

وزارة التعليم و البحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي الأغواط



كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس و علوم التربية  
و الأطفونيا  
رقم:...../2023

ميدان العلوم الإجتماعية و الإنسانية  
شعبة: علم النفس  
التخصص: علم النفس العمل و التنظيم  
و تفسير موارد البشرية

الموضوع:

مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة  
سوناطراك – الاغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

الدكتور: ناصر جلاي

إعداد الطالبتين:

\* سارة رزيق

\* كريمة شفار

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	العضوية
أ.د. محمد بوفاتح	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي	رئيسا
أ.د. رمضان عمومن	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي	مناقشا
أ.د. ناصر جلاي	أستاذ محاضراً	جامعة عمار ثليجي	مشرف و مقررا

الموسم الجامعي: 2022-2023



# شكر و عرفان

قال رسول الله صل الله عليه و سلم

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

• نشكر و نحمد الله عز و جل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل و أنار لنا

طريق العلم و المعرفة و الذي نرجو أن ينال رضاه ثم نتوجه

بجزيل الشكر و عظيم الإمتنان إلى كل من "الدكتور الفاضل جلالى

ناصر" الذي تكرم بالإشراف على هذا العمل و لتوجيهاته

القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام البحث.

كذلك الأساتذة المحكمين الذين أناروا طريقنا بمدنا بالمعلومات

حيث كانت مدعمة و مفيدة لنا.

إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد و لو بكلمة طيبة

في إجاز هذا العمل

شكراً جزيلاً



# إهداء

أهدي ثمرة هذه المذكرة المتواضعة إلى

التي لم تدخل جهدا في سبيل إسعادي على الدوام "أمي العزيزة"

إلى خالد الذكر الذي وافته المنية منذ عام و كان خير مثال لرب أسرة والدي

رحمة الله عليه .

إخوتي الاعزاء

إلى زميلاتي و صديقاتي

إلى كل من مد يد العون من قريب او بعيد و لو بكلمة طيبة

إلى كل هؤلاء جميعا أهدي هذا العمل

\* رزيق سارة \*





# إهداء

إلى من أفضلها على نفسي و لما لا فقد ضحت من أجلي

"أمي العزيزة اطال الله في عمرها"

إلى صاحب السير العطرة إلى من أعتمد عليه في كل كبيرة و صغيرة فقد  
كان له الفضل الاول في بلوغي التعليم العالي

"أبي العزيز اطال الله في عمره"

إخوتي كل واحد بإسمه

إلى زميلاتي و صديقاتي

إلى كل من مد يد العون من قريب او بعيد و أخص بالذكر النقيب "أشرف  
بلخير"

**\*شفار كريمة\***



## ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط ، و قد إعتمدنا على المنهج الاستكشافي و للإجابة على تساؤلات الدراسة إستعملنا إستبياناً يتكون من 28 فقرة اعتماداً على دراسة الطالبة نوار ماجدة بعنوان فعالية إجراءات الصحة و السلامة المهنية و بعد التأكد من خصائصه السيكومترية تم تطبيقه على عينة تتكون من 20 عاملاً من عمال مديرية الصيانة سوناطراك و بعد تحليل البيانات بالبرنامج الإحصائي spss19 توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الاغواط مرتفع.
- لا توجد فروق في مستوى السلامة المهنية تعزى الى متغير السن.
- لا توجد فروق في مستوى السلامة المهنية تعزى الى متغير الخبرة.
- لا توجد فروق في مستوى السلامة المهنية تعزى الى متغير الأقدمية.

## الكلمات المفتاحية :

السلامة المهنية ، برامج السلامة المهنة .

## Abstract

This study aimed to identify the level of occupational safety among the workers of the maintenance directorate Sonatrach Laghouat, and we have relied on the exploratory approach and to answer the questions of the study we used a questionnaire consisting of 28 items depending on the study of the student Nawar Magda entitled the effectiveness of occupational health and safety procedures and after confirming its psychometric properties was applied to a sample consisting of 20 workers from the maintenance directorate Sonatrach and after analyzing the data in the statistical program spss19 the study reached The following results:

- The level of occupational safety among the workers of the Sonatrach Laghouat Maintenance Directorate is high.
- There are no differences in the level of occupational safety due to the age variable.
- There are no differences in the level of occupational safety attributed to the experience variable.
- There are no differences in the level of occupational safety due to the seniority variable.

Keywords :

Occupational safety, occupational safety programs..

## فهرس المحتويات

أ	شكرو عرفان
ب	إهداء
ج	ملخص الدراسة
د	فهرس المحتويات
1	مقدمة
<b>الفصل الأول : المشكلة و اعتباراتها</b>	
6	1-الإشكالية
7	3-أهداف الدراسة
8	4-أسباب اختيار موضوع الدراسة
9	5-التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
11	6-الدراسات السابقة
16	7-تعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني السلامة المهنية</b>	
19	تمهيد
20	السلامة المهنية
20	1-مفهوم السلامة المهنية
21	2-التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية
22	3-نظريات المفسرة للسلامة المهنية
27	4-مظاهر و اهداف السلامة المهنية
33	برامج السلامة المهنية
33	1-دوافع الاهتمام ببرامج السلامة المهنية
35	2-الأسس العامة لبرامج السلامة المهنية
36	3-الإجراءات و البرامج المتبعة للسلامة المهنية
41	حوادث العمل
41	1-تعريف حوادث العمل
41	2-مصادر حوادث العمل
42	3-آثار حوادث العمل
43	4-الإجراءات القانونية لمنع الحوادث
44	5-معايير إدارة المخاطر

## فهرس المحتويات

45	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث الإجراءات الميدانية للدراسة</b>	
47	تمهيد
48	1-منهج الدراسة
48	2-حدود الدراسة
54	3-تحديد مجتمع وعينة الدراسة
54	4-خصائص عينة الدراسة
58	5-أدوات جمع البيانات.
63	6-الاساليب الإحصائية
<b>الفصل الرابع: عرض النتائج و تفسيرها</b>	
65	تمهيد
66	1-عرض نتائج وتفسيرها
66	1-1 عرض نتائج التساؤل الرئيسي
67	2-2 عرض نتائج السؤال الفرعي الاول
68	3-2 عرض نتائج السؤال الفرعي الثاني
69	4-2 عرض نتائج السؤال الفرعي الثالث
69	2-مناقشة وتفسير النتائج
74	3-الاستنتاج العام للدراسة
77	توصيات و اقتراحات
79	الخاتمة
81	قائمة المصادر و المراجع
86	الملاحق

## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	ص
01	توزيع عينة حسب الجنس	54
02	توزيع عينة الدراسة حسب السن	55
03	توزيع عينة دراسة حسب المؤهل العلمي	56
04	الأقدمية في العمل	57
05	درجات الموافقة	60
06	مجالات مستوى السلامة المهنية	60
07	معاملات ثبات أداة القياس	60
08	قائمة الأساتذة المحكمين	61
09	تعديلات الاستبيان وفق ملاحظات الأساتذة المحكمين	62
10	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان	62
11	مستوى السلامة المهنية لدى أفراد العينة	66
12	نتائج اختبار الفروق لمستوى السلامة المهنية تبعا لمتغير السن	67
13	نتائج اختبار الفروق لمستوى السلامة المهنية تبعا لمتغير الأقدمية	68
14	نتائج اختبار الفروق في مستوى السلامة المهنية تبعا لمتغير المؤهل العلمي	69

## فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	ص
01	هرم ماسلو للحاجات الإنسانية.	25
02	هرم ألدرفر للحاجات الإنسانية.	26
03	تموضع مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط	51
<b>الجانب التطبيقي</b>		
01	توزيع عينة حسب الجنس	55
02	توزيع عينة حسب السن	56
03	توزيع عينة حسب المؤهل العلمي	57
04	توزيع عينة حسب الإقدمية	58

مقدمة

## مقدمة

حين بدأت الثورة الصناعية في أوروبا وانتقل الفلاحون بكثرة إلى المدن الصناعية هارين من الاستعباد الذي كانوا يواجهون من الإقطاعيين ، بدأت تظهر حوادث كثيرة تؤدي إلى إصابة هؤلاء المهاجرين الذين ليست لهم معرفة بالصناعة وأخطارها وكانت المصانع تعج بمختلف أنواع المخاطر ، كان الرأي السائد أنه إذا وقعت حادثة وكان المصاب سببا فيها فان صاحب العمل لا يلزم بأية مسؤولية على الإطلاق ، وحينما زادت الحوادث بشكل مفرغ وأصبح الكل يتحدثون عنها جرت قوانين وتشريعات تلزم أصحاب المصانع بتعويض المصابين من الحوادث حتى لو كانوا سببا في حدوثها وحين أخذ أصحاب المصانع بتحسين العمل تقبلا للتعويضات التي يدفعونها للمصابين مما قلل من عدد الإصابات ، إلا أن نسبة الحوادث عادت مرة ثانية للارتفاع بسبب كثرة المواد الخطرة التي أدخلت عليها في العمليات الصناعية بالإضافة إلى سبب رئيسي آخر هو عدم معاملة الأمن الصناعي بالتساوي مع أهم أهداف المؤسسة وهو الربح.

إن السلامة المهنية هي علم مهم جدا يهدف إلى حماية العاملين بالمصانع ومؤسسات العمل من الحوادث المختلفة التي قد تتسبب بإصابات العامل أو وفاته لا قدر الله ، ويعد العنصر البشري ثروة حقيقية ومحور الأساس للإنتاج في مواقع العمل فمهما بلغت درجة تطور الأجهزة والمعدات والآلات تبقى غير مفيدة إلا إذا توفر العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية فعلا وإنصافا أن تتوفر له كل ظروف العمل الأمانة والكفيلة لتحقيق الدرجة المناسبة في أداءه للعمل.

ويعتبر موضوع السلامة المهنية له دور مهما في العمل والتنظيم ويمثل مكانة على مستوى الفرد وحتى على مستوى المؤسسات المحلية والإقليمية ويمكن حتى الدولية إذ أن السلامة المهنية تعد من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد في أي مكان لأنها تحافظ على الأرواح وعلى الممتلكات ، ولقد اهتمت المنظمات والمؤسسات بسلامة العاملين في مواقع العمل لكونهم يتعرضون للعديد من المخاطر المهنية وقد تؤدي إلى تكاليف اقتصادية عالية نتيجة تعطل الأجهزة والمعدات والآلات أو نتيجة إصابات أوتلف الأجهزة والمعدات والتعويضات التي تدفع للمصابين ، ولابد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية والمحافظة على القوى البشرية نتيجة هذه المخاطر المتعددة التي تتعرض لها هذه القوى البشرية

## مقدمة

من حيث التخطيط والتنفيذ لبرامج الصحة والسلامة المهنية وضرورة الاهتمام بتوفير معدات الوقاية الشخصية وتوفير صندوق الإسعافات الأولية وأجهزة الإنذار وطفائيات الحريق لمواجهة الحالات الطارئة وتعتبر مديرية الصيانة سوناطراك DML الاغواط كغيرها من المؤسسات التي تسهر على المحافظة على موردها البشري بحمايته من المخاطر المهنية وذلك بوضع برامج وإجراءات الصحة والسلامة المهنية في العمل و جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على مستوى فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية بعدة معايير واشتراطات يجب إتباعها لسلامة هؤلاء العمال.

تعتبر السلامة والوقاية مسؤولية الجميع وخاصة في مواقع العمل للعيش في بيئة عمل آمنة ومطمئنة وترتبط السلامة بعلاقتهم مع من حولهم كالأشخاص والأدوات والمعدات وطرق تشغيلها.

السلامة المهنية هي مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال وعلى المنشآت ومحاولة منع الوقوع في الحوادث أو التقليل من حدوثها. فيجب على العمال معرفتها وعلى الإدارة تطبيقها.

و تعتبر مديرية الصيانة سوناطراك بالأغواط كغيرها من المؤسسات التي تسعى للمحافظة على موردها البشري بحمايته من المخاطر المهنية بوضع برامج و إجراءات الصحة و السلامة المهنية حتى يعمل في أمن و راحة في موقع العمل ، و لمعرفة مستوى هذه الاجراءات و فعاليتها تتضمن هذه الدراسة الحالية أربعة (04) فصول .

و قد إستهلينا بداية الدراسة بمقدمة ثم تطرقنا إلى الإشكالية المطروحة و كذا التساؤلات إلى جانب أهداف الدراسة و عرض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالدراسة الحالية ثم فصل يحتوي على المفاهيم الخاصة بالسلامة المهنية ، أما الجانب الميداني فيحتوي على فصلين الثالث الخاص بالإجراءات الميدانية للدراسة الإستكشافية ثم المنهج المستخدم ثم حدودها و مجتمع الدراسة و الادوات المستعملة ، أما الفصل الرابع خصص لعرض النتائج و مناقشتها و تفسيرها و اخيرا إعطاء بعض الاستنتاجات و التوصيات .

# مدخل الدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: أهداف الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

رابعاً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

خامساً: الدراسات السابقة

سادساً: تعقيب على الدراسات السابقة

### أولاً: إشكالية الدراسة

تسعى المؤسسات إلى تحقيق التنمية و التطور من خلال الاستثمار في رأس المال البشري و تطوير كفاءته مع المدخلات الضرورية و العمل و توفير أساليب الراحة و الإطمئنان و السلامة المهنية للعمال بإعتبارها عنصر من العناصر المهمة لتحقيق أهداف المؤسسة إذ تعد السلامة المهنية شكل من أشكال الوعي الاجتماعي الذي يحقق الرغبة في العمل و زيادة الإنتاج ، و يعتبر موضوع الصحة و السلامة المهنية من المواضيع المهمة لذلك لقيت اهتماما واسع النطاق من قبل أرباب العمل و أصحاب القرار بالمؤسسات بإعتبارها استراتيجية فعالة في العملية الاقتصادية من جهة و في تحقيق الرضا المهني للعاملين من جهة أخرى و المحافظة على سلامتهم و سلامة المؤسسة.

عرفها العقابلة بأنها المجال الذي يهدف الى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الخطيرة من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية و البيئية المؤدية الى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية و اجتماعية مناسبة. (العقابلة،2002،ص124) ، و تعرف السلامة المهني بأنها مجموعة من الإجراءات و الإحتياطات الوقائية التي تتخذ أو تتبع بكفاءة عالية في التخطيط و التصميم و الإشراف و التنفيذ و التشغيل و الصيانة لضمان سلامة المنشأة الصناعية و حسن سير العمال(عباس،1999،ص43) ، كما عرفها زكريا طاحون بأنها تعني الأداء الأمني في البيئة و مكان العمل و الذي يضمن عدم وقوع حوادث او تقليل منها قدر الإمكان و إلى مستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة. (زكريا،2006،ص18)

و قد إهتم المشرع الجزائري بحماية صحة المواطن وسلامته الجسدية والذهنية والعقلية والعاطفية عدة نصوص قانونية لاسيما الدستور باعتباره أسمى القوانين فكرس الحق في الصحة كمبدأ دستوري بصفة عامة، كما اهتم في نطاق قانون العمل والنصوص التطبيقية له بصحة العامل وأمنه وسلامته الجسدية والذهنية طيلة حياته المهنية، فكرّس كل الآليات القانونية التي تحمي صحته من المخاطر والحوادث المهنية سواء أثناء أداء مهامه داخل المؤسسة وحتى خارج

## مدخل الدراسة

المؤسسة طالما أنه يقوم بالعمل لصالح المؤسسة المستخدمة، ففي نطاق تنظيم المشرع للسلامة المهنية والأمن والصحة كرس الحماية القانونية للعمال من المخاطر والأمراض والحوادث وحتى من الاستغلال غير المشروع لهم من المسؤولين لأنه يضر بالصحة، ويضمن لهم كل الحقوق المرتبطة بالحالات المرضية المختلفة في نطاق نظام التعويضات الاجتماعية ونظام الضمان الاجتماعي وأنظمة خاصة بالتكفل ببعض الفئات الخاصة من العمال... وغيرها.(حسين، 2019، ص 1679).

ومن هنا نأتي إلى طرح التساؤلات التالية:

✓ التساؤل الرئيسي:

ما مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط ؟

✓ التساؤلات الفرعية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل السن ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل الأقدمية ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل المؤهل الدراسي ؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

✓ التعرف على مستوى السلامة المهنية في مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط

✓ التعرف على الفروق في السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل السن.

✓ التعرف على الفروق في السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل الأقدمية.

## مدخل الدراسة

✓ التعرف على الفروق في السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل المؤهل العلمي.

✓ التعرف على الجوانب النظرية المتعلقة كل من السلامة المهنية وحوادث العمل في المؤسسة.

✓ تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه قواعد وإجراءات السلامة المهنية في التقليل من الحوادث أثناء العمل.

✓ معرفة قيمة الموضوع محل الدراسة لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط.  
✓ فتح المجال لدراسات أخرى.

### ثالثاً: أسباب إختيار موضوع الدراسة

لم يكن إختيار الموضوع بمحض الصدفة بل كان نتيجة عدة إعتبرات منها:

✓ الرغبة الشخصية في الإطلاع على موضوع السلامة المهنية.

✓ إثراء المجال العلمي والمعرفي من خلال النتائج المتوصل إليها من هذه الدراسة.

✓ كون موضوع الدراسة يدخل في نطاق التخصص العلمي للباحث ألا وهو مجال علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية.

✓ الأهمية البالغة لموضوع السلامة المهنية على مستوى المؤسسات و خاصة الصناعية منها.

✓ إبراز أهمية موضوع السلامة المهنية على صعيد المجتمع لزيادة الاهتمام به.

### رابعاً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

#### 1- مفهوم السلامة المهنية:

1-1 السلامة لغة : سلم من يسلم سلامة فهو سالم و سليم المفعول مسلوم له .

سلم من العيوب و الآفات برئ و لم يصب بأذى( [almany.com](http://almany.com) -27-05-2023 - 10:45)

**إصطلاحا :** يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى و الضرر الذي تسببه حوادث محتملة في مكان العمل و هذا الأذى تظهر النتيجة فوراً (مجد ، 2014 ، ص206)

**التعريف الإجرائي :**

السلامة تعني حماية عمال شركة سونطراك من الحوادث و المخاطر ، و يمكن القول السلامة مصطلح يتعلق بحماية أرواح العاملين لدى شركة سونطراك.

**1-2 المهنة لغة :**

المهنة الحرفة يتخذها الشخص لكسب العيش عمل وظيفة منتظمة و خاصة للشخص المناسب و المؤهل (10:55 - 2023-05-27- almaany.com)

**إصطلاحا :** هي وظيفة مبنية على أساس من العلم و الخبرة أختيرت إختياراً مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها و هي تتطلب مهارات و تخصصات معينة و يحكمها قوانين و آداب لتنظيم العمل به .(11:15 - 2023-05-27-wikipedia).

**التعريف الإجرائي :**

المهنة هي نوع من العمل يحتاج الى مهارة معينة و إلى تدريب خاص ، أي هي ممارسة تتطلب مجموعة من المهارات و المعارف يتم إكتسابها من الخبرة العلمية و التعليم الرسمي.

**2-السلامة المهنية**

**التعريف الإصطلاحي :**

مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى من خلال معالجة المصادر الشخصية ، التقنية و البيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية نفسية و إجتماعية مناسبة (محمود ، 2002 ، ص124).

## مدخل الدراسة

هي مجموعة من الخطوات و الإجراءات تتخذ لتحقيق بيئة عمل مأمونة خالية من جميع الأخطار و مسببات الحوادث تنعدم فيها الأمراض المهنية و الإرهاق و تلف و ضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار(مجدي ، 2016، ص16).

توفر بيئة عمل آمنة و صحية للحفاظ على ثلاث من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج الإنسان ، الآلة ، و المادة ضمن خلق جو من السلامة و الطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث و الأمراض المهنية في الوقت نفسه و الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من إحتتمالات التلف و الضياع و بالتالي تخفيض تكاليفها و الدفع من كفاءتها الإنتاجية.(وفية ، 1994، ص53).

### التعريف الإجرائي :

هي تلك القواعد و الإجراءات و الأنشطة و التدابير المعتمدة من طرف شركة سونطراك الهادفة الى منع وقوع الحوادث و إصابة العمال بالأمراض المهنية و ضمان سلامة المنشأة و تسعى إلى تحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية لتكمن العامل من تحقيق الرضى الوظيفي و أداء أعماله على أحسن وجه وهي المحصل عليها من خلال إختبار مستوى السلامة المعتمد لهذه الدراسة.

