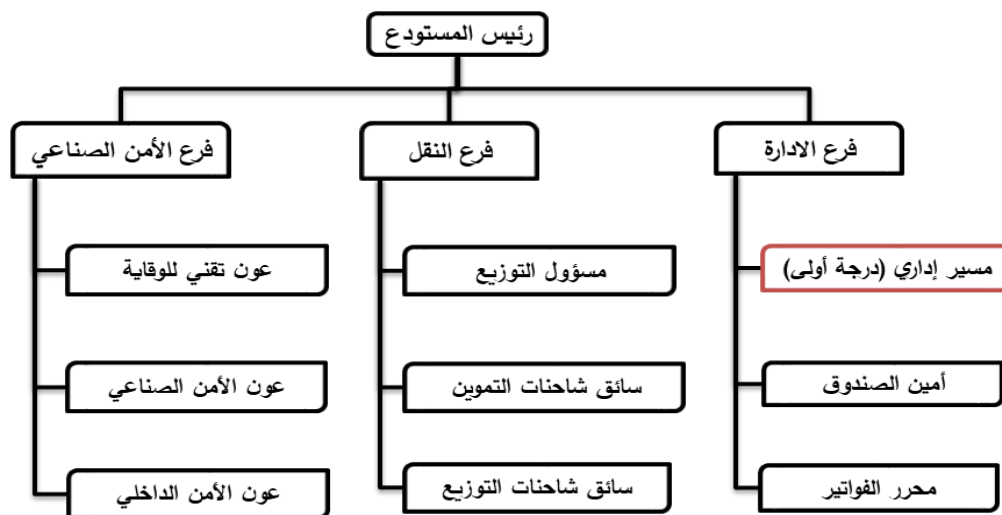
- تسيير المستخدمين؛

- مسؤولية عن التكوين والتربصات؛
- توفير مختلف الوسائل التي يحتاجها العمال في أداء مهامهم في الشركة .

يقوم بجميع هذه المهام رئيس دائرة المستخدمين بالمديرية العامة، والدائرة أهمية بالغة في الهيكل التنظيمي في تجسيد مهامها من جهة، وأنها حلقة الوصل بين المدير ومختلف الدوائر والمصالح الأخرى. تشرف هذه المديرية على عدة بلديات موزعة على ولايات كل من: تيارت، تيسمسيلت، والجهة الشمالية لولاية الأغواط.

4-1-4- مستودع تخزين وتوزيع الغاز بآفلو ولاية الأغواط:

هو مستودع لتوزيع وتخزين قارورات الغاز، يقع في حافة طريق الرابط بين آفلو وولاية البيض، يغطي احتياجات سكان المنطقة الشمالية لولاية الأغواط، تقدر طاقة استيعابه 80000 قارورة غاز، ويوزع حوالي 400000 قارورة في السنة، يبلغ عدد عماله 30 عاملا موزعين على عدة فروع بينها الهيكل التنظيمي التالي :



الشكل (03): يوضح الهيكل التنظيمي لمستودع قارورات الغاز بآفلو

4-2- الحدود الزمانية:

أجريت الدراسة في السنة الجامعية 2022/2021 (من 20 أكتوبر 2021 إلى نهاية مارس 2022 للدراسة الاستطلاعية) و(01 أبريل 2022 إلى 14 ماي 2022 للدراسة الأساسية).

5- الأدوات المستعملة في جمع المعلومات:

يتوقف اختيار أدوات جمع المعلومات على عوامل كثيرة، فمنها ما هو متعلق بالباحث، ومنها ما هو متعلق بطبيعة المشكلة، ونوع المعلومات المراد جمعها، وقد تم استخدام أربعة أدوات لجمع المعلومات في هذا البحث قصد الإحاطة أكثر بجوانب المشكلة التي طرحها الباحث وتمثلت هاته الأدوات فيما يلي:

5-1- المقابلة

تعد المقابلة من بين الوسائل التي تستخدم بكثرة في البحوث الاجتماعية التطبيقية ذلك لأنها تمكن من الحصول على المعلومات من مصادرها البشرية. وتعرف المقابلة على أنها: "محادثة تتم بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة ما، أو موقف معين يسعى الباحث من خلالها لمعرفته من أجل تحقيق أهداف الدراسة". (محمد وآخرون، 1999، ص 143)

وقد تم الاعتماد على المقابلة الحرة في هذه الدراسة، مع رئيس مصلحة الوقاية والأمن الصناعي، بالإضافة إلى عدد من العمال الذين شاركوا في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وذلك قصد جمع معلومات متعلقة بموضوع الدراسة، وهدفت المقابلة التي أجريت مع رئيس مصلحة الوقاية والأمن الصناعي للتعرف على:

- استراتيجية الوقاية والأمن الصناعي المتبعة من طرف المؤسسة ومدى دعم الإدارة لها؛
- محاولة معرفة دور المسؤولين عن الوقاية والأمن الصناعي اتجاه حوادث العمل وواقعها بالمؤسسة مكان الدراسة؛
- محاولة معرفة كيفية تنظيم الدورات التدريبية الخاصة بالأمن الصناعي من حيث المكان والوقت والإجراءات الأخرى المتعلقة بها وكذا تقييمها؛
- محاولة التعرف على أساليب التوعية المتبعة من طرف المؤسسة والمعايير المتبعة في
- استخدامها إضافة إلى التعرف على مدى نجاعتها واكتفائها لغرضها؛

أما المقابلات التي أجريت مع بعض العمال فهذفت إلى التعرف على بعض الأمور المتعلقة بمدى استفادتهم من خلال المشاركة في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا التعرف على آرائهم حول مجريات التدريب ومدى مساهمته في تجنبهم إصابات حوادث العمل، بالإضافة إلى التعرف

عن مدى استفادتهم من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة ومدى التزامهم بها وكذا معرفة آراءهم فيها شكلا ومضمونا.

5-2- الملاحظة:

تمثل الملاحظة العلمية تقنية منهجية يستخدمها الباحث للكشف عن تفاصيل الظواهر، ومعرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها، وتعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث وتسجيل ملاحظاته وتجميعها لاستخلاص بعض النتائج منها، والتي تفيد في بحثه.

ولقد استخدمت الملاحظة المباشرة في البحث بغرض التعرف على مستودع تخزين و توزيع قارورات الغاز المميع ببلدية آفلو بولاية الأغواط، التابع للشركة الوطنية لتسويق و توزيع المنتجات البترولية (نפטال)، عبر المديرية العامة لمنطقة غاز البترول المميع بتيارت، مكان الدراسة ، وجمع قدر معتبر من المعلومات المتعلقة بها وكذا ملاحظة أماكن العمل الخاصة بأفراد العينة والظروف المحيطة بها بالإضافة إلى ملاحظة وسائل الأمن الفردية والجماعية التي يستخدمونها، كما استخدمت الملاحظة في رصد سلوكيات العاملين أثناء أدائهم لأعمالهم وكذا ملاحظة أساليب التوعية الوقائية المتوفرة والتعرف على محتوياتها والأماكن الموضوعة فيه.

5-3- الاستبيان:

الاستبيان: "عبارة عن مجموعة أسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة في شكل متسلسل وواضح وبسيط لا يحتاج إلى شرح إضافي ". (أحمد، 2006، ص 121).

ويعتبر الاستبيان من التقنيات الملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين. (نوقات وآخرون، 2001، ص109).

