



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمّة لخضر الوادي
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الإجتماعية
شعبة علم النفس



عنوان الأطروحة

واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية
وآليات الوقاية منها
-مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً-

*أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم النفس

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

-ليلى خنيش

إعداد الطالب :

-بزيو عمر

السنة الجامعية: 2023/2022

شكر وعرفان

قال تعالى: " فاذكروني أذكركم واشكروا لي ولا تكفرون "

صدق الله العظيم

أول شكري والحمد هو لله رب العالمين الذي وفقني على إنجاز هذا العمل، حمدا يوازي جلال شأنه وعظيم سلطانه.

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى مشرفتي على هذا العمل المتواضع أستاذتي الدكتورة " ليلي خنيش " التي كانت سندا لي في هذا العمل ونعم المعين ، ولم تبخل علي بنصائحها المفيدة وإسهاماتها القيمة ، كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذتي في جامعة بسكرة قسم علم النفس وعلى رأسهم كل من الدكتور " قبقيب عيسى " والدكتور " جوادي يوسف " والدكتور "نبيل حليلو" ، الذي كان لهم العون في إثراء هذا العمل وذلك من خلال توجيهاتهم والنصائح المقدمة من طرفهم ، ومناقشة أهم النقاط في العمل.

كما لا يفوتني أن أشكر عمال مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة وعلى رأسهم " هاني سلوم " و " حمزة عمري " على المساعدات والتسهيلات التي قدمت لنا من أجل القيام بالدراسة الميدانية.

ويسعدني أن أتقدم بوافر الشكر وخالص الثناء وعظيم التقدير والعرفان إلى إخوتي الدكتور "بزيو سليم " والدكتور " بزيو عادل " على ما قدماه من عون وتوجيهات في مسار إتمام هذا البحث.

ولا يسعني أخيرا أن أنسى أصدقائي وزملائي في الدفعة.

شكرا لكم

إهداء

أهدي ثمرة عملي المتواضع إلى:

روح أبي الطاهرة " بزيو الطاهر " رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه.
والى الوالدة الكريمة- حفظها الله وأطال في عمرها- والتي سهرت
من أجل أن أبلغ هذه الدرجة العلمية، والتي لم تبخل علي بدعائها.
والى جميع إخوتي كل باسمه ، كما أهدي هذا العمل إلى زوجتي

وابني الغالي " بزيو سيف الإسلام "

والى الأسرتين الكريمتين " بزيو * زيوط "

ملخص الدراسة:

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول آليات الوقاية من الأمراض المهنية ، وتسليط الضوء على واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الجزائرية وخاصة الصناعية منها ، وذلك من خلال إتباع السبل والإجراءات اللازمة التي يقوم عليها كل من الأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية ، للوقاية من المخاطر المهنية.

الكلمات المفتاحية للدراسة : الأمراض المهنية ، آليات الوقاية ، الأمن الصناعي ، الصحة والسلامة المهنية.

ومن أجل تطبيق والبحث في مشكلة الدراسة ، تم إختيار المؤسسة الصناعية لصناعة الكوابل -بسكرة- unicab ، مكانا لإجراء الدراسة الميدانية ، وللوصول إلى نتائج الفرضيات تم الإعتماد على أدوات جمع المعلومات ، وتمثلت في إستمارة إستبيان تم توزيعها على العينة المختارة بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع مسؤولي المؤسسة ، والإعتماد على الملاحظة داخل مكان العمل ، وبالإعتماد على المنهج الوصفي ثم جمع البيانات المتحصل عليها ومعالجتها إحصائيا.

وفي الأخير توصلت نتائج الدراسة إلى أن:

1-مساهمة عمليات التحسيس والإعلام في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية.

2-مساهمة التدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية.

3-مساهمة التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية.

4-مساهمة قواعد وإجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية.

Study summary:

The problematic of this study revolved around the mechanisms of prevention of occupational diseases, and shed light on the reality of occupational diseases in the Algerian enterprise, especially the industrial ones, by following the necessary means and procedures on which both industrial security and occupational health and safety are based, to prevent occupational risks.

Keywords: occupational diseases , prevention mechanisms, industrial security, occupational health and safety.

In order to implement and research the problem of the study, the industrial enterprise for the manufacture of cables - Biskra - unicab, was chosen as a place to conduct the field study. The institution, and relying on observation within the workplace, and by relying on the descriptive approach, and then collecting the data obtained and processing it statistically.

Finally, the results of the study concluded that:

- 1- The contribution of sensitization and media operations in the field of industrial security to the prevention of occupational diseases.
- 2- The contribution of special training in the field of industrial security to the prevention of occupational diseases.
- 3- The contribution of training in the field of occupational health and safety in the prevention of occupational diseases.
- 4- Contribution of preventive awareness rules and procedures in the field of occupational health and safety in the prevention of occupational diseases.

الصفحة	قائمة المحتويات
الموضوع	
	شكر وعرفان
	إهداء
	ملخص الدراسة
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	مقدمة
	الفصل الأول : مدخل إلى موضوع الدراسة
06	تمهيد
06	1- إشكالية الدراسة
09	2- فرضيات الدراسة
10	3- أهداف الدراسة
10	4- أهمية الدراسة
11	5- مفاهيم ومصطلحات الدراسة
13	6- الدراسات السابقة والمشابهة
17	الخلاصة
18	قائمة المراجع
	الفصل الثاني : الأمراض المهنية
21	تمهيد
21	1- لمحة تاريخية حول الأمراض المهنية
23	2- تعريف الأمراض المهنية
24	3- خصوصيات الأمراض المهنية
26	4- تصنيف الأمراض المهنية
30	5- إثبات الأمراض المهنية
31	6- الأسباب والعوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية
39	7- نماذج عن بعض الأمراض المهنية
44	8- إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية
47	9- الآثار الإجتماعية والسلوكية للأمراض المهنية

50	خلاصة
51	قائمة المراجع
	الفصل الثالث: الأمن الصناعي
55	تمهيد
55	1- مفهوم الأمن الصناعي
56	2- الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي
58	3- أهداف الأمن الصناعي
60	4- أهمية الأمن الصناعي
62	5- عمليات الأمن الصناعي
64	6- مراحل تطبيق الأمن الصناعي
66	7- شروط تحقيق الأمن الصناعي
67	8- الثقافة الوقائية في مجال الأمن الصناعي
72	9- الأمن الصناعي في التشريع الجزائري
74	10- بعض الهيئات الوصية على الأمن الصناعي
78	الخلاصة
79	قائمة المراجع
81	الفصل الرابع: الصحة والسلامة المهنية
81	أولا : الصحة والسلامة المهنية
84	1- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية
86	2- تعريف الصحة والسلامة المهنية
88	3- دوافع الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية
89	4- أهداف الصحة والسلامة المهنية
91	5- أبعاد السلامة المهنية
93	6- الصحة والسلامة المهنية في التشريع
94	7- نظريات الصحة والسلامة المهنية
96	8- برامج الصحة والسلامة المهنية
97	ثانيا: إدارة الصحة والسلامة المهنية
97	1- مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية
97	2- أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية

98	3-أدوات تنفيذ نظام الصحة والأمن في العمل
100	4-نتائج العمل بنظام الصحة والسلامة المهنية
100	5-مهام ومسؤوليات إدارة الصحة والسلامة المهنية
110	الخلاصة
111	قائمة المراجع
	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
117	1-منهج الدراسة
117	2- مجالات الدراسة
125	3- عينة الدراسة
127	4- أدوات جمع المعلومات
134	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة
	الفصل السادس: عرض وتحليل وتفسير النتائج
138	1- خصائص عينة الدراسة
141	2-إختبار التوزيع الطبيعي
142	3-عرض وتحليل النتائج
142	3-1 عرض وتحليل نتائج بناء على فرضية الأولى
152	3-2 عرض وتحليل نتائج بناء على الفرضية الثانية
162	3-3 عرض وتحليل نتائج بناء على الفرضية الثالثة
168	3-4 عرض وتحليل نتائج بناء على الفرضية الرابعة
178	3-5 عرض وتحليل النتائج بناء على الفرضية الخامسة
181	4-تفسير النتائج على ضوء الفرضيات
182	4-1 تفسير نتائج على ضوء الفرضية الأولى
182	4-2 تفسير النتائج على ضوء الفرضية الثانية
183	4-3 تفسير النتائج على ضوء الفرضية الثالثة
184	4-4 تفسير النتائج على ضوء الفرضية الرابعة
184	4-5 تفسير النتائج على ضوء الفرضية الخامسة
185	-نتائج الدراسة
186	-الإقتراحات والتوصيات
188	-الخاتمة

189	قائمة المراجع
193	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح درجات مقياس ليكرت	133
2	المسافات المتساوية المحصورة بين درجات سلم ليكرت	133
3	يمثل قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لكل جزء من أجزاء الدراسة	134
4	يبين توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي	138
5	يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	139
6	يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	140
7	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	141
8	يوضح بأن المؤسسة تقوم بإجراء فحص طبي دوري على العمال	142
9	تقوم بالاستجابة لاستدعاء الفحص الطبي.	143
10	تمتلك معلومات كافية من أجل انجاز عملك بصورة صحيحة	143
11	تمتلك المعلومات الكافية عن المواد والأدوات المستخدمة.	144
12	تمتلك معلومات كافية حول كل الأخطار التي يتضمنها مركز عملك	144
13	تمتلك معلومات كافية حول كيفية التعامل مع كل هذه الأخطار.	145
14	تعلم حقوقك وواجباتك فيما يتعلق بالأمن الصناعي.	146
15	هناك لافتات وملصقات ولوحات اعلامية كافية في أماكن العمل.	146
16	تتضمن اللافتات الاخطار المهنية الموجودة في مكان العمل.	147
17	ترى بأنها موضوعة في أماكن صحيحة.	148
18	تتضمن اللافتات لغة مفهومة وواضحة.	148
19	يتم تحديدها بصورة منتظمة.	149
20	هناك تحديد دقيق للمناطق التي تستلزم استعمال وسائل الوقاية الفردية.	150
21	تدرك كل الاشارات المتداولة في ميدان عملك.	150
22	توجد ملصقات ولوائح تتضمن القانون الداخلي للمؤسسة	151
23	توجد ملصقات ولوائح تتضمن سياسة المؤسسة فيما يخص الصحة والامن	152
24	توجد علاقة بين محتوى التدريب والامراض المهنية	152
25	استفدت من عملية التدريب في التعرف على الامراض المهنية	153
26	ساهمت عملية التدريب في تحسين أدائك للعمل	154
27	حقق لكم التدريب الإستقرار من خلال مجابهة الأمراض المهنية	155
28	أصبحت أخطاء العمل بعد عملية التدريب قليلة	156
29	المعلومات المتحصل عليها حول الامراض المهنية بعد عملية التدريب كانت مفيدة	157
30	تتبعون كل الأمور التي تدربتم عليها أثناء أدائكم للعمل	158
31	أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات الأمراض المهنية بعد عملية التدريب سهلة	159

160	تحققت الاهداف المرجوة من خلال مشاركتكم في عملية التدريب	32
161	العملية التدريبية تسهم في الوقاية من إصابات الأمراض المهنية	33
162	تلقيت التكوين في مجال السلامة المهنية	34
163	أعطيت لك توجيهات حول طرق استخدام الوسائل الخاصة بالعمل	35
164	تم توعيتك بالأخطار المرتبطة بعملك	36
164	تم اعلامك حول المواد الخطيرة التي يجب تجنبها اثناء عملك	37
165	أعطى لك هذا التكوين مساعدة في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية	38
166	أصبحت تعلم الأخطار المهنية التي في بيئة عملك من خلال عملية التكوين	39
167	تم اعلامك بأنواع الامراض المهنية التي تصيب عمال المؤسسة	40
167	ترى ان هناك استفادة من تلقي التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية	41
168	تقوم المؤسسة بتوفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية	42
169	تلتزم بقواعد واجراءات الصحة والسلامة المهنية أثناء مزاولتك عملك	43
170	ترى ان الاجراءات التي تتوفر لدى المؤسسة كافية بالنسبة لك	44
171	قدمت لك معلومات كافية حول تنفيذ قواعد السلامة المهنية	45
172	تساهم إجراءات السلامة المهنية بالمؤسسة في وقايتك من الأمراض المهنية	46
173	توجد أساليب توعية توضح خطورة الإصابة بأمراض مهنية في بيئة العمل	47
174	شاركت في ندوات او محاضرات توعوية فيما يخص السلامة المهنية	48
175	توجد لوحات ولافتات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة اثناء العمل	49
176	تتوفر المؤسسة على قواعد واجراءات تتوافق مع المعايير الدولية	50
177	يمكن أن تتعرض للإصابة بمرض مهني اثناء مزاولتك لعملك	51
178	نتائج تحليل التباين بين إجابات العينة تبعا للمؤهل العلمي	52
179	نتائج تحليل التباين بين إجابات العينة تبعا للخبرة المهنية	53
180	نتائج تحليل التباين بين إجابات العينة تبعا للمسمى الوظيفي	54

قائمة الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح عناصر نظام تسيير الصحة والامن في العمل	99
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	138
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	139
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	140
05	التمثيل البياني لنقاط الإنتشار لمشاهدات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع	141

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح درجات مقياس ليكرت	133
2	المسافات المتساوية المحصورة بين درجات سلم ليكرت	133
3	يمثل قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لكل جزء من أجزاء الدراسة	134
4	يبين توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي	138
5	يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	139
6	يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	140
7	نتائج إختبار التوزيع الطبيعي	141
8	يوضح بأن المؤسسة تقوم بإجراء فحص طبي دوري على العمال	142
9	تقوم بالاستجابة لاستدعاء الفحص الطبي.	143
10	تمتلك معلومات كافية من أجل انجاز عملك بصورة صحيحة	143
11	تمتلك المعلومات الكافية عن المواد والأدوات المستخدمة.	144
12	تمتلك معلومات كافية حول كل الأخطار التي يتضمنها مركز عملك	144
13	تمتلك معلومات كافية حول كيفية التعامل مع كل هذه الأخطار.	145
14	تعلم حقوقك وواجباتك فيما يتعلق بالأمن الصناعي.	146
15	هناك لافتات وملصقات ولوحات اعلامية كافية في أماكن العمل.	146
16	تتضمن اللافتات الاخطار المهنية الموجودة في مكان العمل.	147
17	ترى بأنها موضوعة في أماكن صحيحة.	148
18	تتضمن اللافتات لغة مفهومة وواضحة.	148
19	يتم تحديدها بصورة منتظمة.	149
20	هناك تحديد دقيق للمناطق التي تستلزم استعمال وسائل الوقاية الفردية.	150
21	تدرك كل الاشارات المتداولة في ميدان عملك.	150
22	توجد ملصقات ولوائح تتضمن القانون الداخلي للمؤسسة	151
23	توجد ملصقات ولوائح تتضمن سياسة المؤسسة فيما يخص الصحة والامن	152
24	توجد علاقة بين محتوى التدريب والامراض المهنية	152
25	استفدت من عملية التدريب في التعرف على الامراض المهنية	153
26	ساهمت عملية التدريب في تحسين أدائك للعمل	154
27	حقق لكم التدريب الإستقرار من خلال مجابهة الأمراض المهنية	155
28	أصبحت أخطاء العمل بعد عملية التدريب قليلة	156
29	المعلومات المتحصل عليها حول الامراض المهنية بعد عملية التدريب كانت مفيدة	157
30	تتبعون كل الأمور التي تدرستم عليها أثناء أدائكم للعمل	158
31	أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات الأمراض المهنية بعد عملية التدريب سهلة	159

160	تحققت الاهداف المرجوة من خلال مشاركتكم في عملية التدريب	32
161	العملية التدريبية تسهم في الوقاية من إصابات الأمراض المهنية	33
162	تلقيت التكوين في مجال السلامة المهنية	34
163	أعطيت لك توجيهات حول طرق استخدام الوسائل الخاصة بالعمل	35
164	تم توعيتك بالأخطار المرتبطة بعملك	36
164	تم اعلامك حول المواد الخطيرة التي يجب تجنبها اثناء عملك	37
165	أعطى لك هذا التكوين مساعدة في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية	38
166	أصبحت تعلم الأخطار المهنية التي في بيئة عملك من خلال عملية التكوين	39
167	تم اعلامك بأنواع الامراض المهنية التي تصيب عمال المؤسسة	40
167	ترى ان هناك استفادة من تلقي التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية	41
168	تقوم المؤسسة بتوفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية	42
169	تلتزم بقواعد واجراءات الصحة والسلامة المهنية أثناء مزاولتك عملك	43
170	ترى ان الاجراءات التي تتوفر لدى المؤسسة كافية بالنسبة لك	44
171	قدمت لك معلومات كافية حول تنفيذ قواعد السلامة المهنية	45
172	تساهم إجراءات السلامة المهنية بالمؤسسة في وقايتك من الأمراض المهنية	46
173	توجد أساليب توعية توضح خطورة الاصابة بأمراض مهنية في بيئة العمل	47
174	شاركت في ندوات او محاضرات توعوية فيما يخص السلامة المهنية	48
175	توجد لوحات ولافتات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة اثناء العمل	49
176	تتوفر المؤسسة على قواعد واجراءات تتوافق مع المعايير الدولية	50
177	يمكن أن تتعرض للإصابة بمرض مهني اثناء مزاولتك لعملك	51
178	نتائج تحليل التباين بين إجابات العينة تبعا للمؤهل العلمي	52
179	نتائج تحليل التباين بين إجابات العينة تبعا للخبرة المهنية	53
180	نتائج تحليل التباين بين إجابات العينة تبعا للمسمى الوظيفي	54

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
99	يوضح عناصر نظام تسيير الصحة والامن في العمل	01
138	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	02
139	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	03
140	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	04
141	التمثيل البياني لنقاط الإنتشار لمشاهدات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع	05

مقدمة

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تطورا تكنولوجيا هائلا في جميع المجالات ، كان أبرزه في مجال الصناعة على مختلف الإتجاهات ، حيث تعتبر الصناعة أحد الأعمدة الأساسية في حياة الإنسان والمجتمع نظرا لأهميتها في التنمية الإقتصادية الفعالة ، وقد صاحب هذا التقدم إدخال أساليب وطرق عمل حديثة إلى المؤسسات الصناعية لمواكبة هذا التقدم من ناحية ولتلبية رغبات الأفراد والمجتمعات من ناحية أخرى وهذا ما يسعى إليه الإنسان دائما منذ بدء الحياة فنجد من بين الرغبات حاجة الأمن فهي من الحاجات الأساسية للإنسان في جميع مراحل حياته ، وبالرغم من التقدم العلمي وما وفره من راحة للإنسان ، تبقى الأخطار التي تصاحبه داخل بيئة عمله هاجسا كبيرا يهدد سلامته وحياته في بعض الاحيان ، فحماية العنصر البشري من مخاطر العمل أصبح أمر ضروري ، لأنه بحماية المورد البشري نستطيع المحافظة على الإقتصاد الوطني بصفة عامة والمجتمع والمنتج بصفة خاصة ، ولهذا كان لابد من إعادة النظر في الكثير من المعطيات أولها الإهتمام البالغ بالعامل داخل المؤسسة خاصة الصناعية منها ، لأنه يعتبر العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية ، وهذا ما تسعى إليه مؤخرا أغلب المؤسسات ، وهذا لمواجهة كل التحديات التي تعيقها للوصول إلى تحقيق أهدافها المسطرة.

ولهذا نجد أن معظم المؤسسات تقوم بوضع خطط وإستراتيجيات وصياغة سياستها المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية ، وهذا من أجل توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة، وإدارة الأخطار المهنية وتدريب الأفراد ورفع مستوى كفاءتهم ودرجة الأمن والوقاية بهدف الوصول إلى التقليل من أضرارها الناتجة عن الحوادث والأمراض المهنية ، وبالرغم من الإنتصارات والنجاحات التي حققتها تلك المؤسسات في إزدهار وتطور ورفاهية على حد قول " هارت وسكوت " إن أي شيء إيجابي للإنسانية يمكن إنجازه فقط من خلال المؤسسات الحديثة" إلا أن هاته المؤسسات لم تسلم من مشاكل ومخاطر كلفتها خسائر



جسيمة تراوحت بين مادية وبشرية وكمثال على ذلك : تقديرات لمنظمة العمل الدولية أن هناك مليوني شخص يلقون حتفهم كل عام بسبب عملهم ، وأن هناك 160 مليون شخص في العالم يعانون من أمراض مرافقة للعمل ، تؤدي هاته الأمراض في ثلث الحالات إلى ضياع أربعة أيام عمل أو أكثر في كل حالة ، أما إحصائيات واقع الأمراض المهنية وحوادث العمل في الولايات المتحدة الأمريكية يقول " جاكويس " أنه يستقبل حوالي 100 ألف شخص ، بينما يصاب حوالي 10 مليون نتيجة الحوادث.

وللوقاية من تفاقم مخاطر الإصابة بالأمراض المهنية وحوادث العمل في المؤسسات الصناعية ، إعتمدت معظم الدول إلى سياسة الأمن والسلامة المهنية وذلك بتوفير ظروف العمل الجيدة مع وضع تدابير الوقاية والسلامة والتي تستهدف بالدرجة الأولى منع الإصابة بالأمراض المهنية وحوادث العمل ، ومن هنا تتضح لنا الأهمية الكبرى التي يكتسيها موضوع دراستنا والمتمثل في واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وآليات الوقاية منها ، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي متبعا الخطة التالية:

حيث قسمنا الأطروحة إلى إطارين ، إطار نظري وتطبيقي بحيث أن الإطار النظري يضم أربعة فصول ، الفصل الأول المعنون بطرح موضوع الدراسة ، حيث ضم كل من مشكلة الدراسة ، أهميتها وأهدافها ومفاهيمها ومصطلحاتها، وكذلك الدراسات السابقة.