### ✓ تعريف شركة سونطراك مديرية الصيانة الأغواط

سونطراك هي شركة وطنية جزائرية ذات نطاق دولي. إنه حجر الزاوية للاقتصاد الجزائري. تشارك مجموعة النفط والغاز سونطراك في التنقيب والإنتاج والنقل عبر خطوط الأنابيب و معالجة وتسويق الهيدروكربونات ومشتقاتها.

مديرية الصيانة الأغواط (DML) هو جزء من نشاط نقل الهيدروكربونات عن طريق الأنابيب ويتمثل دور TRC في نقل المحروقات السائلة والغازية من جنوب الجزائر إلى مختلف الموانئ في شمال الجزائر.

## مدخل الدراسة

يتم نقل الغاز عن طريق خطوط أنابيب الغاز التي تنطلق من CNDG حاسي الرمل (المركز الوطني لتوزيع الغاز).

يتم نقل السوائل عن طريق خطوط الأنابيب التي تبدأ من حوض الحمراء (-HEH حاسي مسعود) وحاسي الرمل وهما مركز توزيع السوائل.

يتمثل دور DML في الحفاظ على محطات الضخ والضغط لخطوط أنابيب النفط والغاز هذه. يتعامل DML مع صيانة التوربينات الغازية والمضخة وضغط المولد والمحرك الكهربائي.

خامسا: الدراسات السابقة

الدراسات المحلية :

✓ الدراسة الأولى:

غول محمد عادل (2015) دراسة بعنوان "دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين" دراسة حالة مؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة بسكرة "مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علو التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية. تحدث الباحث في إشكاليته عن موضوع الأمن المهني والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، ليصل في الأخير إلى طرح التساؤل الرئيس لبحثه: ما هو الدور الذي تلعبه برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية الجزائرية؟

من نتائج التي توصلت إليها الدراسة:

✓ إن المؤسسة تهتم بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض المهنية وذلك باتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها.

✓ المؤسسة تراعي في أسلوبها الوقائي الموجه للعاملين، تقديم كل الدعم والنصائح والمتابعة الصحية بشكل مستمر.

## مدخل الدراسة

إن توجه المؤسسة نحو برامج الأمن المهني يمكنها من تفادي الأخطار المهنية من حوادث وأمراض، كما يمكنها من تحسين أداء عاملها وزيادة الإنتاجية. (محمد ، 2015، ص113).

### ✓ الدراسة الثانية:

موسى ذرذاري(2016) دراسة بعنوان "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط" مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد بن احمد بوهران.

تمحورت إشكالية الدراسة في: أين تكمن مساهمة السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

✓ إن التكوين في مجال السلامة المهنية وأساليب التوعية لهم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل.

✓ تقوم عملية التكوين في مجال السلامة المهنية على الإستمرارية، وهذا من أجل التكيف مع المتغيرات البيئية المتجددة.

✓ من خلال أساليب التوعية والوقاية المتوفرة في المؤسسة، أصبح العاملون على دراية بمواقع الخطر. (موسى ، 2016، ص126).

### ✓ الدراسة الثالثة:

بالة نهاد (2019) دراسة بعنوان "تطوير برنامج لإدارة الصحة والسلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE للتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية- دراسة ميدانية بمؤسسة كهريف بسطيف" أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس الصحة جامعة محمد لمين دباغين، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية سطيف.

تمحورت إشكالية الدراسة في: هل ارتفاع حوادث العمل في مؤسسة كهريف راجع الى التدريب الخاص بالصحة والسلامة المهنية؟.

## مدخل الدراسة

من نتائج التي توصلت إليها الدراسة:

✓ يجب على المؤسسة تطبيق عقوبات صارمة لكل من يخالف تعليمات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.

✓ العمل على اقامة تجارب افتراضية لخطط الاسعاف والحماية للتعرف على مدى فاعلية تطبيق هذه الخطط.(نهاد ، 2019 ، ص145).

✓ الدراسة الرابعة:

بوزيد هيبه (2022) دراسة بعنوان "السلامة المهنية والأداء، دراسة ميدانية للوحدة الرئيسية للحماية المدنية- أم البواقي" مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، ، جامعة العربي بن مهيدي،

تمحورت إشكالية الدراسة حول: علاقة متطلبات السلامة المهنية بأداء العاملين، وكان التساؤل الرئيسي كالآتي: هل هناك علاقة بين متطلبات السلامة المهنية وأداء العاملين؟.

من نتائج التي توصلت إليها الدراسة:

✓ توفير كافة شروط الوقاية والسلامة المهنية وتوفير الوسائل اللازمة للعمل في بيئة ملائمة.

✓ وجود علاقة ارتباطية بين متغير السلامة وأداء العاملين.

✓ الحفاظ على صحة الأعوان وتعزيز قدراتهم على أداء العمل.(هيبه ، 2022 ، ص62).

الدراسات العربية :

✓ الدراسة الاولى:

أميمه المغني(2006)دراسة بعنوان " واقع إجراءات الامن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة - فلسطين."

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في

قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير و توفيرالانظمة واللوائح والقوانين الخاصة

بالسلامة والصحة المهنية،وتحديدالدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة مل

المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

من نتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أن هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية و بين الإلتزام بتطبيق وتوفير و تطوير الأنظمة و اللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية. كما أوضحت النتائج أن هناك عالقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية . كما أوضحت النتائج بأن المنشآت الصناعية لانهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث واصابات العمل ، كما أن المنشآت الرقابية لا تتخذ الاجراءات التأديبية في حالة عدم التزام المؤسسات الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية في حيث أن المنشآت الصناعية تهتم بهذه الاجراءات.

✓ الدراسة الثانية:

عبدالمعز علي الشيخ خليل (2008) دراسة بعنوان "تقييم وسائل الوقاية و السلامة المستخدمة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية و اثرها على أداء العاملين " مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع وسائل الوقاية و السلامة المتوفرة في المستشفيات الحكومية

-التعرف على مدى التزام العاملين باستخدام وسائل الوقاية و السلامة.

-تحليل اثر استخدام وتوفر وسائل الوقاية و السلامة على أداء العاملين.(علي،2008،ص4).

من نتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- كلما توفرت وسائل الوقاية و السلامة كلما زاد التزام العاملين باستخدامها حيث تبين ان عدم التزام العاملين باستخدام وسائل الوقاية يعود بشكل كبير الى عدم توفرها.

## مدخل الدراسة

- لا يوجد أي نص قانوني يحاسب او يعاقب العامل على عدم التزامه باستخدام وسائل الوقاية و السلامة

- عدم وجود إرشادات او قوانين ضابطة لاستخدام وسائل الوقاية و السلامة يؤثر بشكل سلبي على التزام العاملين باستخدامها.

- استجابات المبحوثين حول تقييم وسائل الوقاية و السلامة المستخدمة في المستشفيات الحكومية لم تتأثر بالعوامل الشخصية كالعمر و الجنس و المؤهل العلمي او مدى خبرة الافراد. (علي ، 2008 ، ص149).

### ✓ الدراسة الثالثة:

إسماعيل هابيل و علاء عايش (2012) دراسة بعنوان "تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة و الصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة - فلسطين".

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية.

### من نتائج التي توصلت إليها الدراسة:

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

سادسا: تعقيب على الدراسات السابقة:

و مما سبق و بناءا على الدراسات السابقة التي أظهرت أهمية السلامة المهنية و إجراءاتها المختلفة في التقليل من الإصابات بالأمراض المهنية و حوادث العمل و ما يترتب عنها من خسائر مادية و بشرية و منها تم الاستفادة من هاته الدراسات لرسم الإطار النظري لدراستنا الحالية.

و لقد لاحظنا من خلال هذه الدراسات أن اغلبها تناولت متغير الدراسة الحالية و ربطها بمتغير آخر في حين اننا في دراستنا هاته حاولنا قياس مستوى السلامة المهنية في المؤسسة فقط ، و كذا جل هذه الدراسات اعتمدت على استعمال المنهج الوصفي و هو ما لم يتوافق مع سؤال دراستنا التي استعملنا فيها المنهج الاستكشافي.

و قد تشابهت عينات دراسة كل من غول محمد و دراسة بالة نهاد و كذلك دراسة أميمة المغني مع عينة دراستنا الحالية بحيث كانت لعمال داخل مؤسسات اقتصادية صناعية تعتمد على الآلات الثقيلة و الخفيفة و الذين هم أكثر عرضة إلى حوادث العمل ، في حين أن دراسة عبدالمعز علي الشيخ خليل و دراسة إسماعيل هابيل و علاء عايش كانت العينة داخل المستشفيات و المخابر العلمية و هذا يعني اختلاف حجم حوادث المهنية و درجة الخطر فيها بالإضافة إلى إخلاف وسائل و أدوات الحماية و السلامة المهنية فيها مقارنة بالمؤسسات الصناعية .

كما استعانت هذه الدراسات كلها على استعمال الاستبيان كأداة للجمع المعلومات و كذا استخدام برنامج spss19 لتحليل البيانات و استخلاص النتائج هذا ما توافق مع دراستنا و ساعدنا على بناء أسئلة الاستبيان الخاص بموضوع دراستنا الحالية.

و خلاصة لما عرضنا من هذه المراجعة في المقام الأول تغذية معلوماتنا حول الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا حتى نستطيع الالمام بموضوع الدراسة الحالية و لقد أظهرت هذه

## مدخل الدراسة

---

الدراسات السابقة أهمية الصحة و السلامة المهنية وإجراءاتها المختلفة في الحد أو تقليل من الإصابات بالأمراض المهنية وحوادث العمل ، و ما قد يترتب عليها من خسائر مادية و بشرية و قد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها ومجتمعاتها، إضافة إلى الاختلاف في نتائجها. وقد استفدنا من هذا لدراسات في رسم الاطار النظري للدراسة الحالية و رسم تصور للإجراءات المتخذة لوضع هذه الدراسة موضع التنفيذ وفي تطوير أداة الدراسة و تقييمها.

# الفصل الثاني

## السلامة المهنية

تمهيد

### أولاً: السلامة المهنية

- 1- مفهوم السلامة المهنية
- 2- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية
- 3- نظريات المفسرة للسلامة المهنية
- 4- مظاهر و أهداف السلامة المهنية

### ثانياً: برامج السلامة المهنية

- 1- دوافع الاهتمام ببرامج السلامة المهنية
- 2- الأسس العامة لبرامج السلامة المهنية
- 3- الإجراءات و البرامج المتبعة للسلامة المهنية

### ثالثاً: حوادث العمل

- 1- تعريف حوادث العمل
- 2- مصادر حوادث العمل
- 3- آثار حوادث العمل
- 4- الإجراءات القانونية لمنع الحوادث
- 5- معايير إدارة المخاطر

خلاصة الفصل

### تمهيد

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

أولاً: السلامة المهنية :

1- مفهوم السلامة المهنية :

✓ عرفت السلامة المهنية : تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية و النفسية و وقايتهم من أخطار المهنة ."

✓ وعرفت أيضا : "سياجات الأمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات ، و التي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلافيتها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج التي يجب الحد منها ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين في حوادث العمل ، و أمراض المهنية". (دوباخ،2009،ص25).

✓ يعرفها رستم لطفي: "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل (رابح ، 2006 ، ص ، 153)

✓ المفهوم الوظيفي : وفق هذا المفهوم تعتبر السلامة المهنية مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل و الأمراض المهنية ، وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر للحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف والضياع (خالد ، أحمد،2010، ص 9)

✓ المفهوم التنظيمي: وفق هذا المفهوم التنظيمي السلامة المهنية هي تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها تستطيع تحقيق أهداف السلامة المهنية أي دور جميع الأطراف المعنية(خالد و أحمد 2010،ص10)

وبشكل عام ومن خلال ما سبق من التعريفات يمكن بلورة تعريف حول السلامة المهنية مجموعة الإجراءات الوقائية التي تهدف لحماية عناصر الإنتاج خاصة المورد البشر بحيث يكون وضع هذه الإجراءات بمشاركة العاملين حتى تحفزهم وترفع من روحهم المعنوية وبالتالي تطبيق هذه الإجراءات التي ساهموا في وضعها ؛ وبذلك تحقق المنظمة السلامة المهنية للعمال التي تحقق أهداف المنظمة ككل برفع الإنتاج وبجودة عالية للمنتجات.

### 2-التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية :

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

كما عرف الإغريق وعلماء الرومان أمراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي و التشوهات التي كان العمال يصابون بها وغيرها من الأمراض الصناعية المختلفة . و منذ ذلك التاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية والأمن الصناعي، وخضع لقواعد وأصول وأسس مهنية، ساهم في تطويرها معظم العلماء كل بحسب تخصصه .

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

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

من هذا المنطلق أصبحت مفاهيم السلامة المهنية تعني الأداء في بيئة ومكان العمل والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو الإقلال منها قدر الإمكان وإلى مستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة (خالد و أحمد ، 2010 ، ص 97-98).

ولقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل هي :

**\*المرحلة الأولى:** مرحلة الاهتمام الأمن الصناعي، لأن الذين كانوا يحتاجون للاهتمام بهم

الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض العاملين فيها لحوادث وأمراض .

**\*المرحلة الثانية:** مرحلة الاهتمام بالسلامة المهنية ، وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى

تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضا ، كشركات النقل البري والجوي

والمستشفيات والمتاجر وغيرها . فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين

فيكل أنواع المنظمات.

**\*المرحلة الثالثة:** مرحلة الاهتمام بتوفير بيئة آمنة عموما، وبالسلامة و الصحة المهنية

عموما ، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث، بغض النظر عن

مصادرها ؛ فقد وجدت المنظمات بان من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر

يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه ؛ بل قد يتعرض لحوادث أو أمراض من مصادر

غير العمل ، ومع هذا تنعكس على أدائه (سعاد ، 2007، ص467)

### 3-نظريات تفسير الوقوع في الحوادث (السلامة المهنية)

تضمنت بعض النظريات الإدارية في نصوصها عدة مضامين و تفسيرات لسلامة و صحة

الأفراد و أدائهم الوظيفي داخل المؤسسات ، و من بين النظريات التي تناولت موضوع

السلامة المهنية نذكر مايلي :

**3-1-النظرية العاملين لهرزبرغ:** نظرية هرزبرغ من نظريات الدوافع لاقت اهتماما واسعا

من الباحثين و المديرين ، و تركز أساسا على دور العمل و ظروفه في حياة الأفراد

العاملين ، إذا بعد قيام هرزبرغ بدراسته الاستطلاعية و التي شملت حوالي مئتان من

المحاسبين و المهندسين في تسع شركات مختلفة من مواقع مختلفة و التي حاول فيها فهم

شعور هؤلاء الباحثين حول الأعمال التي يقومون ، توصل من خلال دراسته هذه إلى حقيقة

مؤداها : أن عدم رضا الفرد في غالب الأحيان في العمل إنما هو ملاح عن عدم توفر بيئة

العمل المناسبة ، كما أن شعوره بالرضي عن عمله إنما يعود أساسا إلى العمل ي حد ذاته

و بناءا عليه .بها إستطاع أن يتولى الفصل بين نوعين من المشاعر الدافعة "الرضا و الاستياء".

- و منه فأن "هرزبرغ" بين لنا من خلال نظريته إن أداء العاملين في عملهم مرتبط بالظروف البيئية في مكان العمل ، حيث أكد أن جودة أدائهم مرتبطة برضاهم النفسي و المادي في مكان العمل -و العكس- حيث إن انخفاض مستوى أداء العاملين ما هو إلا تعبير عن عدم رضا الفرد عن مكان عمله و عليه فإن نظرية العاملين لهرزبرغ تعتبر من نظريات الدوافع التي أكدت حاجة العامل لرضا الوظيفي لتحسين و رفع مستوى جودة أدائه . (عباس،2013، ص97)

**3-2-النظرية الإنجاز لدافيد ماكيلاند :**لقد اقترح دافيد ماكيلاند بعد الأبحاث التي أجراها

ثلاثة حاجات لها تأثير في تحريك سلوك العاملين في المنظمات ، تتمثل هذه الحاجات في :

• **الحاجة إلى الإنجاز :** و هي الرغبة -بمعنى أن يكون الفرد مدفوعا بالرغبة ي التفوق و النجاح في الامتياز أو الدافع للنجاح في أداء العمل بمعنى أن يكون الفرد مدفوعا بالرغبة في التفوق و النجاح في إتمام عمل ما يقوم به.

• **الحاجة إلى الانتماء:** تنطلق هذه الحاجة من دافع الرغبة في تكوين صداقات مع الآخرين و أن يكون للفرد علاقات اجتماعية و شخصية قوية مع أفراد و جماعات أخرى بمعنى أن يكون مقبولا من طرف جماعة معينة كواحد منهم يحظى بينهم بالمودة و الاحترام ، و عليه فإن مصدر الإلهام لإشباع هذه الحاجة .

• **الحاجة إلى القوة أو النفوذ :** و هي الحاجة أن يكون للإنسان سلطة يؤثر من خلالها في الآخرين ، بأن يجعلهم يسلكون بطريقة معينة تتفق و ما يريد ، فالفرد يحس بالرضا إذا شعر أنه قادر على التأثير فيما حوله من أمور ، و يحس بالإحباط عندما يشعر أنه غير قادر على أن يكون له تأثير فيمن حوله .

و منه فإن نظرية الإنجاز لدافيد ماكيلاند فسرت سلوك العاملين في مكان عملهم على أساس ثلاث حاجات حيث بينها دافيد بأنها الحاجة إلى الإنجاز و الانتماء

إضافة الى الحاجة الى القوة أو النفوذ . و عليه فإن هاته الثلاث حاجات هي التي بدورها تؤثر في تحريك سلوك العاملين في المنظمات حسب دافيد ماكيلاند ، حيث الرغبة في التفوق و النجاح في عمل ما يقوم إضافة الرغبة في أن يكون للفرد علاقات إجتماعية و شخصية قوية مع أفراد و جماعات أي بأن يكون مقبولا من طرف جماعة معينة و هي حاجة الإنتماء. إضافة الى رغبة الفرد في أن يكون له سلطة يمارس التأثير من خلالها على الآخرين و هاته الحاجة هي ما يحرك سلوك العاملين في المؤسسات و المنظمات و بالتالي التأثير في أدائهم الوظيفي. (معر 2009،ص136)

**3-3- نظرية أربهام ماسلو للتدرج الهرمي للحاجات :** تتدرج ضمن مجال الحاجات الإنسانية و الدافعية الذي يعتبر واحدا من ثلاثة مجالات رئيسية و هي (حركة العلاقات و حاجات الفرد و زيادة الإنتاجية ) و التي توضح تسلسل تطور الفكر الإداري ، و أن هذه النظرية تقوم على أساس السلوك الإنساني و الذي يتأثر بالحاجات و أن هذه الحاجات تحتاج لعملية إشباع و تحقيق ، و تختلف درجة حاجة الفرد وفقا لأهميتها البنية. و تسلسل هذه الحاجات تصاعديا و التي أظهرها "ماسلو" بدا من الحاجات الفيزيولوجية و من ثم حاجات الأمن و الطمأنينة يليها الحاجات الاجتماعية إنتقالا للحاجة إلى التقدير و وصولا إلى حاجة تحقيق آلات في نهاية السلم - و بالنسبة للفرد العامل فإن حاجات الأمن و عملية إشباعها تعد من أهم و أقوى الحاجات إذ أعطت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة 70% ، و ان بعض العلماء يقسم الحاجات جميعها إلى نوعين : الأول يشمل الاحتياجات الأولية و تضم باقي الحاجات الطبيعية و حاجات الأمن و النوع الآخر يشمل الحاجات الثانوية و تضم باقي الحاجات ، و هذا ما يعكس أهمية الأمن و السلامة في هذه النظرية.(علي موسحنان،2007،ص17)

و الشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم 1 : هرم ماسلو للحاجات الإنسانية. (هيئة: 2022، ص 29)

3-4- نظرية ألدرفر "الوجود و الانتماء و النمو" :وجهت لنظرية "ماسلو" عدة انتقادات من أهمها أن هرم "ماسلو" يتبع تطوراً ثابتاً للحاجات في شكل هرم تدرجي ، أما نظرية "ألدرفر" فإنها لا تفترض وجود سلم ثابت ، بحيث قديم التحرك بإتجاه إشباع حاجات النمو بالرغم من عدم إشباع حاجات الوجود و الارتباط ، بالإضافة إلى أن جميع الحاجات قد تكون فاعلة في نفس الوقت ، و عليه فقد تم إستبدال مستويات هرم "ماسلو" الخمسة إلى 3 مستويات أخذت رموز (E.R.G) و هي موضحة كالآتي :

- **الحاجة للبقاء:** و هي الحاجات الضرورية مثل : الحاجات الفسيولوجية و السلامة و الأمن و تأخذ الرمز E.
- **حاجات الارتباط :** تمثل درجة إرتباط الفرد مع بيئته المحيطة ، و يشير إليها بالرمز R.