وقد اعتمد الاستبيان في هذا البحث كأداة رئيسية، ويشتمل على ثلاثة أبعاد تم بناء بنوده على ضوء التراث النظري الخاص بموضوع الدراسة بالإضافة إلى الاستعانة بالمعلومات المقدمة من طرف بعض العمال وكذا من طرف رئيس مصلحة الوقاية والأمن الصناعي، وتتمثل أبعاد الاستبيان فيما يلي:

أ- البعد الأول: أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة؛

ب- البعد الثاني: يتعلق بمدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن

الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؛

ج- البعد الثالث: يتعلق بمدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها

المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

وبعد تصميم الاستبيان من طرف الباحث بمساعدة الأستاذ المشرف عرض على أساتذة مختصين لتحكيمه، الأستاذ صافي محمد، الأستاذ رمضان عمومن، كما تم تطبيقه مبدئياً على بعض العمال الذين خضعوا لتدريب في مجال الأمن الصناعي، وكان عددهم "05" عمال وذلك قصد إبداء ملاحظاتهم وتوضيح النقاط الغامضة فيه، بعد ذلك قام الباحث بتعديل بنود الاستبيان على ضوء الملاحظات المقدمة من طرف الأساتذة المحكمين، وكذا العمال الذين وزع عليهم، وذلك بحذف بعض البنود التي ثبت بأنها لا تقيس، بالإضافة إلى تعديل الصياغة لبعض منها لكي يصبح بسيطاً ومفهوماً لدى كل أفراد العينة، وقد تم وضع الاستبيان في صورته النهائية والتي تتكون من "20" بنداً ومن بين التعديلات ما يلي:

العبارات الأصلية	العبارات المعدلة أو المحذوفة
إضافة البند	العلاقة بين مواضيع التدريب وحوادث العمل كانت
أتاحت لكم مواضيع التدريب فرصة التعرف عن حوادث العمل	أتاحت لكم مواضيع التدريب فرصة التعرف عن مسببات حوادث العمل
حقق لكم التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل	أحدث لكم التدريب حول موضوع حوادث العمل نوع من
أدت مشاركتكم في التدريب إلى تعلم أساليب تدخلية	أدت مشاركتكم في التدريب إلى تعلم أساليب تدخل
أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب	طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب
المشاركة في التدريب تسهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل	تسهم المشاركة في التدريب في الوقاية من إصابات حوادث العمل
متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة	تفضل متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة
لحفاظ على السلامة الصحية من إصابات حوادث العمل الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية	الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على السلامة الصحية
اكتفاء أساليب التوعية الوقائية يوضح مخاطر العمل بصورة	أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر العمل بصورة
نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر حوادث العمل بصورة	نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر حوادث العمل بصورة
تجعل مرونة محتويات أساليب التوعية الوقائية العامل	مرونة أساليب التوعية الوقائية تجعل العامل
الجدول رقم (04) يمثل التعديل على الاستبيان	

وبعد التعديل تم توزيعهم كما يلي:

أ- البعد الأول: أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة وقد تضمن 4 أسئلة؛

ب- البعد الثاني: مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؛

أرقام البنود: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11

ج- البعد الثالث: مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؛

أرقام البنود: 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21

6- أسلوب المعالجة الإحصائية:

تم الاعتماد في التحليل الأسلوب الكمي لبيانات البحث والمتمثل في حساب "النسب المئوية"، وذلك لكفايتها بالغرض، وتحسب النسبة المئوية بالشكل التالي:

عدد الاستجابات المتحصل عليها X 100

عدد أفراد العينة

الفصل الخامس:

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض النتائج

1-2- عرض نتائج الاستبيان

2- تحليل وتفسير النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

2-1- تحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى وتحليلها

2-1-1- تحليل وتفسير نتائج الاستبيان

2-1-2- تحليل وتفسير نتائج المقابلة

2-1-3- تحليل وتفسير نتائج الملاحظة

2-2- تحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية وتحليلها

2-2-1- تحليل وتفسير نتائج الاستبيان

2-2-2- تحليل وتفسير نتائج المقابلة

2-2-3- تحليل وتفسير نتائج الملاحظة

2-3- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة

الاستنتاج العام

الاقتراحات والتوصيات

تمهيد:

يهتم هذا الجزء من البحث بعرض النتائج المتحصل عليها وتفسيرها ثم تحليلها تحليلًا علميًا موضوعيًا، استنادًا إلى المعلومات النظرية المذكورة سابقًا.

1- عرض النتائج:

1-1- عرض نتائج الاستبيان:

1-1-1. عرض استجابات العمال على بنود البعد الثاني المتعلق بمدى استفادتهم من خلال المشاركة في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل

جدول رقم (05) يبين استجابات العمال على طبيعة العلاقة بين مواضيع التدريب وحوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
وثيقة	21	70%
وثيقة نوعا ما	07	23.33%
ليست وثيقة	02	6.66%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طبيعة العلاقة بين مواضيع التدريب وحوادث العمل، أن معظمها كانت تتراوح ما بين العلاقة "الوثيقة والوثيقة نوعا ما"، وذلك بنسبة مئوية كانت على التوالي 70% و 23.33% وذلك يرجع إلى التخطيط الجيد لمواضيع التدريب في مجال الأمن الصناعي، وشموليتها، ووضوحها حسب ما أدلى به مسؤول الوقاية والأمن الصناعي، وأكدته معظم العمال الذين خضعوا لهذا التدريب والذين تمت مقابلتهم من طرف الباحث.

جدول رقم: (06) يبين استجابات العمال على طبيعة مواضيع التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
واضحة	22	73.33%
واضحة نوعا ما	06	20%
غير واضحة	02	6.66%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طبيعة مواضيع التدريب أن معظمها كانت تتراوح ما بين "الواضحة والواضحة نوعا ما"، وذلك بنسبة مئوية كانت على التوالي 73.33% و 20% وذلك مرده إلى الاعتماد على معيار الوضوح في وضع البرامج التدريبية، لتعم الفائدة على جميع العمال على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة.

جدول رقم: (07) يبين استجابات العمال فيما إذا كانت قد أتاحت لهم مواضيع التدريب فرصة التعرف عن حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	27	90%
لا	03	10%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما قد أتاحت لهم مواضيع التدريب فرصة التعرف عن حوادث العمل، أن معظمهم أجابوا بنعم وذلك بنسبة مئوية كانت 90% وذلك يرجع إلى أن موضوع حوادث العمل من المحاور الرئيسية لمواضيع التدريب، التي تهدف من ورائها وقاية العمال منها لضمان استقرارهم وارتياحهم وصحتهم، وضمان العناصر الإنتاجية الأخرى من التلف، إضافة إلى تجنب ضياع الوقت بسبب حوادث العمل على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة.

جدول رقم: (08) يبين استجابات العمال على نوع الوضعية التي حققها لهم التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
الاستقرار	24	80%
الارتباك	03	10%
لم يحدث شيء	03	10%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على نوع الوضعية التي حققها لهم التدريب من خلال مجابهة حوادث العمل، أن عدد كبير منهم يقرون بأن التدريب حقق لهم الاستقرار في مجابهة حوادث العمل وذلك بنسبة مئوية كانت 80% وذلك يرجع إلى نجاعة العملية التدريبية، واعتمادها على حوادث العمل من حيث عواقبها وسبل الوقاية منها محورا رئيسيا لها، أما نسبة استجابات باقي أفراد العينة فقد تراوحت بين "الارتباك" "ولم يحدث شيء" وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي 10% و 10% وقد ترجع استجاباتهم هاته إلى طبيعة شخصياتهم، أو إلى عدم فهم مواضيع التدريب الخاصة بحوادث العمل رغم الشرح المفصل لها، وإعطاء الوقت الكافي للمتدربين للاستفسار وطرح الأسئلة لفك الأمور الغامضة في مواضيع التدريب على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما قد ترجع أيضا إلى المشاعر السلبية التي يحملها هؤلاء العمال إلى إدارة المؤسسة نتيجة الصرامة المفرطة، والعقوبات المسلطة عليهم.