أما في الفصل الثاني : تم التطرق فيه إلى الأمراض المهنية ، بذكر لمحة تاريخية حولها ، وتصنيفها والأسباب والعوامل المؤدية لها ، وذكر نماذج عن بعضها.

أما في الفصل الثالث: فتم التطرق فيه إلى الأمن الصناعي من حيث توضيح المفهوم والأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي والأهداف والأهمية التي يكتسيها ، وكذلك عمليات الأمن الصناعي.



أما في الفصل الرابع : فتم التطرق فيه إلى الصحة والسلامة المهنية من حيث المفهوم والأهداف والنظريات والبرامج ومهام ومسؤوليات إدارة الصحة والسلامة المهنية.

أما بالنسبة للإطار التطبيقي فقد قسم إلى فصلين ، الفصل الخامس فقد ضم فيه كل من عينة الدراسة والمنهج المتبع وأدوات جمع المعلومات ومكان إجراء الدراسة الإستطلاعية ، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما في الفصل السادس والأخير فقد تم التطرق فيه إلى عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها على ضوء فرضيات الدراسة.

وفي الأخير تم عرض فهرس المراجع والملاحق ونتائج مخرجات spss التي تمت الإستعانة بها .

الفصل الأول

مدخل إلى موضوع الدراسة

*تمهيد

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- مفاهيم ومصطلحات الدراسة

6- الدراسات السابقة والمثابفة

*الخلاصة

*قائمة المراجع

تمهيد:

في إطار تحديدنا لمشكلة الدراسة ، توصلنا الى طرح الإشكالية إنطلاقا من تحديد فرضيات الدراسة ، وإبراز أهمية الموضوع مرورا بتحديد أهدافه ، وبعدها تحديد المفاهيم الإجرائية للموضوع وفي الأخير ذكر أهم الدراسات السابقة المشابهة لموضوع دراستنا ، وكل هذه النقاط سوف نتناولها في فصلنا هذا.

1-مشكلة الدراسة :

ان التطور التقني الذي شهده العالم بعد ظهور الثورة الصناعية والتحولت التي عرفها في شتى المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، وخاصة في المجال الصناعي وما صاحبه من تطور الصناعات نتج عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي علي الانسان إدراكها وأخذ الحيطة والحذر من الوقوع في مسبباتها لذا كان من الضروري الوقوف أمام هذا التطور الصناعي الضخم من خلال توفير الحماية والأمان للعنصر البشري على غرار الإهتمام الذي كان منصبا فقط حول الإنتاج وكيفية زيادة الأرباح وإهمال العنصر البشري في عملية الإنتاج ، بحيث كان يعامل كآلة من الآلات الموجودة في المصنع وأهملوا أبسط متطلباته التي كان يسعى إليها ، والتي من بينها إشباع حاجاته الفيزيولوجية. والمتمثلة في الأكل، الشرب والسكن. ومن أجل تحقيق هذه المتطلبات كان لابد على الإنسان أن يقوم بعمل ما. وباعتبار أن العمل أنه إنجاز المهمات التي تتطلب جهود بدنية وعقلية بهدف الحصول على السلع والخدمات الأساسية بالنسبة للإنسان، وقد يتمثل العمل بالوظائف ذات الرواتب الثابتة أو المتقطعة، كما لا يمكن إنكار أهمية العمل بالنسبة للأفراد والمجتمعات فهو اللبنة الأساسية لبناء إقتصاد قوي وتحويل المجتمع التقليدي إلى مجتمع يتميز بالحدثة والمعاصرة ، وممارسة العمل ليست وليدة العصور الحديثة، بل ظهرت مع ظهور الإنسان إلا أنها تختلف من مرحلة إلى أخرى، ولما وصل إليه اليوم من تطور تكنولوجي هائل في الطرق، الوسائل ومعدات الإنتاج، لكن هذا التطور أصبح يهدد حياته بشكل مباشر لأنه أفرز الكثير

من الأخطار، فأماكن العمل من ورش ومصانع تعتبر بيئات غير طبيعية من حيث درجات الحرارة، الآلات الضخمة، الأجهزة الحساسة، الغازات، الأبخرة والمواد السامة، وما إلى ذلك، الشيء الذي انجر عنه الكثير من الحوادث والأمراض، ما جعل الهيئات والمنظمات المتخصصة في هذا المجال تدق ناقوس الخطر من خلال اعتبارها للحوادث المرتبطة بالعمل في أيامنا الحاضرة بأحد أكبر المآسي التي تهدد حياة البشرية، مثلما جاء في رسالة المدير العام لمنظمة العمل الدولية (ILO) بمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة في مكان العمل، إذ كشفت بأنه يموت سنوياً أكثر من مليونين من البشر جراء الحوادث والأمراض المهنية، حيث يقدر أنه يتم تسجيل حوالي 270 مليون حادث مهني وإصابة حوالي 160 مليون عامل بمرض مهني نتيجة حوادث وأمراض مرتبطة بالعمل (تقرير منظمة العمل الدولية، 2011).

كما أكدت الإحصائيات أنه في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها في كل عام تقريباً يقتل حوالي 100 ألف شخص ويصاب حوالي 10 مليون شخص نتيجة الحوادث، تشكل الحوادث التي وقعت في أماكن العمل حوالي 15 %، وتتباين النتائج المترتبة عنها بين ما هو مباشر في حدوث الإصابة أو الوفاة وغير المباشر التي تتمثل في النتائج ذات الطابع الاقتصادي، حيث جاء في تقرير المجلس القومي للأمن الصناعي لسنة 2008 أن الحوادث الصناعية تسبب خسائر قيمتها (3 بليون billion) دولاراً سنوياً ومتوسط خسارة العامل الواحد نحو 50 دولار سنوياً، ولا شك أن الخسائر المالية فادحة ولكن إذا نظرنا إلى قيمة الحياة لوجدنا الموقف يمثل مأساة كبرى، مما يجعل من حوادث العمل والأمراض المهنية مشكلة كبرى إنسانية، إجتماعية وإقتصادية.

ونجد كذلك أن الجزائر كسائر الدول العالمية والدول العربية حيث عانت ولا تزال تعاني من المشاكل الصناعية الناجمة عن الأخطار الصناعية وفي مقدمتها حوادث العمل والأمراض المهنية حيث تختلف الظروف في المنشآت الصناعية عن نمط الحياة العادية إختلافاً

جوهرياً من حيث درجة الحرارة ودرجة الرطوبة ونقاء الجو المحيط أو تلوثه، وطبيعة العمليات التي تجرى يومياً فالآلات حادة قاطعة بالإضافة إلى وجود المكابس والضواغط والسيور المتحركة، بالإضافة إلى تداول الكثير من المواد ذات الخواص غير المعتادة فمنها السام ومنها الخانق ومنها الحارق الكاوي التي تسبب العديد من الأمراض المهنية، بالإضافة إلى ما يحدثه استخدام التيار الكهربائي في عملية تشغيل الآلات والمعدات من صدمات كهربائية لأفراد وحرائق داخل المصنع، ولهذه المخاطر آثاراً ضارة مختلفة في شكلها وحجمها ومدة تأثيرها تشمل العامل وأفراد عائلته والمجتمع بأكمله.

وبالرغم من توفر المؤسسات الصناعية الجزائرية على خدمات الأمن الصناعي وقواعد الصحة والسلامة المهنية وتزايد الاهتمام بها في السنوات الأخيرة إلا أن إحصائيات إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في تزايد مستمر حسب إحصائيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية، وعليه تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل التالي :

التساؤل الرئيسي :

ما هو واقع الامراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وأهم إجراءات الوقاية منها؟
ومن خلال هذا التساؤل الذي يشكل محور اهتمام هذه الدراسة تبرز لنا التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل تساهم عمليات التحسيس والاعلام في مجال الامن الصناعي في الوقاية من الامراض المهنية ؟

2- هل يساهم التدريب في مجال الامن الصناعي في الوقاية من الامراض المهنية ؟

3- هل يساهم التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الامراض المهنية؟

4- هل تساهم قواعد واجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الامراض المهنية ؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العمال حول أجزاء الدراسة تعزى للخصائص الفردية المتمثلة في المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة المهنية ؟

2-فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

تتوفر المؤسسة الصناعية الجزائرية على مجموعة من الاجراءات للوقاية من الأمراض المهنية .

الفرضيات الجزئية :

1-تساهم عمليات التحسيس والإعلام في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية.

2-يساهم التدريب في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية.

3-يساهم التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية.

4- تساهم إجراءات وأساليب التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) لآراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للخصائص الشخصية المتمثلة في المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة المهنية.

3- أهداف الدراسة :

- معرفة واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية
- معرفة آراء العاملين في واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية
- معرفة العوامل التي تكون سببا في الإصابة بالأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية
- التعرف على مجالات الأمن الصناعي ومساهمتها في الوقاية من الأمراض المهنية
- العمل على توعية العاملين بإجراءات الصحة والسلامة المهنية ، والتي بدورها تساعد في الوقاية من الأمراض المهنية
- العمل على تطوير برامج الصحة والسلامة المهنية وذلك من خلال معرفة النقائص وتصحيحها
- تقديم مقترحات وتوصيات تساعد في المحافظة على سلامة العاملين من الإصابة بالأمراض المهنية داخل المؤسسة الصناعية

4- أهمية الدراسة :

- تستمد أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها بحيث تسعى الى معرفة الأساليب والاجراءات المعمول بها من طرف المؤسسة الصناعية في الوقاية من الأمراض المهنية.
- التعرف على مختلف انواع الامراض المهنية التي تصيب العاملين في المؤسسة الصناعية
- الكشف عن الدور الذي يلعبه الامن الصناعي في الوقاية من الامراض المهنية .
- تساهم هذه الدراسة بالتعرف على إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية، وبالتالي المحافظة على أداء المؤسسات الصناعية بصورة جيدة.

- تتم أهمية هذه الدراسة في امكانية الاعتماد على نتائجها من قبل المؤسسات الصناعية لتطبيق برامج وأساليب وقائية التي تقلل من الاصابة بالأمراض المهنية .
- تبرز أهمية هذه الدراسة في الاهتمام بالموارد البشري من خلال تقديم ارشادات واساليب وطرق وقائية للمحافظة على صحة العاملين في بيئة العمل داخل المؤسسة.
- نأمل ان تساهم هذه الدراسة في اضافة معلومات قيمة في هذا المجال .

5- مفاهيم ومصطلحات الدراسة :

-**الأمراض المهنية** : لقد تباينت واختلفت التشريعات الدولية في تعريف المرض المهني ، اذ يعرف حاليا عن طريق الجداول التي تحدد الامراض المهنية الخاصة بكل بلد ومن تعريفات الامراض المهنية نذكر ما يلي :

عرفت منظمة العمل الدولية المرض المهني على انه " كل مرض تكثر الاصابة به بين العاملين في مهنة او مجموعة من المهن دون سواء ،من خلال هذا التعريف ينحصر المرض المهني في المرض الناتج عن ممارسة معينة وتظهر اعراض هذا المرض لدى الأشخاص الذين يمارسون هذه المهنة" ، وحسب القانون الجزائري " تعد كأمراض مهنية ، كل اعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى الى مصدر او بتأهيل مهني خاص .

نلاحظ من التعريف ان القانون الجزائري اعتبر المرض المهني ، كل انواع التسمم والتعفن والاعتلال التي يكون سببها المهنة والقانون الجزائري يحدد الامراض المهنية بشكل ادق عن طريق الجداول التي تضم قائمة الامراض المعوض عنها.

وهي كذلك :تلك الامراض التي تنتج من مزاوله مهنة معينة مدة من الزمن ، قد تطول وقد تقصر وتظهر هذه الامراض في صورة اعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل . " (عمر، 2003).

المرض المهني هو : ذلك المرض الذي يحدث بين الافراد في المهنة او مجموعة من المهن ، او المرض الناتج عن القيام بعمل ما ، او قد يكون المرض كامنا في الجسم ويظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي الى ظهوره". (محمود، 2002).

-الوقاية : محمد علي عبد الوهاب فيرى أن الوقاية يه " نظام يهدف إلى توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل ما يجعلها مأمونة وصحية، حتى لا تقع فيها حوادث وإصابات مهنية وذلك قصد حماية مقومات الإنتاج المادية والبشرية" (خندودة، 2006)

كما يعرفها محمد فالح صالح : " الإجراءات والخدمات التي تقدمها المؤسسة بهدف حماية جميع عناصر الإنتاج من الحوادث وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل المؤسسة على حمايته من إصابات العمل". (صالح، 2004).

الوقاية هي " نظام يضم كل الإجراءات التي تتخذ لمنع والتقليل من وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية، من خلال تقديم جميع الوسائل وتوفير كل الظروف المناسبة للعمل بهدف ترقية صحة العامل وحماية وسائل الإنتاج المادية".

-المؤسسة الصناعية :

تعرف على أنها " اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، وهذا في إطار قانوني ومالي اجتماعي معين، ضمن شروط تختلف تبعا لمكان وجود المؤسسة وحجم ونوع النشاط الذي تقوم به، ويتم هذا الاندماج لعوامل الإنتاج بواسطة تدفقات نقدية حقيقية وأخرى معنوية وكل منها يرتبط ارتباطا وثيقا بالأفراد. وتتمثل الأولى في الوسائل والمواد المستعملة في نشاط المؤسسة، أما الثانية فتتمثل في الطرق و الكيفيات والمعلومات المستعملة في تسيير ومراقبة الأولى" (عدون، 1998).

6-الدراسات السابقة والمثابفة :

أولا : الدراسات المحلية

1-دراسة دوباخ قويدر : بعنوان " دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من اصابة حوادث العمل والأمراض المهنية " دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل encab بسكرة رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجيستر في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، قسم علم النفس وعلم التربية والارطوفونيا ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري قسنطينة 2008/2009م

-هدفت هذه الدراسة لإبراز مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من اصابة حوادث العمل والامراض المهنية ، وذلك من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية عن طريق حفاظه على عناصر العملية الانتاجية وخصوصا العنصر البشري .

-كما أكد الباحث على الدور الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية وكذا التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي في الوقاية من اصابة بحوادث العمل والامراض المهنية وذلك من خلال العمل على حد او التقليل من السلوكيات الخاطئة للعمال .

-وكذلك واقع الأمن الصناعي ودوره في الوقاية من اصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، أكد الباحث من خلال المعطيات والمعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية ، وباستعمال المنهج الوصفي ، حيث اعتبر الأمن الصناعي متغير مستقل أما الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية متغير تابع وقد توصل الى النتائج التالية :

*يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي لوقايتهم من اصابات حوادث العمل والأمراض المهنية .

*يستفيد العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة بوقايتهم من اصابات حوادث العمل والأمراض المهنية .

2-دراسة علي موسى حنان بعنوان : " الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية " دراسة حالة مؤسسة : هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم التسيير ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر 2006/2007م.

-هدفت الدراسة للتأكد من ان الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بالعنصر البشري من أخطار الحوادث والأمراض المهنية ، حيث تؤثر الحوادث غالبا على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية بسبب التكاليف المباشرة وغير مباشرة المترتبة عنها ، قد قامت الباحثة بطرح الاشكالية التالية :

*ماهو أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية ؟

وبالتالي وضعت الفرضية التالية :

*انخفاض مستوى الصحة والسلامة المهنية يؤدي الى انخفاض الكفاءة الانتاجية .

بما أن انخفاض مستوى الصحة و السلامة المهنية يدل عليه إرتفاع حوادث العمل وإرتفاع الأمراض المهنية، فانه تتفرع عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

- 1-إرتفاع حوادث العمل، يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.
- 2-إرتفاع الأمراض المهنية، يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ، في اطار دراسة حالة وتحليل معدلات الحوادث ومؤشراتها في المؤسسة وكذا الكفاءة الانتاجية من خلال مؤشرات الجودة وكمية المنتج وتكلفة الاجور عن طريق معدلات احصائية واقتصادية .

توصلت الباحثة الى : ان انخفاض مستوى الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة يؤدي الى انخفاض جودة وكفاءة الانتاجية وبالتالي ارتفاع ايضا في حوادث العمل والامراض المهنية وهذا حسب تحليل وتحقيق في الحوادث الموجودة في المؤسسة .

ثانيا : الدراسات العربية

1-دراسة أميمة صقر المغني(2006) :"واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"،وهي دراسة أجريت لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الذي يعيشه قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث إلزامها بتوفير وتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ، وتحديد الدور الذي تلعبه على عمال المنشآت الصناعية ، تم إستعمال الإستبيان كأداة لجمع البيانات ، حيث تم توزيعه على عمال المنشآت الصناعية وبلغ حجم العينة 257 عامل وأوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

-وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية وبين الإلتزام بتوفير تطبيق وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بها.

-وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

-أن المنشآت الصناعية لا تهتم بإنجاز التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل.

-المنشآت الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم إلزام المنشآت الصناعية بقواعد الصحة والسلامة المهنية.

2-دراسة المزيني (1998) " دراسة في الأمن الصناعي في قطاع غزة " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشاكل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل في قطاع

الصناعة ومن ثم دراسة طرق ووسائل الحماية والوقاية الواجب إتباعها حتى يتم الوصول إلى أقل معدل من الإصابات والأمراض المهنية.

حيث أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود حماية للعمال المتواجدين في المصنع من كميات الغبار والأتربة الكبيرة الناتجة كمخلفات ، كما لا يوجد إهتمام من قبل العاملين بإرتداء الملابس الواقية والكفوف والكمادات ، كما أنه لا يوجد إهتمام بإتباع وسائل سليمة لتخزين المواد الخام مما قد يتسبب بمشاكل كبيرة لدى حدوث أي طارئ ، كما أوضحت النتائج إلى وجود كميات كبيرة من الزيوت والمواد القابلة للاشتعال المتسربة لأرض المصنع بالإضافة إلى إفتقار المنشآت إلى الإسعافات الأولية ، كما لا يوجد حماية حول الآلات مثل شبك الحماية مما قد ينتج عنه حوادث وإصابات ، كما أنه يوجد بعض من الأسلاك الكهربائية العارية والأباريز البارزة والكوابل الممدة على الأرض.

ثم تقديم مجموعة من التوصيات منها ضرورة العمل على تدريب مجموعات من العمال في كل مصنع على أسس السلامة العامة والأمن الصناعي والعمل الجاد للكشف عن المصانع المخالفة ، كما أوصى بضرورة ترخيص جميع المنشآت الصناعية وإستيفائها للشروط المطلوبة للترخيص من قبل الجهات المهمة بهذا الامر ، كما أوصى بضرورة العمل على توفير شروط السلامة اللازمة لعمل العمال داخل المنشآت لتفادي الكوارث ، كما أوصى بضرورة العمل على تفعيل دور لجان السلامة العامة في كافة محافظات الوطن ومباشرة أعماله بجدية ، كما أوصى بحصر عملية الترخيص في وزارة الصناعة والإهتمام بالأمر.

الخلاصة:

بعد عرض النقاط الأساسية في هذا الفصل ، والتي تعتبر بمثابة العناصر المهمة لموضوع الدراسة ، والتي بدورها تسهل لنا تسيير الموضوع ككل ، فبيان معالم الإشكالية والفرضيات والأهداف المرجوة من هاته الدراسة والأهمية البالغة الذي يكتسيه موضوع البحث ، مع تحديدنا لمفاهيم الدراسة ، كل هذه النقاط وغيرها تعتبر المصدر الأساسي للموضوع وهي توصلنا بدورها إلى العرض النظري لمتغيرات الدراسة.

قائمة المراجع

- خندودة د. (2006). الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية. الجزائر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسنطينة :جامعة منتوري .
- عمر بن م. (2003). علم الاجتماع الطبي المفهوم والمجالات. الاسكندرية :دار المعرفة الجامعية.
- محمد فالح صالح. (2004). ادارة الموارد البشرية. عمان -الاردن: الحامد للنشر والتوزيع.
- محمود، ذ. ا. (2002). الادارة الحديثة للسلامة المهنية (éd. الطبعة الاولى). عمان : دار الصفاء.
- ناصر دادي عدون. (1998). اقتصاد المؤسسة. الجزائر: دار المحمدية العامة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

الفصل الثاني : الأمراض المهنية

*تمهيد

1-لمحة تاريخية حول الأمراض المهنية

2-تعريف الأمراض المهنية

3- خصوصيات الأمراض المهنية

4-تصنيف الأمراض المهنية

5- إثبات الأمراض المهنية

6- الأسباب والعوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية

7- نماذج عن بعض الأمراض المهنية

8-إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية

9-الآثار الإجتماعية والسلوكية لأمراض المهنية

*خلاصة

*قائمة المراجع

تمهيد:

تعتبر مشكلة الأمراض المهنية وإصاباتهما من المشكلات التي لا تقل أهمية عن حوادث العمل التي كانت نتيجة التقدم في المجال الصناعي فوجد العامل نفسه في محيط مليء بالمواد والإبتكارات ، فأصبح بالتالي عرضة لأخطارها المحتملة ، وذلك من خلال تفاعله الدائم بالمواد التي يستخدمها أثناء أدائه لعمله على إمتداد فترة زمنية معينة ، فقد تدخل هذه المواد إلى الجسم بطرق مختلفة ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة ، قد تكون كيميائية ، فيزيائية ، بيولوجية ، مسرطنة أو مشعة فتؤدي إلى أضرار مباشرة أو غير مباشرة في عضو أو أكثر من جسم الإنسان على المدى القريب أو البعيد.