- حاجات النمو: و هي حاجات التي تتعلق بتطور الانسان و تحقيق الذات و التقدير و يرمز إليها بالرمز G. (باسل عميس محمد محمد، 2014، ص37) و الشكل التالي يمثل تلك:



الشكل رقم 2 : هرم ألدرفر للحاجات الإنسانية. (هبة: 2022، ص 30)

### 4-مظاهر و أهداف السلامة المهنية:

#### 4-1- مظاهر السلامة المهنية

#### 4-1-1-المظهر الفني

تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج ، وتشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر، لنتمكن وفي الوقت المناسب الأخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تتجم عنها .

وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها، فإنه من الصعب بحال تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تتجم عنها ، ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للصحة والسلامة المهنية يشمل الأمور الحماية الرئيسية التالية :

- الماكينات والآلات .
- وسائل النقل الداخلية والخارجية .
- التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية .
- المخاطر التي قد تتجم عن العملية الإنتاجية ذاتها .
- مخاطر الحريق والانفجار .
- تلوث جو العمل .
- الأجهزة والتمديدات الكهربائية .
- مصادر الطاقة المختلفة .
- الأمور المتعلقة في المبنى ذاته .
- المضار الفيزيائية (ضجيج و اهتزازات..الخ) ( أمل بكري وآخرون ، 2002 ص243)

#### 4-1-2-المظهر الطبي

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

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

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

❖ التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان وكذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض .

❖ تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حال وجودها ، والتعرف عليها وذلك عن طرق أخذ العينات ، وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموح بها و المتعارف عليها محليا أو دوليا .

❖ اقتراح الطرق إزالة أو السيطرة، والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها

❖ (ابو عبدالعزيز،2013،مقالة)

### 4-1-3المظهر النفسي

للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أول بحيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي قد تتفاوت عندها درجة الخطورة ، لابد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل - وضع العامل المناسب في المكان المناسب وبهذا لا تسمح بأي حالة تناقض يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية و لتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين

## الفصل الثاني : السلامة المهنية

وتوزيعهم على أماكن العمل التي تتناسب قدراتهم و مؤهلاتهم وخبراتهم العملية تجرى لهم الاختبارات الأولية، مثل: اختبارات الذكاء ، والإدراك ، و الاختبارات الحسية والعصبية ، واختبارات الشخصية وما شابه ذلك .

علم النفس الحديث يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سببا في وقوع حوادث العمل ، فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث نذكر على سبيل المثال مايلي :

❖ نقص الكفاءة، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل .

❖ الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي .

❖ عدم ملائمة الحالة النفسية العامة .

والبحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث له أهمية بالغة في السيطرة عليها، حيث أن عددا كبيرا من إصابات العمل يكون الإنسان هو السبب لها، حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية محلولة .

فقد أثبتت الكثير من الإحصائيات في هذا المجال أن نسبة العامل الشخصي في مجموع عدد حوادث العمل تتراوح بين 60-90%. وبسبب ترابط الأسباب الشخصية لوقوع الحوادث مع غيرها من العوامل الموضوعية فإنه من الصعوبة بحال تحديد حجم المشاركة كل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع أن العامل الشخصي دائما يكون الأكثر وضوحا في وقوع الحادث (أمل وآخرون، 2002 ص 243 .)

### 4-1-4-المظهر الاجتماعي :

المظهر الاجتماعي السلامة والصحة المهنية يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على جهود الفرد أثناء العمل . بما تواجهه من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة إلى وقوع الحوادث .

هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية العلاقات بين العمال أنفسهم، وبين العامل والمسؤول المباشر بين العامل وصاحب العمل .. الخ . أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل ، العلاقات الأسرية ، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات) وإلى غير ذلك .

### 4-1-5-المظهر القانوني

في عام 1802 وفي بريطانيا صدر أول قانون في مجال السلامة والصحة المهنية،وتضمن مواد حماية (الشباب التي أعمارهم ما بين 15 سنة-17سنة) تلاميذ تدريب الصناعي - حيث حدد هذا القانون ساعات العمل الأطفال 12 ساعة يوميا، وجاء نتيجة لتدهور أحوال الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا .

ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج ، تزايدت مشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وبدأت الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة وكذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال، حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1919م . ومازال. ومنذ ذلك الحين له الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى مستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية (منتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، مجلة الكترونية، 2013)

### 4-1-6-المظهر الاقتصادي

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

بدأ الاهتمام بالآثار الاقتصادية المترتبة على وقوع الحوادث و إصابات العمل في عام 1930 تقريبا . حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال منها نظريات هنري، وسيمنز، وبيرد من الولايات المتحدة الأمريكية ، ونظريات كل من : كوميس و هاتينج من ألمانيا (أمل وآخرون ، 2002 ص 243-245)

### 4-2- أهداف السلامة المهنية :

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

لذا فالسلامة المهنية تهدف إلى :

- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها(خالد وأحمد، 2010، ص 179)
- تحسين وتطوير الوعي الوقائي وخلق الشعور بالإحساس بأهمية السلامة بينالعاملين .
- التعرف بمخاطر العمل و كيفية تلافيها .
- التأكيد على التشغيل الآمن والتعامل والتداول مع الأدوات والمعدات والمواد بالتطبيق اللازم للطرق الصحيحة والأمنة في هذا المجال (معن 2009،ص25،26)
- حماية العناصر البشرية من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها .

## الفصل الثاني : السلامة المهنية

- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتريدين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها وذلك بإجراء الاحتياطات والإجراءات اللازمة .
- تخفيض كلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريق العلاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات و الأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف أو الدمار .
- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي ترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم (نورا ، سنة 2008، ص 8)
- استعمال معدات الوقاية الشخصية . (<http://www.salamaty.net>)
- إن القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية ولوائح العمل وغيرها تفرض قانونيا توفير المتطلبات السلامة المهنية والصحية للعاملين وعلى كافة منظمات الأعمال العاملة أن تلتزم بهذه القوانين والأنظمة وإلا وقعت تحت طائلة المسؤولية من جراء عدم التزامها بذلك .
- إن أغلب المنظمات العاملة تقع تحت ضغوطات واسعة من الاتحادات والنقابات العمالية التي تسعى دائما نحو توفير الأجواء المهنية والصحية لأعضائها من خلال الاتصال المباشر مع الإدارة واستخدامها أسلوب المساومات الجماعية في إقرار سبل تأمين بيئة العمل المناسبة والملائمة لذلك .
- السعي الحثيث من قبل المنظمات العاملة للمحافظة على سمعتها أمام العاملين لديها وجمهور المتعاملين معها من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وأجواء مناسبة في مزاوله نشاطاتها الإنتاجية والخدمية على حد سواء .
- إن الأمن والسلامة المهنية والصحية للعاملين من شأنها أن تؤدي إلى تقليص الإصابات والحوادث بين العاملين وهذا ينعكس بصورة واضحة على تحسين الإنتاجية

وتطويرها وتقليل التكاليف بالوقت والجهد مساهما في تحقيق الربحية المستهدفة للمنظمة .

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

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

➤ تكييف العمل للإنسان، لا سيما في تصميم محطات العمل و اختيار المعدات وأساليب العمل والإنتاج(حمود و ياسين2013، ص 226، 227)

**ثانيا:برامج السلامة المهنية :**

**1-دوافع الاهتمام ببرامج السلامة المهنية :**

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية نظرا للإعتبارات التالية:(نهاد-2019-ص18)

**1-1-الاعتبار الإنساني :**

يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية نظرا للإصابات و الأمراض التي تلحق بالعامل و التي تسبب له الألم و المعاناة بسبب الآثار الجسدية و النفسية و الاجتماعية المترتبة عنها مايلي :

أ- **الأثر النفسي:** تنعكس الحوادث على الحالة النفسية للعامل و على معنوياته فهو يشعر بخوف دائم لأنه يمارس أعماله ي بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته، مستقبله .

ب- الأثر العقلي : "العقل السليم في الجسم السليم" مقولة يعرفها غالبية الناس ، تتزايد ضغوط العمل بتعرض العامل للقلق ، و بالتالي فقدان القدرة على التركيز و التفكير بشكل صحيح.

ت- الأثر الاجتماعي : إن الأضرار الصحية ، الإعاقات و الإصابات ... تحدث إنعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية و الأسرية ، فوفاة عامل يعيل أسرة وإصابته إصابة دائمة ، يجعل أفراد أسرته في ضياع .

### 1-2- الاعتبار الإقتصادي :

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الإهتمام بالصحة و السلامة المهنية لما لها من إنعكاسات على المؤسسة و على الاقتصاد الوطني كمايلي:

أ- بالنسبة للمؤسسة : يترتب عن الحوادث آثار عديدة تؤدي إلى إنخفاض إنتاجية المؤسسة و ارتفاع تكاليف التشغيل المباشر او غير المباشر فيها في إحدى الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الامريكية ، لمعرفة الدافع الى تخفيض معدل تكرار الحوادث ، تبين أنه يتمثل أساسا في تخفيض التكاليف المترتبة عنها حيث أجاب 98% أن دوافع الإدارة العليا لتأييد برامج الوقاية يتمثل في تخفيض تكاليف التشغيل.

بالنسبة لإقتصاد العالم : إنخفاض الإنتاج في المؤسسات ، زيادة الوقت الضائع ، زيادة تعويضات الحوادث و الأمراض ...كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام ، و بالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد ، على سبيل مثال عام 1947 م ، سجلت الولايات المتحدة الأمريكية إصابة مليون عامل و قتل (17.000) في مجال الصناعة ، إما الخسائر من جراء ذلك فقدرت ب(5000) مليون دولار، كما قدرت تكاليف الحوادث و الأمراض المهنية في إنجلترا سنة 1984م ب(1200) مليون جنيه إسترليني ، أي ما يعادل 7.8% من إجمال الإنتاج القومي.:(نهاد-2019- ص19)

## 2- الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي (السلامة المهنية)

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

### 2-1- السيطرة والحماية الداخلية : وهي تتضمن ما يلي :

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

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

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

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

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

### 2-2- السيطرة والحماية الخارجية: فهي بمثابة الخط الدفاعي الأول ضد الدخول غير

المشروع أو دخول غير المصرح لهم بالدخول ، ولتحقيق ذلك لابد من توفير الوسائل التالية :

أ. تركيب الموانع الإنشائية، وهي بمثابة أسوار أمنية بمواصفات محددة، وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية مع توفر الإضاءة الأمنية بمواصفات معينة...الخ. وكل

هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة .

ب. تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة. وتقوم

بعملها على مدار الساعة. (علي وآخرون 2007 ص 121)

### 3- الإجراءات و البرامج المتبعة للسلامة المهنية

تعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأحداث والأخطار داخل وخارج العمل فالسلامة تكون دائما أولا.

ولأجل تحسين الصحة وتوفير الأمان والسلامة المهنية يتوجب العناية ببرامج الصحة والسلامة المهنية والتي تتكون من:

- تخطيط برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الصناعية.
- تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الصناعية.
- تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الصناعية.

تسعى المنظمات الى تصميم برامج لمواجهة المخاطر المادية والنفسية والسلوكية إضافة الى المخاطر الصحية في أماكن العمل.

### 3-1- تخطيط برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الصناعية:

يشمل تخطيط برامج الصحة والسلامة المهنية على عدة عناصر تتمثل في:

#### - برامج السلامة:

- الوقاية الشخصية والالتزام بقوانين الصحة والسلامة المهنية.
- الصيانة الصناعية ودورها في الحد من مخاطر العمل ومدى صلاحياتها
- أجهزة الوقاية الفردية في حالة ضرورة استعمالها.
- المتابعة المستمرة لتطبيق تعليمات السلامة المهنية للعمال وعدم إهمالها ويجب الاطلاع الفردي على أي مخاطر والحد منها.

• إعداد تقارير عن حالة المؤسسة التي يعمل بها وكذلك إعدادات أخرى عن قواعد

شروط العمل السليم. (هالة، 2015، ص 15)

- تحديد ساعات العمل اليومية مع وجود استراحة.
- تطبيق برامج التدريب الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في المؤسسة.
- تقديم الإسعافات الأولية لأي حادث.

### - إقناع الإدارة بأهمية البرامج:

من الواجب على المؤسسة التي من شأنها التدخل في سن القوانين اللازمة لحماية العامل وعليه فإن كل هذه البرامج تصب لحماية العامل وبما أن العامل هو أساس أي مؤسسة فعلى المؤسسة التي يعمل بها إتباع كل ما ينبغي لحماية هذا العنصر الأساسي فيها وبحماية هذا المورد البشري يكون الإنتاج الوافر. (سهيلة، 2015 ص 16).

### - التوعية الوقائية: وتتمثل في:

- الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية.
- تثقيف العمال وتوعية طريقة إعطاء دورات في سبل الصحة والسلامة المهنية
- وقاية أماكن العمل من إمكانية حدوث مخاطر.
- تدريب العمال على استخدام معدات السلامة المهنية.

### - التدريب:

- تقديم كل ما يلزم للعمال في وسط المؤسسة الصناعية بوضع نظام التدريب على كيفية أداء العمل بطرق آمنة وبعيدة عن المخاطر والحوادث.
- إدخال برامج تدريبه بهدف إطلاع العمال على إجراءات العمل الصحيحة.
- إعداد المدربين إعدادا جيدا وتدريب القوى العاملة لأن التدريب الصحيح يجعل العمال على دراية كافية بالعمل في تلك المؤسسة وأكثر قدرة على المعرفة بالحوادث والمخاطر المهنية في موقع العمل ولذا إمكانية وجود تصميم برنامج تدريبي واضح وقابل للتطبيق ويجب مراعاة الفروق الفردية بين العاملين مثل مراعاة (السن - القدرة الشخصية - الخبرة) متتبعا قواعد الصحة والسلامة المهنية.

### - تحديد مصادر الخطر:

- ضرورة تحديد مصدر الخطر هو مساعدة في تحديد السبل الكفيلة في منع حدوثه مرة أخرى أو التقليل من أخطاره.
- ظروف بيئة عمل.

- التصرفات الطائشة والغير سليمة.
- العمل في حد ذاته.
- قلة الخبرة لدى العامل أو عدم كفاية تدريبات الصحة والسلامة المهنية إن لم تكن معدومة.(حدة، 2009، ص 22).

### - تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث:

- وهو عامل أساسي في تحديد أسباب الحوادث ومنع تكرار حوادث مماثلة لذا يجب وضع تخطيط وإعداد برامج الصحة والسلامة المهنية ويشمل:
- التحقيق في الحوادث وتحليل الحدث في مكان العمل وتوثيق حجم الخسارة أو احتمال الخسائر.

- تمكين معالجة مطالب تعويض العمل.(هالة، 2015، ص 4).

- تقييم الامتثال بإجراءات السلامة المعمول بها

- أن يشمل التقرير النموذجي للحادثة:

- مكان وقوع الحادث (التاريخ - يوم وقوعه - ساعة وقوعه).

- السبب المباشر للحادث أو السبب الأساسي -كتابة نتائج الحادث

- أن يشمل التقرير على البيانات المتعلقة بالآثار الناجمة عن درجة الحوادث والإصابات وكذلك قيمة الخسائر المادية.

- تسجيل كل أنواع المعلومات عن الحوادث مثل أنواعها ونتائجها.

-الاهتمام بالحوادث وتجاهل الأنواع الأخرى مثل: لأن الحادث البسيط ليس بمثل الحادث الصعب ولأن الصعب يكون أكثر خطورة.

عند انتهاء من كتابة التقارير الأصلية تكون بعدها إعداد كتابتها في سجلات الحوادث للتمكن من الرجوع لها حين أخذ المعلومات منها التي خصصت للصحة والسلامة المهنية.

وعند الحصول على هذه المعلومات أو البيانات يجب أن تكون هناك سجلات ملخصة أو مختصرة للحوادث حسب نوعية ودرجة الإصابة، أخيرا رفع هذه التقارير الى الإدارة العليا للمؤسسة وبهذا تكون قد أعطت صورة سليمة لهذا التقرير.

و الهدف من التحقيق في الحادث هو توليد التوصيات التي من شأنها القضاء على احتمالات الخسارة في المستقبل وهو مكونا مهما في برامج الصحة والسلامة المهنية وجزء أساسي في بناء ثقافة ناجحة في مجال السلامة وأن يحمل هذا التقرير كل البيانات التي تهم كلمن: (إيمان، 2014، ص19).

- شركات التأمين التي تغطي الخطر.
- المؤسسة التي وقع فيها الحادث.

### اشتراك العمال في برامج الأمن الصناعي:

إن الدور والأهمية الكبيرة في نفعية العمال هي مشاركتهم في وضع برامج وإجراءات الأمن الصناعي لكل مؤسسة أو منشأة وبذلك نرفع معنوياتهم وإثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي تهتم بحمايتهم ورعايتهم وبعض الباحثين أكدوا على تشجيع العمال في المشاركة والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم لأنهم بهذا سوف يضعون بأنفسهم القواعد وتكون مقبولة ومحترمة ومنفذة لأنهم هم من نصو عليها. (هالة، 2015، ص 10).

### 3-2- تنفيذ برامج الصحة والسلام المهنية في المؤسسة:

بعدما ننتهي من مرحلة التخطيط لبرامج الصحة والسلامة المهنية تتأتى جاهزية التنفيذ من داخل وخارج المؤسسة وهناك من يتولون القيام بهذا العمل منهم:

وزير العمل - مفتش العمل - لجنة السلامة العمالية - مدير المؤسسة أو مديرها ومن دون أن ننسى نفسية والدور المهم للعامل في تنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية. (أمينة، 2018، ص100).

### 3-3- تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة:

وهذه المرحلة الثالثة والأخيرة وهي متابعة تنفيذ وتقييم كل هذه البرامج الصحة والسلامة المهنية ليتبين إن كان هناك قصور في التنفيذ أو ظهور أي عيوب عند التطبيق ثم معالجتها فيجب المتابعة والمراقبة المستمرة من قبل الجهات المختصة برغم التوعية والتدريب الغير كافيين في مجال الصحة والسلامة المهنية وتكون المتابعة والمراقبة من داخل وخارج المؤسسة للتأكد من تطبيقه للعمليات والقواعد الصحة والسلامة المهنية بشكل سليم وإجراء التحقيق فيها لفرض العقوبات اللازمة والمناسبة على المخالفين.(إيمان،2014،ص19).

ويجب المتابعة والتفتيش المستمر للمساعدة في التمسك بقواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية وكذلك لكشف العيوب في البرامج وكيفية علاجها.

ولأن الحادث أو إصابة العامل تنشأ بسبب خطأ العامل نفسه أو بسبب عدم ملائمة ظروف العمل أو بسبب عيوب في المعدات أو الأجهزة نظرا لعطب أو تلف فيها فان الكشف عن هذه الحوادث في الوقت المناسب هو غاية في الأهمية وذلك لنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية.(حده، 2009، ص 36).

وهناك مجموعة من الدوافع المتبعة لإجراءات برامج الصحة والسلامة:

حيث في سنة 1948 صدر تصريح عالمي لحقوق الإنسان وقد تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة مفاده أنه يحق لجميع الناس أن تتوفر لهم شروط عمل عادلة ومواتية إلا أنه للأسف يوجد ملايين الناس في العالم يعملون في ظل شروط غير عادلة بالمرّة وغير مواتية وعليه يجب أن تتوفر في أي مؤسسة التالي:

- على أصحاب وأرباب العمل والمؤسسات أن تضمن وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية بالإضافة للمحافظة على سمعتها داخل وخارج المؤسسة.
- توفير السلامة المهنية للعاملين بها ومحاولة التقليل من الحوادث والأخطار و تتبع اللوائح الإرشادية والقوانين والتشريعات الحكومية التي توفر السلامة لكل العمال.

- استجابة المؤسسات مثل النقابات والاتجاهات العمالية للضغوطات الموجهة من طرفهم وكذلك ضغوطات العمال أنفسهم.

### ثالثا: حوادث العمل :

تتجلى أهمية المورد البشري بالنسبة للمؤسسة ، باعتباره المحرك الأساسي لنشاط المؤسسة فلا بد من توفريئة عمل مناسبة من أجل زيادة أدائه والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية بحيث يظل الاهتمام بالرعاية الصحية وسلامة العاملين هو عملية أخلاقية واقتصادية في آن واحد .