جدول رقم: (09) يبين استجابات العمال على شكل الأساليب التدخلية التي تعلموها من خلال مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
فعالة	27	90%

غير فعالة	03	10%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على شكل الأساليب التدخلية التي تعلموها من خلال مشاركتهم في التدريب ، أن معظمهم أقرروا بأنها أساليب تدخلية فعالة، وذلك بنسبة مئوية كانت 90% ذلك يرجع إلى تأكيد إدارة المؤسسة على ضمان فعالية العملية التدريبية، وتسخير كل الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيق الهدف على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، إضافة إلى التنسيق المحكم بين الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية ومصلحة الوقاية والأمن الصناعي للبحث في المشاكل التي تعترض العمال وإيجاد الحلول الكفيلة لها.

جدول رقم: (10) يبين استجابات العمال على شكل المعلومات التي تحصلوا عليها عن حوادث العمل من خلال مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
مفيدة	22	73.33%
مفيدة نوعا ما	07	23.33%
غير مفيدة	01	3.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على شكل المعلومات التي تحصلوا عليها عن حوادث العمل من خلال مشاركتهم في التدريب، أن معظمها كانت تراوح ما بين المفيدة والمفيدة نوعا ما وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي 73.33% و 23.33% وذلك يرجع إلى اعتماد معيار البساطة والوضوح وأخذ الفروقات في المؤهلات العلمية لدى العمال، لتعميم الفائدة على الجميع والتركيز على التدرج في طرح الأفكار والمعلومات وإعطاء الفرصة الكافية للعمال للاستفسار وطرح الانشغالات.

جدول رقم: (11) يبين استجابات العمال على نوع التغيير الذي طرأ على سلوكهم بعد مشاركتهم

في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
الاحسن	25	83.33%
الأسوأ	01	3.33%
لم تتغير	04	13.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على نوع التغيير الذي طرأ على سلوكياتهم بعد مشاركتهم في التدريب، أن معظمهم أقرروا بأنها تغيرت نحو الأحسن وذلك بنسبة مئوية كانت 83.33% وذلك يرجع إلى أن من بين الأهداف التي يرمي إليها التدريب على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة هو العمل للقضاء على السلوكات الخاطئة والطائشة من طرف العمال وتغييرها بسلوكات إيجابية وقائية، تسهل لهم القيام بأعمالهم بارتياح وأمان، أما النسبة المتبقية من استجابات أفراد العينة والتي كانت " 13.33% فقد أكدت أن سلوكياتهم لم تتغير بعد المشاركة في التدريب، ما عدا نسبة استجابات ضئيلة من طرف أفراد العينة أقرت بأن سلوكياتهم تغيرت نحو الأسوأ، ويرجع إقرار العمال بأنه لم يحدث شيء في سلوكياتهم بعد المشاركة في التدريب إلى أنهم اكتسبوا الخبرة في مواجهة مخاطر العمل بحكم أقدميتهم في العمل، ويرجع إلى استفادتهم في الدورات التدريبية السابقة.

جدول رقم: (12) يبين استجابات العمال على نوع اتجاهاتهم نحو العمل بعد مشاركتهم في

التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
إيجابية	26	86.66%
سلبية	00	00%
لم تتغير	04	13.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على نوع اتجاهاتهم نحو العمل بعد المشاركة في التدريب، أن معظمهم أكدوا بأنها أصبحت إيجابية وذلك بنسبة مئوية 86.66% وذلك يرجع إلى أن من أهداف العملية التدريبية، هو ضمان راحة وصحة العامل وولائه للمؤسسة، وغرس اتجاهات إيجابية نحو عمله لتحسين إنتاجه من خلال الأساليب الوقائية التي تضمن له تحسين أدائه، والقضاء على كل المشكلات التي قد تعيقه على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي، وذلك ما يعزز معظم العمال الذين تمت مقابلتهم والذين أكدوا بأنهم يحملون اتجاهات إيجابية نحو أعمالهم، أما باقي استجابات أفراد العينة والتي كانت نسبتها المئوية 13.33% فقد أقرت بأن اتجاهاتها نحو أعمالها لم تتغير فإن ذلك يرجع إلى الاتجاهات الإيجابية التي يحملوها من قبل نحو أعمالهم، أو قد يرجع إلى متغيرات أخرى تتعلق بالمناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة، كما قد يرجع إلى أسباب شخصية تخصهم.

جدول رقم: (13) يبين استجابات العمال على تقدير الأخطاء المرتكبة في العمل بعد مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كثيرة	03	10%
قليلة	08	26.66%
نادرة	19	63.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على تقدير الأخطاء المرتكبة في العمل بعد المشاركة في التدريب، أن معظمها كانت تتراوح ما بين القليلة والنادرة وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي 63.33% و26.66% وذلك يرجع إلى التخطيط المحكم للعملية التدريبية، وتركيزها على تجنب العمال للأخطاء والسلوكات الطائشة التي تصدر من طرفهم، أما باقي استجابات أفراد العينة والتي كانت نسبتها المئوية 10% فقد أقرت بأن الأخطاء المرتكبة في العمل، واللامبالاة من طرفهم أثناء قيامهم بأعمالهم على حد قول مسؤول الوقاية والأمن الصناعي، كما قد يرجع إلى شخصيات مستهدفة للحوادث والأخطاء كما أثبتته بعض الدراسات.

جدول رقم: (14) يبين استجابات العمال على طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد مشاركتهم في التدريب.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
سهلة	26	86.66%
صعبة	00	100%
لم تتغير	04	13.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل، بعد المشاركة في التدريب، أن معظمهم أقرروا بأنها أصبحت سهلة وذلك بنسبة مئوية كانت 86.66% وذلك يرجع إلى تركيز مسؤول الوقاية والأمن الصناعي على الاستعمال الأمثل، المنتظم لوسائل الوقاية الفردية في العملية التدريبية، وتدريبهم على الاستعمال الجيد والفعال لوسائل الوقاية الجماعية وقت وقوع الخطأ.

جدول رقم: (15) يبين استجابات العمال على مدى إسهام المشاركة في التدريب في الوقاية من إصابات حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كثيرا	27	90%
قليلا	02	6.66%
لا تسهم	01	3.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى إسهام المشاركة في التدريب في الوقاية من إصابات حوادث العمل، أن معظمها كانت تتراوح ما بين "كثيرا وقليل"، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي 90% و 6.66% وذلك يرجع إلى الاستفادة الكبيرة من العملية التدريبية، بدليل أن جميع العمال الذين تمت مقابلتهم أقرروا بأن التدريب ساهم في تجنبهم عدة حوادث عمل.

1-1-2. عرض استجابات العمال على بنود البعد الثاني المتعلق بمدى استفادتهم من خلال

المشاركة في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

جدول رقم: (16) يبين استجابات العمال على مدى أهمية أساليب التوعية الوقائية في التعرف على مخاطر حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
ضرورية	30	100%
غير ضرورية	00	00%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى أهمية أساليب التوعية الوقائية في التعرف على مخاطر حوادث العمل، أن كل العمال أقرروا بأنها ضرورية وذلك بنسبة مئوية كانت 100% وذلك يرجع للأهمية الكبرى لها في توعية وتذكير العمال على إتباع تعليمات الأمن الصناعي، إضافة إلى أنها تعتبر مصدرا وقائيا يستند إليه العمال وقت الضرورة، حسب ما أكده مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة لتجنب العمال المخاطر التي قد توقعهم في حوادث العمل.

جدول رقم: (17) يبين استجابات العمال فيما إذا كانت متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة تجنبهم حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
تجنب حوادث العمل	30	100%
لا تجنب حوادث العمل	00	00%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما إذا كانت متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة تجنبهم حوادث العمل، أن كل العمال أكدوا ذلك، وذلك بنسبة مئوية كاملة، مرد ذلك إلى أن متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة يطلع العمال على جديد عملهم، والتغيرات التي طرأت عليه،

والمخاطر التي قد تقع لهم نتيجة التغيرات التي قد تحدث لهم في أعمالهم، والتي من شأنها أن تسبب لهم حوادث عمل، كان بإمكانهم تجنبها لو تعرفوا إلى سبل الوقاية منها سابقا.