1-لمحة تاريخية حول الامراض المهنية :

بالرغم من اهتمام التشريعات الحديثة بالأمراض المهنية منذ بزوغ فجر القرن 19، وحتى يومنا هذا ، الا ان البحث فيها نشأ منذ قيام الانسان بالعمل وهذا في عصر ما قبل التاريخ ، ولقد قامت الصناعة في القديم على اصناف العبيد حيث كان اسادهم يؤجرونهم لارباب الصناعات وخصوصا العبيد الذين المهرة الذين كانوا مصدر رزق وريح وفير لهم ، وقد وصف " ابو قراط " الطبيب الكبير في القرن الرابع قبل الميلاد ، العبيد اثناء قيامهم بالعمل ، حيث بين بانهم كانوا يتبالعون الحصى ويتوجعون ألما ، كما وصف الامراض المهنية التي كانت تنتاب عمال الصباغة والذين يعملون في اسطبلات الخيول ، وما لوحظ عنهم من قروح في ايديهم ، كما تطرق الى بعض الامراض المهنية كأمراض تسمم الرصاص ، وهو يصيب خاصة العمال المشتغلين بالرصاص وهو الذي اشار الى نوع من الاقنعة الواقية التي يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالغازات والابخرة والاتربة ، كما وصف اخطار التسمم بالزنك والكبريت ووسائل الوقاية منها .

ثم جاء بعده "بالوينس" (200.150.ق.م) حيث كشف حقائق كثيرة في علم التشريح وقام بزيارة مناجم النحاس " بقبرص " التي كاد ان يفقد حياته فيها بسبب ابخرة النحاس ، ودخانه المتطاير وقد وصف خطورة حالتهم اثناء العمل كما اشار في تقاريره الى تعرض الطلاب الى مثل هذه الخطورة وهذا اثناء سهرهم على السهر ليلا.

ومرت السنين وجاء بعد ذلك علماء زودوا حصيلة المعرفة بالامراض المهنية وكان على راسهم اطباء القرون الوسطى امثال " جورج امبريكولا" الطبيب الالمانى الذي مارس الطب في مناطق المناجم ، واستطاع بذلك ان يصف الاخطار التي يتعرض لها رجال المناجم وعمال استخراج المعادن وتنقيتها من الشوائب .

ثم بعدها في القرن الثامن عشر ظهر " اتيان بوالو " الذي ذكر في كتابه تحت عنوان " كتاب المهن " ان البناؤون لا بد من امتلاكهم او حصولهم على قفازات لحمايتهم من اضرار الاسمنت والجبس ، وفي نفس الفترة الطبيب الاسباني " اراند فيلنور " كيميائي وعالم مختص في التهوية ، قام بدراسة عن مميزات الكحول ووضع القائمة الاولى عن الامراض المهنية ملاحظا ومحللا العوامل المسببة لها مثل الحرارة ، الرطوبة ، الغبار ، التسمم ... الخ .

وسنوات بعد ذلك جاء الطبيب والمهندس " جورج انيكولا " الذي اظهر من خلال كتابه " دراماتليكا " القواعد الاساسية للتكوين التقني وكذلك لحماية عمال المناجم واستخراج المعادن وذكر الامراض الناتجة عن المعادن وتقنيات التهوية ، كما قام بدراسة اوقات العمل في ثلاث مناصب عمل .

وفي اواخر القرن التاسع عشر ظهر "رامازني " الذي لقب بابوقراط الطب المهني في كتاب له عن الامراض الخاصة بشؤون الصناعة ، وقد ذكر في كتابه كل الانواع المختلفة للامراض التي تخص الزراعة والصناعة والتجارة ، كما اشار الى طرق الوقاية والعلاج

الخاصة بذلك وقد تناول في هذا المرجع وصف كثير في الامراض خاصة الجلدية التي لازالت الدراسات الطبية تتناولها حتى اليوم (رابح، 2003) .

2-تعريف الأمراض المهنية :

يقصد بها تلك العلل الجسمانية التي تنشأ بسبب العمل خلال فترة من الزمن ، كامتصاص الجسم لمواد ضارة لا تظهر اعراضها الا بعد مدة طويلة ، او تقصر حسب ظروف العمل ، وقد عرفها المشرع الجزائري في المادة القانون رقم 13/83 على انها تعتبر امراض مهنية كل امراض التعفن والاعتلال التي مصدرها العمل.

وعرفت منظمة العمل الدولية المرض المهني على انه : " كل مرض تكثر الاصابة به بين العاملين في مهنة او مجموعة من المهن دون سواها (محمود، 2002).

ويعرفه القانون البريطاني على انه : " ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا " . (محمد، 1972).

اضافة الى التعاريف السابقة فقد عرفها بعض الباحثين والكتاب على انها هي : تلك الامراض التي تنتج من مزاولة مهنة معينة مدة من الزمن ، قد تطول وقد تقصر وتظهر هذه الامراض في صورة اعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل . " (عمر، 2003).

المرض المهني هو : ذلك المرض الذي يحدث بين الافراد في المهنة او مجموعة من المهن ، او المرض الناتج عن القيام بعمل ما ، او قد يكون المرض كامنا في الجسم ويظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي الى ظهوره". (محمود، 2002).

المرض المهني : "علة جسمية تنشأ بسبب العمل ، وتتركب على طبيعته وظروفه خلال فترة من الزمن ، كما ينشأ تدريجيا نتيجة امتصاص الجسم لمواد ضارة او التعرض لها ،

واعراضها لا تظهر الا بعد فترة معينة من الزمن تطول او تقصر حسب ظروف العمل والاستعداد الجسماني للعامل (عبد الله، 1969) .

وحسب "محمد مسلم" فالأمراض المهنية هي: "التي يتم التحقق من انها مرتبطة ارتباطا مباشرا او غير مباشر بالعمل ، اي التي يكون العمل سببا مباشرا فيها وقد يظهر المرض المهني بعد مدة قصيرة او طويلة حسب درجة حدة او شدة التعرض اليومي لبعض الاخطار مثل استنشاق الغبار او الضباب المسمم او البخار او الضجيج او الى الاهتزازات التي تؤثر على وتيرة القلب مثلا" (مسلم، 2007).

اما "سيموني" فانه يرى بان المعرض للحوادث والتسممات المهنية يكون مهياً سلفاً لبعض الامراض ، وعندما تكون العاهة سبب بطيء ، ودائم لها علاقة بالممارسات العادية لمضمون العمل ، وبدون ان نتمكن من تعيين الخطورة الخاصة ، عندما لا يتم تعيين مصدر الداء ومسببه فقط في العمل ، ان الذي يميز مرض العمل عن غيره هو انه ناتج عن تجمع عاملين هما: العامل الشخصي ويتعلق باستعداد مسبق للمرض ، وكذا عامل مهني يمارس تأثير عرضي مشجع بالنسبة للعامل مع ظروف العمل " (قويدر، 2009).

من خلال هذه التعاريف يتضح لنا ان المرض المهني له علاقة بأخطار المهنة التي يمارسها العاملون ، وليست تلك الاخطار العامة التي يتعرض لها الجميع.

3-خصوصيات الأمراض المهنية : تتميز الامراض المهنية بخصوصيات اهمها :

ان الامراض المهنية تحصل لأشخاص العاملين في مهنة معينة ، حيث يتوفر المسبب للمرض ، ويتم التعرض له اثناء ممارسة عمل محدد بتلك المهنة في حين ان الامراض العادية قد تصيب اي شخص مهما كان موقعه ومهنته .

تظهر الأمراض المهنية ، لدى اشخاص لديهم قابلية واستعداد اكثر من غيرهم ، ممن يعملون بالوظيفة نفسها والظروف البيئية نفسها .

عندما تظهر الامراض المهنية بعد فترة زمنية من التعرض للمسببات قد تصل الى عدة سنوات يصعب معالجتها او شفاؤها التام.

تشخيص المرض المهني ليس بالأمر السهل ، خاصة في الحالات التي لا تترافق بعوارض مرضية واضحة ، ومن هنا جاءت اهمية الفحوصات الطبية الاولى والدورية .

الامراض المهنية لها تبعات مالية كبيرة ، بالمقارنة مع الامراض العادية وذلك بسبب تكاليف العلاج ، البدلات اليومية ، الانقطاع الطويل عن العمل ، خدمات التأهيل المهني ، التدريب ، كذلك تعويض عن العجز المرتب ... الخ

العديد من الامراض المهنية لا يمكن القضاء عليها نهائيا لكونها ناتجة عن طبيعة العمل نفسه الا انه يمكن التقليل منها

كذلك يعد من خصوصيات الامراض المهنية تزايدها المستمر ، ليس من عدد الحالات المسجلة فقط ، كذلك من حيث الانواع المكتشفة فما لم يكن يعتبر مرضا مهنيا في السابق (2002, محمود) اصبح اليوم كذلك ، ويعود تزايد الامراض المهنية الى عدة عوامل اهمها :

ارتفاع عدد المواد الكيماوية المستخدمة والتي تجاوز عددها نصف المليون مادة .

توسع القاعدة الصناعية والانتاجية وتطور صناعات جديدة ذات استعمالات لم تكن مألوفة سابقا ، كاستعمال التجهيزات والآلات الضخمة ذات الطاقة الحرارية ، الاشعاعية الغازية والتي تؤدي الى العديد من المخاطر .

العوامل البيئية المرتبطة بالبيئات غير النقية المرافقة للتطور الصناعي لمعظم الدول .

عدم وجود برامج وقائية فاعلة لاكتشاف الامراض في بيئة العمل.

4-تصنيف الأمراض المهنية:

هناك تصنيفات للأمراض المهنية ، كل مرض او كل الاعراض الغير المصنفة ضمن هذه القوائم لا يتم الاعتراف بها، ومنثم لا يتم تعويض المتضررين منها، ان هذه التصنيفات تضم عموما :

-الاعراض المرضية التي تظهر على المريض ويتم تحديد فيها المدة الزمنية التي تم فيها ملاحظة الاصابة والمدة التي توقف العامل فيها عن التعرض للخطر .

- عرض الاعمال التي بإمكانها التسبب في الاصابة وتصنيفها كسبب مباشر ، او غير مباشر ، وكمثال على هذه التصنيفات يمكن ابراز النقاط التالية :

*الصمم الناجم عن الضجيج .

*الاصابات الخاصة الناجمة عن بعض الحركات ووضعيات الجسم .

*الاصابات المتعلقة بالظهر والكلى الناجمة عن حمل الاثقال خاصة في الوضعيات الصعبة للجسم .

*الاصابات المتعلقة بالبار والبخار والضباب...وغيرها.

- علما بان لكل اصابة جملة من الاعراض تحددها تحديدا دقيقا:

ان الامراض المهنية كثيرة ومتنوعة يصعب حصرها ، وعادة ما تصنف حسب الاعمال او حسب الاعراض او حسب الاسباب وسنذكر بعض منها :

*الامراض القلبية: مختلف الامراض القلبية الناجمة عن الاعمال على الوسائل والالات ذات الاهتزازات الكبيرة .

*الامراض السرطانية : وفيها على سبيل الحصر ، السرطان الناجم على الاحماض ، وسرطان الرئة الناجم عن استنشاق الغبار كمعمل الاسمنت وعن استنشاق البخار كما هو الحال في المصانع الكيماوية .

* السرطان الناجم عن ما يسمى ب: اميانت .

*السرطان الناجم عن استنشاق بخار اكسيد الحديد كما هو الحال في معمل الحديد الصلب
*السرطان الناجم عن استنشاق اكسيد الكربون عند الميكانيكيين ، خصوصا الامراض الصدرية والتنفسية.

-امراض الحساسية والربو الناجمة عن استنشاق الغبار ، الغراء وغبار النسيج ، غبار الخشب وذلك في صناعة الطلاء والغراء والنسيج والخشب .

امراض السل.

-امراض الصدر الناجمة عن الاشعة مثل عمال الشبه الطبي العاملين على الاشعة "السينية" في المستشفيات .

-الامراض الجلدية :

*الامراض الجلدية الناجمة عن ملامسة الكبريت ومشتقاته .

*الامراض الجلدية الناجمة عن ملامسة الكبريت ومشتقاته .

*الامراض الجلدية الناجمة عن الزفت ومختلف الزيوت الصناعية.

*الامراض الجلدية الناجمة عن ملامسة الفسفور .

*الامراض الجلدية الناجمة عن الزيوت والشحوم .

امراض متفرقة:

- *الصمم : ويكون عادة ناجما عن العمل لمدة طويلة على الآلات العالية الضجيج .
- *الالتهابات : وفيها التهاب المفاصل ، وتكون في اغلب الاحيان ناجمة عن وضعيات العمل الغير مكيفة .
- *امراض الظهر: وتكون ناجمة عن الوضعيات الصعبة او عن حمل الاثقال. (محمد م.، 2007)

-مسببات المواد المعدنية : وتتمثل فيما يلي :

- *الكديميوم : يسبب التهاب قصبات الرئة ، اضطراب في الجهاز الهضمي ، امراض الكلى ، لين العظام.
- *الكرومات : ملح احمض الكرومي يسبب امراض جلدية .
- *المنغنيز : يسبب امراض عصبية .
- *الزئبق : يسبب امراض الكلى ، اضطرابات في الجهاز الهضمي ، امراض عصبية .
- *النيكل : يسبب امراض جلدية ، سرطان الجلد.
- *الرصاص : امراض الكلى.
- *البنتاكلور فيمول: يسبب التهاب الادمة ، النحول والهزل ، تعرق ، حمى.
- *فينيل الهيدرازين: يسبب امراض جلدية .
- *الراتنج: يسبب اضطرابات جلدية.
- السييتو بوتو ماسين: يسبب اضطرابات في الجهاز الهضمي .

*سيلفور الكربون : يسبب امراض عقلية ، امراض عصبية .

التناكروتزان : يسبب اضطرابات في الجهاز الهضمي ، اضطرابات في الكبد امراض الكلى
امراض عصبية.

-مسببات تقنية : وتتمثل فيما يلي :

*الخشب : يسبب الحساسية المهنية .

*زفت الفحم الحجري: يسبب امراض جلدية ، سرطان.

*الاسمنت : يسبب امراض جلدية ، ربو.

*الانزيم الملحي : اضطرابات الوظيفة التنفسية ، الربو.

*المواد الزيتية : تسبب امراض جلدية .

*الحديد : يسبب امراض الرئة.

*مواد مثيرة للحساسية: تسبب الحساسية المهنية.

- حسب طبيعة الجهاز المصاب: وقد تكون الاصابة في :

*الجهاز التنفسي .

*الجهاز الهضمي.

*الجهاز الدوراني.

*الجهاز الحركي.

*الجهاز العصبي.

*الجلد.

*المسالك البولية والتناسلية.

*العينين.

*الاذنان والانف والحنجرة.

*الاصابة في اكثر من جهاز. (قويدر، 2009)

5-إثبات الأمراض المهنية :

نشير انه لإثبات المرض المهني لابد من الشروط الآتية :

-اثبات ان مكان العمل به مخاطر يمكن ان تسبب المرض المهني.

-اثبات ان الحالة المرضية ناتجة عن مخاطر مكان العمل ،وذلك بمقارنة الفحوص الطبية الابتدائية والدورية.

-ان تكون مدة التعرض للخطر كافية لحدوث المرض .

- ان يكون المرض مدرجا بجدول الامراض المهنية الخاصة بالبلد .

اذا تحققت الشروط من 1 الى 3 ولم يكن المرض مدرجا بجدول الامراض المهنية للبلد فانه لا يعد مرضا مهنيا ، بل مرض ذو طابع مهني ، ولا يحق للعامل التعويض عنه في حالة الاصابة به، وفيما يلي نركز على الفحوص الطبية الابتدائية والدورية فلايثبات ان المرض سببه المهنة ، لابد من الرجوع الى سجلات الفحوص الخاصة بالعمال والمتمثلة في الفحوص الابتدائية والدورية للعمال.

***الفحص الابتدائي :** يقوم به طبيب العمل لكل عامل يريد الالتحاق بالمؤسسة لأول مرة ، حيث يجري له فحص شامل يفيد هذا الفحص في معرفة ما اذا كان العامل مصابا بمرض ما ، قد يكون تشغيله في المؤسسة سببا في حدوث مضاعفات لهذا المرض او وفاة العامل ، وبالتالي رفض تشغيله كما ان تسجيل نتائج هذا الفحص في بطاقة صحية خاصة بالعامل الجديد ، يفيد في المستقبل في اثبات فيما اذا كان المرض الذي يعاني منه العامل سببه العمل او اسباب اخرى . (جميل ، 1980)

***الفحوص الدورية:** هي فحوص تتم كل ستة اشهر او سنة ، بهدف معرفة الحالة الصحية للعمال ، كما تفيد في معرفة درجة التزامهم باستعمال ادوات الوقاية ، وكذا تشخيص الافراد الذين يجب نقلهم الى اقسام اخرى (جميل، الضوضاء واثرها على صحة العاملين، 1980).

وبمقارنة نتائج الفحوص الاولى والفحوص الدورية ، يتم تحديد ما اذا كان المرض الذي يعاني منه العامل مرضا مهنيا بعد ذلك يتم التحقق من المرض ، اذا كان مسجلا في جداول الامراض المهنية الخاصة بالبلد الذي يعمل به العامل ، فاذا ثبت وجود المرض يعلم الطبيب او مسؤول الصحة والسلامة المهنية للمريض ، لتقديم طلب التعويض لهيئة التأمين الاجتماعي كما يصرح بهذا المرض الى هيئة التأمين الاجتماعي ، ويقوم بإعداد تقرير للحالة ويسجلها في سجل الامراض المهنية ليكون مرجعا للإدارة ولهيئة التأمين الاجتماعي او لإعداد الاحصاءات.

6-الأسباب والعوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية:

هناك العديد من العوامل التي تجعل الفرد العامل يصاب بأمراض مهنية على المدى القريب او البعيد ، وذلك من خلال مزاولته لعمله واحتكاكه بمواد كيميائية سامة او العمل تحت ظروف فيزيقية غير ملائمة له ، ومن بين تلك العوامل المؤدية لإصابته بأمراض مهنية نذكر ما يلي :

➤ **عوامل سلوكية :** وتتعلق بالسلوكات اللاواقائية التي يقوم بها العامل او نتيجة لصعف تكوينه وخبراته في منصب عمله ونذكر منها :

- إهمال العامل وشروود ذهنه .
- نقص المهارة او الخبرة .
- الثقة الزائدة في النفس .
- وجود عاهة او نقص بدني .
- التعامل الخاطئ مع بيئة العمل .

➤ **عوامل الفيزيائية (الطبيعية):** تلعب الظروف الفيزيائية الغير ملائمة دورا بالغا في اصابة العمال بالأمراض المهنية الخطيرة ، والتي قد تفقددهم ارواحهم في بعض الحالات او تصيبهم بعجز دائم في احدى وظائف او اجهزة الجسم ومن بين الظروف الفيزيائية الاكثر ضررا وخطرا على الفرد العامل نذكر "الحرارة الغير ملائمة "الضوضاء المزعجة والضارة"، "الاضاءة الغير جيدة " وسوف يتم التطرق اليها والى علاقتها بالأمراض المهنية كما يلي:

- **الحرارة وعلاقتها بالأمراض المهنية :** تؤثر الحرارة على صحة الافراد العاملين باختلاف مستوياتها وشدتها ومدة التعرض لها ويمكن ابراز تأثيراتها فيما يلي :

-**اضطرابات نفسية وعصبية:** ان العمل في جو يتسم بالحرارة الشديدة يصاحبه شعور بالضيق وسرعة الاثارة لأسباب تافهة وهذا ما يؤدي الى ما يلي :

*زيادة في الاخطار.

*انخفاض مستويات الاداء ،وانخفاض التركيز في العمليات الذهنية.

*التراخي وانعدام الرغبة في العمل .

*بروز التهابات وتشققات جلدية.

*التهابات العين والجفون.

-**التأثير على وظائف الجسم :** ان العمل في بيئة تكون فيها درجة الحرارة مرتفعة تؤدي الى انخفاض القدرة على العمل مع الشعور بالتعب والارهاق ويصاحب ذلك توقف على العمل ويمكن حصر هذه التأثيرات فيما يلي :

*الاجهاد الفكري والعضلي.

*ارتفاع ضغط الدم وانخفاض فعالية الجهاز الهضمي .

*زيادة طفيفة في درجة حرارة الجسم وزيادة تصبب العرق.

-**التأثيرات المرضية :** بسبب الجهد الذي يبذله القلب نتيجة الحرارة المرتفعة ، يتعرض العمال للإصابة ،وبسبب فقدان السوائل وملح الطعام بسبب التعرق الشديد فالعمال معرضون للأمراض المهنية التالية:

الضربة الشمسية: وتنحصر الاسباب التي تؤدي الى ذلك فيما يلي :

*ضعف قدرة الجسم على فقدان الحرارة والذي يعزى الى تباطؤ وانخفاض سرعة دوران الدم في الجسم .

*خمول ونقص عدد الغدد العرقية.

الاجهاد الحراري: من اسبابه ما يلي :

*تراكم كمية من الدم في الجلد الناجمة عن تمدد الاوعية الدموية ، مما يؤدي الى انخفاض كمية الدم الموجهة للانسجة الحيوية كالجهاز العصبي.

*انخفاض في فعالية الدورة الدموية.

*تدني وانخفاض كميتي الماء وملح الطعام في الجسم.

-**تقلصات الحرارة:** لقد بين العالم "موز" عام "1922" ان العمال الاكثر عرضة لهذه التقلصات ، هم اولئك العاملون في المناجم ويقصد بالتقلصات الحرارية حدوث تعرق شديد يرافقه نقص في كمية الملح والماء ، مما يدفع العمال الى تناول الماء دون الملح فينخفض تركيز الملح في الدم ، مما ينجم عن ذلك تقلصات عضلات الامعاء وعلاج هذه الحالة يتمثل في نقل المصاب من مكان العمل الى مكان بارد ، مع توفير الراحة كما يقدم له محلول ملح الطعام.