### 1-تعريف الحادثة :

الحادثة هي " واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف أو طرق عمل غير آمنة قد تؤدي إلى ضرر أو خسارة اقتصادية من جهة أو حدوث إصابة للعامل أو العاملين من جهة أخرى وقد تسبب ضررا جسديا أو نفسيا يمتد لوقت طويلا و تعرف بأنها حدث يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع وينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات أو الممتلكات ، فإذا نتج عن الحادثة جرح أو عاهة أو وفاة يمكن تسميتها عندئذ إصابة وإذا كانت الإصابة بسبب العمل أو مرتبطة به سميت إصابة عمل.(ابوشيخة، 2010، ص488)

### 2-مصادر حوادث العمل

يمكن تصنيف هذه المصادر إلى أربعة مصادر رئيسية وهي : بيئة العمل المادية، وبيئة العمل النفسية و الاجتماعية، وخصائص الفرد نفسه وطبيعة الوظيفة ذاتها . يقصد بطبيعة عمل المنظمة والظروف المهنية مدى ملائمة بيئة العمل المادية على إنتاجية وأداء العامل وعلى سلامته وصحته ، فكلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ، كان استعداد الفرد للعمل أحسن ، وقلت نسبة تعرضه للأمراض و المخاطر المهنية التي تصاحب الأنواع المختلفة من الأعمال كما أن أهم ظروف العمل المادي التي تحتاج إلى تحسين هي كما يلي :

- ❖ **البناء غير الصحي :** نعني به أنه لا توجد بالبناء نوافذ تسمح بدخول أشعة الشمس والهواء لتساعد العامل على التنفس والعمل بأريحية .
- ❖ **عدم كفاءة التصميم الداخلي للبناء .**
- ❖ **الإضاءة :** يجب أن تكون الإضاءة جيدة وبمواصفات عالية في مكان العمل لئلا يؤدي هذا مع مرور الزمن إلى نقص الإبصار لدى العامل .
- ❖ **الضجيج :** إن كثرة الضجيج في مكان العمل ينعكس سلبيا على صحة العامل وأدائه لان الأصوات المرتفعة تؤدي إلى إضعاف السمع .
- ❖ **الحرارة :** درجة الحرارة في مكان العمل سواء في الصيف أو في الشتاء عامل مؤثر في صحة العاملين فارتفاعها يؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للإنسان ويجعله متوترا هذا إلى جانب أنها تؤثر سلبيا في جهازها لتنفسي و الدورة الدموية. إما البرودة ، فهي تؤدي مع مرور الزمن إلى أمراض المفاصل والى انتشار الانفلونزا والتهابات الرئة المزمنة .
- ❖ **عدم كفاية فترات الراحة ومداها أثناء العمل .**
- ❖ **عدم كفاية أعمال الصيانة .**
- ❖ **التدخين .**
- ❖ **النظافة .** (كامل،1996،ص128)

### 3-آثار حوادث العمل

تعددت آثار حوادث العمل إلى آثار اقتصادية واجتماعية تتمثل فيما يلي :

أ. **التأثيرات الاقتصادية:**

تتسبب حوادث العمل في استنزاف الأموال والوقت وهذا ما تشير إليه تقديرات منظمة العمل الدولية إلأن أربعة في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في العالم يرجع إلى حوادث وأمراض مرتبطة بالعمل بالإضافة إلى التكاليف غير الظاهرة.

و التي تتمثل فيما يلي :

- تكلفة الوقت الضائع للعامل المصاب .
- تكلفة الوقت الضائع لباقي العاملين أيضا والمتعاطفين مع زميلهم المصاب ، لعدة أسباب منها: الفضول التعاطف ، مساعدة المصاب .

○ تكلفة الوقت الضائع من المشرفين والمديرين لأسباب منها : مساعدة المصاب ، تحقيق في أسباب الحادث الترتيب للبحث عن عامل آخر ليحل محل العامل المصاب اختيار، وتدريب عامل جديد بدلا من المصاب في حالة العجز ، إعداد التقارير الطبية اللازمة عن الحادث وأسبابه وملابساته ، التكاليف التي يتحملها صاحب العمل نتيجة استمرار دفع أجور العامل المصاب خلال فترة الإصابة .

### ب. التأثيرات الاجتماعية

هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في ظل مجالات التواصل البشري و إن حوادث العمل ماهي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية وأعطال إنتاجية غير مأمونة. إن بعض الحوادث ينتج عنها الوفاة والبعض الآخر ينتج عنه عجز كلي أو جزئي مؤقت ولكل منها أثره العميق في نفس المصاب أو في نفوس أهل المتوفى إذا تحولت الإصابة إلى وفاة، كما أن كل حادثة أو إصابة ينتج عنها معاناة المصاب وبأسرته لما لها من تأثير اجتماعي ونفسي سيئ على المدى الطويل وخاصة عند استقرار الحالات إلى عجز كلي أو جزئي .

وكل ما سبق يخطر من خلال بعض الإحصائيات التالية

- يتوفى كل يوم 5000 شخص في المتوسط نتيجة للحوادث أو الأمراض المرتبطة بالعمل .

- يتعرض العمال لحوالي 270 مليون حادث مهني سنويا مميت وغير مميت وثمة حوالي 160 مليون حالة مرضية مرتبطة بالعمل. وفي حوالي 1 على 3 هذه الحالات يؤدي المرض إلى ضياع أربعة أيام عمل أو أكثر. (خالد، 2010، ص103-104)

### 4-الإجراءات القانونية لمنع الحوادث

الإجراء الأول هو إلزام المنظمة بإجراءات وقائية تمنع حدوث الإصابات؛ وتختلف تفاصيل هذه الإجراءات باختلاف نوع النشاط والمخاطر التي يسببها واختلاف الدول في مدى تحميل أصحاب العمل هذه المسؤوليات؛ إلا أنها تلزم المنظمات التي تستخدم أجهزة ووسائل عمل يمكن أن تعرض العاملين للإصابات أو أمراض باتخاذ إجراءات وقائية تمنع حدوثها.

أصبحت القوانين والمواثيق تلزم المنظمات بتعويض المصابين عن الإصابات التي تحصل لهم، وغالباً ما تثبت الدولة ذلك في قوانين العمل والضمان الإجتماعي، وفي قوانين أو تعليمات خاصة بأنشطة محددة الدولة ونضج قوانينها وحالة الاقتصاد فيها، كما تضمن الدولة تنفيذ هذه القوانين بوحدة من الطريقتين :

أ . إلزام المنظمة بإجراء تأمين على حوادث وإصابات العمل بحيث تضمن حصول العاملين على طبيعة

تعويضات من المؤمن الذي قد يكون شركة تأمين أو صندوق ضمان اجتماعي في هذه الحالة تنحصر مسؤولية المنظمة بدفع حصتها من أقساط التأمين .

ب . إلزام المنظمة بتعويض المصاب التعويض المناسب (عادل، 2002، ص255)

### 5-معايير إدارة المخاطر

- تنشط المؤسسة الاقتصادية في بيئة متقلبة و هذا ما يهدد استقرارها و يجعلها عرضة لمختلف المخاطر التي تهدد انجاز أهدافها وتؤثر سلبا على استمرارية المؤسسة الهادفة إلى تحقيق رسالتها مع مرور الزمن، تزداد حدة المنافسة وتتشابك بشدة ارتباطات المؤسسة مع محيطها القريب والبعيد، كما تزداد التقلبات و المفاجآت مما يسمح بتعاظم الأخطار وتعددها وتنوعها واستمرارها وتجديدها ، إضافة إلى ذلك فان عدم استقرار المحيط واحتدام المنافسة في محيط يتسم بحالة عدم التأكد يجعل من الصعب إجراءات تقديرات دقيقة أو التحكم في تسييرها. هذا ما يفسر اتجاه مديري اليوم نحو تسيير الأخطار لضمان مكانة لائقة وسط منافسيها .(خالد، 2010، ص125)

### خلاصة الفصل

نستطيع القول إن مجال الصحة والسلامة المهنية عالم يهدف إلى وضع قواعد ونظم يمكن تحقيقها ضمن إطار تشريعي من أجل الحفاظ على صحة وحياة العامل من خطر الإصابة و الحفاظ على الممتلكات للمؤسسة في بيئة العمل.

وأصبح في الوقت الراهن مؤسسات متخصصة في مجال السلامة والصحة المهنية لديها فريق عمل يتكون من مهندسين وأطباء وفنيين يقدمون استشارات ودوريات للشركات والمؤسسات والمصانع والورش بما يعود عليهم بالنفع المديد.

والصحة والسلامة المهنية هي المجال الذي يهدف الى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل وظروفه عن طريق معالجة العوامل الشخصية والتقنية مما يساعد على تحسين بيئة العمل وشروطه ليبقي العمال بصحة بدنية وعقلية دائمة وتوفير له الأمن والأمان فينعكس ذلك على بيئة العمل نفسها وتكون هناك زيادة في الإنتاج وابداع هذا العامل في هذه المؤسسة.

# الفصل الثالث

## الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. حدود الدراسة
3. تحديد مجتمع وعينة الدراسة
4. خصائص عينة الدراسة
5. أدوات جمع البيانات
6. الأساليب الإحصائية .

### تمهيد

نتناول في هذا الفصل إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ابتداء بالمنهج المستخدم ومجتمع الدراسة وخصائص العينة المشتقة منه وتبيان ادوات الدراسة التي تكشف عن أهداف الدراسة والتحقق من مدى ملائمتها للدراسة وذلك بالتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

## 1/ منهج الدراسة

المنهج هو مجموعة من القواعد والإجراءات والأساليب التي تجعل العقل يصل إلى معرفة حقه بجميع الأشياء التي يستطيع الوصول إليها بدون أن يبذل مجهودات غير نافعة. (إبراهيم، 2000، ص 60)

ففي دراستنا اتبعنا المنهج الوصفي (دراسة استكشافية) الذي يعرف على أنه طريقة نقوم بواسطتها بالتحليل و التفسير بشكل علمي منظم ،من أجل الوصول الى العوامل و الأسباب التي تتحكم فيها و استخلاص النتائج لتعميمها ،ويتم ذلك وفق خطة بحث معينة و ذلك من خلال تجميع البيانات و تنظيمها و تحليلها.

## 2/ حدود الدراسة

2-1- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2022\_2023 حيث تمت العملية في الفترة الممتدة ما بين 24 مارس 2023 إلى 8 افريل 2023 .

2-2- الحدود المكانية: تمت الدراسة بمديرية الصيانة سونطراك بالأغواط.

2-3- الحدود البشرية: تم إجراء البحث على مجموعة من العمال البالغ عددهم 20 عاملا.

3/التعريف بميدان الدراسة (لمحة عن مديرية الصيانة سونطراك بالأغواط):

في هذا العنصر نحاول إعطاء صورة موجزة عن المؤسسة محل الدراسة ما هي مهامها، تنظيمها،...إلخ

## 3-1- تقديم شركة سونطراك (Sonatrach)

هي الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات Société Nationale de Transport Commercialisation des Hydrocarbures & هذا فيما يخص أصل التسمية، أما التعريف المضبوط لهذه الشركة فهو كما يلي كما جاء في موقعها على الشبكة: " إن سونطراك هي الشركة الجزائرية للبحث، و التنقيب (إستغلال)، و النقل بالأنابيب وتحويل، وتسويق المحروقات ومشتقاتها". (www.sonatrach-dz.com، Le 17/07/2005)

نشأت طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 63/491 المؤرخ في 1963/12/31 ثم عدلت بقرار رقم 66/296 المؤرخ في 1966/02/22 حيث وضع لها القانون الأساسي بعد تأميم المحروقات 1971/02/24، ونظرا للتطور الإقتصادي و التكنولوجي تم إعادة هيكلتها سنة 1981 وذلك بإنشاء 17 مؤسسة منبثقة عنها وتتكفل بوظائف تكميلية للوظيفة الأصلية حيث وزعت إلى 04 مؤسسات صناعية، 03 مؤسسات إنجاز، 10 مؤسسات مكلفة بالخدمات. أما من حيث توزيعها جغرافيا عبر التراب الوطني فهي حسب النسب التالية:

53 % في الجنوب، 21% في الوسط، 19% في الغرب، 7% في الشرق.

وفي سنة 1992 تمت المصادقة على إنشاء المجمع البترولي و الذي يقضي بتبادل الخبرات مع المؤسسات الأجنبية في إطار الشراكة الأورومتوسطية في مجال المحروقات، وبالتالي الإستفادة من الخبرات الأجنبية في مجال البحوث و التنقيب، و التي تساعد على تطوير المعارف في مجال عمل هذه الشركة الإقتصادية.

تعمل سوناطراك على تسويق ونقل أربع منتجات أساسية هي :

GPL(Gaz de Pétrole ، Gaz naturel، Condensat،Pétrole Brut

liquéfié) تعتبر سوناطراك من المؤسسات الرائدة على المستوي الإفريقي و العربي و العالمي في هذا المجال (أي إنتاج المحروقات ومشتقاتها وتسويقها)، إذ تحتل المرتبة الأولى على المستوي الإفريقي، والمرتبة 12 عالميا، وثاني مصدر لـ GPL & GNL، وثالث مصدر للغاز الطبيعي. تساهم سوناطراك بحصة الأسد في الدخل الوطني الخام ، كما تشغل سوناطراك حوالي 120.000 شخص.

#### • مهام شركة سوناطراك

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 66/292 المؤرخ في 1966/12/22 فإن سوناطراك تضطلع بالمهام التالية:

- التنقيب عن المحروقات و البحث عنها واستغلالها؛
- تطوير شبكة نقل المحروقات وتحميلها وشحنها و استغلال هذه الشبكات وتسييرها؛

- تميع الغاز الطبيعي ومعالجته وتقويم المحروقات الغازية؛
- تحويل المحروقات وتكريرها؛
- تسويق المحروقات؛
- إنماء مختلف أعمال الشراكة في الجزائر و الخارج مع الشركات الجزائرية و الأجنبية؛ وإكتساب حقية الأسهم؛
- التموين الوطني بالمحروقات على الأمدين المتوسط و الطويل؛
- دراسة كل الأشكال و المصادر الأخرى للطاقة و ترقيتها و تقويمها؛
- تطوير كل نشاط له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بصناعة المحروقات، وكل عمل يمكن أن تترتب منه فائدة لسوناطراك.

### 3-2- مديرية الصيانة بالأغواط

تنتمي مديرية الصيانة بالأغواط إلى فرع النقل بالأنابيب (TRC)، والذي يقوم بمختلف الأنشطة التي من شأنها ضمان نقل وإيصال منتجات سوناطراك إلى العملاء والذين يكونون عادة دولاً أجنبية.

يتكون فرع نقل بالأنابيب من مجموعة من الأقسام هي كما يلي:

قسم الإستغلال: و الذي يضم مختلف النواحي التي يتم نقل منتجات الشركة منها وهي :

● منطقة النقل لحاسي الرمل RTH؛

● منطقة النقل لعين أميناس RTI.

● منطقة النقل بالغرب RTO؛

● منطقة النقل للشرق RTE؛

● منطقة النقل بالوسط RTC؛

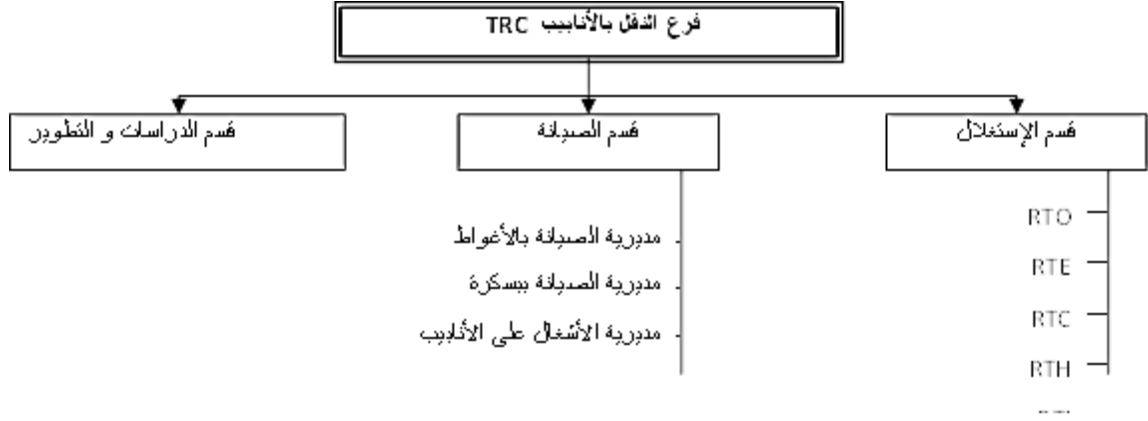
قسم الصيانة: ويضم كل من :

● مديرية الصيانة بالأغواط؛

● مديرية الصيانة ببسكرة؛

• مديرية الأشغال على الأنايب.

قسم الدراسات و التطوير: و الذي يهتم بمتابعة أعمال و بحوث التطوير التي تمس مختلف أنظمة الصيانة بالوحدات الأخرى. و الشكل التالي يلخص ما ذكرناه.



المصدر: مصلحة تطوير الموارد البشرية

### الشكل (03): يوضح تموضع مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط

أنشئت مديرية الصيانة بالأغواط سنة 1989، وهي مختصة في صيانة عتاد وقنوات النقل (الأنايب) على مستوى محطات الضخ (SP1-SP6)، ومحطات الضغط-SC5 (SC1) بالنسبة للبترول و الغاز الطبيعي على التوالي .

-البطاقة التقنية للموارد البشرية لمديرية الصيانة الأغواط DML: 301 عامل إجمالي

تشغل مديرية الصيانة بالأغواط إلى غاية 2020/06/01 حوالي 301 عامل موزعين كالتالي: 144 إطار، 142 عامل تحكم، 15 عاملة تنفيذ. مقسمين في ذلك إلى صنفين: الصنف الأول هم العمال التقنيون بعدد 236 عامل، وعمال مساندين (إداريين) 65 عامل.

أما حاليا تضطلع مديرية الصيانة بالأغواط بالمهام التالية :

1.التكفل بصيانة العتاد والأجهزة بصفة دورية لفرع نقل بالأنايب لشركة سوناطراك على

المستويات التالية:

2. الصيانة الوقائية: وهي مراجعة منتظمة تتبع حسب المخطط السنوي تعده دائرة

المنهجية، و التي تشمل أساسا المضخات، آلات الضغط، مولدات الكهرباء.

3. الصيانة الإستعجالية: وهي التي تكون في الحالات غير المتوقعة، أي الحوادث المفاجئة (صيانة غير مبرمجة).
4. تصليح قطع الغيار وتركيبها على مستوى الورشات.
5. وضع السياسات العامة و المتعلقة بالصيانة.
6. المساعدة التقنية في الإنجاز و التطوير.
7. القيام بعمليات الصيانة و الرقابة (المستوي 1-2)، والذي يضم صيانة أولية، تشحيم، مراقبة تقنية...إلخ.
8. تطوير و تصميم قطع الغيار لسد الإحتياج.
9. القيام بالعمليات الخاصة، و التي تضم أساسا القيام بعمليات الصيانة أو تزويد متعامل جديد (وطني أو أجنبي) بمنتجات الشركة وذلك دون توقف عملية التصدير للمتعاملين الآخرين.

#### -تنظيم مديرية الصيانة بالأغواط

تتبع هذه المديرية هي الأخرى في تنظيمها الداخلي النمط الوظيفي، حيث نلاحظ من خلال هيكلها التنظيمي التالي، أنها مقسمة إلى جزئين هما: الدوائر التقنية؛ الدوائر الإدارية (أنظر الشكل في الص الموالية). و في السطور التالية سوف نتطرق لعمل كل دائرة و مختلف المصالح التي تتكون منها.

#### أولاً: الدوائر الإدارية

دائرة المالية و المنازعات المهمة الأساسية لهذه الدائرة هي المتابعة والإشراف على مختلف التدفقات المالية و المحاسبية داخل المديرية وكذا متابعة مختلف الإجراءات المتعلقة بالمنازعات مع الأطراف الخارجية . وتتكون هذه الدائرة من عدة مصالح هي على التوالي:

1. مصلحة المنازعات.
2. مصلحة الميزانية.
3. مصلحة المحاسبة العامة.

4. مصلح المستخدمين.

5. مصلحة الأجور.

6. مصلحة الخدمات الإجتماعية.

7. مصلحة تنمية الموارد البشرية.