جدول رقم: (18) يبين استجابات العمال عن دور الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الحفاظ على السلامة الصحية من إصابات حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
مهم	28	%93.33
مهم نوعا ما	02	%6.66
غير مهم	00	%00
المجموع	30	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة عن دور الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الحفاظ على سلامتهم الصحية من إصابات حوادث العمل أن معظمها تراوحت ما بين "مهم ومهم نوعا ما"، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي %93.33 و%6.66 وذلك يرجع إلى أن محتويات أساليب التوعية الوقائية غنية بالنصائح والإرشادات والسبل الوقائية التي تضمن لهم السلامة الصحية من إصابات حوادث العمل، حسب ما أكده مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، ودعمته آراء معظم العمال الذين تمت مقبالتهم من طرف الباحث.

جدول رقم: (19) يبين استجابات العمال على مدى توضيح اكتفاء أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كلية	28	%93.33
جزئية	02	%6.66
منعدمة	00	%00
المجموع	30	%100

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى توضيح اكتفاء أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل، أن معظمهم أكدوا بأنها توضحها بصفة كلية وذلك بنسبة مئوية كانت 93.33% و 6.66% ومرد ذلك إلى أن التنوع في أساليب التوعية الوقائية يعني التنوع في المعلومات وشموليتها، فكل أسلوب من الأساليب يكمل ويوضح النقائص التي قد ترد في كل واحدة منها، إضافة إلى أن التنوع في أساليب 120 التوعية الوقائية يحفز ويثير العمال على الاطلاع عليها كلها للاستفادة من مستوياتها في تجنب مخاطر حوادث العمل.

جدول رقم: (20) يبين استجابات العمال على شكل متابعة أساليب التوعية الوقائية إذا كانت محتوياتها واضحة.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	30	100%
أحيانا	00	00%
نادرا	00	00%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على شكل متابعة أساليب التوعية الوقائية إذا كانت محتوياتها واضحة، أن جميعها أقرت بأن متابعتها تتم بصفة دائمة وذلك بنسبة مئوية كانت 100% ويرجع ذلك إلى أن وضوح محتويات أساليب التوعية الوقائية يجعل جميع العمال يقبلون على متابعتها، للاستفادة من كل محتوياتها التي تضمن لهم الأمان والاستقرار وتجنبهم حوادث العمل.

جدول رقم: (21) يبين استجابات العمال على مدى توضيح نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كلية	26	83.66%
جزئية	04	13.33%
منعدمة	00	00%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى توضيح نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية لمخاطر حوادث العمل، أن معظمهم أقرروا بأنها توضحها بصفة كلية، وذلك بنسبة مئوية كانت 83.66% و13.33% وذلك مرده إلى أن نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية يعني استفادة أكيدة ومضمونة، والنصائح والإرشادات والسبل الوقائية التي تتضمنها واقعية وسهلة التطبيق من طرفهم.

جدول رقم: (22) يبين استجابات العمال على مدى التزامهم بمحتويات أساليب التوعية الوقائية إذا كانت مرنة.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
أكثر التزاما بها	25	83.33%
أقل التزاما بها	05	16.66%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى التزامهم بمحتويات أساليب التوعية الوقائية إذا ما كانت مرنة، أن معظمهم أقرروا بأنها تجعلهم أكثر التزاما بها وذلك بنسبة مئوية كانت 83.33% وذلك يرجع إلى أن المرونة في محتويات أساليب التوعية الوقائية يعني أنها سهلة التطبيق لجميع العمال باختلاف مؤهلاتهم وخبراتهم وأعمارهم وقدرة استيعابهم لمحتوياتها.

جدول رقم: (23) يبين استجابات العمال فيما إذا كانت محتويات أساليب التوعية الوقائية تمكنهم من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	29	96.66%
لا	01	3.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما إذا كانت محتويات أساليب التوعية الوقائية تمكنهم من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل، أن معظمهم أكدوا ذلك بنسبة مئوية كانت 96.66% وذلك

يرجع إلى أن محتويات أساليب التوعية الوقائية تساعد العامل للتعرف عن الأسباب المؤدية لوقوع الحوادث وكيفية مواجهتها من خلال السبل الوقائية التي توضحها.

جدول رقم: (24) يبين استجابات العمال على مدى إسهام الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب إصابات حوادث العمل.

الاختيارات	التكرارات	النسبة المئوية
كثيرا	27	90%
قليلا	02	6.66%
لا يساهم	01	3.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على مدى إسهام الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب إصابات حوادث العمل، أن معظمهم أقروا بأنها تساهم كثيرا، وذلك بنسبة مئوية كانت 90% وذلك يرجع إلى الدور الكبير الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفؤة الكافية في تسليط الضوء عن حوادث العمل وعواقبها على العامل والمؤسسة، والسبل الوقائية والأساليب التدخلية للوقاية منها وتجنبها.

2- تحليل وتفسير النتائج على ضوء فرضيات الدراسة:

تعتبر النتائج بمثابة الحصيلة النهائية للبحث، والتي ممن خلالها يتم الكشف على مدى صدق الفرضيات التي تم طرحها من عدمه، ومن خلال البيانات والنتائج التي توصل إليها الباحث عن موضوع الدراسة، وذلك بالاعتماد على أدوات جمع المعلومات، والتي تمثلت في "الاستبيان، المقابلة، الملاحظة" سوف يتم اختبار الفرضيات التي تم طرحها سابقا والتأكد من صحتها أو رفضها.

2-1- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى والتي تم صياغتها كما يلي :

يساهم التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل لدى عمال مستودع غاز البترول المميع نפטال أفلو

2-1-1- تحليل وتفسير نتائج الاستبيان:

لقد تبين من خلال استجابات أفراد المجتمع الأصلي على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل، أن معظمهم أكدوا الاستفادة منه وذلك من خلال تأكيد نسبة 70% منهم على العلاقة الجد وثيقة بين مواضيع التدريب التي تلقوها وبين حوادث العمل.

كما أكدت نسبة 73.33% منهم على وضوحها، وإتاحة الفرصة لهم للتعرف على حوادث العمل بنسبة 90% إضافة إلى ذلك فقد أكد معظم أفراد مجتمع الدراسة على أن التدريب حقق لهم الاستقرار في مجابهة حوادث العمل، وأدى إلى تعليمهم أساليب تدخلية فعالة بنسب كانت على التوالي 80% و 90% كما أقرروا أيضا بأن المعلومات التي تحصلوا عليها من خلال التدريب كانت لهم جد مفيدة وأن سلوكياتهم تغيرت بعد المشاركة في التدريب نحو الأحسن، كما أكدوا بأن اتجاهاتهم نحو العمل أصبحت إيجابية بعد المشاركة في التدريب، وذلك بنسب كانت 73.33% و 83.33% و 86.66% على التوالي على وقد أكد أيضا معظم أفراد العينة أن أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب أصبحت تقريبا نادرة، وأن طريقة استعمالهم لوسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل أصبحت سهلة، كما أكدت نسبة كبيرة منهم عن مساهمة مشاركتهم في التدريب في وقايتهم من إصابات حوادث العمل، وذلك بنسب كانت على التوالي: 10% و 86.66% و 90%.

2-1-2 عرض نتائج المقابلة:

وتعزيزا لنتائج الاستبيان ومن أجل التعرف عن واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة وخصوصا التدريب الخاص بالأمن الصناعي، فقد قام الباحث بعدة مقابلات موجهة مع المدير، ومسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما قام الباحث بعدة مقابلات مع بعض العمال الخاضعين لتدريب في مجال الأمن الصناعي وذلك من أجل التعرف على مجريات هذا التدريب ومدى استفادتهم منه في الوقاية من إصابات حوادث العمل.