• الاضاءة وعلاقتها بالأمراض المهنية :

الاضاءة الغير جيدة: لمعرفة اثر الاضاءة الغير جيدة نميز بين الحالات التالية : شدة الاضاءة ، صغفها ، توهجها.

***الاضاءة الشديدة:** ويمكن ان تحدث عنها اضرار التالية :

- اجهاد العين وما يصاحبه من ضعف في كفاءة وقدرة الرؤية.

-شعور الفرد بدوار مع نقص في التركيز اثناء العمليات الذهنية.

اصابة العين نتيجة تعرضها للأشعة تحت الحمراء.

-التهاب العين مع الم شديد خاصة للحاميين.

***ضعف الاضاءة:** هناك اماكن عمل تتطلب اضاءة ضعيفة مثل العمل في المناجم والانفاق وقد يتعرض العمال في هذه الاعمال الى الامراض التالية:

-قصر النظر : ويحدث ذلك نتيجة اتساع حدقة العين الى اوسع حد ممكن وذلك لاستقطابها اكبر كمية ممكنة من الضوء ، وهذا ما ينجم عنه ارتخاء العضلات المتصلة بالعدسة.

ترأرو العين: هذه الحالة واسعة الانتشار لدى العمال في المناجم وهذه الحالة تعني تذبذب حركة مقلة العين السريع بشكل لا ارادي .

التوهج في اماكن العمل : يعرف هذا التوهج باللمعان الشديد في دائرة الابصار وينجم عن التوهج الاعراض التالية:

-ضعف البصر : حيث يعمل التوهج على تقليل درجة الجسم وذلك ان الاشعة تسقط مباشرة على العين مما يؤدي الى ضعف الابصار .

- تعب واجهاد العين : حيث يؤثر التوهج على الجهاز العصبي ويتجلى ذلك من خلال شعور العمال بالتعب والصداع.

-شعور بآلام في العين : يشعر العمال بآلام موجعة في اعينهم خاصة عندما يمكثون مدة طويلة امام مصدر التوهج فالحرارة تؤدي الى حروق مؤلمة في العين تتجم عنها التهابات القرنية ولذلك يطلب من العمال ارتداء وسائل وقائية .

• الضوضاء وعلاقتها بالأمراض المهنية: هناك مجموعة عناصر في الضوضاء

تساعد في التأثير على الافراد العاملين وتتمثل فيما يلي :

-شدة الضوضاء : حيث انه كلما كانت الشدة مرتفعة كلما كان مستوى الضرر على العمال خاصة الجهاز العصبي كبير، وتتأثر هذه الشدة بالمسافة الفاصلة بين مصدر الضوضاء ، والافراد العاملين ، حيث اكدت الدراسات ان شدة الضوضاء تنخفض بستة وحدات كلما ابتعد

العمال عن مصدرها بضعف المسافة الاولى كما تتأثر بمساحة المعادن العاكسة ، ذلك ان اصطدام موجات الضوضاء بالسقوف والحواجز بمكان العمل ، تزيد من شدتها بدرجة كبيرة ، كما تلعب طبيعة الصوت دورا في زيادة شدة الضوضاء فكلما كان الصوت مكون من اصوات متداخلة كلما زادت شدة الضوضاء.

مدة التعرض لها : حيث انه كلما كانت المدة التي يتعرض فيها العمال للضوضاء كبيرة كلما اثر ذلك على الكفاءة وقدرة الجهاز السمعي .

العوامل الشخصية: ومن اهم هذه العوامل الناجمة " السن عند العمال " وذلك ان حدة السمع تضعف بتقدم السن فاذا اضيف اليها شدة الضوضاء ادى ذلك الى مضاعفات سلبية ، كذلك هناك افراد يتميزون بقابليتهم للاصابة بالصمم المهني وكذلك الامراض السابقة التي اصابته الجهاز السمعي .

وبشكل عام فان الضوضاء تؤثر على الافراد العاملين من خلال العناصر التالية :

التأثيرات السمعية: وهي التي تترك اثارها على الجهاز السمعي ويمكن تقسيمها كما يلي:

تأثيرات مؤقتة : وهي تلك التأثيرات التي تصاحب مدة العمل وتختفي بانتهائه حيث يبتعد الافراد العاملين عن مصدر الضوضاء ، فتعرضهم لمدة اسبوع للضوضاء يؤدي الى النقص التدريجي في حاسة السمع ، ولكن هذه التأثيرات يمكن التخلص منها ما لم يصب الجهاز السمعي ، ومدة الشفاء هذه ترتبط بدرجة النقصان في حاسة السمع ، فكلما كان كبيرا تطلب ذلك وقت اطول ، ولكن قد تتحول هذه التأثيرات ويصبح النقص في حاسة السمع دائم ، اذا تعرض العمال لمدة طويلة للضوضاء .

تأثيرات دائمة : تحدث هذه التأثيرات تحت شروط تكون فيها الضوضاء اكبر من المقاييس المتعارف عليها ، حيث يصاب العمال بما يسمى بالصمم المهني والذي يعرف على انه "

النقص التدريجي في كفاءة الجهاز السمعي للفرد المعرض باستمرار لضوضاء اعلى من الحد المتعارف عليه عالميا ، واصبحت الحالة غير قابلة للشفاء .

تأثيرات مشتركة: تحدث هذه التأثيرات عندما يتعرض العمال الى موجات عالية من الضوضاء لفترة قصيرة ، حيث تصاب مجموعة من الخلايا السمعية دون غيرها وقد يستعيد العمال جزءا منها عندما يبتعد عن مصدر الضوضاء ، ويفقد الجزء الاخر حيث يصاب العمال بما يعرف بالصمم الجزئي مع امكانية الشفاء منه .

التأثيرات الغير سمعية : وتتجلى هذه التأثيرات اما في صعوبة التخاطب او استحالة وصول التحذيرات للعمال ، وهذا ما قد يعرضهم للإصابة والخطر بسبب وجود ضوضاء عالية ، وقد تكون التأثيرات نفسية عصبية ، حيث يكون العمال سريعو الغضب والانفعال وهذا ما ينعكس على انتاجيتهم حسب دراسة " دامس " على مجموعتين الاولى تستخدم الوسائل كاتمات الصوت ويخفض شدة الضوضاء بعشرة وحدات ، اما المجموعة الثانية فلا تستخدم الوسائل 12% الوقائية ، فاق انتاجها ب على المجموعة الثانية. "

وقد تنعكس هذه التأثيرات غير السمعية على التركيز اثناء اداء الاعمال الذهنية فالعمال في اماكن شديدة الضوضاء عادة يصابون بالإجهاد مقارنة بغيرهم اضافة للتأثيرات على اجهزة التوازن ، حيث ان الضوضاء ينتج عنها شعور بالدوران وفقدان للتوازن.

• بعض المواد الكيماوية والغازات وعلاقتها بالامراض المهنية:

يصاب العمال بامراض مهنية بسبب عوامل كيماوية نتيجة استنشاقها عن طريق الانف او ابتلاعها عن طريق الفم ، او امتصاصها عن طريق الجلد وفي اغلب الاحيان تتشأ الامراض المهنية نتيجة العوامل الكيماوية التالية :

الأتربة الدقيقة : هي أتربة متطايرة في الهواء وتوجد في معظم الصناعات مثل طحن الصخور ، وهي نوعان منها العضوية ومنها المعدنية فالبنسبة للأتربة العضوية فانها توجد في الورق ، الريش ، الضوف.

اما الأتربة المعدنية فتتمثل في أتربة الرصاص ، الاسمنت ، الحديد،...

الغازات : وتختلف تأثيراتها على الانسان تبعا بخواص هذه الغازات ويمكن حصرها في الغازات التالية :

الغازات الخانقة : وهي التي بمجرد انتشارها ووجودها في الهواء تقلل من نسبة الاكسجين فيحدث الاختناق فعندما تنخفض نسبة الاكسجين الى 7% لا يستطيع العمال العيش.

الغازات المهيجة : وهي التي تحدث التهاب الاجزاء والاسطح التي تتعرض لها بين الاعراض التي تحدثها ما يلي :

-التهابات وحالات اختناق .

-موت وعدم تجديد الخلايا او الارتشاحات الخلوية.

ومن امثلة هاته الغازات " غاز ثاني اكسيد الكربون "

الغازات السامة: وهي تلك الغازات التي بعد امتصاصها وتفاعلها مع انسجة الجسم تظهر اعراضها وتأثيراتها على الجسم ومن بين هذه الغازات السامة ما يلي :

-اول اوكسيد الكربون : وهو غاز ترجع خطورته الى انه يتميز بسرعة قابلية اتحاده مع "هيموجلوبين الدم " ولذلك فهو لا يوجد حرا بل متحدا مع " الهيموجلوبين " وينتقل معه الى الرئة ، مما يؤدي الى ضعف في قدرة الدم على نقل الاوكسجين ويشعر المصاب حينها بصداع مؤلم وشعور بالجهد والتعب والدوخة اضافة الى انعدام التركيز في الاعمال الذهنية.

- **العوامل الكيماوية :** معظم الامراض المهنية تأتي نتيجة كثرة استعمال المواد الكيماوية المختلفة في الصناعة والتي تعد خطرة على صحة العامل ، والمواد الكيماوية المستعملة قد تكون على شكل مواد صلبة كالمعادن ، والفلزات العضوية ، واللاعضوية ، كالرصاص ، الفسفور ، الزئبق او سائلة كالحوامض والقلويات او على شكل ابخرة وغازات كثاني اكسيد الكربون والنيتروجين والامونيا او اترية كاترية الكاربون ، السيليكا ، الاسبست وغيرها.

ان الضرر الذي تحدثه المواد الكيماوية على صحة الفرد ، تعتمد على عدة عوامل منها : تركيز ونوع المادة ، كميتها ، صفاتها ، حالتها ، مدة التعرض لها ، طريقة دخولها للجسم ، اضافة الى طبيعة العامل ومدى استعداداته الجسدي الوراثي..

• العوامل الحيوية :

وتنتج عن البكتيريا ، بانتقالها من مصادر عضوية الى الانسان او من انسان الى انسان او من حيوان الى انسان ، واكثر هذه الامراض انتشارا هو السل الرئوي الذي ينشأ عن استنشاق الاتربة العضوية مثل تراب عظام الحيوانات ، القطن ، الكتانالخ ، وهناك مجموعة كبيرة من الامراض المعدية تنتقل من الحيوان الى الانسان فقد دلت التحاليل الطبية على ان هذه الامراض تزيد عن الخمسمائة مرض ، وتحدث العدوى.

7- نماذج عن بعض الامراض المهنية :

➤ الصمم المهني :

ان العامل الذي يتعرض لضوضاء مرتفعة لمدة طويلة ، قد يصاب بما يسمى بالصمم المهني وقد تم تعريف الصمم المهني على انه النقص التدريجي في كفاءة الجهاز السمعي للفرد المعرض لضوضاء شديدة خلال ساعات العمل ، وهو ناتج اساسا على انخفاض في

حساسية الخلايا الحسية في الاذن الداخلية ، وقد يعزى الصمم كذلك الى ما يصيب طبلة الاذن من ضرر وقد يرد الى تصلب عظام الاذن الوسطى او تشويه تكوينها ، وقد يتسبب الى مرض النافذة البيضاء او تضررها ، كما قد يرجع الى الضرر الذي يلحق بالقوقعة بمكوناتها او بالعصب السمع ... الخ (بوظيفة، 2002).

يظهر الصمم المهني لدى الفرد بطريقة تدريجية لكن غير منتظمة ، وبدرجات متفاوتة ومختلفة بالنسبة للأشخاص المعرضين لنفس المستوى او المستويات من الضوضاء مما يعكس وجود فروق فردية شاسعة في تحمل بعض الناس للضوضاء ، ووجود حساسية فائقة لدى بعضهم الآخر سواء من الناحية الفيزيولوجية او السيكولوجية (بوظيفة، 2002).

➤ الربو المهني :

الربو المهني هو الربو الذي تتسبب فيه طبيعة العمل والتعريف المعتمد من قبل منظمة الصحة العالمية للربو : " هو حالة التهابية للطرق التنفسية ، هذه الحالة تسبب ازيرا نوبيا مع ضيق تنفس وسعال وخاصة في الليل والصباح الباكر " ، يعد ضيق التنفس من اشيع الاعراض في الربو حيث يشعر المريض بصعوبة دخول وخروج الهواء الى الصدر ويشتد ضيق التنفس احيانا عفويا ومن الاعراض ايضا السعال الذي يشتد ليلا ، والربو المهني كأى نوع من الربو له عوامل مسببة له ، وبالرغم من تفسير الالية التي تعمل بها هذه العوامل ، الا انه يشتبه في وجود عوامل اخرى مازالت ألية عملها مجهولة (العقيلة، 2002).

➤ مرض السيلوكوزس:

ينشأ من استنشاق غبار السيليكا السائبة (الحرّة) ، وهي عبارة عن ثاني اكسيد السيلكون حيث تسبب التليف في الانسجة الرئوية ، وتتوقف خطورتها على دقة جسيماتها (اقل من 5 ميكرون) ، نسبة السيليكا السائبة في الغبار بالاضافة الى مدة التعرض هي العامل الفعال في الاصابة بالمرض (العقيلة، 2002).

وتكون الاعراض والصور المرضية للاصابة بالسيلوكوزس على عدة اشكال

(giullot, 2006) :

الشكل السريع التطور: لظهور الاعراض المرضية غالبا ما تكون مدة التعرض للسيليكا قصيرة نسبيا (8-18) شهرا ، وهو ما يلاحظ مثلا عند العمال الذين يعملون في اماكن مغلقة كالخزانات والانفاق .

الشكل المزمن : وهي الحالة الغالبة في هذا المرض ، ويكون التعرض لاثربة السيليكا السائبة لمدة تزيد عن عشرات السنين وتظهر اعراض المرض بصورة تدريجية .

➤ (asbestosis)داء الاميانت :

يوجد الاميانت في الطبيعة على هيئة صخور هشة ، سهلة التفكك الى الياف ناعمة لامعة لذلك يسمى الحرير الضخري ، والاميانت عبارة عن املاح سيليكات المغنيزيوم ، في شكل الياف رقيقة ، ذات مرونة يمكن فصل بعضها عن بعض بسهولة ، ومن الممكن ان تعزل الاميانت على هيئة اقمشة ، داء الاميانت من امراض تغير الرئة المزمنة ، التي تحدث تلينا في الانسجة الرئوية وتتراوح مدة التعرض وظهور المرض من شهر الى سنوات ولكنها اسرع كثير من مرض السيليكوزس ، وعادة ما يصاب العامل بالسرطان بعد (20-30 سنة) من العمل الذي يكون فيه التعرض بغبار الاميانت ، ويظهر كسرطان الرئة او سرطان الاغشية المغطية للصدر (العقالية، 2002).

➤ السرطان المهني :

لقد عرفت العلاقة بين السرطان والمهن سنة 1775م عندما اكتشف الجراح البريطاني بركافال بوت سرطان الخصية في العمال الذي يعملون بتنظيف المدافن ، (maris, 1984) ويظهر السرطان المهني عادة بعد مدة طويلة من التعرض للمواد المسرطنة ، وقد تتراوح من

عشرة الى خمسة وثلاثين سنة ومن الامثلة على المواد المسببة للسرطان المهني نجد غاز الفحم ، زيت البترول ، الزفت ، الكروم ، النيكل ، البنزين ، الاشعة فوق البنفسجية ، الاشعاعات المتينة ، ويشكل السرطان المهني في حدود 1 بالمئة في مجموع السرطانات التي تصيب الانسان ، ويأتي في المقدمة سرطان الجلد المهني بنسبة (70-75) بالمئة من مجموع السرطانات المهنية ، يليه سرطان الرئة بحدود 10 بالمئة ، وبقية السرطانات بنسبة (10-15) بالمئة ويتميز السرطان المهني عن غيره من السرطانات الاخرى بما يلي :

-يظهر بعد فترة طويلة من التعرض للمواد المسرطنة (10-35سنة).

-حصول الاصابة مرتبط بوجود المسبب في بيئة العمل .

-غالبا ما يسبق ظهور المرض اعراضا وذلك حسب المادة المسببة للسرطان (العقالية، 2002).

7-الفرق بين المرض المهني وحادث العمل :

ان التمييز بين المرض المهني وحادث العمل يقتضي بالضرورة اظهار وجه التشابه القائم بينهما ويتمثل في ارتباطهما بالعمل الذي كان سببا في اصابة العامل بكل منهما ، كما ان اثار وقوعهما تظهر على جسم الانسان سواء من حيث الجانب الداخلي ، مثلا حادث العمل الذي سبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط والصمم المهني الذي سببه المرض المهني كما يمكن ان تظهر الاثار على الجانب الخارجي لجسم العامل مثل بتر يد او رجل العامل بسبب حادث عامل او البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن امراض المهنة (فيروز ، 2002) ، رغم هذا التشابه فان الامر لا يخلو من بعض الفروق والتي تترتب عنها اثار هامة يجب اخذها بعين الاعتبار عند التمييز بين المرض المهني وحادث العمل وذلك من عدة نواحي :

*من حيث مصدر الضرر : اذا كان حصول الضرر مباغتاً او ناتج عن سبب خارجي فهو حادث عمل ، اما اذا كان الضرر ناتج بصفة بطيئة وتدرجية فهو مرض مهني ، مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة وتحت شمس محرقة مما ادى الى وفاته ، وبما ان ضربة الشمس قد تسبب امراض مهنية وتسبب ايضاً حادث العمل هنا الفاصل هو طبيعة الفعل ، فيعتبر فعلاً خارجياً يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه ، فيعتبر حادث عامل او العكس فيعتبر مرضاً مهنيًا.

كما ان المهندس الذي يعمل في جو قليل الضوضاء ثم يكلف بالعمل لمدة ثلاث اسابيع في تجارب خاصة بالصدمات الحرارية تحت ضجة صاخبة ويتعرض بمناسبة كل تجربة لسلسلة من الاصابات العنيفة التي كانت كل واحدة منها على حدة ، كافية للاضرار بسمعه فان الاصابة التي تلحقه تعتبر حادث عمل وعلى العكس من ذلك فالصمم الذي يتسبب فيه الاستعمال المتكرر للمطرقة لا يعتبر ناشئاً عن حادث عمل لان اي استعمال على حدة لا يكون كافياً لاحداث ذلك الضرر وبالتالي فان مصدر الضرر كان فعلاً بطيئاً ومستمر اما اذا حدث الصمم نتيجة انفجار شديد اتلف حاسة السمع فنكون اما حادث عمل .

*من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة :

لا يتصور قيام حادث العمل الا خلال قيام علاقة العمل فهو يحدث للعامل اثناء او بسبب العمل ، وتمتد الحماية ايضاً للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الامراض المهنية التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل مازالت قائمة) ، كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة فضلاً عن انها قد تكتشف عند صاحب عمل اخر اثناء تغيير العامل موقع عمله ولا يكون من شأن العمل الجديد احداث اصابة باحد الامراض المهنية .

8-استراتيجية الوقاية من الامراض المهنية : عديدة هي استراتيجيات الوقاية من شبح الامراض المهنية ومن بينها نذكر ما يلي :

8-1-الاستراتيجية الهندسية: وتتمثل في الاجراءات التالية :

*تغير طريقة العمل او احلال مادة اخرى: وذلك باستبدال مادة خطرة باخرى امنة ، وتحقق الغرض المطلوب مثل استعمال حبات من الصلب بدلا من الرمال في عملية صقل المعادن وذلك لوقاية العمال من مرض تحجر الرئة الذي ينشأ من استنشاق ذرات الرمل .

*العزل : وذلك بعزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية كالمواقع التي فيها حرارة عالية ، ضوضاء مرتفعة ومزعجة.

*حصر العمليات الضارة داخل اطار من الاسوار الحصينة ويقصد بذلك وضع المواد الخطرة في اماكن محددة ويتم التعامل معها بحذر وحيطه ويمكن استعمال الحصر والعزل مجتمعين للوقاية من بعض المخاطر المختلفة مثل الوقاية من الضوضاء .

*التهوية : وذلك بخلق بيئة عمل امنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات .

*الترطيب : ويقصد به التقليل او تحديد انتشار المواد الخطرة في بيئة العمل وهنا يجب التخلص من الاتربة الضارة بطريقة سليمة.

*النظافة العامة : ويقصد بها التقليل من انتشار الامراض المهنية فمثلا عند تطاير ذرات من الزئبق فانها سوف تلوث المكان الذي سقطت فيه بالاضافة الى اماكن اخرى بعيدة ، ولهذا فالنظافة العامة مهمة جدا خاصة في حالة التعرض للاشعاعات الذرية.

8-2- الاستراتيجية الطبية : وتتمثل في الاجراءات التالية :

***الكشف الطبي الابتدائي** ومن اهم فوائده وقاية العمال من توظيفهم في الاعمال التي تلقي بهم الى مواطن الخطر ، فالكشف الطبي الابتدائي يضع العامل في عمل لا يكون منه خطر على صحته ، فمثلا الشخص المصاب بداء الرئة يجب ان لا يعمل في الاماكن المتربة ، والشخص المصاب بفقر الدم لا ينبغي ان يتعرض للبتروول حتى لا تزيد حالته سوءا.

***الكشف الطبي الدوري**: يقع على فترات دورية ومن فوائده انه يجنب العامل من الاخطار التي سوف يقع فيها ، اضافة الا انه يساعد على اكتشاف المرض المهني في اولى مراحله قبل ان يستفحل وتعظم خطورته ،بالاضافة الى ذلك فانه يعطي فرصة للعامل للاتصال بالطبيب قصد التدقيق الصحي في حالته .

***التثقيف العمالي** : يقصد به المام العامل ومعرفته بطبيعة عمله ومدى خطورة المواد التي يتعرض لها ، وكيف تصل هذه المواد الى جسمه والطرق الكفيلة بحمايته من المخاطر .