ثانيا: الدوائر التقنية

يقع على عاتق هذه الدوائر مختلف المهام التقنية للمديرية وهي بذلك تعتبر القلب النابض داخل المديرية، وهي:

أ- دائرة المنهجية والتنسيق

ب- دائرة الميكانيك الصناعية

ج- دائرة الكهرباء والآليات

د- دائرة العمليات الخاصة

هـ- دائرة التموين والنقل

و- مصلحة السلامة (HSE): المهمة الرئيسية لهذه المصلحة هي السلامة المهنية داخل المديرية، وذلك بتوفير كل الشروط الصحية للعمل على أحسن وجه حيث تقوم هذه المصلحة بالمهام التالية:

- عمليات التوعية و التحسيس العمال بالشروط الواجب إتباعها عند القيام بالعمل،

- إعداد التقارير و الدراسات حول حوادث العمل و أسبابها،

- معاناة ظروف التي يقوم العمال تحتها بتأدية عملهم ومدى ملائمة تلك الظروف للمعايير الصحية العالمية المعمول بها(الضوضاء، الإنارة، الحرارة...إلخ)، وغيرها من المهام التي لها علاقة بالسلامة المهنية.

### 3 مجتمع وعينة الدراسة:

#### 1. تحديد مجتمع الدراسة :

و الدراسة الحالية حول موضوع مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة الأغواط ، وتم حصر عدد أفراد المجتمع الاحصائي للدراسة على 301 عامل.

#### 2. عينة الدراسة :

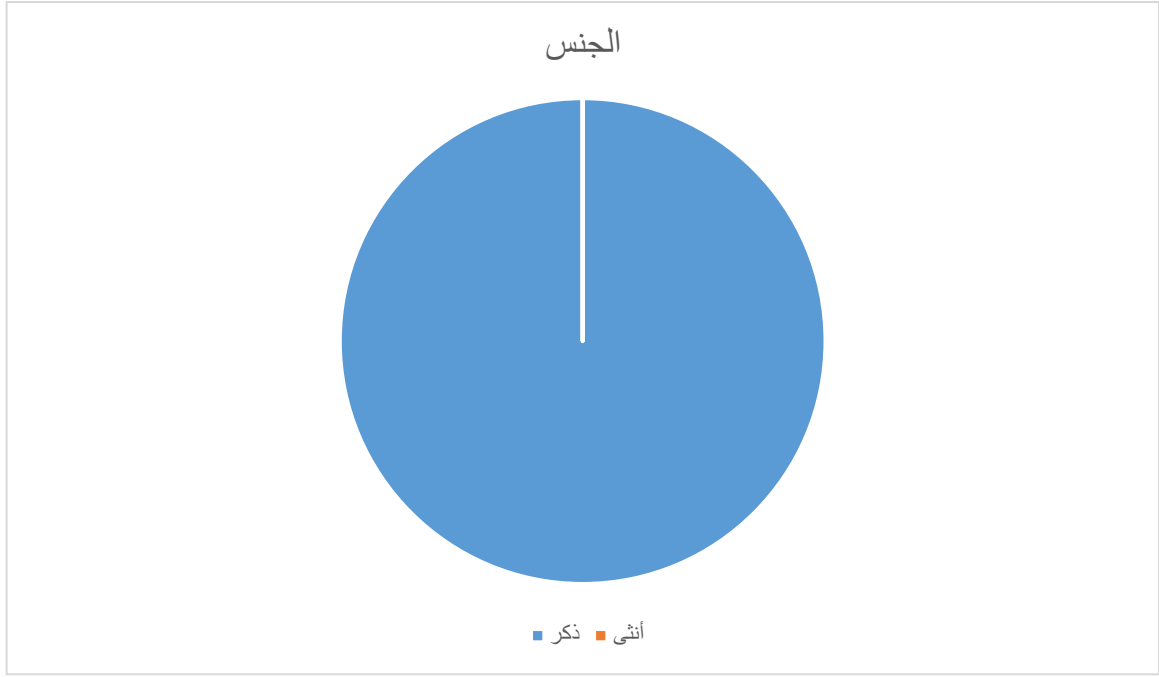
وتمثلت وحدة العينة في هذه الدراسة الحالية في عمال مصلحة الصيانة ، وقد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة نظرا لملاءمتها طبيعة البحث وتناسبها مع اهدافه،وقدر عددها 20 فردا وهي عينة يتعمم نتائجها على المجتمع الأصلي.

#### 4-خصائص عينة الدراسة

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة حسب الجنس:

النسبة%	التكرار	الجنس
100%	20	ذكر
00	00	انثى
100%	20	المجموع

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن نسبة 100% من أفراد العينة ذكور بتكرار 20 فردا.ومن خلال قراءتنا لنتائج الجدول فان تفسير الحضور القوي لعنصر الذكوري في هذه المؤسسة يعود إلى مجموعة من العوامل من بينها طبيعة الخدمات التي تقدمها المؤسسة والى طبيعة و نوع العمل باعتبار أن هذا النشاط في مجال المحروقات لا يستقطب بشكله العام فئة كبيرة من فئة الإناث كما انه لا يعتبر من التوجهات الأساسية لهذه الفئة.وهذا ما يعبر عنه الشكل التالي:



الشكل رقم(01): يوضح توزيع عينة حسب الجنس

الجدول رقم(02): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن

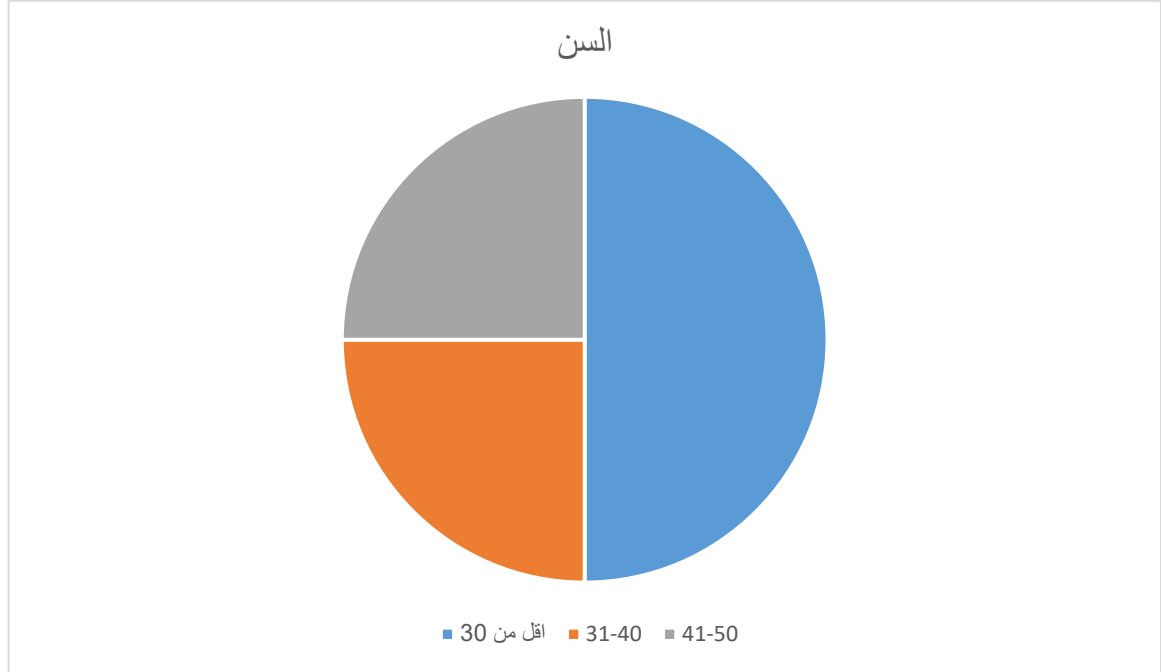
النسبة %	التكرار	السن
50%	10	أقل من 30 سنة
25%	5	من 31 الى 40
25%	5	أكثر من 40
100%	20	المجموع

نلاحظ من الجدول (02) والشكل (02) أن عدد كبير من أفراد العينة أعمارهم أقل من 30 سنة حيث يمثلون نسبة 50% أي بتكرار 10 مفردات من المجموع بينما فئتين من 31-40 سنة وأكثر من 40 سنة فهما متساويتين بنسبة 25% تكرار 5 مفردة.

وفي قراءة بسيطة لهذا الجدول فإنه قد يعكس توجه الدولة الجزائرية في الفترة الأخيرة إلى الرفع من قدرة إنتاجها في مجال النفط و الغاز ، و توسيع مؤسسة سوناطراك نشاطها إلى

## الفصل الثالث الإجراءات الميدانية للدراسة

بناء حقول جديدة في مجال النفط و الغاز و هو العامل الذي ساهم في تواجد المستويات العمرية اقل من 30 سنة باعتبار ان هذا التوسع في النشاط يتبعه حركة في التوظيف.



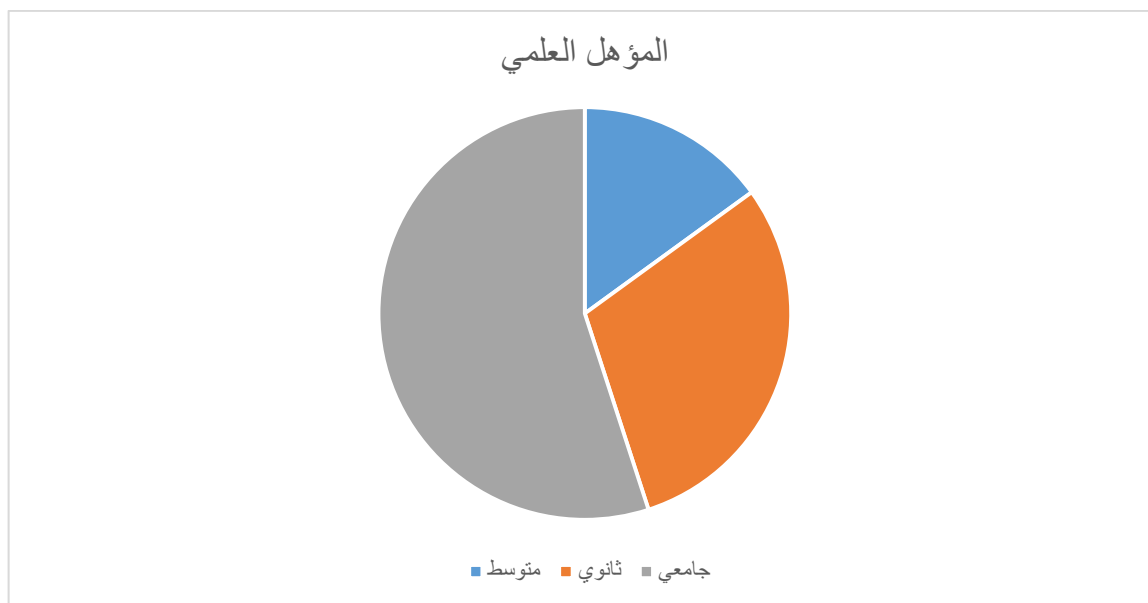
الشكل رقم (02): يوضح توزيع عينة حسب السن

الجدول رقم(03): يوضح توزيع عينة دراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
متوسط	3	15%
ثانوي	6	30%
جامعي	11	55%
المجموع	20	%100

يبين لنا الجدول (03) والشكل(03) أن 55% من مجموع العينة لديهم مستوى جامعي بتكرار 11 مفردة بينما 30% لديهم مستوى ثانوي بتكرار 6 مفردة و 15% لديهم مستوى متوسط بتكرار 3 مفردات.

نرى أن عمل المؤسسة قائم و معتمد على مستويات تعليمية عالية و جاء بشكل تراتبي تصاعدي جامعي ثم ثانوي بنسب كبيرة تشكل أغلبية العمال ثم بعد ذلك يأتي المستوى المتوسط ، و هذا يرجع إلى طبيعة العمل و النشاط الذي يقوم به المؤسسة و الذي يعتمد بدرجة كبيرة على ذوي الشهادات العليا و المتخصصة التي تتلاءم مع التكنولوجيا و الآلات المتطورة المستخدمة في الإنتاج.



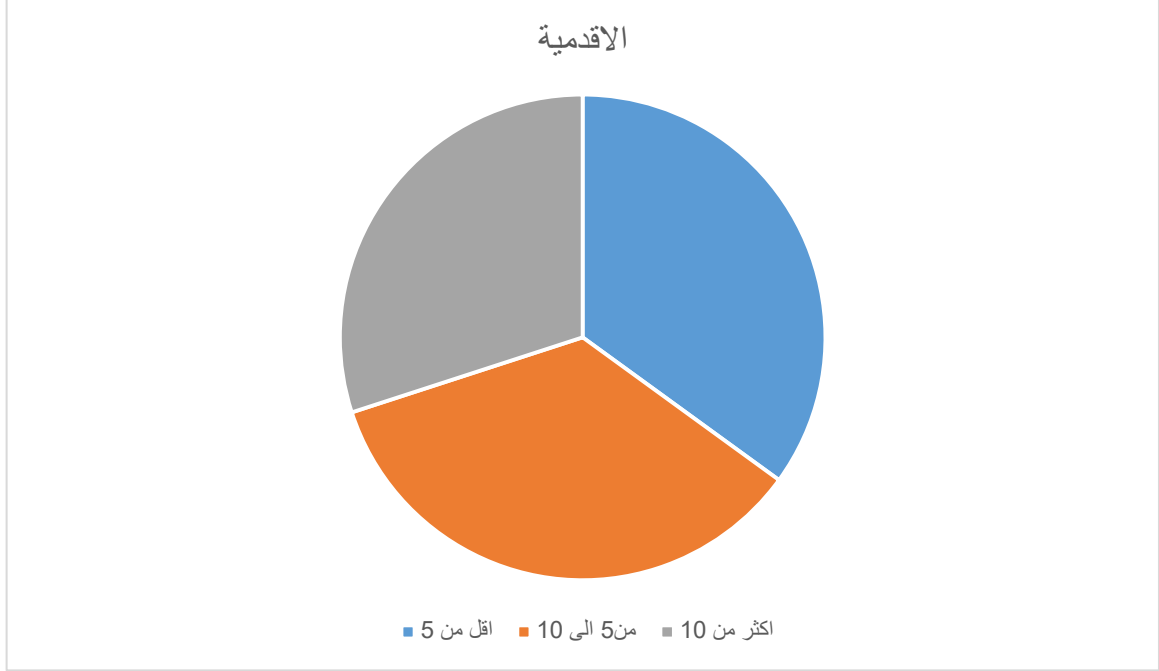
الشكل رقم (03): يوضح توزيع عينة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم(04): يوضح الأقدمية في العمل

النسبة	التكرار	الأقدمية في العمل
35%	07	أقل من 5 سنوات
35%	07	من 5 الى 10 سنوات
30%	06	اكثر من 10 سنوات
%100	20	المجموع

نلاحظ من الجدول 04 انه بالنسبة للأقدمية في العمل فقد تحصلت الفئة أقل من 5 سنوات وفئة من 5 الى 10سنواتعلى نسبة متساوية قدرت ب 65% ،يلي ذلك الفئة اكثر من 10

سنوات بنسبة بلغت 30% و هو ما يعني أن فئة العمال بالمؤسسة هي فئة فنية و تتناسب مع طبيعة العمل كما لاحظنا سابقا في جدول الذي يعبر عن السن. كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم(04): يوضح توزيع عينة حسب الاقدمية

5/أدوات جمع البيانات.

5-1-الملاحظة:

تعتبر جزء هام من الأدوات المنهجية التي تساعد في التوصل إلى المادة العلمية من مكان الدراسة،وعليه تعرف على أنها:

عبارة عن تفاعل وتبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر، أحدهما الباحث والآخر المستجيب المبحوث، لجمع معلومات محددة حول موضوع معين، ويلاحظ الباحث أثناءها ردود فعل المبحوث، كما تعرف على أنها عملية مراقبة أو مشاهدة سلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية، و متابعة سيرها و اتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب عملي منظم

ومخطط و هادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان.( ربحي، ص 115)

ولقد قامت الطالبتين بتوظيف هذه الأداة من خلال زيارتهما المتكررة لمديرية الصيانة ، ومحاولتهما ملاحظ مدى توفر مقومات السلامة المهنية وكيف يتم تطبيق تعليماتها من طرف العمال.

## 5-2- الاستبيان

من أجل جمع المعلومات تم الاعتماد على الاستبيان باعتباره من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا في البحوث الاجتماعية، مع صياغة اسئلته بصورة تؤدي إلى تحقيق أهداف الدراسة.

ويعرفه فاخر عاقل أنها " : أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي، وهي مستعملة على نطاق واسع للحصول على الحقائق و التوصل إلى الوقائع والتعرف على الظروف والأحوال و دراسة المواقف والاتجاهات والآراء ". (فاخر ، 1979، ص25)

بحيث تم بناء الاستبيان بالاعتماد على دراسة نوار ماجدة بعنوان فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية، اشتمل الاستبيان على بعدين تمثلت في :

**البعد الاول :** وفيه استمارة البيانات الشخصية لعينة الدراسة ، تناولت الجنس و العمر والمستوى التعليمي والاقدمية في العمل تتكون من 04 بنود .

**البعد الثاني:** خاص بالسلامة المهنية و فيها 28 بندا .

كما وزعت 20 استبيان وتم استرجاع 20 استبيان بمديرية الصيانة سونطراك الأغواط .

طريقة تصحيح: وقد تم تقييم إجابات أفراد العينة المستجوبة على أساس إعطاء رقم 2 للإجابة موافق ، و 1 للإجابة غير موافق.

الجدول رقم (05): يوضح درجات الموافقة

الاختيار	موافق	غير موافق
الدرجة	2	1

ووفق ذلك تكون مستويات السلامة المهنية كالتالي:

الجدول رقم (06): يوضح مجالات مستوى السلامة المهنية

المجال	37-28	47-38	56-48
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

-صدق وثبات المقياس:

1. الثبات :

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة استخدمت الطالبتين معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة على العينة المكونة من 20 فرد والجدول التالي يوضح معاملات ثبات أداة القياس:

الجدول (07): يوضح معاملات ثبات أداة القياس

المقياس	عدد العبارات	معامل الثبات
السلامة المهنية	28	0.966

يتضح من الجدول رقم (07) ان معامل ثبات مرتفع حيث بلغ (0.966) لإجمالي فقرات الاستبيان 28 ، وهذا يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

## 2- صدق الاستبيان

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها عند اجراء أي بحث.

### أ- صدق المحكمين:

تم بناء الاستبيان في صورته الأولى حيث احتوى على 5 أبعاد انظر الملحق (01):

البعد الأول: البيانات الشخصية (الجنس- السن- المستوى التعليمي- طبيعة العمل- معيار التوظيف- الأقدمية في العمل).

البعد الثاني: مدى توفر انظمة ولوائح الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظرك.

البعد الثالث: مدى توفر وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل من وجهة نظرك.

البعد الرابع: مدى فعالية الخدمات الصحية من وجهة نظرك.

البعد الخامس: مدى فعالية البرامج الإرشادية من وجهة نظرك.

وتم عرضه على مجموعة من الأساتذة في كلية العلوم الاجتماعية (الجدول 08) لتحكيمه وفق استبيان التحكيم انظر الملحق (02) وبعد تعديله وفق إرشادات الأساتذة المحكمين وملاحظاتهم (الجدول 09) توصلنا الى الاستبيان في صورته النهائية انظر الملحق (03) وتم اعتماده في الدراسة.

حيث احتوى الاستبيان في صورته النهائية على بعدين:

البعد الأول: احتوى البيانات الشخصية (الجنس- السن- المستوى التعليمي- الأقدمية في العمل).

البعد الثاني: خاص بالسلامة المهنية احتوى على 28 بند

### الجدول (08): قائمة الأساتذة المحكمين

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة
د. عمومن رمضان	أستاذ تعليم العالي	جامعة عمار ثليجي
د. عاجب بومدين	أستاذ تعليم العالي	جامعة عمار ثليجي
د. بوشهير هوري	أستاذ محاضراً	جامعة عمار ثليجي

جدول (09): تعديلات الاستبيان وفق ملاحظات الأساتذة المحكمين

البديل	غير مناسبة	مناسبة	البدائل
موافق	X		نعم
غير موافق	X		لا
X	X		احيانا

ب- صدق الاتساق الداخلي :

و تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وذلك باستخدام برنامج spss19.