وقد تم التوصل من خلال هذه المقابلات إلى ما يلي:

أ- مقابلة مدير المؤسسة:

لقد أجاب مدير المؤسسة عن التساؤل الآتي:

- ما الأهمية التي توليها المؤسسة لسياسة الأمن الصناعي بشقه الأول التدريب؟

- لقد أكد مدير المؤسسة بأن الإدارة تولي اهتماما كبيرا لسياسة الأمن الصناعي المتبعة، وتلح في الحفاظ على صحة وأمن العاملين وتضعه من أولوياتها، بحيث تعمل على توفير بيئة آمنة وصحية للموظفين، للعمل من أجل إزالة أو التحكم في كل الظروف والتصرفات التي قد تؤدي إلى حوادث العمل، مضيفا أن الأمن الصناعي هو القيمة الأساسية التي تؤدي إلى التسيير الفعال، وهم مسؤولون عن المحافظة على مستوى استثنائي للأمن وتوفير الموارد، التعليم، التدريب والأدوات الضرورية لتحقيق هدفهم.

ب-مقابلة مسؤول فرقة الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة:

أوضح المسؤول عنها بأنها تتكون من الأعضاء التالية: نقابي واحد وهو ذاته المسؤول عن الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، ثلاثة عمال، وبمتابعة من طبيب العمل بمصلحة طب العمل ذات السياج المنفصل عن المؤسسة، كما أكد ذات المسؤول بأن هناك تنسيق دائم بين هاته الفرقة وإدارة الموارد البشرية والإدارة العليا بالمؤسسة، متمثلة في عقد الاجتماعات للبحث في المشاكل التي تعيق اللجنة والاقتراحات التي تبديها ومحاولة إيجاد الحلول وتقديم الدعم لها وقد أجاب المسؤول على التساؤلات الآتية:

- ما هو دور فرقة الوقاية والأمن الصناعي اتجاه حوادث العمل؟

- لقد أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأن الفرقة تبذل كل ما في وسعها من أجل وقاية العامل والحفاظ عليه، وذلك من خلال الدورات التدريبية الخاصة بالأمن الصناعي.

- هل تقوم الفرقة بتنظيم الدورات التدريبية الخاصة بمجال الأمن الصناعي؟

- أكد لنا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأنها تنظم سنويا وتدعم بدورات تدريبية خاصة بالعمال الجدد وأخرى مقصودة أي تخص العمال الذين يلاحظ أنهم بحاجة إلى تدريب تدعيمي نتيجة الأخطاء المتكررة أثناء قيامهم بعملهم، أيضا القيام بالمناورات الدورية عبر عمل محاكاة واقعية بإشغال قارورات غاز وعجلات مطاطية، والقيام بالتدخل الفوري من قبل أعوان التدخل بإستعمال وسائل الإطفاء المتاحة

مع طلب الدعم من عناصر الحماية المدنية في ذات الوقت، وعن التدريب الرئيسي فقد أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأنه يكلف مساعدين له بالقيام بعملية التدريب والتي تركز أساسا على تدريب العمال على استعمال وسائل الأمن، وكذا الإجراءات الواجب اتخاذها عند وقوع الحوادث، إضافة إلى الأساليب التدخلية الفعالة التي يجب الاعتماد عليها كما أكد ذات المسؤول بأنه يعتمد على نتائج الحوادث السابقة في وضع البرامج التدريبية من حيث الأساليب الأكثر تكرارا والمؤدية إلى الحوادث.

- ما هو واقع حوادث العمل وإصاباتهما بالمؤسسة؟

- أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأن هناك عدة حوادث حصلت، لم تكن متوقعة، في غالبيتها ترجع لأسباب بشرية ناتجة في معظمها عن اللامبالاة والشرود، خصوصا للعمال الماكبين لسائقي الشاحنات والتمثلة أبرز مهامهم في رفع وإنزال ونقل قارورات الغاز، فهؤلاء يتعرضون للحوادث أثناء مزاوله مهامهم في مراقبة القارورات أو البقاء سهوا في الساحة المخصصة لإفراغ قارورات الغاز من قبل الآلة الرافعة.

ويجدر الإشارة إلى أن إدارة المؤسسة متعاقدة مع عدة مصحات خاصة بها أطباء اختصاصيين، وكذا مستشفيات عمومية بهدف متابعة صحة العمال، وذلك من خلال الفحوصات الدورية التي يقوم بها الطبيب المهني المتواجد بولاية تيارت، والذي بدوره يحول الحالات المشكوك فيها إلى المصحات الخاصة لإجراء الفحص بالأشعة ومباشرة العلاج إذا تطلب الأمر ذلك.

ج- مقابلات بعض العمال الخاضعين للتدريب في مجال الأمن الصناعي:

لقد أجاب معظم العمال، والذين كان عددهم خمسة وعشرون، على التساؤلات الآتية:

- هل التدريب الذي خضعوا له والخاص بمجال الأمن الصناعي كان مفيد لهم بدرجة كبيرة؟

- قد أكد معظمهم أنهم استوعبوا كل ما جاء فيه من مواضيع والتي كانت ترمي في مجملها للتعريف بمخاطر أعمالهم، والسبل الوقائية الواجب اتخاذها لتجنبها، كما أنها رمت إلى تدريبهم على الاستعمال الأمثل لوسائل الوقاية الفردية والجماعية التي توفرها لهم المؤسسة.

- هل طرأت تغييرات على آدائهم لأعمالهم؟

- كان إجابة معظمهم بأنهم أصبحوا يزاولونها بكفاءة وارتياح بعيدا عن الضغط والمخاوف التي كانت تربكهم أثناء قيامهم بأعمالهم بسبب مخاطرها، المتمثلة في إصابات حوادث العمل، الناتجة عن الأخطاء المتكررة والسلوكات الطائشة، والغازات، والمواد الزيتية الزلجة والشوائب والبقايا المنتشرة في أماكن العمل.

- هل تصادفهم أية صعوبات خلال التدريب؟

- لقد أكد معظمهم بأنهم لم تصادفهم أي صعوبات، وأن التدريب كان واضحا في مواضيعه، معززا بالشرح والتفصيل والإجابة على كل انشغالات وأسئلة العمال المطروحة أثناءه.

- هل الأهداف المرجوة من خلال المشاركة في التدريب قد تحقق الكثير منها؟

- أكد معظمهم أن الأهداف قد تحقق الكثير منها، والتي كانت ترمي في مجملها إلى تحقيق الاستقرار، الأمان، الارتياح الحفاظ على صحة وسلامة العامل من مخاطر العمل.

- هل التدريب في مجال الأمن الصناعي الذين خضعوا له مساهم فعال في الوقاية من إصابات حوادث العمل؟

- وهو ما أكده جل العمال بان للتدريب في مجال الأمن الصناعي مساهمة فعالة في الوقاية من الإصابات بحوادث العمل.

2-1-3- عرض نتائج الملاحظة:

من خلال الملاحظات التي قام بها الباحث والتي كانت ترمي إلى التعرف على مكان العمل الخاص بأفراد المجتمع الأصلي للبحث والظروف المحيطة به، ووسائل الأمن الفردية والجماعية التي يستخدمونها بالإضافة إلى رصد سلوكياتهم أثناء مزاولتهم للعمل، فقد تم التوصل إلى ما يلي:

بيئة العمل: لقد لوحظ أن بيئة العمل التي يزاول فيها العمال وظائفيهم من حيث الظروف الفيزيائية المتمثلة في الحرارة، البرودة، الضوضاء، هي ظروف غير ملائمة ومناسبة لقيام العمال بأعمالهم في

درجات الحرارة القصوى والدنيا، اما في الظروف المناخية المعتدلة فالعمل يكون ملائم، وقد لوحظ ان أغلب حوادث العمل تكون في الظروف المناخية الصعبة (درجة حرارة دنيا) ، لوحظ كذلك وجود أخطار في العمل من ناحية المواد الكيميائية التي تحتويها قارورات الغاز، المادة المصنعة منها حديد صلب في حالة سقوطها من أعلى الشاحنات فهي تشكل خطر كبير على العاملين خصوصا المواكبين لسواق الشاحنات، حيث لاحظنا وجدو السائق والمواكب وعون التدخل متواجدين في المحيط الخاص بإفراغ القارورات من الشاحنات عن طريق الآلة الرافعة، مما يشكل خطرا عليهم، والواجب عمله هو الابتعاد عن محيط الافراغ، وترك الآلة الرافعة تقوم بمهامها في مساحة فارغة تجنباً لحوادث عمل خطيرة، أما من حيث النظافة فقد لوحظ أن هناك نظافة تامة لأماكن العمل، بدليل أن العمال هم المسؤولون على نظافة مكان العمل من كل الشوائب والبقايا التي قد تعطلهم عن العمل أو توقعهم في الحوادث، اما من خصوص التهيئة فهي ناقصة، حيث لوحظ وجود حفر بالساحة وبعض الأتربة.