***الفحص الطبي العام والخاص** : وهو الفحص الروتيني الذي يكون بين فترة واخرى ،ويهدف الى الرغبة في تكليف شخص بعمل جديد يستدعي التأكد من لياقته البدنية لممارسة ذلك العمل .

***الفحص الطبي عند نهاية الخدمة**: وخاصة في مهن معينة وذلك قصد التأكد من مدى تأثيرها السلبي على العامل.

***تامين وسائل وقائية** : ويعني ذلك توفير وسائل وقائية واسعافات اولية وتدريب العمال عليها لاستعمالها بكفاءة لمعالجة الحالات الطارئة قبل نقلها للمراكز الطبية .

الاستراتيجية الشخصية: وتتمثل في ضرورة استعمال العامل لوسائل الامن الفردية والمتمثلة في :

***اجهزة التنفس** : وتستعمل لحماية العمال من مخاطر الاتربة او الابخرة والتي يستنشقها العمال اثناء عملهم ويمكن استعمال احد الاجهزة التالية :

- اجهزة تنفس تحتوي على كمية من الهواء او الاوكسجين اللازم للجسم.

- اجهزة تنفس تمد الجسم بالاكسجين خارج المكان الذي يعمل فيه العامل .

- اجهزة تنفس تنقي المكان .

***الملابس الوقائية** : تستعمل لتحفظ الجسم من الاخطار المحيطة به ويشترط فيها ما يلي :

- ألا تسمح بنفاذ المادة الموجودة في الجو والتي استعملت هاته الملابس للوقاية منها.

- ان تغطي اجزاء الجسم المعرضة للخطر المحيط بها وان تكون مطابقة لكل عامل.

- ان تبقى في حالة جيدة نظيفة وجافة.

***الاستراتيجية الشخصية الدالة على مقدار الخطر المحيط**: وتستعمل هذه الاجهزة في حالة

تعرض العمال لخطر الاشعاعات وتشمل ما يلي :

- اقليم حساسة يحملها الشخص المعرض للاشعاع ، وبعد فترة من تعرضه للاشعاع تحمض

هذه الاقليم ، ثم تقارن باخرى معروف كمية تعرضها للاشعاع وبذلك يمكن معرفة مدى

تعرض العامل للاشعاع .

- مقياس اشعاعي يسجل مقدار الاشعاع الذي يتعرض له العامل .

استراتيجية النظافة الشخصية: ان غسل اليدين بالماء والصابون بصفة دائمة ومستمرة من شأنه ان يقلل الاصابة بالامراض الجلدية المهنية لذلك يجب على العمال ان يتعودوا على تنظيف ايديهم والعناية بالنظافة الشخصية.

ومما ييسر لهم ذلك امدادهم بوسائل النظافة مثل الماء والصابون واحواض الغسيل ودواليب لحفظ الملابس وغرف لخلعها. (صالح، 2002).

9-الاثار الاجتماعية والسلوكية لأمراض مهنية :

يتأثر الانسان بظروف العمل ومعطياته ، فمن جهة قد ينمي الانسان المهني مهاراته المهنية ، بسبب تواصل ممارسته لها، ومن جهة اخرى وهي الاهم ، غالبا ما يكون للمهنة او الحرفة اثارا ضارة على صحة الفرد وعلى سلوكه وعلاقاته الاجتماعية .

فلا يمكن الفصل بشكل قطعي ، بين الاثار الصحية والاجتماعية والسلوكية لأمراض المهنية ، فهي متداخلة ومتراطة فالإنسان الذي يصاب في بصره ،بسبب ممارسته لمهنة معينة ، يتأثر في سلوكه وعلاقاته ويصبح وضعه النفسي والاجتماعي على درجة من الصعوبة ، وتكون انعكاسات ذلك على ادائه الاجتماعي بالغة الخطورة ، وللأمراض المهنية صلة وثيقة بكفاءة الانسان الانتاجية والسلوكية وعلاقاته الاجتماعية ، سواء كان ذلك على مستوى اسرته

، او على الآخرين الذين يعمل او يتعامل معهم، فالمصابون بأمراض مهنية يعانون وبدرجات متفاوتة من الاضطراب والصراع النفسي ويشعرون في الغالب بانهم ضحايا المهنة ، وان المجتمع او صاحب العمل قد جنا عليهم بهذا ، فنجدهم يعانون من مظاهر القلق والتوتر ، ولصحة الانسان الجسمية علاقتها بصحته النفسية وبدوره ومكانته الاجتماعية ، فعندما تختل وظائف الجسم ، بسبب مرض نتج عن ممارسة مهنة ما تتداعى لهذا الاختلال الابعاد الاجتماعية والنفسية شخصية المصاب بالاعتلال والمرض ، واذا كانت اتجاهات العمل المهني والضغط النفسي والاجتماعية ، تتسبب في الكثير من الامراض العضوية

كالقرحة والربو وارتفاع ضغط الدم ، فان لهذه الامراض بعد حدوثها ، العديد من الآثار السلبية ذات الابعاد الاجتماعية والنفسية .

وان التكلفة الاجتماعية للأمراض المهنية كما تجسدها المنافع الضمانية ، تبدو مرتفعة بحيث يتحول الانسان المصاب بامراض المهنة من شخص منتج يعتمد على نفسه ، الى شخص مستهلك يعتمد على غيره من افراد أسرته وعلى نظام الضمان الاجتماعي ، ومنافعه النقدية وتتمثل في : (الدويبي، 2006)

9-1-نقص الانتاجية :

تتناقص القدرة الانتاجية للمنتج ، كنتيجة لتناقص قدراته بسبب امراض المهنة ، وكلما كان المرض الذي تسببه المهنة شديدا ومستعصيا ، كلما انعكس بالسلب على الانتاجية ، وبحيث ان امراض المهنة عديدة ومتنوعة سواء من حيث النوع او من حيث قوة التأثير على صحة الفرد ، فان تناقص الانتاجية ياتي نتيجة هذا التنوع ونتيجة طبيعة المرض المهني.

9-2-التكلفة البشرية للأمراض المهنية :

تعد الاصابة بمرض مهني من جراء ممارسة مهنة معينة مكلفة على مستوى القوى العاملة ، من حيث خسارة افراد مؤهلين مهنيا بشكل كلي او جزئي ، وبشكل مؤقت او دائم ، وطبقا لذلك يكون المصابون بامراض المهنة عبئا على انظمة الدعم الاجتماعي التي ياتي في مقدمتها نظام الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية.

9-3-الآثار الاجتماعية على مستوى الاسرة :

تتأثر اسرة المصاب بامراض المهنة ، سواء من حيث الالتزامات التي تترتب عن الاصابة بمرض المهنة والتي ترهق ميزانية الاسرة او على مستوى الجهد المبذول والخدمات المقدمة

وقد ينجم عن هذه الالتزامات انواع من الخلافات والصراعات التي قد يؤدي في بعض تداعياته الى التفكك العائلي او تشرد الصغار او ما يليها من اثر .

9-4-الأزمات النفسية والعلائقية :

عندما يعاني الانسان من مرض جراء مهنته التي يمارسها ، سواءا كان ذلك نتيجة تعاطيه للمهنة بشكل دائم ، او نتيجة لحادث نتج عنه اعاقة او عجز دائم او مؤقت. فانه يتعرض الى العديد من الازمات النفسية التي تنعكس على سلوكه وعلى مواقفه واتجاهاته ، نحو ذاته ونحو الاخرين . (الدويبي، علم الاجتماع الطبي، 2006).

خلاصة:

يتضح لنا بأن موضوع الأمراض المهنية من الموضوعات التي لاقت إهتماما بالغاً في السنوات الأخيرة من قبل العديد من الأخصائيين ، وهذا لواقعها المرير نتيجة الأضرار البشرية التي تسببها وكذا الأموال التي تصرفها مؤسسات الضمان الإجتماعي في العلاج التأهيل والتعويض.

رغم ذلك يؤكد الأخصائيون في طب العمل على ضرورة توسيع قائمة الأمراض المهنية من طرف صندوق الضمان الإجتماعي ، والبحث عن أنجع الطرق والسبل للتقليل منها قدر الإمكان ووقاية العنصر البشري الذي أصبح عرضة لمخاطر الإصابة بها .

قائمة المراجع

Bibliographie

- giullot, d. g. (2006). *droit du travail et de la securité social*. paris.
- maris, d. (1984). *securite et conditions de travail . les editins d'organisation*. paris.
- 3-الدويبي , ع . ا . (2006). *علم الاجتماع الطبي* . الاردن : دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 4-الدويبي , ع . ا . (2006). *علم الاجتماع الطبي* . الاردن : دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 5-العقيلة , ذ . م . (2002). *الادارة الحديثة للسلامة المهنية* (éd. الطبعة الثانية .) . الاردن : دار الصفاء.
- 6-بوظريفة , ح . (2002). *الضوضاء خطر على صحتك* (éd. الطبعة الاولى .) . الجزائر : مخبر الوقاية والارغونوميا.
- 7-جميل , ح . (1980). *الحرارة واثرها على صحة العاملين سلسلة المكتبة العمالية* . p. 86.
- 8-جميل , ح . (1980). *الضوضاء واثرها على صحة العاملين سلسلة المكتبة العمالية* , (4) pp. 44-43.
- 9-دوباخ قويدر . (2009). *مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية*. كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية: جامعة قسنطينة.
- 10-رابع , ا . (2003). *مدخل الى ميادين علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق* . مصر : دار المعرفة الجامعية .

- 11-صالح , ع . ا . (2002) . الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية . مصر : دار المعرفة الجامعية.
- 12-عبد الله , ع . ا . (1969) . نفسية العامل ودوران الالة . القاهرة : دار الكتاب للنشر والتوزيع والطباعة.
- 13-عمر بن . م . (2003) . علم الاجتماع الطبي المفهوم والمجالات . الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية.
- 14-فيروز , ق . (2002) . الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية (مذكرة ماجيستر . كلية الحقوق , تيزي وزو : جامعة مولود معمري .
- 15-محمد , ع . ا . (1972) . الامن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه . القاهرة : مطبعة القاهرة.
- 16-محمد , م . (2007) . مدخل الى علم النفس العمل . (éd. طبعة ثانية . (الجزائر : دار قرطبة للنشر.
- 17-محمود , ذ . ا . (2002) . الادارة الحديثة للسلامة المهنية . (éd. الطبعة الاولى . (عمان : دار الصفاء.
- 18-مسلم , م . (2007) . مدخل الى علم النفس العمل . (éd. الطبعة الثانية . (الجزائر : دار قرطبة للنشر.
- 19-مسلم , م . (2007) . مدخل الى علم النفس العمل . المحمدية الجزائر : دار قرطبة للنشر والتوزيع.

الفصل الثالث

تمهيد

- 1- مفهوم الأمن الصناعي
- 2- الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي
- 3- أهداف الأمن الصناعي
- 4- أهمية الأمن الصناعي
- 5- عمليات الأمن الصناعي
- 6- مراحل تطبيق الأمن الصناعي
- 7- شروط تحقيق الأمن الصناعي
- 8- الثقافة الوقائية في مجال الأمن الصناعي
- 9- بعض الهيئات الوصية على الأمن الصناعي

الخلاصة

قائمة المراجع

تمهيد:

من الكلام المأثور: " الوقاية خير من العلاج " هو خير نصيحة للإنسان ، حيث يتعرض الإنسان لكثير من الأحداث داخل بيئة عمله ، ولأن العنصر البشري يعتبر من أهم عناصر العملية الإنتاجية نجد أن معظم المؤسسات تسعى إلى بذل ما بوسعها لتحسين ظروف العمل وحل المشكلات الصناعية ، فإندام ونقص وسائل الوقاية أو سوء ظروف محيط العمل تؤدي بالعامل إلى الشعور بالإحباط والإحساس بالإهمال ومن ثم الوقوع في الأخطار المهنية والإصابات ، لذا أولت المؤسسات إهتماما كبيرا به وذلك من خلال الإجراءات والتدابير الوقائية بغية الحد أو التقليل من الأخطار التي تواجهه أثناء أدائه لعمله، فكان الأمن الصناعي وسيلة من الوسائل والتدابير التي تمكن من الحفاظ على صحة وسلامة العمال.

1- مفهوم الامن الصناعي :

نشأ هذا المفهوم بتطور وتعقيد الصناعة ، وزيادة المخاطر والحوادث في كافة المؤسسات ، حيث يهدف هذا الأخير الى وقاية العمال من الاخطار المهنية من جهة ، ورفع مستوى الانتاج من جهة اخرى ، وصيانة الالات واماكن العمل .

ان كلمة " أمن " لغة : من الامن والامان وهو ضد الخوف ، يقال أمن فلان يأمن امنا وامانا (منظور، 2000).

اصطلاحا : اخذت من اللاتينية. securitas ومعناه احساس الفرد بوجود الامان وابتعاد المخاطر عليه (سمير، 2009).

ويعرفه الدكتور " بشار يزيد الوليد " الامن الصناعي على انه : توفير بيئة امنة وخالية من العوامل التي تؤدي الى اسباب الخطر التي يتعرض لها الافراد العاملين في المنظمات (يزيد، 2009).

ويرى الدكتوران "عمر وصفي عقيلي" انه : حماية الموارد البشرية من الاذى والضرر الذي تسبب لهم الحوادث المختلفة والمحتملة في مكان العمل ، وهذا الاذى تظهر نتيجته فورا كالكسور بكافة انواعها والحروق والجروح والاختناق..الخ" (عقيلي، 2005).

اما " مؤيد سعيد سالم " فهو يعرفه على انه : كل اجراء لمنع والتقليل من حوادث العمل وتقديم وسائل الوقاية والاسعاف والعلاج."

وفي تعريف للدكتورين " يوسف حجيم الطائي". و " هاشم فوزي العبادي " : يقصد بالامن الصناعي بانه :

المحافظة على مقومات الانتاج البشرية من التعرض للاصابات الناجمة عن المخاطر المهنية وذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية .

حماية مقومات الانتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الاجهزة والمواد التي تستخدم في عملية الانتاج .

توفير الاحتياطات اللازمة لتأمين بيئة عمل سليمة تحقق الوقاية من المخاطر .

رفع الكفاية الانتاجية للأفراد عن طريق خفض تكاليف الانتاج ،سواء بالطرق المباشرة او غير المباشرة كالححد من حوادث العمل وتقليل الاجازات المرضية . (حجيم و العبادي هاشم فوزي ، 2015).

2-الاسس العامة لبرنامج الامن الصناعي :

يقوم الامن الصناعي في اي مؤسسة بهمة الحراسة ،وتقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين والممتلكات ، من المخاطر بمختلف انواعها ولهذا تسعى كل مؤسسة على توفير طرق ووسائل عصرية ومميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة ، وياتي الاختلاف هنا في طريقة واسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الامنية ، ولكي تعمل منظومة الامن على

الوجه الاكمل ، ينبغي ان يعتمد البرنامج الامني في تطبيقه على عنصرين رئيسيين وهما : وسائل الحماية المادية ووسائل الحماية التنظيمية ، فاذا كان في الماضي عند البدء في التصميم لبناء اية مؤسسة ، لا يولي الاهمية لادخال المواصفات الامنية ضمن المخطط الهندسي ، اما الان فقد اختلف الوضع ، اذ لابد من مراعاة تصميم وتطبيق عدد من المواصفات الامنية التي تقوم بدورها بتقديم نسبة من الحماية الامنية ، فلا يستطيع المقاول مثلا تسلم عمله وبدء التشغيل الا بعد التأكد من توفر هذه المواصفات ومن امثلة على هذه المواصفات : نوعية الاقفال والمفاتيح المطلوبة ، توفر الاسوار الخارجية وفقا للمتطلبات الامنية ، توفر الاضاءة الامنية وانظمة الانذار البوابات الامنية ...الخ ، ان البرنامج الامني في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة على اسلوبين هما : السيطرة الداخلية والسيطرة الخارجية ، فالنسبة للسيطرة والحماية الداخلية تتمثل في :

-التحكم في المفاتيح والاقفال وذلك لمنع الدخول للمباني او الخزانات والدواليب التي تحتوي على اشياء ذات اهمية .

-اتباع نظام البطاقات الشخصية ، حيث يقوم هذا النظام بالتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة وذلك لتحقيق السيطرة الداخلية على مداخل ومخارج المؤسسة ، مع الزام كل عامل بحمل بطاقته.

-علامات تحديد الاتجاه والمسارات ووضع الاشارات التحذيرية وهذا للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الاماكن او المواد الخطرة.

-حماية الوثائق والمعلومات وذلك باتباع اجراءات لحماية الوثائق والمعلومات التابعة للمؤسسة من تلف او سرقة باستخدام الكمبيوتر .

-وضع سجل باسماء العاملين بالمؤسسة والوظفين وشروط التوظيف ، ويضم كافة المعلومات الضرورية للعاملين .

*اما السيطرة والحماية الخارجية تتمثل فيما يلي :

-تركيب الموانع الانشائية وهي بمثابة اسوار امنية بمواصفات محددة ، وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية ، مع توفر الاضاءة الامنية بمواصفات محددة ، كل هذه الموانع تساعد على تاخير وكشف كل من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.

تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة ، حيث تقوم بعملها على مدار الساعة .

-انشاء غرفة عمليات لتقوم بالاشراف على كافة عمليات الامن الصناعي داخل المؤسسة ، وتقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الامنية الاخرى ، وخدمات الطوارئ والاسعافات كلما استلقت الضرورة ذلك. (علي غربي ، بلقاسم سلاطنية، و اسماعيل غيرة، 2002).

3-اهداف الامن الصناعي :

تفضل المنظمات الاهتمام باجراءات الصحة والسلامة المهنية اولا ثم القيام بالاجراءات العلاجية ، حيث ان تكلفة الاجراءات العلاجية سواء من حيث معالجة العامل او تعويضه او اصلاح الالات او تعطيها اعلى بكثير من الاجراءات الوقائية ، وتتضمن اهداف واجراءات الامان والسلامة في اي منظمة سواء فيما يتعلق بالنسبة للعمال او بالنسبة لظروف العمل وفيما يلي نوضح ذلك :

*بالنسبة للعمال :

-تشجيع العمال على الحفاظ على انفسهم واتباع الشروط الصحية او العملية الوقائية لتفادي الوقوع في اخطار العمل .

-علاج وتاهيل ورعاية ما يقع للفرد من حوادث واصابات بالكفاءة او السرعة التي تضمن له العودة للعمل (زويلف، 2003).

-تثقيفهم وتدريبهم وتوعيتهم من خلال حضورهم دورات تتعلق بالسلامة ووضع الاشارات الخاصة بالعمل .

-توفير الاحتياطات ووسائل السلامة العمالية ووسائل الحماية الشخصية والوقاية من الاخطار والامراض التي قد تنجم عن العمل وعند الالات المستخدمة فيه.

-اعادة تصميم اماكن العمل والوظائف لرفع الروح المعنوية لدي العمال ، ويمكن ان يتم ذلك اما بتوسيع العمل افقيا او اثراء العمل اي زيادة العمل بشكل عمودي.

-احاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وان يعلق بمكان ظاهر يوضح تعليمات وارشادات حول مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها. (يزيد، 2009، صفحة 224).

*بالنسبة لظروف العمل :

-خلق بيئة مناسبة توفر للعاملين ظروف عمل جيدة ولاتئة خالية من المخاطر كاخطار الحرائق والانفجارات وتفي بمتطلباتهم من الاضاءة وقلة الضوضاء وانخفاض نسبة الرطوبة ، انعدام نسبة انبعاث الغازات والاشعاعات وعدم توفر درجة مناسبة من التهوية ، وظروف بيئية اخرى. (الكرفي، 2014).

-توفير وسائل وتجهيزات مركز طبي لمعالجة الحالات الطارئة او تقديم الاسعافات الاولية للافراد العاملين.

-قيام ادارة المنشآت بالجولات التفتيشية للتأكد من قيام المسؤولين عن الصحة والسلامة المهنية العمالية بمهامهم (يزيد، 2009، صفحة 224).

- اعداد الدراسات اللازمة للوقوف على اسباب الحوادث والاجراءات اللازمة للوقاية منها ، وتوفير متطلبات الوقاية عدا في ذلك الاجراءات الاحترازية واجراءات الوقاية العلاجية . (الكرفي، 2014، صفحة 241).

*بالنسبة لرفع الكفاية الانتاجية للفرد والمنظمة:

-تامين اعلى درجات الصحة البدنية والنفسية للفرد العامل في وسط العمل الذي يمارسه وفي كل مهنة ، اي وضع الفرد المناسب في المكان المناسب وفق قدراته وامكاناته البدنية والنفسية والعقلية .

-منع انتشار المخاطر الصحية الناتجة بسبب ظروف بيئة العمل والتي تتولد نتيجة العملية الصناعية . (bressy & christion, 1998)

-حماية الافراد خلال ممارساتهم للعمل من العوامل الضارة بالصحة كالعوامل الفيزيائية ، الروح المعنوي ...الخ.

-وضع الفرد في بيئة عمل تجعله قادرا على تحقيق اعلى كفاية انتاجية في العمل دون ان يحدث اي ضرر عليه . (يزيد، 2009، صفحة 225).

4-اهمية الامن الصناعي :

تكمن اهمية الامن الصناعي في حماية عناصر الانتاج المادية والبشرية على حد سواء ، حيث تعود الفائدة على كل من الوحدة الصناعية والافراد العاملين :

*بالنسبة للوحدة الصناعية :

-منع حدوث التلف لوسائل الانتاج المادية.

-الحد من التكاليف المباشرة والغير مباشرة للانتاج .

-تحسين صورة ومركز الوحدة الصناعية.

*اما بالنسبة للأفراد العاملين: يحقق مايلي :

-منع حدوث الاصابات الجسدية التي تسبب الموت في بعض الاحيان .

-حماية الادخار المادي للأفراد.