الجدول (10): يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والدرجة الكلية

للاستبيان :

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
،656**	15	،548**	1
،646**	16	،367*	2
7،13**	17	،430*	3
،632**	18	،584**	4
،743**	19	،545**	5
،398*	20	،649**	6
،661**	21	،566**	7
،161*	22	،725**	8
،322*	23	،719**	9
،566**	24	،612**	10
،545**	25	،164*	11

## الفصل الثالث الإجراءات الميدانية للدراسة

،725**	26	،646**	12
،719**	27	7،13**	13
،584**	28	،398*	14

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من الجدول السابق نجد ان كل معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات البعد الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 حيث كان حد أدنى للارتباط 0.161 والحد الأعلى 0.743 وعليه فإن كل فقرات الاستبيان متسقة داخليا مع الاستبيان ككل مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

### 6- الأساليب الإحصائية :

من أجل تحليل النتائج التي توصلنا إليها تم جمعها بواسطة الاستبيان تم الاعتماد على برنامج SPSS19 باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- النسب المئوية
- المتوسط الحسابي
- معادلة ألفا كرونباخ
- معامل ارتباط بيرسون

# الفصل الرابع

## عرض النتائج وتفسيرها

تمهيد

أولاً: عرض نتائج وتفسيرها

1-1 عرض نتائج وتفسير التساؤل الرئيسي

2-1 عرض نتائج وتفسير التساؤل الأول

3-1 عرض نتائج وتفسير التساؤل الثاني

4-1 عرض نتائج وتفسير التساؤل الثالث

ثانياً : مناقشة وتفسير النتائج

ثالثاً: الاستنتاج العام للدراسة

### تمهيد

بعد تناولنا للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية سنقوم من خلال هذا الفصل بعرض و مناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة استبيان وصولا إلى الاستنتاج العام .

1- عرض نتائج وتفسيرها:

التساؤل الرئيسي الذي ينص على: ما مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على محور السلامة المهنية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (11): يوضح مستوى السلامة المهنية لدى أفراد العينة

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
السلامة المهنية	20	49.45	7,65	مرتفع

من خلال الجدول 11 نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 49.45 وانحراف معياري 7.56 أي أن مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة مرتفع و ذلك بالرجوع الى الجدول رقم(06) الذي يوضح مجالات مستوى السلامة المهنية .

نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى السلامة المهنية لدى عمال مرتفع أي أن المديرية تهتم بتوفير معدات الوقاية الشخصية(معطف،خوذة،قفاز،نظارة،أحذية ) و انها تهتم بتطوير في إجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة الالتزام بتطبيق أنظمة السلامة الداخلية.

كما أنها توفر الإسعافات الأولية في أماكن العمل وأنظمة الإنذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل وتوفر المطفآت اليدوية والمتحركة بأنواعها(البودرة، الرغوة، السائلة أو الغازية) بأعداد كافية وأماكنها مناسبة، وتحرص على توضيح قوانين السلامة المهنية.

كما أن نظام التشريع المؤسسي في المديرية يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين وأن المؤسسة تقوم بإصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ إجراءات السلامة

## الفصل الرابع عرض النتائج و تفسيرها

المهنية أثناء القيام بالعمل كما يوفر مكان العمل الأمن لأداء المهام وتوفر مخارج الطوارئ بأعداد كافية في الأماكن المناسبة .

كما نجد أن المديرية تسهر على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بصرامة وان هناك التزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية كما تعتمد المديرية على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية.

كما تقوم بتوفير العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله كما تحمي المديرية العاملين من الإصابة بالأمراض المهنية، كما أن بناء مكان العمل مصمم تصميم جيد:الجدران والأبواب والنوافذ (مبني من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية الانفجارات.) وان المديرية تعتمد على الآلات المزودة بأجهزة الأمان، كما أن المديرية تفرض عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية .

التساؤلات الجزئية:هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديريةية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل ( السن- الأقدمية - المؤهل العلمي).

-1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديريةية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل السن ؟

**جدول (12) : نتائج اختبار الفروق لمستوى السلامة المهنية تبعا لمتغير السن.**

المتغيرات	السلامة المهنية			قيمة f	الدلالة
	الانحراف	المتوسط	العدد		
السن	أقل من 30	56.68	10	0.65	0.52
	من 30 الى 40	55.14	5		
	أكثر من 40	55.12	5		

## الفصل الرابع عرض النتائج و تفسيرها

يلاحظ من الجدول رقم 12 أن المتوسطات الحسابية تتراوح بين 55.12 و 56.68 والانحرافات المعيارية ما بين 2.64 و 3.96 وأن قيمة  $f$  هي 0.65 وقيمة دلالة 0.52 اكبر من 0.05 .أي أن المتوسطات متجانسة ولا توجد فروق في مستوى السلامة المهنية تعزى لمتغير السن.

-2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل الأقدمية ؟

**جدول (13) :** نتائج اختبار الفروق لمستوى السلامة المهنية تبعا لمتغير الأقدمية.

المتغيرات	السلامة المهنية			قيمة f	الدلالة
	الانحراف	المتوسط	العدد		
سنوات الخبرة	اقل من 5سنوات	66.18	7	0.61	0.52
	من 6-10 سنوات	66.14	7		
	اكثر من 10سنوات	54.20	6		

يلاحظ من الجدول رقم 13 أن المتوسطات الحسابية تتراوح بين 54.20 و 66.18 والانحرافات المعيارية ما بين 3.17 و 4.52 وأن قيمة  $f$  هي 0.61 وقيمة الدلالة 0.52 اكبر من 0.05 .أي أن المتوسطات متجانسة ولا توجد فروق في مستوى السلامة المهنية تعزى لمتغير الأقدمية.

## الفصل الرابع عرض النتائج و تفسيرها

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك الأغواط تعزى إلى عامل المؤهل العلمي ؟

**جدول (14):** نتائج اختبار الفروق في مستوى السلامة المهنية تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

المتغيرات	السلامة المهنية			اختبار f	الدلالة
	العدد	المتوسط	الانحراف		
المستوى	3	85.27	5.46	1.15	0.32
الدراسي	6	88.40	7.25		
جامعي	11	94.50	8.26		

يلاحظ من خلال الجدول رقم 14 أن المتوسطات الحسابية تتراوح بين 85.27 و 94.50 والانحرافات المعيارية ما بين 5.46 و 8.26 وان قيم f هي 1.15 و قيمة الدلالة 0.32 وهي اكبر من 0.05 اذا هي قيم غير دالة .ومنه نستنتج انه لا توجد فروق في مستوى السلامة المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### 2-مناقشة وتفسير النتائج:

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، ومن خلال ما تم التوصل إليه من الميدان بعد جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالظاهرة المدروسة، ثم معالجتها إحصائياً تبين أن هناك مستوى عالي من السلامة المهنية في مديرية الصيانة بالأغواط كما أنه لا توجد فروق في مستوى السلامة المهنية تعزى لمتغير ( السن-الأقدمية-المؤهل العلمي)، وهذا ما توصلت إليه الباحثان من خلال الإجابات المتعلقة بمحاور الاستبيان حيث تبين لنا ما يلي:

أن كل العمال أكدوا على أن المديرية تهتم بتطوير إجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة لتطبيق أنظمة السلامة الداخلية وهذا راجع لاقتناع الإدارة بأهمية برنامج الصحة والسلامة المهنية ووضع تعليمات لتنفيذ وتطبيق هذه الأنظمة واللوائح والقوانين، كما أكدوا

على توفر معدات الوقاية الشخصية حيث ان لكل عامل معداته مثل ( معطف، خوذة، قفاز، أحذية... الخ وذلك أن القانون الداخلي للمؤسسة تقول العمال مطالبون إجباريا بارتداء كل الملابس الوقائية (أجهزة الوقاية) الضرورية لذلك العمل. كما أكدوا على أن ظروف فيزيقية مناسبة كالإضاءة ودرجة الحرارة معتدلة.

-بالإضافة لتوفير معدات الوقاية كالمطفات اليدوية والمتحركة بجميع صيغها بصفة كافية و هذا أمر منصوص عليه قانونا سواء من جانب تشريعات الدولة أو من الجانب القانوني لمؤسسة سوناطراك وتوفير الإسعافات الأولية في مكان العمل حيث يعتبر الاهتمام بالإسعافات الأولية و تعيين القائمين عليها من القواعد الأساسية لبرامج الرعاية الصحية في أي مؤسسة باختلاف تخصصاتها و حجمها.

كما أوضحت الدراسة أن طبيعة النشاط في المؤسسة يقتضي الحيطة والحذر دائما لان درجة احتمالية وقوع الخطر مرتفعة وهو ما يستدعي من قيادة ادارة المؤسسة الاهتمام دائما الى وضع برامج للصحة و السلامة المهنية و التذكير بالمخاطر المحتملة قبل بداية أي عمل مع توجيه العمال إلى احترام هذه الإجراءات و القواعد و تطبيقها.

كما أن تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية يحتاج الى وسائل أهمها التوعية والتثقيف من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية، وما يتطلبه ذلك من إعداد وتصميم ل مواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بإقامة الندوات والاجتماعات بقصد إرشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى لمنشآت ولأساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها، وكذلك التدريب أي بمعنى تعليم العامل وتكوينه على أسلم وأصح الطرق العلمية لأداء العمل ، بما يضمن له حماية و وقاية آمنة من المخاطر المحيطة به، من خلال اكتساب السلوك و الثقافة الصحية في محيط العمل.

وكذلك بينت نتائج ضرورة إرشاد و توعية العمال حول المخاطر المهنية و كيفية الوقاية منها لأنه أمر لا بد منه في أي مؤسسة تضع اهتمامها حول الوقاية من الأخطار المهنية وهو

## الفصل الرابع عرض النتائج و تفسيرها

ما تم ملاحظته من خلال تخصيص مصلحة أو قسم خاص للصحة و السلامة المهنية تكمن مهمته في مراقبة و متابعة كل ما يتعلق بالأمن و الوقاية من أي حادث أو إصابة جراء العمل و إرشاد و توعية بخصوص بذلك.

بالإضافة للمتابعة الطبية و العالج الفوري والإسعافات الأولية التي تعتبر من ضروريات أي مؤسسة تضع من أولوياتها تطبيق مبادئ الصحة و السلامة المهنية وعليها إن توفيرها قانونا وليس خيارا على مستواها طبيب قصد القيام بالمتابعة الطبية للعمال و كذلك التدخل السريع و علاج أي إصابات أو حوادث قد يتعرض لها العمال. وذلك أن المسؤولية الطبية للمؤسسة و للطبيب نفسه تستوجب عليهم المتابعة الطبية للمصاب او مريض ويعتبر هذا مهما في تكوين ثقة العمال حول مكان عملهم من جهة و من الرعاية الطبية من جهة ثانية.

وهذا ما يتفق مع ما جاء به يوسف الطائي (يوسف ، ، 2006)والذي أفاد بتحديد السياسات الوقائية العلاجية والقيام بالفحوصات الدورية للأفراد العاملين خاصة الأفراد الذين يتعرضون للمخاطر المهنية من جراء العمل، وتقديم النصائح والإرشادات المتعلقة بظروف العمل وكيفية تجنب المخاطر.

و باعتبار أن نشاط المؤسسة هو في مجال إنتاج المحروقات و حتى يستجيب مع المتطلبات الداخلية و الخارجية و يتماشى مع تطورات سوق العمل ، يستوجب عليه استخدام آخر التكنولوجيا والتطورات العلمية في ذلك مثل أنظمة الإنذار لتحذير العامل بالخطر، لكن يبقى الاهتمام بجانب الصحة و السلامة لمستخدمي هذه التكنولوجيا او العاملين في محيطها و اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك أولوية من الأولويات قصد تحقيق الأهداف المرجوة من هذه التكنولوجيا.

ونجد أن دراستنا اتفقت مع دراسة غول محمد عادل (2015)التي توصلت الى إن المؤسسة تهتم بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض المهنية وذلك باتخاذ التدابير الاحترازية

## الفصل الرابع عرض النتائج و تفسيرها

الكفيلة بمنع وقوعها، كما أن المؤسسة تراعي في أسلوبها الوقائي الموجه للعاملين تقديم كل الدعم والنصائح والمتابعة الصحية بشكل مستمر .

و دراسة بوزيد هيبية (2022) التي أسفرت على توفر كافة شروط الوقاية والسلامة المهنية وتوفر الوسائل اللازمة للعمل في بيئة ملائمة في المؤسسة كما ان المؤسسة تراعي الحفاظ على صحة الأعوان وتعزيز قدراتهم على أداء العمل، وان العمال على دراية بتعليمات السلامة والعمل بها، ودراسة موسى ذراري (2016) التي أكدت أن أساليب التوعية والوقاية متوفرة في المؤسسة.

وأوضحت نتائج الدراسة أن المديرية لا تفرض عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية، وهنا اختلفت مع دراسة(أميمه المغني)، والتي أفادت بأن هناك إجراءات عقابية في حق المخالفين للأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية. ودراسة بالة نهاد (2019) التي أشارت انه يجب على المؤسسة تطبيق عقوبات صارمة لكل من يخالف تعليمات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.

وذلك ما أكدت عليه تطبيقات برامج الصحة و السلامة المهنية القيام بالتنقيش والمراقبة، من خلال زيارة المنشآت في أي وقت أثناء العمل بغية التأكد من تطبيقها أحكام القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه،إمداد المدراء والعاملين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحسن تنفيذ الأوامر والنصح إليهم وتوجيههم لتطبيق أفضل المستويات الخاصة بظروف العمل إلى جانب تشجيع التعاون بين الأفراد والمسؤولين لتعزيز هذه المستويات والتحقق في حوادث العمل لاكتشاف السبب ووصف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها،إعداد التقارير لمسؤول التنقيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون واتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن،التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين،.والتأكد من فعالية أجهزة ووسائل الوقاية بالمنشآت.(عتيقة-2017-ص06)

كما اختلفت مع دراسة عبد المعز علي الشيخ خليل (2008) حيث بين ان عدم التزام العاملين باستخدام وسائل الوقاية يعود بشكل كبير الى عدم توفرها وصرح بعدم وجود إرشادات او قوانين ضابطة لاستخدام وسائل الوقاية و السلامة مما يؤثر بشكل سلبي على التزام العاملين باستخدامها

ومن خلال الجداول 9-10-11 التي تعبر عن نتائج اختبار الفروق لمستوى السلامة المهنية تبعا لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي فليس هناك فروق في مستوى السلامة باختلاف السن والخبرة المهنية والمستوى الدراسي ،واتفقت هذه النتائج مع دراسة عبد المعز علي الشيخ خليل (2008) الذي يؤكد ان استجابات المبحوثين حول تقييم وسائل الوقاية و السلامة المستخدمة في المستشفيات الحكومية لم تتأثر بالعوامل الشخصية كالعمر و الجنس و المؤهل العلمي او مدى خبرة ، وكذلك دراسة موسى ذرذاري (2016) الذي بين أن جميع أفراد العينة يتفقون بان أساليب التوعية في مجال السلامة المهنية نشاط مهم مخطط تستعين به المؤسسة للتقليل من حوادث العمل مهما كان الاختلاف بينهم.

### 3-الاستنتاج العام للدراسة

بناءا على إشكالية موضوع الدراسة والتساؤلات المطروحة، ومن خلال تحليل ومناقشة النتائج

الإحصائية للموضوع محل الدراسة ، تمكنا من الوصول إلى النقاط التالية:

- أن مديرية الصيانة تهتم بتطوير إجراءات الصحة والسلامة المهنية .
- أن المديرية تسهر على تطبيق الأنظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية ووضع القوانين .
- أن مديرية الصيانة توفر جميع وسائل التي تحقق للعامل الأمن والراحة أثناء مزاولته للعمل من وسائل الوقاية الشخصية وتجهيزات مناسبة للعمل، ولها أنظمة الإنذار التحذير العامل بالخطر في مكان العمل.
- أن المديرية توفر خدمات الصحية للعمال وتوفر لهم العناية الصحية خاصة العمال الذي يعانون من الأمراض المهنية.
- أن المديرية تعتمد على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية.
- أن المديرية تعتمد على برامج خاصة فعالة التي تعمل على تقليل من الإصابات بالأمراض المهنية .
- أن المديرية لا تفرض عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية
- ان تصميم مكان العمل الجدران والنوافذ والأبواب لا بأس به رغم إمكانيات مؤسسة سوناطراك.
- لا تعتمد المديرية على الآلات المزودة بأجهزة الأمان بشكل كافي رغم التطور التكنولوجي في الوقت الحالي.

### التوصيات و الإقتراحات :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإننا نقترح التوصيات التالية :

- الاهتمام أكثر بموضوع أداء العاملين و إدراك نتائجه الإيجابية في المؤسسة .
- على العاملين في المؤسسة الالتزام بمعايير الأمن المهني و ذلك من خلال إحترام و إتباع سياسات الإدارة في مجال السلامة المهنية .
- العمل على نشر الثقافة الوقائية و تحسين العمال و توعيتهم بأهمية الصحة و السلامة المهنية
- نشر الوعي بأهمية تطبيق قواعد و إجراءات الصحة و السلامة المهنية في ورشات العمل عن طريق البرامج التوعوية و الندوات العلمية .
- إعداد برامج تدريب العمال داخل ورشات العمل لأنهم أكثر عرضة للحوادث .
- تكثيف من البرامج التكوينية من اجل توعية العمال من المخاطر المهنية و رفع مستوى رد فعلهم اتجاه المخاطر و تقادي الوقوع في الحوادث.
- على المؤسسة ان تحرص على توفير كل الظروف المناسبة للعمل سواءا من الناحية الاجتماعية من قيادة و إشراف ، أو من الناحية المادية بتوفير إضاءة و تهوية و الحرارة المعتدلة ... الخ ، بالإضافة الى الجانب التنظيمي من خلال تنظيم أوقات العمل و أماكن العمل .
- ضرورة تطبيق نظام عقوبات لكل من يخالف تعليمات السلامة داخل المؤسسة.

### أفاق الدراسة النظرية و العملية :

- ضرورة الاهتمام بإجراء المزيد من دراسات حول موضوع السلامة المهنية .
- كما يمكن مستقبلا توسيع دراسة دور السلامة المهنية إلى أكثر من مؤسسة.

الختامة

### الخاتمة :

إنطلاقاً مما عرضناه و تطرقنا له من أدبيات تم جمعها حول موضوع دراستنا ، و إنطلاقنا من النتائج المتحصل عليها و المعطيات التي تم التوصل إليها عن مستوى السلامة المهنية الموجود بمديرية الصيانة سوناطراك الاغواط ، يمكن تأكيد على أهمية التي تكتسبها إجراءات و برامج السلامة المهنية للحفاظ على أهم عنصر إنتاجي و هو العنصر البشري داخل المؤسسة من خلال توفير الأدوات و المعدات و التجهيزات و معدات الحماية الفردية و الجماعية ، و كذا السهر على تطبيق الأنظمة و اللوائح للصحة و السلامة المهنية ، كلها عوامل من شأنها أن تشجع العمال على العمل بأمان و روح معنوية عالية و تحقيق أكبر قدر من الإنجاز.

فعلى أي مؤسسة بمختلف نشاطها أن تسعى جاهدة لضمان هذا الجو الامن و المريح للعمل من أجل حماية عناصر الإنتاج و هي الإنسان و الالة مع التركيز على العنصر البشري أهم عنصر جوهري في العملية الإنتاجية .

و هذا ما توصلت إليه دراستنا الميدانية بمديرية الصيانة سوناطراك الاغواط التي أوضحت أن البرامج و إجراءات السلامة المهنية يجب أن تكون بمستوى عال لتحقيق بيئة عمل آمنة من المخاطر والأمراض المهنية.

**قائمة**

**المصادر والامراجع**

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: الكتب:

1. ابراهيم مروان عبد المجيد، 2000، اساس البحث العلمي إعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، الاسد كندرية.
2. أبوشامة عباس، 1999، الامن الصناعي ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، ط1، الرياض.
3. ابوشیخة نادر احمد، 2010، إدارة الموارد البشرية، اطار نظري و حالات علمية ، دار النشر للتوزيع ، ط1، عمان الاردن.
4. حمودة كاضم خضير، 2002، السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية ،دار الميسر للنشر و التوزيع الاردن
5. خالد فتحي ماضي ، أحمد راغب الخطيب ، 2010، السلامة المهنية العامة ، دار كنوز المعرفة ، ط1، الاردن
6. ربحيمصطفیعلیان :البحث العلمي، أسسه، مناهجه، أساليبه، اجراءاته، دط،بيت الأفكار الدولية، الأردن.
7. زكريا طاحون، 2006، السلامة المهنية و بيئة العمل، شركة ناس بعابدين، عمان الاردن.
8. سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان الاردن.
9. السيد أحمد لطفي إبراهيم ، 2015، السلامة والصحة المهنية، كلية الزراعة - جامعة دمياط .
10. عادل حرحوش صالح و اخرون، 2002 ، ادارة الموارد البشرية ، عالم المكتب الحديث للنشر و التوزيع ، ط1، عمان الاردن.
11. عباس ع 2003 ، ، أساس علم الادارة، ط4 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن.
12. العايب رابح، 2006، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري قسنطينة.