وعليه فقد لوحظ ان العمال المتدربين كان سلوكهم حسن، مع إيجابية في اتجاههم نحو العمل من خلال كثرة الانتاجية وقلة أخطاء العمل، مع ملاحظة سهولة في استعمال الوسائل الوقائية، وبالتالي فإن أدائهم كان جيد رغم الظروف المحيطة وبعض الأخطاء الناجمة عن الشرود واللامبالاة.

عموما ومن خلال الاستجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على كل بنود الاستبيان التي تقيس الفرضية الأولى، والتي تترجمه النسب المئوية المرتفعة، وكذا تعزيز تلك النتائج من خلال المقابلة والملاحظة نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الأولى قد تحققت.

2-2- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية والتي تم صياغتها كما يلي:

تساهم برامج التوعية الوقائية الخاصة بمجال الأمن الصناعي في رفع مستوى الوعي الوقائي لدى عمال مستودع غاز البترول المميع نפטال أفلو.

2-2-1- عرض نتائج الاستبيان:

لقد تبين من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل، أن معظمهم أكدوا الاستفادة منها، وذلك من خلال تأكيد معظمهم على ضرورة أساليب التوعية الوقائية، فيها وذلك

بنسب كانت على التوالي 100%، 100%، كما أكد معظم أفراد العينة على أهمية الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على السلامة الصحية من إصابات حوادث العمل وعلى أن اكتفائها يوضح مخاطر حوادث العمل بصورة كلية وأن وضوح محتوياتها يؤدي إلى متابعتها باستمرار، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي 93.33%، 93.33%، بالإضافة إلى ذلك فقد أكد معظم أفراد العينة على أن نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر حوادث العمل بصورة كلية، وأن مرونتها تجعلهم أكثر التزاما بها، وذلك بنسب مئوية كانت على التوالي 100%، 83.66%، كما أكد معظم أفراد العينة على أن محتويات أساليب التوعية الوقائية تمكن من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل، وأن الالتزام بمحتوياتها يساهم في التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل، وذلك بنسب كانت على التوالي 83.33%، 96.66%.

2-2-2- عرض نتائج المقابلة:

من أجل التعرف على مدى وضع أساليب التوعية الوقائية ومعرفة مدى دعم الإدارة العليا له، بالإضافة إلى التعرف عن اللجنة القائمة على تطبيق سياسة الأمن الصناعي بالمؤسسة، فقد قام الباحث بعدة مقابلات موجهة مع المدير، ومسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، كما قام الباحث بعدة مقابلات مع بعض العمال الخاضعين لتدريب في مجال الأمن الصناعي وذلك من أجل التعرف عن آرائهم حول أساليب التوعية الوقائية والتعرف على مدى التزامهم بتطبيق محتوياتها وكذا مدى استفادتهم منها في الوقاية من إصابات حوادث العمل.

وقد تم التوصل من خلال هذه المقابلات إلى ما يلي:

أ- مقابلة مدير المؤسسة:

لقد أجاب مدير المؤسسة عن التساؤل الآتي:

- ما الأهمية التي توليها المؤسسة لسياسة الأمن الصناعي بشقه الثاني التوعية الوقائية؟

لقد أكد مدير المؤسسة بأن إدارة المؤسسة تولي اهتماما كبيرا لسياسة الأمن الصناعي المتبعة، وتشجع جميع الموظفين لتحمل مسؤولية الفرد لنفسه ويكون قدوة في تطبيق تدابير الوقاية الصحية والأمن

لزملاء العمل، كما يسعى باستمرار لتحسين الأمن مع الامتثال لجميع القوانين والأنظمة المتعلقة بالأمن والصحة.

ب- مقابلة مسؤول فرقة الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة:

وقد اجاب المسؤول على التساؤلات الآتية:

- ما هو دور فرقة الوقاية والأمن الصناعي اتجاه حوادث العمل؟

- أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأنها تبذل كل ما في وسعها من أجل وقاية العامل والحفاظ عليه، وذلك من خلال العمليات التحسيسية وتكثيف أساليب التوعية الوقائية التي كلها تهدف إلى إعطاء صورة للعمال شاملة عن المخاطر التي قد تصادفهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم.

- ما هي أساليب التوعية الوقائية التي تنتهجها المؤسسة؟

- فقد أكد مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بأنها تتمثل في الأساليب التالية: الملصقات سواء كتابية أو على شكل صور محاضرات، ندوات، منشورات، عمليات تحسيسية في ميدان العمل.

كما أكد بأن إدارة المؤسسة تولي اهتماما كبيرا لها، وبالمعايير المتبعة في استخدامها فهي تلح وتؤكد على البساطة والوضوح والكم داخل أماكن العمل لضمان فعاليتها والتزام العمال بتطبيق محتوياتها.

ج- مقابلات بعض العمال الخاضعين للتدريب في مجال الأمن الصناعي:

- هل التدريب الذي خضعوا له والخاص بمجال الأمن الصناعي كان مفيد لهم؟

- لقد أكد معظم العمال، والذين كان عددهم خمسة وعشرون، أن التدريب الذي خضعوا له كان مفيدا بدرجة كبيرة بدليل أنهم استوعبوا كل ما جاء فيه من مواضيع كانت ترمي في مجملها للتعريف بمخاطر أعمالهم، والسبل الوقائية الواجب اتخاذها لتجنبها، كما أنها رمت إلى تدريبهم على الاستعمال الأمثل لوسائل الوقاية الفردية والجماعية التي توفرها المؤسسة.

- هل أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة كافية لغرضها التوعوي والتحسيني والتذكيري؟

- لقد أكد معظم العمال أنها كافية وغنية وثرية في محتوياتها وواضحة وبسيطة في شكلها، وأنهم ملتزمون بتطبيق محتوياتها وخصوصا الضرورية والهامة منها، والتي لها علاقة كبيرة بالعمل في كل خطواته ومراحله؛

- هل تشجع المؤسسة العمال بالالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية؟

- والإجابة كانت من معظم العمال بأن المؤسسة تعمل جاهدة وبشكل يومي على تشجيعهم للالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية.

- هل توجد نقائص في أساليب التوعية الوقائية من حيث شكلها ومحتوياتها؟

- أكد معظمهم أنه لا توجد نقائص، وأن المؤسسة تحفزهم على إتباعها والتطبيق الأمثل لمحتوياتها؛

- هل أساليب التوعية الوقائية مساهم فعال في الوقاية من إصابات حوادث العمل؟

- أجاب معظمهم بأن من يتبعها يضمن الوقاية "والوقاية خير من العلاج" على حد قولهم.