-تعزيز مكانة الفرد داخل الوحدة للسمعة الجيدة ، لالتزامه وتطبيقه لقواعد واجراءات الامن الصناعي .

*لذا يمكن القول بان الامن الصناعي يسعى الى تأمين السلامة لجميع الافراد ، وتهيئة الظروف للعمل المناسب لهم وتطبيق الاساليب والاجراءات الكاملة للحفاظ على سلامة الافراد ووسائل الانتاج المادية من خلال ما يلي :

-تدريب وتأهيل الافراد للقيام باداء الاعمال دون وقوع حوادث .

-الرقابة الدورية والمستمرة لضمان سلامة ووسائل الانتاج من الات ومعدات ، والتأكد من تطبيق الصيانة الدورية واتباع الاساليب والاجراءات الخاصة بالامن الصناعي .

-التأكد من سلامة بيئة العمل وتأمين الشروط الصحية من تهوية ، اضاءة للأفراد العاملين ، تهيئة المستلزمات الوقائية لهم.

-القيام بالدراسات والبحوث الخاصة لاسباب الحوادث بغية الوصول الى بدائل مناسبة لمنع تكرار الحوادث. (خالد عبد الرحيم الهيتي، اكرم احمد الطويل ، و جمال محمد النعيمي، 1997).

5-عمليات الامن الصناعي :

*اختيار جهاز الاشراف عن الامن :

-**اخصائي الامن** : يلعب اخصائي الامن دورا هاما في جانب الامن ، ولهذا يفضل من كانت لديه الخبرة السابقة وعلى درجة عالية من التعلم ويفضل ايضا خرجي الجامعات بالاضافة الى الخبرة والمعرفة كما يجب توفر الصفات التالية :

-القدرة على استمالة الاشخاص والتعامل معهم ، يتوقف نجاحه على مدى قبول الاخرين لادائه واقتناعهم بفائدته وقيادته .

-ان يكون دائم الحركة داخل المصنع ، لاستتباط احسن وسائل الامن ولديه الحماس والاقدام .

-ان يكون على علم تام بكل ما يكتب حول موضوعات الامن ومداخله المختلفة وقادر على تقديم النصح والارشاد اذا ما طلب منه كما يجب ان يكون لديه معرفة متخصصة منها.

-المعرفة بالاساليب الفنية للامن الصناعي ومبادئه ، باعتباره وظيفة فنية تمارس داخل المشروع.

-المعرفة الهندسية حيث يجب ان يكون قادرا على التفاهم مع المهندسين وقراءة الرسوم والتصميمات وتنظيم الالات .

-المعرفة بادارة المشروعات حيث يتعامل مع جميع الاداريين بالمشروع ، وان يكون ملما بالمبادئ الادارية والتنظيمية وعمليات المشروع. (حنفي، 2002).

*الادوار التي يقوم بها اخصائي الامن :

-المبدأ الاساسي هو حل المشكلات النفسية والاجتماعية ، وهو المبدأ الانساني والجماعي ، كما انه يعمل على حل المسائل الانسانية بالوسائل الانسانية ، اضافة الى انه يحترم شعور العامل ويحقق طموحه ورغباته .

-المبدأ الذي يحافظ على طاقة الانسان ويقوم بصيانتها ، ضد كل ما يهدد اخيه الانسان وسلامته.

-المبدأ الاجتماعي وهو الذي يحقق الجوانب الانسانية للجهاز الطبي المختص ، اذا يحتم توفير العلاج الضروري عند الضرورة ، الذي يجب ان يكون شاملا .

-مبدأ التكلفة والمصروفات الذي لا يجوز فيه استخدام المقارنة بين التكلفة والعائد ، بمعنى ان حياة الانسان امر ضروري اي هناك امل في انقاذ مريض او علاجه بدون تكلفة .

-المبدأ القانوني بتقنين الصحة والرعاية مع الرقابة وفق التشريعات المطلوبة ، من امن وسلامة ، ومبدأ الوقاية خير من العلاج ، من اجل تحقيق الاهداف العلاجية التي تضمن عملية التاهيل ، سواء الطبي او المهني ويتم تحقيق الهدف البشري عن طريق الارشاد والتوجيه للوقاية من اخطار العمل (قبار ، 1980).

*اهم واجبات اخصائي الامن الصناعي :

-اقتراح السياسة العامة للمنشأة لمنع الحوادث والاشراف على تنفيذ هذه السياسة.

-كتابة التقارير وابداء الرأي في كافة امور الامن .

-تقديم الارشادات للمشرفين على العمل .

-التحقق من الحوادث.

-الاحتفاظ بسجلات واحصاءات الحوادث.

-الإشراف على تدريبات الامن الصناعي .

-فحص الات المصنع وطرق تشغيلها.

-الاشتراك في لجنة الامن الصناعي والعمل كمقررها.

-وضع تعليمات الامن ودليل الامن.

-اعداد حملات التوعية مستعملا في ذلك الاتصالات الفعالة للعمل ، ومنها :

*الاجتماعات *الملتقيات *الاذاعة المحلية *التقارير *الإحصاءات *الاتصال *النشرات
*صندوق الاقتراحات *اللجان المقترحة.

-التأكد من تنفيذ القوانين المتعلقة بالسلامة .

القيام بكل نشاط من شأنه ان يجعل المصنع في حالة امنة والاحتفاظ به ، كذلك استبعاد
الاساليب الغير امنة.

إذا كان الغرض من الامن الصناعي هو تحقيق درجة ونسبة جيدة من الحماية والوقاية
للعاملين والممتلكات والانتاج ، وكذلك سمعة المؤسسة ومدى تواجدها في السوق الصناعية
فانه بذلك يقدم خدمات ، اي انه ادارة خدمات تخدم المؤسسة ، ويأتي تقييم مقياس وحجم
وفعالية هذه الخدمات ومدى نجاحها فيما لم يحدث بالدرجة الاولى وليس فيما حدث، لان
المهمة الاساسية للأمن الصناعي تتركز بالدرجة الاولى في تحديد وتحليل المخاطر الامنية
ومخاطر السلامة ومخاطر الحرائق بالإضافة لوضع كل الترتيبات والاجراءات والاستعدادات
والحلول المناسبة والضرورية ومراعاة لكامل هذه الاجراءات مع بعضها البعض.

6-مراحل تطبيق الامن الصناعي : يقسم مراحل تطبيق الامن الصناعي الى ثلاث مراحل

رئيسية : (boisseller & gerard , 1997)

-**المرحلة الاولى :** تصميم واختيار الآلات ومواد العمل الأكثر امانا ، وانشاء المباني المناسبة هندسيا لطبيعة العمل ، اذ يجب التخلص قدر الامكان من كل مصادر الخطر ، واتلافها ومراعاة قواعد الامن الصناعي .

المرحلة الثانية : في اثناء الاستثمار والتشغيل والانتاج ، عن طريق وضع تعليمات الشغل الامنة ، وتنظيم مكان العمل ، وتخطيط سير المواد وحركة العمال وتحديد مصادر الخطر والتعريف بطرائق الوقاية من الحوادث والاصابات وتوصيف معدات الفردية بما يتناسب مع طبيعة العمل ومواده (الراس والوجه والعيون والاذان والمجاري التنفسية واليدين والقدمين وسائر الجسم) وتحديد مخارج النجاة ، والتنبيه لمكان الخطر والتحذير من الحوادث قبل وقوعها وكيفية تفاديها وكذلك تجهيز اماكن العمل بوسائل الوقاية والاسعاف والطوارئ واطفاء الحريق وتشغيلها تلقائيا وحصر اماكن الخطر واتلافها منعا لتفاقم الاضرار .

-**المرحلة الثالثة :** عند وقوع الحوادث ، وتشمل اجراء الاسعافات الاولى وعمليات الانقاذ بفرق اسعاف متخصصة ومؤهلة لتعامل مع الاصابات والجروح الأكثر احتمالا بحسب مجال العمل وطبيعة مواد العمل ، كما يجب تعليق لوحات وتعليمات حول كيفية اجراء الاسعافات الاولى واخلاء المصابين ، واسماء وعناوين الاطباء والمستشفيات المختصة بمعالجة الاصابات الأكثر احتمالا (عينية ، حروق جروح ،كسور) وعند التعامل مع المواد الخطرة السامة لابد من مراجعة مراكز الاسعاف المتخصصة مع ضرورة ذكر الاسم او رقم المادة الخطرة للطبيب المعالج وعند اللزوم الاستعانة ، بفرق الاطفاء والدفاع المدني والشرطة لتغلب على الحوادث الطارئة . (سفيان، 2015).

تسعى المرحلتان الاولى والثانية الى التنبيه للمخاطر والحوادث قبل وقوعها واتخاذ التدابير والاحتياطات الوقائية كافة لمنع وقوع الحوادث واستخدام ما يلزم اتلاف تطورها في حال وقوعها ، اما المرحلة الثالثة فتسعى لإنقاذ ما يمكن انقاذه بعد وقوع الحوادث والاصابات .

7-شروط تحقيق الامن الصناعي :

يفترض ان يكون تحقيق قواعد الامن الصناعي من مسؤولية الجهات العامة في الدولة ولاسيما عند منح تراخيص العمل ومزاولة المهنة، او تجديد استثمار وسائل النقل والمعدات الفنية ، وان تخضع المؤسسات الخدماتية والانتاجية والتعليمية كافة وحيثما يلزم الامر الى المراقبة الدورية ومراعاة شروط الامان والتجهيزات المخصصة للطوارئ وقواعد السلامة المهنية من قبل المختصين ، وعليه يمكن تحقيق الوقاية والحماية من خلال :

-التشديد على تطبيق قواعد الامن والسلامة المهنية وفق المعايير النموذجية عند منح تراخيص العمل ومزاولة المهنة .

-المراقبة الصارمة على اجراءات الامن والسلامة المهنية اثناء العمل وعند تجديد تراخيص العمل .

-تطبيق قواعد الامن الصناعي وادراك اهميتها ومتابعتها من قبل الادارة .

-التخطيط السليم للعمل ومتابعة تنفيذ الخطة .

-توعية العاملين بمخاطر العمل والامراض المهنية ، وتدريبهم على كيفية الوقاية منها .

-عدم السماح بتجاوز العتبات الحدية المسموحة بها عالميا من تلوث واشعاع وضجيج .

-تخفيض اوقات العمل ومدة خدمة العاملين في المجالات الخطرة (الاشعاعية والكيميائية).

-التقيد باجراءات الصيانة الدورية لتجهيزات الميكانيكية والكهربائية والبنية التحتية وشبكات الكهرباء والمياه والهواء المضغوط .

-اجراء التعديلات الضرورية لتحسين شروط العمل والسلامة المهنية . (سفيان، 2015، الصفحات 14-15).

8-الثقافة الوقائية في مجال الامن الصناعي :

لقد تطور مصطلح الثقافة الوقائية حديثا بتمسية المهارة المهنية ، ذلك ان الاخيرة تعني تجنب العامل ارتكاب الاخطاء التي تؤدي الى وقوع حوادث العمل ، والثقافة الوقائية تهدف الى التأثير على سلوك العامل عند اداء عمله حتى يمكنه التخلص من التصرفات الغير مؤمنة ، وتساعده على اداء عمله بطريقة سليمة .

واول ما يجب القيام به في هذا الصدد ان تشرح للعامل اسباب وقوع حوادث العمل التي تقع في المصنع ، وساسية المؤسسة الوقائية التي تتبعها للحد منها ثم بعد ذلك يمكن الشروع في تطبيق برنامج الثقافة الوقائية ، ويمكن ان يتم ذلك بوسيلتين هما : (المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل 1981).

-**التدريب** : ويقصد به تدريب العامل على اداء عمله بطريقة مأمونة خالية من ارتكاب الاخطاء المؤدية لوقوع حوادث العمل .

-**الاعلام** : وهو جميع التعليمات والتحذيرات ، خاصة الشفوية التي تقدم للعامل في شكل مواد اعلامية كالمصقات والمطبوعات والاعلام....الخ.

ونظرا للاهمية التي تكتسبها التوعية الثقافية فاننا سنتعرض لكلا الاسلوبين المتبعين فيها بمزيد من التفصيل والتوضيح فيما يلي :

***التدريب في مجال الامن الصناعي** : ان الامن الصناعي يعتمد بصورة رئيسية لتحقيق اهدافه على التدريب سواء كان على مستوى الوحدة الانتاجية او الصناعية ككل او النشاط الاقتصادي عامة ، فهو السلاح الاساسي لمكافحة اسباب حوادث العمل والامراض المهنية ، ان السبب في اعطاء الاولوية في التدريب هو تنمية الوعي الوقائي في هذا المجال لان الكثير من العمال لا يعرفون مواقع الخطر في اعمالهم ، وحتى عندما يكونون على علم بها فانهم لا يدركون طريقة تجنبها ، ولا النتائج المترتبة عنها ، بالإضافة الى ما يكتسبه العمال

تحت تأثير التدريب ، من مهارة وسرعة للقيام بالعمل ودقة ادائه ، اما عن كيفية وضع برنامج التدريب الوقائي فانه يتم عن طريق ملاحظة جوانب النقص والقصور في العامل اثناء العمل ، وعلى هذا الاساس فان محتوى منهج التدريب السليم هو الذي تحدده التقارير الحوادث والتي تحدد نواحي النقص في معرفة العامل او نواحي الفتور عنده عند تنفيذ بعض قواعد الامن الصناعي (طاحون، 2006).

انواع التدريب :

***التدريب الابتدائي للعامل :** يوجه هذا النوع من التدريب الى العمال الجدد بهدف تنمية مهاراتهم المهنية حيث ان هذه الاخيرة تساعد العامل في الاندماج في المهنة الجديدة (ياغي، 2010)، وعادة ما يبدأ العامل منذ التحاقه بعمله بتعلم قوانين وسلوكات معينة اتجاه الوحدة الانتاجية وعمله ورئيسه وزملائه، وفي المرحلة الثانية يتدرب العامل على العمل الذي سيقوم به ، ويتعلم طرق العمل الامنة ، والاختفاء التي يمكن ان يتعرض لها حتى يمكنه اداء العمل الموكل اليه بطريقة سليمة خالية من التعرض للخطر ومن المعلومات التي يجب الالمام بها :

- ان الادارة تولي اهتماما خاصا لمنع الحوادث بما وضعت من برامج الامن .
- ان كثير من الحوادث التي تقع من الممكن تجنبها باتباع اساليب العمل المأمونة.
- على كل عامل ان يقدم لملاحظ العمل تقريراً بالاحوال الخطرة التي تحيط بعمله .
- لا يجب على العامل ان يؤدي عملاً فيه خطورة الا بعد اتخاذ الاجراءات اللازمة .
- اذا اصاب العامل باصابات فعلية ان يقدم تقريراً بها مهما كانت خفيفة .
- التدريب على استعمال معدات الوقاية الفردية (خيضر، 2001).

التدريب النوعي لملاحظي العمل : يوجه هذا النوع من التدريب الى ملاحظي العمال والمسؤولين عن حسن سير مجموعة من العمال وهكذا يظهر لنا ان اساس عمليات الامن الصناعي مسؤولية تقع على عاتق ملاحظي العمل ليس لكونه مهمة موكلة اليهم ولكن لان عمل الملاحظ هو مراقبة الشغل من بدايته الى نهايته واعطاء التعليمات والاوامر الواجب اتباعها من طرف العمال سواء كانت بالمؤسسة ببرامج الثقافة الوقائية ام لم تكن (خضر، 2001).

وللتمكن من تنفيذ الاوامر بصورة سليمة يستلزم وضع برنامج ثقافي تكويني لمساعدة الملاحظين على فهم مسؤولياتهم وتقبلها ، وان يشمل هذا البرنامج الوسائل التي تساعدهم على منع الحوادث في العمل ، وكذا المواضيع التي يخصها التدريب والمتمثلة في :

- احاطة المشرفين علما ببرامج وسياسة منع الحوادث .
- ان يتفهم الملاحظون مسؤولياتهم ومسؤوليات الاخرين على منع الحوادث .
- تدريب الملاحظين على الطرق المؤدية لمنع الحوادث والقضاء على اسبابها في نطاق اختصاصهم .
- اعطاء فرصة للملاحظين لدراسة اسباب الحوادث وتقديم الحلول من وجهة نظرهم .
- مساعدة المشرفين على اكتساب المهارات الخاصة لمنع الحوادث ، باشرافهم في أنشطة الامن المختلفة كوضع تعليمات الامن وتحليل الحوادث .
- مساعدة المشرفين على تهيئة الامن في جو العمل واقسامه المختلفة ، وذلك بواسطة التدريب المتقدم للملاحظين على اساليب الامن .

-تدريب الملاحظين على دراسة حالات الحوادث التي تقع بالمصنع والاجراءات التي يجب اتخاذها ، وتقدير الاسباب التي ادت الى وقوعها سواء مباشرة او غير مباشرة تقديرا صحيحا ومعرفة الوسائل التي تمكن من عدم تكرار الحادث في المستقبل .

9-الاعلام في مجال الامن الصناعي :

ان الاعلام بوسائله واشكاله المتعددة يلعب دورا هاما في تنمية الوعي الوقائي لدى العاملين في المجال الصناعي الا انه يتطلب البراعة والقدرة في الشخص المسؤول عن توجيه الاعلام واستخدامه للاستفادة منه ، ويتطلب تجهيز المادة الاعلامية للتبليغ بالامن الصناعي التخطيط والعناية الكبيرة ومراعاة الامور التالية :

-تحديد المواضيع المراد تقديمها للعمال بدقة.

-تقدير اي من اساليب الاعلام يؤدي الى تحقيق الهدف .

-بيان ما اذا كان النشر عاما او محدود في نطاق معين .

-اعداد تقرير اولي حول التكاليف من حيث التجهيز ، الطبع والاسلوب المعتمد في النشر .

وسنتعرض فيما يلي الى اهم الوسائل الاعلامية : (طاحون، 2006).

➤ الاعلام الكتابي :

من خلال الاعلانات او الملصقات التي تلعب دورا هاما في تنمية الوعي لدى العمال ، مما يساعد على توفير الامن ، ولهذا تكتفي كثير من المصانع بهذه الوسيلة متجاهلة باقي الوسائل الاعلامية الاخرى ، غير ان حسن استخدام هذه الوسيلة سيكون ذا قيمة كبيرة في انجاح برنامج الامن الصناعي لتأثيرها على السلوك العمالي وتصرفاتهم تأثير الدعاية التجارية وينقسم الاعلام حسب محتواه الى :

-الاعلام الايجابي : توضع الفائدة التي تعود على العمال في التزام الاحتياط والحذر اثناء اداء العمل مثل السلامة التي تعني اتباع الطرق المأمونة في العمل .

-الاعلام السلبي : وهو يبين المضار التي قد تحدث بالعمل بسبب عدم الاحتياط والحذر مثل (الموت نتيجة التهور والاندفاع في العمل) .

والملاحظ ان من العمال من يفضل طريقة العرض الايجابي ، بحجة ان عرض نموذج جيد يؤدي الى اتباعه ، اما انصار العرض السلبي فيرون ان العمال لا يدركون الاضرار التي تصيبهم ومن هنا لابد ان تعرض عليهم بواقعية .

رغم الانتقادات التي وجهت للاعلام السلبي الا انه يفضل استعماله لاسباب التالية :

-كون العمال يميلون الى التأثر بالملصقات ذات الاسلوب السلبي اكثر من التأثر الايجابي .

-ان طريقة الاعلان السلبي هي الطريقة المثلى وذلك لتوضيح الاماكن الخطرة والنتائج الوخيمة التي تنتج عن سوء التصرف المخالف لتعليمات العمل .

وعند اختيار الملصقات لابد ان نراعي الفوائد التي تعود منها في مجال تنمية الوعي الوقائي لدى العمال كالاتي :

-ان تلفت انتباه العمال الى الاخطار التي قد تتسبب في وقوع الحوادث .

-ان تلفت نظر العمال الى كيفية اداء العمل بطريقة مأمونة .

-ان توعي بالفائدة التي قد تعود على العمال من مجهودات الامن .

➤ الاعلام الشفهي :

يكون في شكل محاضرات او لقاءات او اجتماعات يتعرف خلالها الحاضرون على اخبار واحداث وكيفيات جديدة من طرف الماحضر ، ويكون الاعلام الشفهي كذلك في شكل

ارشادات يعطيها المسؤول او الفني الى العامل قبل شروعه في العمل والقيام بعمل لم يتعود عليه او استعمال مادة لا يعرف اخطارها او كيفية مقاومتها ، ويتميز هذا النوع من الاعلام بمباشرته للحالة في وقتها وسد حاجة العامل حين يتطلب الامر ذلك خاصة اثناء المناقشات التي تتبع المحاضرات واثناء الاجتماعات وحملات الوقاية .

➤ الاعلام بالوسائل السمعية والبصرية : تستعمل في هذا المجال الافلام والرسومات واللوائح وتتميز هذه الوسائل بكونها تعطي العامل صورة حقيقية عن حالات واحداث دون القيام بمجهود ذهني كما انها تعطي كل وقائع واسباب وعواقب الحادث ، ويظهر من خلال التجربة ان هذا النوع من الوسائل يؤثر على العامل ويكون صدى واسعا لدى المشاهدين ، زيادة على ذلك فانه من السهل جلب عدد كاف من العمال لمشاهدة الفيلم لانهم يرون في ذلك نوعا من التسلية ذلك مالا يجدونه في الاجتماعات والمحاضرات التي تقلقهم احيانا.