13. العقابله محمد ذياب،2002، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ،دار الصفاء ، الاردن.
14. فاخر عاقل،1979،أسسالبحتالعلمي، دارالعلم للملايين بيروت.
15. كامل محمد عويضة،1996، علم النفس الصناعي ، در الكتب العلمية بيروت لبنان.
16. محمد هاني محمد، 2014، إدارة الموارد البشرية ، دار المعترف للنشر و التوزيع ،الاردن.
17. يوسف حجيم الطائي،2006، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية مدخل لاستراتيجي متكامل،ط.1:مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان-الأردن،.

ثانيا: المذكرات و الرسائل :

1. أميمه المغني،2006، دراسة بعنوان " واقع إجراءات الامن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة-فلسطين.
2. إيمان حسيني ،2014، مذكرة بعنوان دور إدارة الصحة والسلامة والبيئة في الحد من آثار الصناعة البترولية ، جامعة ورقلة.
3. بالة نهاد،2019،دراسة بعنوان "تطوير برنامج لإدارة الصحة والسلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE للتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية- دراسة ميدانية بمؤسسة كهريف بسطيف" أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس الصحة جامعة محمد لميند باغين،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سطيف.
4. بوزيد هيبه،2022، دراسة بعنوان "السلامة المهنية والأداء، دراسة ميدانية للوحدة الرئيسية للحماية المدنية- أم البواقي" مذكرة لني شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية ، جامعة العربي بن مهدي.
5. بوسعيد سهيلة ،2015، مذكرة تخرج بعنوان دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة.
6. سلامة أمينة ،2018، مذكرة تخرج بعنوان الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة جامعة بسكرة .

7. سهيلة بوسعيد مذكرة ،2015، بعنوان دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين الصغيرة والمؤسسة الصناعية، جامعة ورقلة .
8. دوباخ قويدر ،2009 ،مذكرة تخرج بعنوان دراسة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية جامعة ورقلة .
9. مشعلي بلال،2011، مذكرة تخرج بعنوان دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة بسكرة .
10. حدة فعمور ،2009، مذكرة تخرج بعنوان إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر مستعملي المخابر التقنية لجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
11. عبد المعز علي الشيخ خليل،2008،دراسة بعنوان "تقييم وسائل الوقاية و السلامة المستخدمة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية واثرها على أداءالعاملين " مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال .
12. غول محمد عادل،2015،دراسة بعنوان "دور برامج الأمن المهني في تحسين أداءالعاملين "دراسة حالة مؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة بسكرة"مذكرة مقدمة لنيل شهادةالماستر في علوم التسيير،تخصص تسيير المواردالبشرية.
13. موسى نرذاري، 2016،دراسة بعنوان "مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ،دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغا زلولايةالأغواط " مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير،جامعةمحمد بن احمد بوهران.
14. موسى نرذاري ومباركي ،2008 ،مذكرة تخرج بعنوان حوادث العمل والتنظيم جامعة ورقلة.
15. نوار ماجدة ،2015 ،مذكرة تخرج بعنوان فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين بها لجامعة قاصدي مرباح ورقلة .
16. هالة فارح،2015 ، مذكرة بعنوان تقييم فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة الدولية أواش، جامعة ورقلة.

ثالثا: المجالات:

1. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية القاهرة، 2012 ، العدد 8.
2. عتيقة  
حرايرية جوان 2017، الصحة والسلامة المهنية من التشريعات بالتثقيف، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، العدد 11 د.
3. وفية أحمد الهنداوي ، سياسة الامن و السلامة المهنية ، واقع و مقترحات التطوير، مجلة إدارة العامة ، عدد 82.
4. منتدى العربي لادارة الموارد البشرية، مجلة الكترونية ، 2013  
رابعا: المواقع الإلكترونية:

1. ويكيبيديا (wikipedia-27-05-2023-11:15).
2. موقع المعاني (almany.com-27-05-2023-10:45)
3. <http://www.salamaty.net>
4. منتدى العربي لادارة الموارد البشرية، مجلة الكترونية ، 2013  
<https://hrdiscussion.com/hr75234.html> (01-06-2023-12:55)

الملاحق

الملحق رقم 01 : الاستبيان قبل التحكيم :

البيانات الشخصية:

الجنس:

أنثى

ذكر

السن: .....

المستوى التعليمي

جامعي

ثانوي

متوسط

ابتدائي

طبيعة العمل:

عامل التحكم

عامل تنفيذ

اطار

معيار التوظيف:

على اساس الشهادة

على اساس الخبرة

الاقدمية في العمل:

من 15 الى 25

من 05 الى 10

اقل من 05 سنوات

اكثر من 35 سنة

من 25 الى 35

## الملاحق

الرقم الفقرة	ما مدى توفر الانظمة واللوائح والصحة والسلامة المهنية من وجهة نظرك	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق تماما
1.	تسهل المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بصرامة			
2.	يطبق العمال القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية			
3.	هناك التزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية			
4.	تعتمد المديرية على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية			
5.	نظام التشريع المؤسسي يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين			
6.	يوفر مكان العمل الامن لاداء المهام			
7.	الالتزام العاملين بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية			
8.	قوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة			
9.	تفرض المديرية عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية			
10.	تهتم المديرية بتطوير في اجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة الالتزام بتطبيق أنظمة السلامة الداخلية			
11.	إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ اجراءات السلامة المهنية أثناء القيام بالعمل			
12.	يساهم الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب الاصابة بالامراض المهنية			
الرقم الفقرة	ما مدى توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل من وجهة نظرك	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق تماما
13.	معدات الوقاية الشخصية(معطف ،خوذة،قفاز،نظارة،أحذية....)			
	متوفرة في كل وقت			
14.	هناك أنظمة الإنذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل			
15.	بناء مكان العمل مصمم تصميم جيد:الجد ارن والابواب والنوافذ(مبني من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية الانفجارات)			
16.	هناك تجهيزات(اضاءة،تهوية،حرارة، ضوءاء)جيدة			
17.	فحص انابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة			

## الملاحق

			الفحص الدوري لاسلاك الكهرباء كافي	18.
			توفير الاسعافات الاولية في أماكن العمل	19.
			مخارج الطوارئ بأعداد كافية في الاماكن المناسبة	20.
			المطفات اليدوية والمتحركة بأنواعها (البودرة،الرغوة،السائلة أو الغازية) أعدادها كافية و أماكنها مناسبة	21.
			تعتمد المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	22.
			تعتمد المديرية على الاليات المزودة بأجهزة الامان	23.
رقم الفقرة	ما مدى فعالية الخدمات الصحية من وجهة نظرك	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق تماما
			المكان الذي أعمل فيه صحي	24.
			الفحص الطبي الاولي للعاملين قبل الاستخدام جيد (فعال)	25.
			توثق المديرية حوادث العمل في سجلات طبية لكل العاملين	26.
			الفحص الطبي الدوري للعاملين فعال	27.
			تحتوي المديرية على مرافق صحية	28.
			البرامج الخاصة التي تعمل على التقليل من الاصابات بالامراض المهنية فعالة	29.
			حفظ السجلات طبية لتوثيق المعلومات الصحية	30.
			تحمي المديرية العاملين من الاصابة بالامراض المهنية	31.
			يساهم العامل بنفسه في التقليل من الاصابات بالحوادث العمل و الامراض المهنية	32.
			تحمي المديرية صحة العاملين من الامراض الناتجة عن مخاطر العمل	33.
			العلاج الفوري المناسب لامراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله	34.
			تسجيل نسب العجز الناتجة عن إصابات العمل	35.
			لا المديرية بتسجيل العاملين الذين عندهم امراض غير مهنية	36.
			عناية طبية مهنية دائمة للعمال المرضى	37.
			التأهيل المهني للعمال المرضى تبعا للحالة الصحية لديهم	38.
رقم العبارة	ما مدى فعالية البرامج الارشادية من وجهة نظرك	موافق	موافق نوعا ما	غير موافق تماما
			تقوم المديرية بإجراء دورات تدريبية لتعليم العاملين أساليب الحماية و الاسعافات الاولية	39.
			نشر التوعية والتثقيف الصحي بين العاملين للوقاية من أخطار	40.

## الملاحق

		العمل	
		الحملات الاعلامية حول السلامة المهنية منتظمة ودورية	.41
		التوجيهات و الارشادات حول الوثائق المرتبطة بالقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية	.42
		المنشورات والكتيبات الارشادية حول كيفية استخدام وسائل الوقاية	.43
		الملصقات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة في أماكن واضحة ومرئية	.44
		يتم تغيير الملصقات على فترات متعددة لاثارة اهتمام العمال نحو إتباع قواعد السلامة المهنية	.45
		القيام بأيام تحسيسية لارشاد العمال للطرق السليمة في العمل	.46
		برامج السلامة المهنية سهلة التطبيق	.47
		التوعية الوقائية توضح مخاطر العمل	.48

## الملاحق

الملحق رقم 02 : إستمارة التحكيم

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

أستاذي الفاضل/أستاذتي الفاضلة: تحية عطرة وبعد:-

في إطار اعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تنظيم وعمل وتسيير موارد بشرية بعنوان "مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانةDML سوناطراك بالأغواط"نضع بين أيديكم هذا الاستبيان قصد تحكيمه، وابداء رأيكم حول العبارات ومدى مناسبتها للبعد، وقياسها لمتغير الدراسة. وسلامة صياغتها اللغوية.

وفي الأخير نشكر لكم حسن تعاونكم ولكم منا وكل التقدير والاحترام.

-إشكالية الدراسة: مستوى السلامة المهنية لدى عمال مديرية الصيانةDMLسوناطراك بالأغواط؟

اشراف الدكتور:

اعداد الطالبتين :

-ناصر جلالى

-كريمة شفار

- سارة رزيق

الرتبة العلمية	مكان العمل	اسم المحكم
أستاذ تعليم عالي	جامعة عمار ثليجي	د. عمومن رمضان
أستاذ تعليم عالي	جامعة عمار ثليجي	د. عاجب بومدين
أستاذ محاضر	جامعة عمار ثليجي	د.بوشهير هواري

السنة الجامعية 2023/2022

## الملاحق

التعديل	سلامة العبارة (الصياغة اللغوية)		انتماء العبارة تقيس / لا تقيس		العبارات	
	مناسبة	غير مناسبة	لا تقيس	تقيس	الرقم	البعد الأول : توفر الانظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية
					01	تسهر المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بصرامة
					02	يطبق العمال القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية
					03	هناك التزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية
					04	تعتمد المديرية على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية
					05	نظام التشريع المؤسسي يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين
					06	يوفر مكان العمل الامن لأداء المهام
					07	الزام العاملين بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية
					08	قوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة
					09	تفرض المديرية عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية
					10	تهتم المديرية بتطوير في اجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة الالتزام بتطبيق أنظمة السلامة الداخلية
					11	إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ اجراءات السلامة المهنية أثناء القيام بالعمل
					12	يساهم الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب الاصابة بالأمراض المهنية

## الملاحق

تعديل	سلامة العبارة (الصياغة اللغوية)		انتماء العبارة تقيس / لا تقيس		العبارات	الرقم
	غير مناسبة	مناسبة	لا تقيس	تقيس		
					البعد الثاني : توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل	
					معدات الوقاية الشخصية(معطف ، خوذة، قفاز، نظارة، أحذية.....متوفرة في كل وقت	01
					هناك أنظمة الانذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل	02
					تصميم بناء مكان العمل تصميمًا جيدًا: الجدران والأبواب والنوافذ(مبني من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيميائية الانفجارات)	03
					توجد تجهيزات(اضاءة، تهوية، حرارة، ضوضاء) كافية	04
					يتم فحص انابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة	05
					يتم الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية	06
					توفير الاسعافات الأولية في أماكن العمل	07
					توجد مخارج الطوارئ بأعداد كافية في الأماكن المناسبة	08
					توجد المطفآت اليدوية والمتحركة بأنواعها( البودرة، الرغوة، السائلة أو الغازية) أعدادها كافية وأماكنها مناسبة	09
					تعتمد المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	10
					تعتمد المديرية على الآليات المزودة بأجهزة الامان	11
					العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله	12
					تحمي المديرية العاملين من الإصابة بالأمراض المهنية	13
					يساهم العامل بنفسه في التقليل من الاصابات بحوادث العمل والامراض المهنية	14
					تحمي المديرية صحة العاملين من الامراض الناتجة عن مخاطر	15
					البرامج الخاصة التي تعمل على التقليل من الاصابات بالأمراض المهنية فعالة	16

-البدائل	مناسبة-	-غير مناسبة	-البديل
-نعم			-
-لا			
-أحيانا			

الملحق 03: الإستبيان بعد التحكيم

المحور الأول: المعلومات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر
- 2- السن: أقل من 30 سنة  من 30 إلى 40 سن  أكثر من 40 سنة
- 3- الأقدمية: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات
- 4- المستوى التعليمي: متوسط  ثانوي  جامعي

الرقم	المحور الثاني : توفر الانظمة واللوائح الصحة والسلامة المهنية	موافق	غير موافق
01	تسهل المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بصرامة		
02	يطبق العمال القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية		
03	هناك التزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية		
04	تعتمد المديرية على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية		
05	نظام التشريع المؤسسي يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين		
06	يوفر مكان العمل الامن لأداء المهام		
07	الالتزام العاملين بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية		
08	قوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة		
09	تفرض المديرية عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية		
10	تهتم المديرية بتطوير في اجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة الالتزام بتطبيق أنظمة السلامة الداخلية		
11	إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ اجراءات السلامة المهنية أثناء القيام بالعمل		
12	يساهم الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب الاصابة بالأمراض المهنية		

## الملاحق

الرقم	المحور الثالث: توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية في محيط العمل	موافق	غير موافق
01	توجد معدات الوقاية الشخصية (معطف ، خوذة، قفاز، نظارة، أحذية.....)متوفرة في كل وقت		
02	يوجد هناك أنظمة الانذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل		
03	تصميم بناء مكان العمل تصميمًا جيدًا:الجدران والابواب والنوافذ(مبني من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية الانفجارات)		
04	توجد تجهيزات(اضاءة، تهوية، حرارة، ضوءاء) كافية		
05	يتم فحص انابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة		
06	يتم الفحص الدوري للأسلاك الكهربائية		
07	يتم توفير الاسعافات الاولية في أماكن العمل		
08	توجد مخارج الطوارئ بأعداد كافية في الاماكن المناسبة		
09	توجد المطفآت اليدوية والمتحركة بأنواعها( البودرة، الرغوة، السائلة أو الغازية) أعدادها كافية و أماكنها مناسبة		
10	تعتمد المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب		
11	تعتمد المديرية على الآليات المزودة بأجهزة الامان		
12	يتم العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله		
13	تحمي المديرية العاملين من الاصابة بالأمراض المهنية		
14	يساهم العامل بنفسه في التقليل من الاصابات بحوادث العمل و الامراض المهنية		
15	تحمي المديرية صحة العاملين من الامراض الناتجة عن مخاطر		
16	توجد البرامج الخاصة التي تعمل على التقليل من الاصابات بالأمراض المهنية فعالة		

## الملاحق

### الملحق 04: يوضح نتائج إجابات أفراد العينة على محور السلامة المهنية

الرقم	العبرة	موافق	غير موافق	المجموع	الاتجاه
01	تسهر المديرية على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بصرامة	16	4	20	موافق
		%80	%20	%100	
02	بناء مكان العمل مصمم تصميم جيد:الجدرانوالأبواب والنوافذ (مبني من مواد غير قابلة للاشتعال ومقاومة للمواد الكيماوية الانفجارات).	13	7	20	موافق
		65%	35%	%100	
03	البرامج الخاصة التي تعمل على التقليل من الإصاباتبأمراض المهنية فعالة	15	5	20	موافق
		%75	%25	%100	
04	معدات الوقاية الشخصية(معطف،خوذة،قفاز،نظارة،أحذية ....) متوفرة في كل وقت	20	00	20	موافق
		100%	00	%100	
05	نظام التشريع المؤسستي يتضمن القوانين الخاصة بالتعويضات وتأمين العاملين	17	3	20	موافق
		%85	15%	%100	
06	فحص الأنابيب الغاز والماء يتم بطريقة جيدة	18	2	20	موافق
		90%	10%	%100	
07	توفير الإسعافات الأولية في أماكن العمل	19	1	20	موافق
		%95	5%	%100	
08	قوانين السلامة المهنية واضحة ومحددة	19	1	20	موافق
		95%	5%	%100	
09	العلاج الفوري المناسب للأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله	15	5	20	موافق
		%75	25%	%100	
10	هناك التزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية	16	4	20	موافق
		80%	20%	%100	
11	إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ إجراءات السلامة المهنية أثناء القيام بالعمل	17	3	20	موافق
		85%	15%	%100	

## الملاحق

غير موافق	20	14	6	تكرار	يساهم العامل بنفسه في التقليل من الإصابات بالحوادث العمل والأمراض المهنية	12
	%100	70%	30%	نسبة		
غير موافق	20	16	4	تكرار	يطبق العمال القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية	13
	%100	%80	%20	نسبة		
موافق	20	1	19	تكرار	هناك أنظمة إنذار لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل	14
	%100	%5	95%	نسبة		
موافق	20	3	17	تكرار	يوفر مكان العمل الأمن لأداء المهام	15
	%100	%15	%85	نسبة		
موافق	20	00	20	تكرار	هناك تجهيزات (إضاءة، تهوية، حرارة، ضوضاء) جيدة	16
	%100	00	100%	نسبة		
موافق	20	6	14	تكرار	يلتزم العاملون بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية	17
	%100	30%	%70	نسبة		
موافق	20	3	17	تكرار	الفحص الدوري للأسالك الكهربائية كاف	18
	%100	%15	85%	نسبة		
موافق	20	0	20	تكرار	تهتم المديرية بتطوير إجراءات الصحة والسلامة المهنية نتيجة الالتزام بتطبيق أنظمة السلامة الداخلية	19
	%100	00	%100	نسبة		
موافق	20	3	17	تكرار	مخارج الطوارئ بأعداد كافية في الأماكن المناسبة	20
	%100	15%	%85	نسبة		
موافق	20	1	19	تكرار	المطفات اليدوية والمتحركة بأنواعها (البودرة، الرغوة، السائلة أو الغازية) أعدادها كافية و أماكنها مناسبة	21
	%100	%5	95%	نسبة		
غير موافق	20	13	7	تكرار	تعتمد المديرية على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	22
	%100	65%	%35	نسبة		
موافق	20	7	13	تكرار	تعتمد المديرية على الآلات المزودة بأجهزة الأمان	23
	%100	%35	65%	نسبة		
غير موافق	20	11	9	تكرار	تفرض المديرية عقوبات ردية على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية	24
	%100	55%	%45	نسبة		
موافق	20	5	15	تكرار	تحمي المديرية العاملين من الإصابة بالأمراض	25

## الملاحق

	%100	%25	75%	نسبة	المهنية
--	------	-----	-----	------	---------

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,966	28

موافق	20	3	17	تكرار	يساهم الالتزام بمحتويات أساليب التوعية الوقائية في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية	26
	%100	15%	%85	نسبة		
موافق	20	6	14	تكرار	تحمي المديرية صحة العاملين من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل	27
	%100	%30	70%	نسبة		
موافق	20	4	16	تكرار	تعتمد المديرية على المنشورات لتوجيه العمال في كيفية استخدام وسائل الوقاية	28
	%100	20%	%80	نسبة		

### الفاكرونباچ

معامل ارتباط بيرسون

### Correlations

		Correlations														
		total	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	v11	v12	v13	v14
total	Pearson Correlation	1	,413 *	,072	,351	,508 **	,313	,492 **	,716 **	,766 **	,690 **	,283	- ,285	,571 **	,265	,194
	Sig. (2-tailed)		,023	,704	,058	,004	,092	,006	,000	,000	,000	,130	,126	,001	,157	,303
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v1	Pearson Correlation	,413 *	1	,155	,401 *	,650 **	,360	,323	,352	,475 **	,209	- ,096	- ,326	,077	- ,134	- ,389 *
	Sig. (2-tailed)	,023		,414	,028	,000	,050	,082	,057	,008	,268	,614	,079	,687	,479	,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