2-2-3- عرض نتائج الملاحظة:

من خلال الملاحظات التي قام بها الباحث والتي كانت ترمي إلى التعرف على أساليب التوعية الوقائية المتوفرة في مكان العمل من حيث محتوياته والأماكن الموضوعة فيها فقد تم التوصل إلى ما يلي:

وسائل الوقاية والأمن: لقد لوحظ أن جميع العمال ملتزمون بارتداء الوسائل الأمنية التي تتطلبها أعمالهم، كما لوحظ أنها وسائل أمنية يتم تجديدها دوريا، وذات جودة عالية لكن الملاحظ أن أغلب العمال ينزعون بعضها خصوصا الخوذات والقفازات، وذلك في الفترات المتقطعة من أعمالهم، أما وسائل الوقاية الجماعية فقد لوحظ تتمثل في المطافئ والصمامات والخزان المائي، والرمال الخاصة بإطفاء الحرائق، وهي في وضعيات سليمة وموضوعة في أماكن يسهل استعمالها وقت الحاجة والخطر.

أساليب التوعية الوقائية: لقد لوحظ تنوع في أساليب التوعية الوقائية داخل مكان العمل، فقد تنوعت بين الملصقات الارشادية والتحذيرية على شكل صور لوسائل الوقاية الفردية التي من المفروض أن يستعملها كل عامل أثناء قيامه بعمله ومن حيث شكلها فقد بدت واضحة وبسيطة ومن حيث الأماكن

الموضوعة فيها فهي موضوعة في أماكن جد مناسبة يسهل على العامل أن يراها في كل لحظة من وقت عمله بهدف التذكير والتحسيس.

سلوك العمال: لقد لوحظ أن هناك حضور دائم لأعوان التدخل والوقاية، مع القيام بالعمل على الجانب الوقائي لكافة العمال من ناحية الزي الرسمي الخاص بالعمل، كذلك منعهم من التدخين والتجمعات أثناء تأدية مهامهم، مع عمل اجتماع قبلي كل يوم أثناء بداية العمل موجه لكافة العمال، كما لاحظنا أن عدد أعوان التدخل والوقاية قليل بالنسبة لطبيعة العمل داخل المؤسسة مع وجود تراخي في بعض الأحيان من قبل العمال لدخولهم في الروتين نتيجة التكرار الدائم، مما يؤدي إلى وجود أخطاء جسيمة تعرضهم لحوادث العمل.

عموماً ومن خلال الاستجابات الإيجابية لمعظم أفراد العينة على كل بنود الاستبيان التي تقيس الفرضية الإجرائية الثانية والتي تترجمه النسب المئوية المرتفعة، وكذا تعزيز تلك النتائج من خلال المقابلة والملاحظة نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثانية قد تحققت.

2-3- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة: والتي تم صياغتها كما يلي:

تساهم تدابير الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل لدى عمال مستودع غاز البترول المميع نفطال أفلو

انطلاقاً من النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث، والتي أثبت تحقق الفرضيتين الإجرائيتين التي تم التأكيد من خلالها أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل، نستطيع القول أن العمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل وبالتالي فالفرضية العامة قد تحققت.

الاستنتاج العام:

من خلال نتائج الدراسة التي توصلنا إليها يتبين لنا أن سياسية الأمن الصناعي المتبعة المؤسسة الصناعية محل الدراسة لها دور في الوقاية من حوادث العمل وهذا بالنظر إلى ما يقدمه الأمن الصناعي في مزايا تسمح بتطوير وتفعيل الجوانب الأمنية داخل المؤسسات الصناعية والتي تمكنها من الحفاظ على سلامة العمال وأمنهم وحماية ممتلكاتهم الخاصة.

الاقتراحات والتوصيات:

بناء على النتائج التي تمخضت عن الدراسة الميدانية يمكن تقديم بعض التوجيهات والاقتراحات التي نوجزها كما يلي:

- ضرورة نشر ثقافة الأمن بالمؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال الاعتماد على أساليب أكثر نجاعة تتماشى مع الظروف العامة للمؤسسة والظروف الخاصة بالعمال؛
- توفير معدات الوقاية الفردية التي تتناسب مع الأخطار المهنية الموجودة في كل ورشة مع وضع قوانين صارمة من أجل إلزام العمال باستعمالها؛
- ضرورة تبني إستراتيجية تعتمد على التدريب المستمر رغم أن أغلب العمال تلقوا تدريباً قبل وأثناء مزاولة العمل إلا أن ذلك يبقى غير كافٍ نتيجة تزايد عدد الأخطار وظهور أخطار جديدة مع مرور الوقت مما يتطلب من العمال اكتساب مهارات جديدة للتعامل معها؛
- نشر الوعي الوقائي بين صفوف عمال المؤسسة،
- ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال وإعطاء النصائح والإرشادات اللازمة لهم؛
- ضرورة العمل على خلق بيئة عمل نظيفة وآمنة تساعد العمال على أداء أفضل؛
- زيادة الاهتمام بإجراءات الكشف عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل لأنها أساس اتخاذ إجراءات اللازمة للحد منه؛
- إعداد برامج تدريب لعمال ورشات باعتبارهم الأكثر تعرضاً لحوادث العمل؛

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

المراجع العربية :

- ابن منظور، (2000)، لسان العرب، ط1، بيروت، لبنان، دار الصدى للطباعة والنشر.
- أحمد، عياد، (2006)، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، بن عكنون، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- إسماعدي، فارس، (2006)، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس.
- الطائي، يوسف حليم، العبادي، هاشم فوزي، (2005)، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، ط1، عمان، دار الصف للنشر والتوزيع.
- الوليد، بشار يزيد، (2009)، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، عمان، دار الراجية للنشر والتوزيع.
- بوخلوة، نوح، (2014)، دور الوقاية والأمن الصناعي في تقليل الحوادث المهنية، رسالة ماجستير، شعبة علوم اقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير بترولي، ورقلة، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح.
- جاري، ديسلر، (2003)، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سعيد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، المملكة العربية السعودية، دار المريخ للنشر.
- حامدي، عبد الحق، (2014)، إدارة الجودة الشاملة ودورها في التقليل من حوادث العمل، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، بسكرة، الجزائر، جامعة محمد خيضر.
- حديبي، سمير، (2009) حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة ماجستير، قسنطينة، الجزائر، جامعة منتوري.
- حمدي، ياسين وآخرون، (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، مصر، دار الكتاب الحديث.

- جودة، محفوظ أحمد، (2010)، إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- خالدي، محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية، جملة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد 4، الجلفة، الجزائر، جامعة زيان عاشور.
- دقيش، خندودة، (2006)، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، قسنطينة، الجزائر، جامعة منتوري.
- ذوقات، عبيدات وآخرون، (2001)، البحث العلمي "مفهومه، أدواته، أساليبه"، ط7، عمان، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- زرارة، صالح الواسعة، (2006)، المخاطر المضمنة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، قسنطينة، الجزائر، جامعة منتوري.
- سالم، أمينة، (2017)، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، رسالة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل، بسكرة، الجزائر، جامعة محمد خيضر.
- سليم، نعام، (1991)، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دمشق، سوريا، مطبعة عكرمة.
- سمالي، يحضية، (1994)، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر.
- طارق، كمال، (2007)، علم النفس المهني والصناعي، الإسكندرية، مصر، مؤسسة شباب الجامعة.
- طريف، شرفي وآخرون، (1996)، علم النفس ومشكلات الصناعة، القاهرة، مصر، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- عامر، خضير الكبيسي، (2005)، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، القاهرة، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