10-الامن الصناعي في التشريع الجزائري :

لم يكن الامن الصناعي في الجزائر في بدايته يحظى بالقسط الوافر من الاهتمام خاصة قبل الاستقلال حيث النسيج الصناعي لم يكن متطورا ولكن بعد الاستقلال تم تجديد قانون الامن الصناعي الموروث ، وقد عرف هذا الاخير تطورات كبيرة نتيجة اتساع القاعدة الصناعية وانشاء العديد من المصانع وتشغيل مئات الالاف من العمال ، وهذا الاتساع الهائل ومع التقدم التكنولوجي جعل المشرع الجزائري يعطي اهمية كبيرة بهذا الميدان ، نتيجة ارتفاع درجة الخطر وكثرة الاصابات المهنية ، فما تزال احصائيات الضمان الاجتماعي تحصد مئات الضحايا من العمال ، كما درت قيمة تكاليف التعويضات باموال طائلة تنعكس سلبا على كفاية المؤسسات وامام هذا الوضع الذي يهدد حياة العمال ، ويحول دون حمايتهم وامنهم من الاصابات والامراض المهنية ، حاولت الجزائر تبني اجراءات جديدة تكفل على الاقل حد ادنى من شروط الامن والصحة داخل المؤسسة الصناعية ، وتضمن دوام اللياقة

الصحية والنفسية للعمال المستخدمين بها ، حيث لم تقتصر الاستعانة بالمصادر الدولية فحسب بل حاولت ان تترجمها الى قوانين وطنية تتماشى والظروف التنموية التي تعيشها البلاد على وجه العموم والمؤسسة الصناعية على وجه الخصوص ، ويحدد التشريع الجزائري الناظم لموضوع الحوادث المهنية في الجزائر بالقوانين التالية :

-القانون رقم 83-13 المتعلق بالتأمينات المرتبطة بالحوادث المهنية المؤرخة في 1983/07/02 والذي حدد الاصابات التي يمكن تعويضها .

-قانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 الذي تضمن حماية العمال من خلال المادة 13 منه التي تنص على انه يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والسلامة التي يحددها التشريع المعمول به .

-ويعد القانون 88-07 المؤرخ في 1988/01/06 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل اهم تشريع ، حيث يبين الشروط الواجب توافرها في اماكن العمل ، حيث اشار الى مواضيع اساسية في السلامة المهنية :

*القواعد العامة في مجال الوقاية وسط العمل .

*القواعد العامة في مجال طب العمل .

*القواعد العامة في مجال التكوين والاعلام .

*الرقابة في مجال السلامة من طرف مفتش العمل .

*العقوبات الواجبة جراء مخالفة القواعد التشريعية . (مشعلي، 2011).

11-بعض الهيئات الوصية على الامن الصناعي :

على المستوى الدولي: توجد العديد من الهيئات العالمية والدولية التي تهتم بمواضيع وقضايا الوقاية والامن الصناعي نذكر منها اهمها ما يلي: (رابع، 2006)

-هيئة الصحة العالمية : ويركز نشاطها على :

* اصدار النشرات التي تعنى بالصحة والسلامة المهنية .

* اتخاذ القرارات التي يجب ان تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول .

* امداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية ، وتشمل على سبيل المثال : البعثات ، الخبراء ، المعدات وذلك عن طريق نظام المعونة الذي تقدره هيئة الامم المتحدة .

منظمة العمل الدولية : وتتركز وظيفتها الاساسية على ما يلي :

* اعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي .

* جمع الدراسات الفنية والعمل على نشرها .

* تقديم المساعدات الفنية للحكومات ومدها بالخبراء والاجهزة والمعدات .

* تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية والنقابات في الدول المختلفة .

* ادارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالصحة والسلامة المهنية .

الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية : وتتلخص اهداف هاته الجمعية فيما يلي :

* بذل جهود لنشر انظمة الضمان الاجتماعي وتحقيق اهدافها الفنية والادارية .

* تحقيق التعاون الدولي .

* تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات .

* اصدار نشرات شهرية تتضمن احدث المعلومات في مجال الصحة والسلامة المهنية .

وكالة الطاقة الذرية : ومن المهام الموكلة اليها :

* العمل على توفير اسس الوقاية من مخاطر الاشعاعات الذرية .

* التنسيق مع هيئة الامم المتحدة في امور الوقاية والامن .

الهيئات والمؤتمرات المهنية (طب.هندسة.علوم): ومن وظائفها الاساسية نذكر ما يلي :

* وضع الاسس العلمية التي يجب ان تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية .

* البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية ، لواقع العمل المؤثرة على المجتمع.

* البحث في المخاطر الشائعة في مجالي : طب الصناعات .الصحة المهنية .

على المستوى المحلي : من اجل وقاية العامل من الحوادث والامراض المهنية تم انشاء

هيأت مختصة بالوقاية والصحة المهنية تابعة لعدة وزارات وهي كما يلي :

المعهد الوطني للامن الصناعي بالجزائر العاصمة : ومن بين وظائفه الاساسية العمل على

تقديم تعليمات هامة حول الامن الصناعي والوقاية من حوادث العمل ، عن طريق المجالات

والدوريات ، التي تبعتها الى كل المؤسسات الموجودة على مستوى القطر الجزائري .

(طاحون، 2006، الصفحات 25-27)

المعهد الوطني للنظافة والامن : ومن بين مهامه نذكر :

* العمل على توفير الامن للعمال داخل المؤسسات .

*توعية الاطارات المختصة في الامن والوقاية ،وذلك بتنظيم ملتقيات وندوات.

وزارة الصناعة : والتي تهتم بما يلي :

*المراقبة المتكررة الخاصة بالامن الصناعي داخل المؤسسات .

*اصدار مجلات خاصة بمجال الامن الصناعي .

*القيام بدورات تدريبية ، تهدف الى تعليم وارشاد العمال فيما يخص استعمال وسائل الامن الصناعية ، للتخفيض من الحوادث والامراض المهنية.

النقابات : وذلك من خلال التنسيق مع عدة هيئات كوزارة الصحة ووزارة العمل ، رجال الحماية المدنية وزارة الاعلام والاتصال ، وزارة الثقافة بهدف توعية وتنقيف العمال فيما يخص وسائل الامن الصناعي لتجنب الاخطار المهنية .

الهيئة الوطنية للحماية من حوادث العمل التابعة للبناء والاشغال العمومية :
(o.p.r.b.a.t.i.b): (رابع، 2006)

ينحصر دورها في مراقبة شروط الامن والتحقيق في الحوادث الخطيرة التي تقع في قطاع البناء والاشغال العمومية وتقوم بزيارات احتياطية وتفقدية لورشات البناء المنتشرة عبر التراب الوطني .

وزارة العمل والتشغيل والصمان الاجتماعي : تشرف على تنفيذ القوانين المتعلقة بسلامة العمال وتصدر نشراتها لتوعية العمال عن طريق المراسلات التي ترسلها بانتظام الى جميع المؤسسات ، وكذلك تنظيم المؤتمرات الخاصة في هذا الميدان.

وزارة الصحة : وما تقدمه من اسهامات عن طريق نشراتها الخاصة بالتوعية الصحية ، لتفادي الوقوع في الحوادث المهنية ، وقد شاركت في عدة مناسبات مع وزارة العمل في المؤتمرات التي نظمت لوضع الامن الصناعي ، باعتبارها العنصر الحيوي الذي يسهر على التكفل بضحايا حوادث العمل والامراض المهنية ومتابعتهم صحيا .

مفتشية العمل : من خلال :

-مراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروفه وكذا ما يتعلق بالوقاية الصحية والامن.

-تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم بالاضافة الى الوسائل الملائمة اكثر لتطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية .

-تبليغ النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل الى كل من العمال ومستخدميهم .

-اخبار السلطات المحلية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصهم .

بالاضافة الى ذلك فهناك عدة اسهامات من هيئات اخرى كالهئية الولائية ، وطب العمل التابعة لمختلف المؤسسات ، وكلها ترمي الى هدف واحد هو العمل على توعية العمال على ثقافة الامن الصناعي ووسائله لتجنبهم فقدان ارواحهم بسبب حوادث وامراض مهنية ، وتجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق اضرارا بعناصر العملية الانتاجية .

الخلاصة :

إن تجسيد الأمن الصناعي بالمؤسسة يتطلب من إدارة المؤسسة خبرة عالية ومن العمال مسؤولية كبيرة في التعامل مع التدابير والإجراءات الممنوعة لهم من طرف الإدارة العليا وهذا لضمان السير الحسن أثناء أدائهم لعملهم والحفاظ على العنصر البشري داخل المؤسسة وذلك بتوفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى الوقوع في المخاطر .

فالأمن الصناعي يعمل على الحد والوقاية من الوقوع في الأخطار المهنية وإلى توعية العمال وتشجيعهم على الحفاظ على أنفسهم وتأهيلهم ورعايتهم حتى يعودوا إلى أعمالهم السابقة كلما سمح الأمر لهم.

قائمة المراجع

- boisseller, j., & gerard , b. (1997). *pratique de sucurité dans l'entreprise* . france.
- bressy, g., & christion, k. (1998). *economie d'entreprise*. paris.
- 3-الكرفي م. (2014). *إدارة الموارد البشرية* (éd. الطبعة الاولى). عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 4-حجيم ا. ي. & العبادي هاشم فوزي. (2015). *إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري* (éd. الطبعة الاولى). عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 5-حنفي ع. ا. (2002). *السلوك التنظيمي والإدارة البشرية*. مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 6-خالد عبد الرحيم الهيتي، اكرم احمد الطويل ، و جمال محمد النعيمي. (1997). *اساسيات التنظيم الصناعي (الإصدار الطبعة الاولى)*. عمان الاردن: دار الزهران للنشر والتوزيع.
- 7-خيضر م. ت. (2001). *مبادئ في الصحة والسلامة* (éd. طبعة الاولى). عمان : دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 8-رابع ا. (2006). *مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم* (éd. الطبعة الاولى). عين كليلة: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
- 9-زويلف م. ح. (2003). *إدارة الافراد* (éd. الطبعة الاولى). عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

- 10-سفيان , ع . (2015). *الامن الصناعي* . éd. (الطبعة الاولى . عمان :دار الراية للنشر والتوزيع.
- 11-سمير , ح . (2009). *حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية* (مذكرة ماجيستر . 67.) . قسنطينة ,كلية العلوم الانسانية والاجتماعية :جامعة منتوري.
- 12-طاحون , ز . (2006). *السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل* .مصر :شركة ناس بعابدين.
- 13-عقيلي , ع . و . (2005). *ادارة الموارد البشرية المعاصرة -بعد استراتيجي* . éd. - الطبعة الاولى . (الاردن :دار وائل للنشر والتوزيع.
- 14-علي غربي , بلقاسم سلاطنية & ,اسماعيل غيرة . (2002) *تنمية الموارد البشرية* . الجزائر :دار الهدى للنشر.
- 15-قبار , م . ا . (1980). *علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الادارة والتنمية الاقتصادية* . الاسكندرية :منشأة المعارف.
- 16-مشعلي , ب . (2011). *دور برامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية* (مذكرة ماجيستر . (سطيف ,كلية علوم الاقتصاد وعلو التسير ,سطيف :جامعة فرحات عباس .
- 17-منظور , ا . (2000). *لسان العرب* . éd. (الطبعة الاولى . بيروت :دار الصدى للطباعة والنشر.
- 18-ياغي , ك . ع . (2010). *التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق* . éd. (الطبعة الثالثة .) . عمان :دار وائل للنشر.

19-يزيد , ا. ب. (2009). *الادارة الحديثة للموارد البشرية* (éd. الطبعة الاولى). (عمان : دار الراية للنشر والتوزيع.

الفصل الرابع

أولا : الصحة والسلامة المهنية

1-التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية

2-تعريف الصحة والسلامة المهنية

3-دوافع الإهتمام بالصحة والسلامة المهنية

4-أهداف الصحة والسلامة المهنية

5-أبعاد السلامة المهنية

6-الصحة والسلامة المهنية في التشريع

7-نظريات الصحة والسلامة المهنية

8-برامج الصحة والسلامة المهنية

ثانيا: إدارة الصحة والسلامة المهنية

1-مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية

2-أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية

3-أدوات تنفيذ نظام الصحة والأمن في العمل

4-نتائج العمل بنظام الصحة والسلامة المهنية

5-مهام ومسؤوليات إدارة الصحة والسلامة المهنية

الخلاصة

قائمة المراجع

تمهيد :

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية من المجالات الأساسية التي لفتت إنتباه العديد من الأخصائيين حول العالم ، بإعتبارها المحك الرئيسي في تقدم المؤسسات ومؤشر تقيمها وكفاءة الأفراد فيها وعاملا رئيسيا في إستقطاب اليد العاملة.

بحيث تعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي الذي يحمي المورد البشري من المخاطر المهنية لأنه يعتبر المورد الأساسي في عناصر الإنتاج وهذا من أجل الإستقرار وشعوره بالأمن مما ينعكس إيجابا على معدل الإنتاجية، ومن أجل تحقيق ذلك تعمل المؤسسة على تطوير الوسائل التقليدية إلى وسائل حديثة ووضع مجموعة من الإجراءات للصحة والسلامة المهنية للحد والتقليل من الأمراض المهنية وحوادث العمل.

أولا : الصحة والسلامة المهنية

1-التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية :

عرف الانسان قديما ومنذ العصور والحضارات الفرعونية ، السلامة المهنية حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش ، كذلك الكتابات على الورق البريدي وجدران المعابد والقبور ، والتي تناولت بالوصف العديد من الامراض الصناعية مثل : الربو الشعبي ، الذي كان يصيب صناع الاسلحة ، نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من احجار الجرانيت ، التي كانت تصنع منها الاسلحة والمعدات ، وكذلك اصابات العمود الفقري للعازفين على الالات الموسيقية الكبيرة في المعابد ، وايضا اصابة الحمالين بالبصاق الدموي وغيرها من الامراض المهني الاخرى .

كما عرف الاغريق وعلماء الرومان ، امراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي والتشوهات التي كان العمال يصابون بها ، وغيرها من الامراض الصناعية المختلفة ، ومنذ ذلك التاريخ

تطورت قضايا الصحة المهنية والامن الصناعي ، وخضعتا لقواعد واصول واسس مهنية ، ساهم في تطويرها معظم العلماء كل بحسب تخصصه.

وعلى الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة للسلامة المهنية والمفاهيم الحديثة الا ان العالم اجمع مدين للمصري القديم ، الذي وضع البدايات والاسس الاولى ، لمعرفة مفاهيم السلامة المهنية وقضاياها وامراض الصحة المهنية وقواعد السلامة ، من الامراض والحوادث الصناعية .

ويتحدد مفهوم السلامة المهنية الحديث ، في توفير ظروف العمل آمنة ومناسبة لكل من العامل واداة العمل ، وهو مفهوم السلامة والصحة المهنية ،الذي اصبح هو المصطلح العالمي الجديد وبات هو المفهوم الصحيح والا هم لمعنى الامن الصناعي .

من هذا المنطلق اصبحت السلامة المهنية ، تعني الاداء في بيئة ومكان العمل ، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث او الاقلال منها قدر الامكان والى المستوى الادنى ، اثناء التعامل مع الالات المختلفة (خالد فتحي ماضي و احمد خطيب ، 2010)

ولقد مرت السلامة لمهنية بثلاث مراحل هي :

*المرحلة الاولى : مرحلة الاهتمام "الامن الصناعي " ، لان الذين كانوا يحتاجون للاهتمام به ، هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض فيها للحوادث والامراض .

*المرحلة الثانية : مرحلة الاهتمام ب" السلامة المهنية " ، وبعد ان ادى التطور التكنولوجي الى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية ايضا ، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها ، فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية امن العاملين في كل انواع المنظمات.

*المرحلة الثالثة والحالية : مرحلة الاهتمام ب " توفير بيئة آمنة " عموما وبالصحة والسلامة المهنية المهنية خصوصا ، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الامراض والحوادث ، بغض النظر عن مصادرها.

فقد وجدت المنظمات بأن من الممكن ان يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر ، يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه ، بل قد يتعرض لحوادث او امراض من مصادر غير العمل ومع هذا تنعكس ايضا على ادائه . (البرنوطي، 2007).

2-تعريف الصحة والسلامة المهنية :

كان المجال الصناعي منذ القديم اكثر المجالات خطرا من غيره ، وقد كان الامن الصناعي سابقا يفي وقاية المنتجين من الاخطار الصناعية وحمايتهم من الامراض المهنية ، حيث تعرف السلامة والصحة المهنية هي تلك النشاطات والاجراءات الادارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يزاولونها ومن اماكن العمل التي قد تؤدي الى اصابتهم بالامراض والحوادث. (عباس، ادارة الموارد البشرية، 2003).

وعرفت الصحة والسلامة المهنية كذلك من طرف زكريا طاحون على انها " تعني الاداء الامني في البيئة ومكان العمل ، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث والامراض او التقليل منها قدر الامكان والى المستوى الادنى اثناء التعامل مع الالات المختلفة. (طاحون، 2006).

والصحة والسلامة المهنية مجال يهدف الى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية او البعيدة المدى من خلال معالجة المصادر الشخصية ، التقنية والبيئية المؤدية الى هذه المخاطر ، يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية ، نفسية اجتماعية مناسبة . (العقابلة، 2002).

ويعرفها يوسف حجيم الطائي : " انها توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي الى اسباب الخطر التي يتعرض لها الافراد العاملين في المنظمات (الطائي، 2006)

كما ان السلامة والصحة المهنية تتضمن نظامين متكاملين هما :

-السلامة المهنية التي توفر وقاية للموارد البشرية من اخطار وحوادث العمل .

-التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية حماية ضد الاخطار المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع العمل.

من انواع التأمينات ما يلي :

تأمين اصابة العمل والامراض المهنية : تتضمن مخاطر حوادث العمل وامراضه التي تصيب العاملين بسبب اشتغالهم في مهنة وهي مخاطر المهنة.

-التأمين الصحي : لتأمين الوسائل العلاجية في حالة المرضى .

-تأمين البطالة : يوفر تعويضا للقرد العامل الذي يملك القدرة على العمل والرغبة فيه ولكنه لا يجده . (مهدي، 2003).

ومن التعريفات السابقة خلصت الباحثة الى تعريف السلامة والصحة المهنية على انها " تلك الاجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف العمل الامنة للحفاظ على عناصر الانتاج ، واحاطتها بجو خالي من الامراض والحوادث من الاعمال التي يداولونها ، والعمل على توفير التأمين التي تحمي حقوق العمال في مواقع العمل ".

وعرفت الصحة والسلامة المهنية على انها " : مجموعة نشاطات معقدة ، تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس ، علم الاجتماع ، الهندسة البشرية لازالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل ، بسبب حوادث العمل والامراض المهنية ، وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل ".

3-دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية :

تدعو الحاجة الى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظرا للاعتبارات التالية :

➤ الاعتبار الانساني :

يد العامل الانساني اهم سبب يدعو الى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظرا للاصابات والامراض التي تلحق بالعامل والتي تسبب له الالم والمعاناة بسبب الاثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة كما يلي :

- **الاثار النفسي :** تنعكس الحوادث على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته فهو يشعر بخوف دائم لانه يمارس اعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته ، حياته ، مستقبله.
- **الاثار العقلي :** العقل السليم في الجسم السليم" مقولة يعرفها غالبية الناس ، تتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح .
- **الاثار الاجتماعي :** ان الاضرار الصحية ، الاعاقات والاصابات تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والاسرية فوفاة عامل يعمل اسرة او اصابته بمجرد دائم يجعل افراد اسرته في ضياع (عقيلي، 2005).

➤ الاعتبار الاقتصادي :

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية لما لها من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي :

- **بالنسبة للمؤسسة :** يترتب عن الحوادث اثار عديدة تؤدي الى انخفاض انتاجية المؤسسة وارتفاع تكاليف التشغيل المباشر او غير مباشر فيها في احدى الدراسات التي اجريت بالولايات المتحدة الامريكية لمعرفة الدافع الى تخفيض معدل تكرار

الحوادث تبين انه يتمثل اساسا في تخفيض التكاليف المترتبة عنها حيث اجاب 98 بالمئة ان دوافع الادارة العليا لتاييد برامج الوقاية يتمثل في تخفيض تكاليف التشغيل (برنوطي، 2001).

• بالنسبة للاقتصاد الوطني: (hassid, 2008)

انخفاض الانتاج في المؤسسات زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث والامراض المهنية...كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام وبالتالي على الاقتصاد الوطني لاي بلد على سبيل مثال عام 1947 سجلت الولايات المتحدة الامريكية اصابة مليون عامل وقتل (17.000) في مجال الصناعة اما الخسائر من جراء ذلك فقدرت ب (5000) مليون دولار كما قدرت تكاليف الحوادث والامراض المهنية في انجلترا سنة 1984 ب (1200) مليون جنيه استرليني اي ما يعادل (7.8) بالمئة من اجمال الانتاج القومي . (الهنداوي، 1994).

4-اهداف الصحة والسلامة المهنية :

تهدف السلامة المهنية الى الحد من الاخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدام للعديد من الالات والمعدات ، وكذلك الصحة من الامراض المهنية الناتجة عن ممارسة الاعمال المهنية ، وايضا السلامة في بيئة العمل ذاتها وما يصاحبها من اخطار كل هذه العوامل هي بمثابة الاهداف الرئيسية لمفهوم السلامة والصحة المهنية اي يجب ان تحقق ما يلي :

-حماية العنصر البشري .

- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها .

- رفع المستوى الفني للعاملين بالتمرين والتكوين المستمر .

- تحديد طرق الاداء وتسييرها باقل المجهودات واقل المخاطر.