## الملاحق

v2	Pearson Correlation	,072	,155	1	-	-	-	-	,075	-	,038	,084	-	,088	-	-
	Sig. (2-tailed)	,704	,414		,558	,281	,460	,534	,695	,668	,840	,659	,971	,645	,368	,308
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v3	Pearson Correlation	,351	,401	-	1	,446	,198	,467	,092	,391	,089	-	,187	,052	-	-
	Sig. (2-tailed)	,058	,028	,558		,014	,294	,009	,630	,033	,641	,210	,322	,784	,719	,573
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v4	Pearson Correlation	,508	,650	-	,446	1	,441	,261	,294	,531	,177	-	-	,026	-	-
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,281	,014		,015	,164	,115	,003	,350	,092	,430	,892	,238	,678
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v5	Pearson Correlation	,313	,360	-	,198	,441	1	,326	,119	,157	,046	-	-	-	-	-
	Sig. (2-tailed)	,092	,050	,460	,294	,015		,079	,532	,407	,810	,947	,067	,499	,282	,242
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v6	Pearson Correlation	,492	,323	-	,467	,261	,326	1	,319	,507	,281	,226	-	,275	,262	-
	Sig. (2-tailed)	,006	,082	,534	,009	,164	,079		,086	,004	,133	,229	,064	,141	,161	,859
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v7	Pearson Correlation	,716	,352	,075	,092	,294	,119	,319	1	,665	,875	,313	-	,540	,189	,007
	Sig. (2-tailed)	,000	,057	,695	,630	,115	,532	,086		,000	,000	,092	,059	,002	,317	,970
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

## الملاحق

v8	Pearson Correlation	,766**	,475**	-,082	,391*	,531**	,157	,507**	,665**	1	,574**	,167	-,356	,455*	,159	,081
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,668	,033	,003	,407	,004	,000		,001	,377	,053	,012	,401	,671
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v9	Pearson Correlation	,690**	,209	,038	,089	,177	,046	,281	,875**	,574**	1	,333	-,175	,626**	,257	,115
	Sig. (2-tailed)	,000	,268	,840	,641	,350	,810	,133	,000	,001		,072	,355	,000	,171	,545
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v10	Pearson Correlation	,283	-,096	,084	-,236	-,313	-,013	,226	,313	,167	,333	1	-,462*	,205	,505**	,157
	Sig. (2-tailed)	,130	,614	,659	,210	,092	,947	,229	,092	,377	,072		,010	,277	,004	,409
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v11	Pearson Correlation	-,285	-,326	-,007	,187	-,149	-,339	-,342	-,349	-,356	-,175	-,462*	1	-,070	-,205	,019
	Sig. (2-tailed)	,126	,079	,971	,322	,430	,067	,064	,059	,053	,355	,010		,714	,276	,919
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v12	Pearson Correlation	,571**	,077	,088	,052	,026	-,128	,275	,540**	,455*	,626**	,205	-,070	1	,491**	,443*
	Sig. (2-tailed)	,001	,687	,645	,784	,892	,499	,141	,002	,012	,000	,277	,714		,006	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v13	Pearson Correlation	,265	-,134	-,170	-,069	-,222	-,203	,262	,189	,159	,257	,505**	-,205	,491**	1	,534**
	Sig. (2-tailed)	,157	,479	,368	,719	,238	,282	,161	,317	,401	,171	,004	,276	,006		,002

## الملاحق

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v1 4	Pearson Correlation	,194	- ,389*	- ,192	- ,107	- ,079	- ,220	- ,034	,007	,081	,115	,157	,019	,443*	,534**	1
	Sig. (2-tailed)	,303	,034	,308	,573	,678	,242	,859	,970	,671	,545	,409	,919	,014	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v1 5	Pearson Correlation	,403*	- ,143	- ,020	- ,020	- ,021	- ,105	- ,010	,226	,091	,304	,137	- ,037	,533**	,421*	,617**
	Sig. (2-tailed)	,027	,451	,916	,917	,914	,581	,959	,229	,632	,102	,471	,846	,002	,021	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v1 6	Pearson Correlation	,334	- ,132	- ,109	,011	,146	- ,105	- ,120	,085	,204	- ,003	- ,042	- ,083	,474**	,323	,665**
	Sig. (2-tailed)	,071	,486	,565	,953	,441	,581	,529	,656	,279	,988	,826	,663	,008	,082	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v1 7	Pearson Correlation	,695**	,128	,087	,152	,093	,158	,479**	,488**	,499**	,532**	,422*	- ,188	,614**	,375*	,163
	Sig. (2-tailed)	,000	,499	,646	,422	,625	,403	,007	,006	,005	,002	,020	,320	,000	,041	,390
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v1 8	Pearson Correlation	,482**	- ,148	- ,207	,091	,033	,213	,222	,320	,216	,377*	,423*	- ,161	,216	,298	,260
	Sig. (2-tailed)	,007	,434	,274	,633	,864	,259	,239	,084	,251	,040	,020	,395	,252	,110	,165
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v1 9	Pearson Correlation	,138	,182	,138	- ,120	,213	,040	- ,394*	,189	,169	,017	- ,215	,000	- ,199	- ,306	- ,152

## الملاحق

	Sig. (2-tailed)	,468	,337	,465	,526	,258	,833	,031	,316	,372	,928	,255	1,000	,291	,101	,423
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v20	Pearson Correlation	,693**	,132	,251	,025	,255	,146	,209	,452*	,424*	,376*	,223	-,186	,315	,039	,037
	Sig. (2-tailed)	,000	,486	,181	,896	,174	,442	,267	,012	,020	,040	,237	,326	,090	,838	,846
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v21	Pearson Correlation	,608**	-,073	-,034	,029	,271	,303	,187	,237	,328	,275	,284	-,160	,164	,109	,217
	Sig. (2-tailed)	,000	,703	,860	,878	,148	,104	,323	,207	,076	,141	,128	,399	,388	,565	,248
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v22	Pearson Correlation	,552**	,232	,002	,183	,334	,231	,194	,131	,264	,121	-,023	-,046	,002	-,198	-,203
	Sig. (2-tailed)	,002	,216	,993	,333	,071	,220	,303	,490	,159	,522	,904	,811	,993	,294	,283
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
v23	Pearson Correlation	,548**	,005	,020	,077	,234	,273	,050	,177	,247	,305	,055	,012	-,056	-,028	,071
	Sig. (2-tailed)	,002	,978	,917	,686	,214	,145	,793	,348	,187	,101	,773	,951	,768	,884	,710
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations															
		v15	v16	v17	v18	v19	v20	v21	v22	v23	V24	V25	V26	V27	V28
total	Pearson Correlation	,403	,334*	,695	,482	,138*	,693	,608*	,552*	,766**	,690*	,283	-,285	,571*	v6
	Sig. (2-tailed)	,027	,071	,000	,007	,468	,000	,000	,002	,000	,000	,130	,126	,001	,492*

## الملاحق

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,006
v1	Pearson Correlation	- ,143 <sup>+</sup>	-,132	,128	- ,148 <sup>+</sup>	,182 <sup>+</sup> *	,132	-,073	,232	,475 <sup>**</sup>	,209	-,096	-,326	,077	30	
	Sig. (2-tailed)	,451	,486	,499	,434	,337	,486	,703	,216	,008	,268	,614	,079	,687	,323	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,082
v2	Pearson Correlation	-,020	-,109	,087	-,207	,138	,251	-,034	,002	-,082	,038	,084	-,007	,088	30	
	Sig. (2-tailed)	,916	,565	,646	,274	,465	,181	,860	,993	,668	,840	,659	,971	,645	-,118	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,534
v3	Pearson Correlation	-,020	,011 <sup>+</sup>	,152	,091	- ,120 <sup>+</sup>	,025	,029 <sup>+</sup> *	,183	,391 <sup>+</sup>	,089	-,236	,187	,052	30	
	Sig. (2-tailed)	,917	,953	,422	,633	,526	,896	,878	,333	,033	,641	,210	,322	,784	,467 <sup>+</sup> *	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,009
v4	Pearson Correlation	- ,021 <sup>+</sup> *	,146 <sup>+</sup> *	,093	,033 <sup>+</sup> *	,213	,255 <sup>+</sup> *	,271	,334	,531 <sup>**</sup>	,177	-,313	-,149	,026	30	
	Sig. (2-tailed)	,914	,441	,625	,864	,258	,174	,148	,071	,003	,350	,092	,430	,892	,261	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,164
v5	Pearson Correlation	-,105	-,105	,158	,213	,040 <sup>+</sup> *	,146	,303	,231	,157	,046	-,013	-,339	-,128	30	
	Sig. (2-tailed)	,581	,581	,403	,259	,833	,442	,104	,220	,407	,810	,947	,067	,499	,326	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,079
v6	Pearson Correlation	- ,010 <sup>+</sup> *	-,120	,479	,222 <sup>+</sup> *	-,394	,209	,187	,194	,507 <sup>**</sup>	,281	,226	-,342	,275	30	

## الملاحق

	Sig. (2-tailed)	,959	,529	,007	,239	,031	,267	,323	,303	,004	,133	,229	,064	,141	1
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
v7	Pearson Correlation	,226 <sup>*</sup>	,085	,488	,320	,189	,452	,237	,131	,665 <sup>**</sup>	,875 <sup>*</sup>	,313	-,349	,540 <sup>*</sup>	30
	Sig. (2-tailed)	,229	,656	,006	,084	,316	,012	,207	,490	,000	,000	,092	,059	,002	,319
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,086
v8	Pearson Correlation	,091 <sup>*</sup>	,204 <sup>*</sup>	,499	,216 <sup>*</sup>	,169 <sup>*</sup>	,424	,328 <sup>*</sup>	,264 <sup>*</sup>	1	,574 <sup>*</sup>	,167	-,356	,455 <sup>*</sup>	30
	Sig. (2-tailed)	,632	,279	,005	,251	,372	,020	,076	,159		,001	,377	,053	,012	,507 <sup>*</sup>
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,004
v9	Pearson Correlation	,304 <sup>*</sup>	-,003	,532	,377	,017	,376	,275	,121 <sup>*</sup>	,574 <sup>**</sup>	1	,333	-,175	,626 <sup>*</sup>	30
	Sig. (2-tailed)	,102	,988	,002	,040	,928	,040	,141	,522	,001		,072	,355	,000	,281
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,133
v10	Pearson Correlation	,137	-,042	,422	,423	-,215	,223	,284	-,023	,167	,333	1	-,462 <sup>*</sup>	,205	30
	Sig. (2-tailed)	,471	,826	,020	,020	,255	,237	,128	,904	,377	,072		,010	,277	,226
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,229
v11	Pearson Correlation	-,037	-,083	-,188	-,161	,000	-,186	-,160	-,046	-,356	-,175	-,462 <sup>*</sup>	1	-,070	30
	Sig. (2-tailed)	,846	,663	,320	,395	1,000	,326	,399	,811	,053	,355	,010		,714	-,342
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,064
v12	Pearson Correlation	,533 <sup>*</sup>	,474	,614	,216	-,199	,315	,164	,002 <sup>*</sup>	,455 <sup>*</sup>	,626 <sup>*</sup>	,205	-,070	1	30

## الملاحق

	Sig. (2-tailed)	,002	,008	,000	,252	,291	,090	,388	,993	,012	,000	,277	,714		,275
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,141
v13	Pearson Correlation	,421	,323	,375	,298	-,306	,039	,109	-,198	,159	,257	,505*	-,205	,491*	30
	Sig. (2-tailed)	,021	,082	,041	,110	,101	,838	,565	,294	,401	,171	,004	,276	,006	,262
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,161
v14	Pearson Correlation	,617	,665*	,163	,260	-,152	,037	,217	-,203	,081	,115	,157	,019	,443*	30
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,390	,165	,423	,846	,248	,283	,671	,545	,409	,919	,014	-,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,859
v15	Pearson Correlation	1*	,595	,272	,139	,013	,333	,151	,139	,091	,304	,137	-,037	,533*	30
	Sig. (2-tailed)		,001	,146	,464	,945	,072	,427	,464	,632	,102	,471	,846	,002	-,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,959
v16	Pearson Correlation	,595	1	,131	,227	,237	,144	,193	,100	,204	-,003	-,042	-,083	,474*	30
	Sig. (2-tailed)	,001		,491	,227	,208	,448	,307	,597	,279	,988	,826	,663	,008	-,120
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,529
v17	Pearson Correlation	,272*	,131	1	,492	-,295	,463	,287*	,359*	,499**	,532*	,422*	-,188	,614*	30
	Sig. (2-tailed)	,146	,491		,006	,114	,010	,124	,051	,005	,002	,020	,320	,000	,479*
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,007
v18	Pearson Correlation	,139*	,227	,492	1	-,021	,161	,349	,200	,216	,377*	,423*	-,161	,216	30

## الملاحق

	Sig. (2-tailed)	,464	,227	,006		,913	,396	,059	,290	,251	,040	,020	,395	,252	,222
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,239
v19	Pearson Correlation	,013	,237	-,295	-,021	1	,079	,057 <sup>*</sup>	,163	,169	,017	-,215	,000	-,199	30
	Sig. (2-tailed)	,945	,208	,114	,913		,680	,765	,391	,372	,928	,255	1,000	,291	-,394 <sup>*</sup>
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,031
v20	Pearson Correlation	,333 <sup>*</sup>	,144	,463	,161	,079	1	,731	,622 <sup>*</sup>	,424 <sup>*</sup>	,376 <sup>*</sup>	,223	-,186	,315	30
	Sig. (2-tailed)	,072	,448	,010	,396	,680		,000	,000	,020	,040	,237	,326	,090	,209
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,267
v21	Pearson Correlation	,151 <sup>*</sup>	,193	,287	,349	,057	,731	1	,578	,328	,275	,284	-,160	,164	30
	Sig. (2-tailed)	,427	,307	,124	,059	,765	,000		,001	,076	,141	,128	,399	,388	,187
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,323
v22	Pearson Correlation	,139 <sup>*</sup>	,100	,359	,200	,163	,622	,578	1	,264	,121	-,023	-,046	,002	30
	Sig. (2-tailed)	,464	,597	,051	,290	,391	,000	,001		,159	,522	,904	,811	,993	,194
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,303
v23	Pearson Correlation	,190 <sup>*</sup>	,157	,318	,500	,332	,355	,510	,636	1	,305	,055	,012	-,056	30
	Sig. (2-tailed)	,314	,408	,086	,005	,073	,054	,004	,000		,101	,773	,951	,768	,050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	,793
V24	Pearson Correlation	-,021 <sup>*</sup>	,146 <sup>*</sup>	,093	,033 <sup>*</sup>	,213	,255 <sup>*</sup>	,271	,334	,864	1	,904	,811	,993	,194

## الملاحق

	Sig. (2-tailed)	,914	,441	,625	,864	,258	,174	,148	,071	,766**		,283	-,285	,571*	,130
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V25	Pearson Correlation	-,105	-,105	,158	,213	,040*	,146	,303	,231	,000	,000	1	,126	,001	,492*
	Sig. (2-tailed)	,581	,581	,403	,259	,833	,442	,104	,220	,475**	,209		-,326	,077	30
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V26	Pearson Correlation	-,010*	-,120	,479	,222*	-,394	,209	,187	,194	,668	,840	,659	1	,645	-,118
	Sig. (2-tailed)	,959	,529	,007	,239	,031	,267	,323	,303	-,082	,038	,084		,088	-,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V27	Pearson Correlation	,226*	,085	,488	,320	,189	,452	,237	,131	,259	,833	,442	,052	1	,534
	Sig. (2-tailed)	,229	,656	,006	,084	,316	,012	,207	,490	,391*	,089	-,236	,187		30
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	,033	,641	,210	,322	,784	,467*
v28	Pearson Correlation	,151*	,193	,287	,349	,057	,731	,641	,578	,003	,350	,092	,430	,892	1
	Sig. (2-tailed)	,427	,307	,124	,059	,765	,000	,261	,001	,531**	,177	-,313	-,149	,026	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

البيانات الشخصية

### Tableau de fréquence

الجنس

	Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

## الملاحق

Valide	ذكر	20	100,0	100,0
Total		02		

### السن

	Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé	
Valide	اقل من 30	10	50,0	50,0
	30-40	5	25,0	75,0
	اكثر من 40	5	25,0	100,0
Total		20	100,0	

### الإقضية

	Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé	
Valide	اقل من 5	7	35,0	35,0
	5-10	7	35,0	70,0
	اكثر من 10	6	30,0	100,0
Total		20	100,0	

### المستوى

	Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé	
Valide	متوسط	3	15,0	15,0
	ثانوي	6	30,0	45,0
	جامعي	11	55,0	100,0
Total		20	100,0	

V1

	Effectifs	Pourcentage valid	Pourcentage cumulé
Valide no	4	20,0	20,0
Valide oui	16	80,0	100,0
Total	20	100,0	

V2

	Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide no	7	35,0	35,0
Valide oui	13	65,0	100,0
Total	20	100,0	

V3

	Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide no	5	25,0	25,0
Valide oui	15	75,0	100,0
Total	20	100,0	

V4

	Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide oui	20	100,0	100,0
Total	20	100,0	

V5

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	3	15,0	15,0
	oui	17	85,0	100,0
	Total	20	100,0	

V6

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	2	10,0	10,0
	oui	18	90,0	100,0
	Total	20	100,0	

V7

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	1	5,0	5,0
	oui	19	95,0	100,0
	Total	20	100,0	

V8

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	1	5,0	5,0
	oui	19	95,0	100,0
	Total	20	100,0	

V9

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	5	25,0	25,0
	oui	15	75,0	100,0
	Total	20	100,0	

V10

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	4	20,0	20,0
	oui	16	80,0	100,0
	Total	20	100,0	

V11

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	3	15,0	15,0
	oui	17	85,0	100,0
	Total	20	100,0	

V12

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	14	70,0	70,0
	oui	6	30,0	100,0
	Total	20	100,0	

**V13**

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	16	80,0	80,0
	oui	4	20,0	100,0
	Total	20	100,0	

**V14**

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	1	5,0	5,0
	oui	19	95,0	100,0
	Total	20	100,0	

**V15**

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	3	15,0	15,0
	oui	17	85,0	100,0
	Total	20	100,0	

**V16**

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Oui	20	100,0	100,0
	Total	20	100,0	

**V17**

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	6	30,0	30,0
	oui	14	70,0	100,0
	Total	20	100,0	

**V18**

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	3	15,0	15,0
	oui	17	85,0	100,0
	Total	20	100,0	

**V19**

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	20	100,0	100,0
	Total	20	100,0	

**V20**

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	3	15,0	15,0
	oui	17	85,0	100,0
	Total	20	100,0	

V21

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	1	5,0	5,0
	oui	19	95,0	100,0
	Total	20	100,0	

V22

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	13	65,0	65,0
	oui	7	35,0	100,0
	Total	20	100,0	

V23

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	7	35,0	35,0
	oui	13	65,0	100,0
	Total	20	100,0	

V24

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	11	55,0	55,0
	oui	9	45,0	100,0
	Total	20	100,0	

V25

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	5	25,0	25,0
	oui	15	75,0	100,0
	Total	20	100,0	

V26

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	3	15,0	15,0
	oui	17	85,0	100,0
	Total	20	100,0	

V27

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	6	30,0	30,0
	oui	14	70,0	100,0
	Total	20	100,0	

V28

		Effectifs	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	no	4	20,0	20,0
	oui	16	80,0	100,0
	Total	20	100,0	

## الملاحق

### Descriptives

السن

	N	Moyenn e	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
اقل من 30	10	54,6000	1,50555	,47610	53,5230	55,6770	52,00	56,00
30-40	5	50,8000	1,78885	,80000	48,5788	53,0212	48,00	52,00
اكثر من 40	5	37,8000	5,63028	2,51794	30,8091	44,7909	31,00	45,00
Total	20	49,4500	7,65352	1,71138	45,8680	53,0320	31,00	56,00

### ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	952,950	2	476,475	,65	,52
Intra-groupes	160,000	17	9,412		
Total	1112,950	19			

### Descriptives

الاقدمية

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
اقل من 5	7	55,4286	,78680	,29738	54,7009	56,1562	54,00	56,00
5-10	7	52,0000	1,00000	,37796	51,0752	52,9248	50,00	53,00
اكثر من 10	6	39,5000	6,53452	2,66771	32,6424	46,3576	31,00	48,00
Total	20	49,4500	7,65352	1,71138	45,8680	53,0320	31,00	56,00

## الملاحق

### ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	889,736	2	444,868	,61	,52
Intra-groupes	223,214	17	13,130		
Total	1112,950	19			

### Descriptives

المستوى

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
متوسط	3	56,0000	,00000	,00000	56,0000	56,0000	56,00	56,00
ثانوي	6	54,3333	1,21106	,49441	53,0624	55,6043	53,00	56,00
جامعي	11	45,0000	7,84857	2,36643	39,7273	50,2727	31,00	52,00
Total	20	49,4500	7,65352	1,71138	45,8680	53,0320	31,00	56,00

### ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	489,617	2	244,808	1,15	,32
Intra-groupes	623,333	17	36,667		
Total	1112,950	19			

المخطط التنظيمي لمديرية الصيانة الأغواط DML:

Organigramme de la Direction Maintenance Laghouat