- عباس محمود، عوض، (1985)، حوادث العمل في ضوء علم النفس، مصر، دار المعارف.
- عبد الباسط، حسن، (1963)، أصول البحث الاجتماعي، الإسماعيلية، مصر، مطبعة لجنة البيان العربية.
- عبد الرحمان، عيسوي، (1996)، دراسات في علم النفس المهني والصناعي، الأزهرية، مصر، دار المعرفة الجامعية.
- عبد الرحمان، عيسوي، (1968)، علم النفس والإنتاج، القاهرة، مؤسسة شباب الجامعة.
- عبد الفتاح، محمد دويدار، (1995)، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، بيروت، لبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- عز الدين، فراج وآخرون، (1979)، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، الأهرام، القاهرة، مصر، دار الفكر العربي.
- عقيلي عمر، وصفي، (2005)، إدارة الموارد البشرية للمعاصرة بعد استراتيجي، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- علي محمد، عبد الوهاب، (1981)، التدريب والتطوير "مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات"، المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة.
- عماد الطيب، كشرو، (1995)، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث "مفاهيم، نماذج ونظريات"، المجلد الأول، ط1، ليبيا، منشورات جامعة قار يونس.
- عمار، بوحوش، محمد محمود، الذنبيات، (1999)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط2 منقحة، بن عكنون، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- عمر، وصفي عقيلي، (1996)، إدارة القوى العاملة، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.
- فرج، عبد القادر طه، (2001)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، القاهرة، مصر، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

- فوزية، براح، (2005)، تقييم العملية التدريبية بالمؤسسة الجزائرية من خلال اتجاهات المتدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية، قسنطينة، الجزائر، جامعة منتوري.
- قرين، علي، (2003)، الأمن الصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، قسنطينة، الجزائر جامعة منتوري.
- محمد، شحاتة ربيع، (2007)، أصول علم النفس الصناعي، ط3، القاهرة، مصر، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمد، شفيق، (1985)، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
- محمد عبد السميع علي، (1973)، الأمن الصناعي "عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه"، القاهرة، مصر، مطبعة القاهرة.
- محمد، عبد الغني، (2001)، علم النفس الصناعي "أسسه وتطبيقاته"، الأزهرية، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
- محمد، عبد المتولي، (1984)، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، طرابلس، الدار العربية للكتاب.
- محمد، عبيدات وآخرون، (1999)، منهجية البحث العلمي "القواعد والمراحل والتطبيقات"، ط2، عمان، الأردن، دار وائل للطباعة والنشر.
- محمد، محمد هاني، (2014)، إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- محمد، مسلم، (2007)، مدخل إلى علم النفس العمل، ط1، الجزائر، دار قرطبة للنشر والتوزيع، المحمدية.
- محمد، نجيب توفيق، (1966)، عبد الله محمد بارعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، القاهرة، مكتبة القاهرة.
- مرابط، اليامنة، (1988)، التكنولوجيا وإصابات العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، جامعة منتوري.

- مرزوقي، مريم (2017)، الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية، رسالة الماجستير، تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، أم البواقي، الجزائر، جامعة العربي بن مهيدي.
- مشعلي، بلال، (2006)، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مذكرة ماجستير، سطيف، الجزائر، جامعة فرحات عباس.
- مصطفى، بلعيد، (1986)، عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر.
- مصطفى، عشوي، (1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب.
- مؤيد، سعيد السالم، (2009)، إدارة الموارد البشرية، عمان، إثراء للنشر والتوزيع.
- يوسف، حجيم الطائي وآخرون، (2006)، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي متكامل"، ط1، عمان، الأردن، الوراق للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

- Volume A,)1976(Encyclopédie de médecine, hygiène Sécurité du Travail, K, Bureau Internationale du travail, Genève

مواقع الانترنت:

- www.Almostafa.com مكتبة المصطفى الالكترونية. تم الاطلاع عليه في 10 ديسمبر 2021.
- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، <https://www.mtess.gov.dz>، تم الاطلاع عليه في 15 ديسمبر 2021.
- <https://www.djazairress.com/eloumma/2437> ، تم الاطلاع عليه في 25 ديسمبر 2021.
- حوادث العمل في الجزائر [1-2]... استهتار بإجراءات الأمن والسلامة (alaraby.co.uk) ، تم الاطلاع عليه في 26 ديسمبر 2021.

الملاحق

استبيان

الرجاء الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان التي تدخل في إطار إعداد مذكرة ماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان دور نظام الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل من وجهة نظر عمال مستودع غاز البترول المميع نפטال أفلو.

وذلك بدقة وتركيز مع وضع علامة (x) أمام الخيار المناسب من الخيارات الموضوعية أمام كل سؤال من أسئلة الاستبيان، مع ضرورة الإجابة على جميع أسئلة الاستبيان، وذلك لضمان دقة وموضوعية النتائج.

أخي العامل إن المعلومات التي ستدلون بها ستبقى في كنف السرية ولن تستغل إلا لأغراض علمية.

وشكرا مسبقا عن تعاونكم الصادق

البعد الأول: البيانات العامة

1-السن:

☐	من 20 إلى أقل من 30 سنة	☐	من 30 إلى أقل من 40 سنة
☐	من 40 إلى أقل من 50 سنة	☐	من 50 سنة فما فوق

2-المستوى التعليمي:

☐	ابتدائي	☐	متوسط	☐	ثانوي	☐	جامعي	☐	تكوين مهني
--------------------------	---------	--------------------------	-------	--------------------------	-------	--------------------------	-------	--------------------------	------------

3-الأقدمية في العمل:

☐	أقل من 05 سنوات	☐	من 05 إلى أقل من 15 سنة
☐	من 15 إلى أقل من 25 سنة	☐	من 25 سنة فما فوق

البعد الثاني: مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

1- العلاقة بين مواضيع التدريب وحوادث العمل كانت:

☐	- وثيقة
☐	- وثيقة نوعا ما
☐	- ليست وثيقة

2- مواضيع التدريب كـ_____ كانت:

☐	- واضحة
☐	- واضحة نوعا ما
☐	- ليست واضحة

3- أتاحت لكم مواضيع التدريب فرصة التعرف عن مسببات حوادث العمل: - نعم

☐	- لا
☐	

4- أحدث لكم التدريب حول موضوع حوادث العمل نوع من:

☐	- الاستقرار
☐	- الارتباك
☐	- لم يحدث شيء

5- أدت مشاركتكم في التدريب إلى تعلم أساليب تدخل:

☐	- فعالة
☐	- غير فعالة

6- المعلومات المتحصل عليها حول حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب كانت:

- مفيدة
- مفيدة نوعا ما
- غير مفيدة

7- تغيرت سلوكياتكم بعد المشاركة في التدريب نحو:

- الأحسن
- الأسوأ
- لم تتغير

8- أصبحت اتجاهاتكم نحو العمل بعد المشاركة في التدريب:

- ايجابية
- سلبية
- لم تتغير

9- أصبحت أخطاء العمل بعد المشاركة في التدريب:

- كثيرة
- قليلة
- نادرة

10- طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات حوادث العمل بعد المشاركة في التدريب:

- سهلة
- صعبة
- لم تتغير

11 – تسهم المشاركة في التدريب تسهم في الوقاية من إصابات حوادث العمل :

- كثيرا
- قليلا
- لا تسهم

المحور الثاني :مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

12 - للتعرف على مخاطر حوادث العمل أساليب التوعية الوقائية:

- ضرورية
- غير ضرورية

13- تفضل متابعة أساليب التوعية الوقائية بصفة منتظمة:

- لتجنب حوادث العمل
- لا تجنب حوادث العمل

14- الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على السلامة الصحية:

- مهم
- مهم نوعا ما
- غير مهم

15 - أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر العمل بصورة:

- كلية
- جزئية
- منعدمة

16 - وضوح محتويات أساليب التوعية الوقائية يؤدي إلى متابعتها:

- دائما
- أحيانا
- نادرا

17 - نجاعة محتويات برامج التدريب حول أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر حوادث العمل بصورة:

- كلية
- جزئية
- منعدمة

18 - مرونة أساليب التوعية الوقائية تجعل العامل:

- أكثر التزاما بها
- أقل التزاما بها

19 - تمكن محتويات أساليب التوعية الوقائية من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل:

- نعم
- لا

20 - يساهم الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية من التعرف عن الحوادث التي تقع أثناء العمل:

- كثيرا
- قليلا
- لا يساهم