- منح الثقة للمنشات وتشجيعها باستمرار . (طاحون، 2006، صفحة 20)

- تثقيف العاملين وتوعيتهم بالالتزام بتعليمات وإرشادات الصحة والسلامة المهنية .
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر وذلك باتخاذ الاحتياطات والاجراءات اللازمة.
- تخفيض تكلفة الانتاج بتوفير الاموال التي تدفع لنتيجة وقوع حوادث العمل .
- تخفيض تكلفة النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث اصابات العمل والامراض المهنية ، تكاليف استبدال العامل وتكوين من يحل محله ، والنفقات التي تترتب على ذلك من تاخير في مواعيد العمل والتسليم. (وصفي، 1988).
- تكريس الجهود لتحقيق الرفاهية للعاملين وتقليل حوادث العمل .
- تحقيق بعض الجوانب غير ملموسة كرفع الروح المعنوية للعاملين والعلاقات الانسانية ..
- حماية العناصر البشرية للانتاج من الاضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف البيئة ، وذلك عن طريق ازالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها (شحادة، 2000).
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالاساليب والطرق الآمنة لاداء العمل واهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بانفسهم وبالتالي زيادة انتاجيتهم (زيدان، 1994).
- تخفيض كلفة الانتاج وذلك بتوفير الاموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف العلاج والنقل واصلاح واستبدال المعدات والاجهزة او المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار (محمد هـ، 2003).
- ولتحقيق هذه الاهداف يجب العمل على ما يلي : (dolan.1995.p554.)
- تخفيض معدل دوران العمل .

- تخفيض معدلات الغياب.

- تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة.

5- ابعاد السلامة المهنية :

ثمة علاقة مباشرة بين جهود المنظمة في مجال السلامة المهنية وبين فعاليتها في تحقيق اهدافها ، مما يوجب عليها وضع سياسة ادارية بحيث تصبح مسألة حماية العاملين من الاصابات والامراض المهنية من اهم مسؤوليات المنظمة ، وان هذه المسؤولية ليست ادبية وحسب ، بل انها مسؤولية ادارية اساسية وضرورة اقتصادية واجتماعية .

انه يمكن تلاقي اصابات العمل وحوادثه او الحد منها على الاقل من خلال اعتماد الوحدة التنظيمية المعنية بادارة الموارد البشرية سياسة ادارية ذات ابعاد هندسية صحية ، امنية ، خدمية تنظيمية وبيئية.

فاما البعد الهندسي للسياسة فيطال ضرورة ايجاد التصميم الملائم للمباني ، وتوفير الظروف المادية (الفيزيائية) المناسبة من اضاءة وتهوية وحرارة... الخ وتخصيص المساحات اللازمة التي تفي باغراض التوسعات المستقبلية ، كذلك توفير الالات بالمواصفات المناسبة ، وتزويدها بالحواجز الواقية ، والتأكد من ان التمديدات الكهربائية منفذة وفق المواصفات العلمية القياسية .

وأما البعد الصحي فيفرض ضرورة اجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمرشحين للتعيين ، للتأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية قبل تعيينهم ، كذلك اجراء الفحوصات الدورية للعامل ، بخاصة عندما تكون لطبيعة الوظيفة اثار سلبية على صحته ، واستعمال ادوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لاي خطر ، كذلك العمل على اجراء عمليات التطعيم الدوري ضد الامراض المعدية للعاملين ، ووضع سياسة واضحة للتأمين الصحي .

ويقع هذا الاطار ضرورة تحديد مسؤولية الجهة التي تتولى الرعاية الصحية للعاملين ، وايجاد وحدات للاسعاف قريبة من اماكن عملهم ، وعيادات صحية في مواقع العمل لمعالجة الاحداث الطارئة التي يتعرض لها العاملون كالجروح والحروق ونحوها.

واما البعد الامني فيوجب توعية العاملين باهمية السلامة المهنية ، وتعليمهم اصول السلامة وقواعدها ، ووضع اشارات وتعليمات في الاماكن الخطرة ، والتأكد من التقيد بها ، كاشارات "ممنوع التدخين" او " ممنوع الدخول لمن ليس له عمل " والتفتيش المستمر على ظروف العمل لاكتشاف اية اخطاء تؤثر في السلامة ، والعمل على تلافيتها ،وتوفير الملابس الواقية للعاملين والمعدات الحامية من الاصابات ، والتأكد من وجود اجهزة الانذار المبكر للحرائق ، واصدار نشرة اعلامية واحصائية عن الحوادث التي وقعت في المنظمة وزيادة المصابين نتيجة الحوادث ، وتقديم العون الممكن لهم ولاسرهم.

اما البعد التنظيمي فيهدف الى ايجاد وحدة تنظيمية متخصصة تقع تحت مظلة وحدة ادارة الموارد البشرية لتقديم البرامج اللازمة للسلامة المهنية ، بحيث تتولى توعية القيادات الادارية باهمية العلاقات الانسانية وباهمية ايجاد ظروف عمل مشجعة للعاملين .

ويستهدف البعد الخدمي توفير الخدمات الاساسية التي تخفف من معاناة العاملين ، كخدمات النقل المجاني المريح والسريع من اماكن سكناهم الى اماكن عملهم ، وتوفير المساكن الصحية ، بالاضافة الى توفير السلع والمواد الغذائية الاساسية للعاملين من خلال الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.

وياتي البعد البيئي ليركز على اهمية حماية البيئة الداخلية للمنظمة من مخاطر الاصابات والامراض التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمنظمة ، وتقليل الاثار والاضرار التي تحدثها هذه المنظمة في البيئة الخارجية . (بلال، 2011) .

6- الصحة والسلامة المهنية في التشريع :

نتيجة لارتفاع الحوادث والأمراض المهنية سارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهن وأولى تشريعات تفتيش العمل كانت في النمسا سنة 1772 وفي بريطانيا سنة 1810 بصورة دائمة واستمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها ، اذ صدر عام 1841 بفرنسا قانون يهدف الى حماية الاطفال ، ومنع تشغيل الافراد الذين تقل اعمارهم عن 8 سنوات وظهر اثره قانون اخر سنة 1982 يهدف الى حماية الاطفال وانسان ، والعمل على ايجاد هيئات رقابية تقوم باعمال السلامة واجراءات التفتيش كما صدر في فرنسا قانون السلامة الجماعية سنة 1945 وظهر صندوق جماعي يهدف الى حماية العمال وعائلاتهم من جميع المخاطر ، يمنح التعويضات المستحقة اما في الولايات المتحدة الامريكية فقد صدر لأول مرة قانون سنة 1970 (ويليام فرنسايجر williamss stager للصحة والسلامة المهنية) واصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية او التجارية التي يعمل بها عامل او اكثر (المديفر ف.، 2005) .

اصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية رقم 31 لسنة 1929 ، وتتعلق بالوقاية من اصابات العمل ، والاتفاقية رقم 27 لسنة 1953 ، الخاصة بحماية العمال في اماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية بالاضافة الى ما صدر من اتفاقيات وتوصيات تتعلق بحماية صحة العامل وبيئة عمله .

الى جانب ما ذكرنا من اتفاقيات وتوصيات على المستوى الدولي ، فقد اهتمت منظمة العمل العربية كذلك بمجال الصحة والسلامة المهنية ، واهم ما قامت به هو اصدار اتفاقيتين وتوصيتين : الاتفاقية العربية لسنة 1966 بشأن الصحة والسلامة المهنية وهي مكونة من 20 مادة القومية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن الصحة والسلامة المهنية ، وتتكون من 8 مواد الاتفاقية العربية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل المكونة من 14 مادة ،

والتوصية العربية رقم 5 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل ومكونة من 6 مواد (الرزاق، 2001).

7-نظريات الصحة والسلامة المهنية :

ادى الاهتمام بالسلامة من قبل بعض الحكومات الى بروز الافكار والنظريات التي عالجت موضوع السلامة الوقائية ومن اهمها النظريات التالية : (المديفر ف..، 2005)

7-1-نظرية بيئة العمل :

تعتمد هذه النظرية على اساس ان الحوادث والامراض التي تقع انما هي بسبب عدم مناسبة بيئة العمل والوسط المحيط ، وكان للثورة الصناعية في اوربا دورا كبيرا في ايجاد هذه النظرية ، ذلك لان الثورة الصناعية في اوربا انطلقت وهي غير مهيأة للقيام بمثل تلك النشاطات الصناعية ، حيث ان المصانع قد بنيت دون اشتراطات علمية صحيحة ودون ادراك بالاحطار المحتمل حدوثها ولم تدرج اعمال السلامة في عمليات الانشاء والتصميم سواء للمباني او المعدات والاجهزة ، ويقول جنس مرجان " ان بيئة العمل هي السبب المباشر في وقوع الكثير من الحوادث والاصابات والوفيات " مما يترتب على ذلك قيام ارباب المصانع بدفع التعويضات للمتضررين من الحوادث والامراض الذين لا يستطيعون ممارسة اعمالهم ونشاطاتهم بصورة طبيعية .

لقد ساهمت هذه النظرية على ايجاد بيئة عمل خالية من مسببات الحوادث والعمل على منع وقوع الخسائر او التقليل منها عند حدوثها وكان لذلك المردود الايجابي في التقليل من كثرة الحوادث .

7-2- النظرية الشخصية :

نتج عن الثورة الصناعية في اوربا ازدياد وتنوع في الحوادث الصناعية وصاحب ذلك عدم وجود انظمة او تعليمات للسلامة ، مما ادى الى اهتمام المفكرين في مجال السلامة ، فألف العالم الامريكي "هنرشي" كتاب (الحماية من الحوادث الصناعية) في سنة 1931م ، وتقول هذه النظرية ان الحوادث والاصابات التي تقع في المصانع والمنشآت انما هي بسبب الانسان نفسه اكثر مما تكون سبب العوامل المحيطة به ، بناءا على التصرفات التي يقوم بها العاملون التي تفتقر الى التنظيم والتخطيط السليم والاتباع الدقيق لتعليمات السلامة ذلك ان نسبة 85% من الحوادث الحوادث التي تقع بسبب العوامل الشخصية و 15% فقط تقع بسبب الظروف المحيطة .(haublod, 2008)

لقد ساعدت هذه النظرية العلماء والمفكرين والمختصين فاهتموا بدراسة وتحليل العوامل الشخصية للانسان ثم اتباع الطرق الكفيلة لمعالجة هذا الوضع من حيث تدريب العاملين وتلقينهم الطرق السليمة اثناء ممارستهم لاعمالهم وكيفية الاستخدام الامثل والصحيح لوسائل اداء العمل وادواته ومعداته ، كما ساعدت هذه النظرية على انخفاض معدل الحوادث والاصابات والوفيات التي تحدث في المنشآت الصناعية والمصانع.

7-3- النظرية الادارية :

تقوم هذه النظرية على اساس تطبيق علم الادارة في ترسيخ مفهوم السلامة من خلال تحديد اشتراطات الوظيفة وتوزيع المسؤوليات وتحديد لها ، فالوظيفة الشاغرة لها شروط لابد لشاغلها ان تتوفر فيه من مؤهلات ودورات تدريبية وخلافه، كذلك تنظيم برامج الدورات للعاملين واجراء الدراسات والبحوث حول الجدوى من الدورات التي تعقد ، كذلك تطبيق مبدأ الثواب والعقاب على العاملين من خلال الترقيات والعلاوات ، وفي مقابل ذلك الحسم من الراتب وتأخير الترقية وقد يمتد الى الفصل من الخدمة وذلك ضمانا لحسن سير العمل والتفديد

بتعليمات واشتراطات السلامة ، وايضا تطبيق مبادئ علم الادارة في برامج السلامة من خلال اجراء الاختبارات والمقابلة لاختيار الموظف الذي يتقدم لشغل الوظائف المعلن عنها في المنشأة الصناعية ، ويراعى في ذلك اختيار الاكفاء من النواحي العلمية ومن الناحية الصحية وملاحظة لياقته البدنية ، ولقد كان لهذه النظريات آثارها الايجابية على مجال السلامة من خلال قيام المسؤولين عن السلامة في المنشآت الصناعية في توسيع مجال ادارة السلامة ليكون شاملا لجميع مرافق المنشأة من اجل المراقبة والمتابعة المستمرة للتأكد من التطبيق لانظمة وتعليمات السلامة .

8-برامج الصحة والسلامة المهنية :

ويذكر بديع محمد هذه البرامج في النقاط التالية : (القاسم، 2001).

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين.
- ايجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين على حل مشاكلهم اولا باول .
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الاعلانات والندوات وتوجيه انتباههم الى ضرورة الاخذ باسباب الوقاية واتباع وسائلها.
- استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم باعمال لا يتعرضون فيها للاخطار والحوادث .
- القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث والعناية باعمال الاسعاف والانقاذ وتكوين العمال عليها.
- مواصلة متابعة السلامة المهنية وتحليل ما يقع من اصابات وحوادث ودراسة اسبابها وظروفها ووضع خطة لتفادي وقوعها.

- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة مكان العمل وتعقيمه باستمرار وضمان تهويته واضاءته.
- تشجيع العاملين على تطبيق السلامة المهنية ، وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظارات والخوذة والاقنعة والواقيات وغير ذلك من ادوات الوقاية الشخصية .
- اعداد دراسات في العلاقات الانسانية للمشرفين وتضمينها منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية وبث المقترحات الخاصة بها.

ثانيا: إدارة الصحة والسلامة المهنية

1- مفهوم ادارة الصحة والسلامة المهنية :

هي الادارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الادارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالامن والسلامة المهنية في المؤسسة او المنشآت ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجية سواء في برامج التدريب او التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى اداء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنيين للوصول الى المعايير الجودة في السلامة المهنية. (هدار، 2012)

2- اهمية ادارة الصحة والسلامة المهنية :

-تقليل تكاليف العمل : ان الادارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة في الحوادث والامراض الصحية والتي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمهنية وكذلك تعطيل العمل .

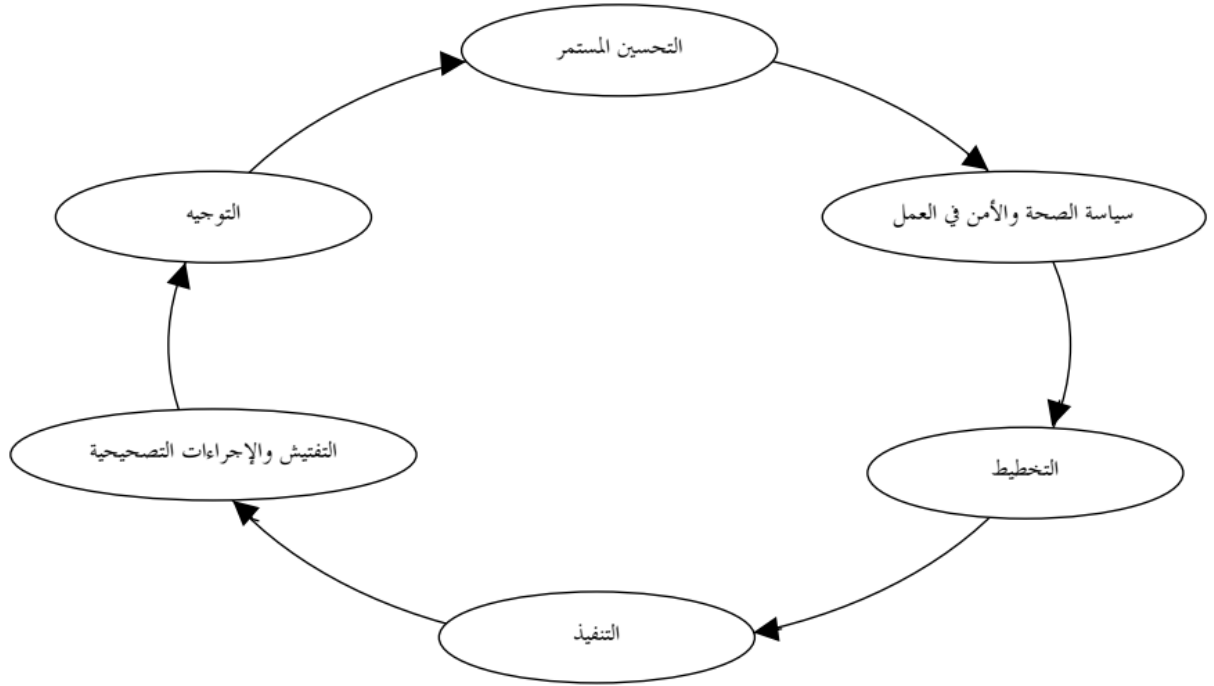
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: ان الادارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية الى الاضرار بالعاملين اثناء عملهم.

- توفير نظام عمل مناسب: من خلال توفير الاجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول اية اصابات او حوادث او امراض .
- التقليل من الاثار النفسية الناجمة عن الحوادث والامراض الصناعية: اذ ان الحوادث لا يقتصر تاثيرها على الجوانب المادية في العمل وانما يمتد اثارها الى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزبائن المتعاملين .
- تدعيم العلاقة الانسانية بين الادارة والعاملين : وهذا بتوفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الادارة ، يشعرهم باهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين ادارتهم.
- تخلق الادارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية: السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الافراد الكفويين والاحتفاظ بافضل الكفاءات. (عباس، ادارة الموارد البشرية، 2011).

3-أدوات تنفيذ نظام الصحة والامن في العمل :

للقيام بتنفيذ نظام الصحة والامن في العمل يتوجب توفير مجموعة من العناصر والشكل التالي يوضح هذه العناصر :

الشكل رقم (1) : عناصر نظام تسيير الصحة والأمن في العمل .



المصدر : الطاهر خامرة، 2007 ص 106

لتنفيذ نظام الصحة والامن في العمل على المؤسسة ان تعد سياستها اتجاه هذا المجال معترفا بها من طرف ادارتها على اعلى مستوى ويجب ان يوضح الاهداف العامة المتعلقة بالصحة والامن والالتزامات المتخذة من اجل تحسين الاداء في الصحة والامن هذه السياسة يجب ان تأخذ في الاعتبار النقاط التالية :

- يتم اعدادها على مستوى طبيعة ومدى المخاطر المتعلقة بالصحة والامن على مستوى المؤسسة.
- تتضمن الالتزام بالتحسين المستمر .
- تتضمن الالتزام بالتطابق مع التشريعات الجاري العمل بها فيما يتعلق بالصحة والامن والالتزامات اخرى على مستوى المؤسسة.

- اجراءات كتابية التنفيذ والتحديث يتم تبليغها لكل العمال لتحسينهم بالتزاماتهم الشخصية حول الصحة والامن في العمل .
- يجب ان تكون في متناول الاطراف المهتمة.(خالد فتحي ماضي .2010.ص107)
- يجب ان يخضع للمراجعة الدورية للتأكد من بقائها مناسبة بالمؤسسة.

4-نتائج العمل بنظام الصحة والسلامة المهنية :

- يمكن ان تقسم نتائج العمل بنظام الصحة والسلامة المهنية الى نتائج مباشرة ونتائج غير مباشرة وهي كما يلي :
- نتائج مباشرة : من خلال تعرف العامل على الخطر الكامن في العمل ومعرفة سبل تلاقيه يؤدي الى :

-تقليل اضرابات العمال والامراض المهنية للعمل .

- ندرة الحوادث والكوارث الناتجة عن العمل الضارة بالمنشأة وآلاتها ومواردها.

نتائج غير مباشرة : يؤدي تلاقي حوادث العمل الى :

- المحافظة على الايادي العاملة الماهرة مما يؤدي الى زيادة الانتاجية وبالتالي منشأة فعالية واقتصاد راجح.

- توفير الميزانية لاصلاح الآلات المتضررة او شراء الآلات الجديدة وبالتالي تطوير العمل.(المركز الوطني للمعلومات .2011.ص6-7).

5- مهام ومسؤوليات ادارة الصحة والسلامة المهنية :

- لتحقيق اهداف السلامة والصحة المهنية لابد من توفر مهام ومسؤوليات تقوم بها ادارة الصحة والسلامة المهنية وهي كما يلي :

- بذل الجهود لتدعيم النشاط الوقائي والتوعية بمصادر الاخطار .
- تبصير العاملين بالاضرار الصحية والمادية التي قد تؤثر على صحتهم وسلامتهم .
- اثارة اهتمام العاملين دائما وحثهم على اتباع برامج السلامة والصحة المهنية .
- عقد الدورات التدريبية والتثقيفية للاطقم العاملة والقائمة على اجهزة السلامة والصحة المهنية .
- إجراء الدراسات والبحوث المستثمرة ذلك لتحديد افضل طرق الاداء المهني واكثرها امنا للعاملين ، والتكد على السلامة والصحة المهنية هي هدف كبير من شأنه ان يساعد في زيادة الانتاج ، وان المسؤولية في ذلك تمتد لتشمل جميع العاملين بالمنشأة بدءا من المستويات الاقل وانتهاء بالقيادات العليا مرورا بباقي .

تقع مسؤولية السلامة في المنشأة الصناعية على عدة جهات مختلفة وهي كالتالي :

اولا : الجهات الداخلية

يقصد بالجهات الداخلية هي الجهات التي تقوم بتوفير السلامة والصحة المهنية داخل المنشآت الصناعية ، حيث ان مسؤولية السلامة في المنشأة الصناعية مسؤولية يتحملها كل فرد في المنشأة بقدر يتناسب مع موقعه التنظيمي ومدى مسؤولياته ، حيث تقع مسؤولية السلامة والصحة المهنية داخل المنشأة على عدة جهات منها :

- **مسؤولية الادارة العليا:** المدير العام او رئيس المؤسسة هو صاحب السلطة وهو المسؤول الاول عن سلامة موارد المؤسسة من موارد بشرية وآلات وتجهيزات ومباني ونظام العمل ، وتمتد مسؤوليته لتشمل اي شخص في مواقع العمل او مباني المؤسسة حتى ولو لم يكن من العاملين في المؤسسة (جابر ، 2001) يجب ان تعمل الادارة على وضع الخطط الوقائية المناسبة وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات في

تنفيذها ، كما عليها ان تعمل على تخصيص مبالغ معينة تصرف في سبيل تحقيق السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة.

➤ مسؤولية العمال :

تقع كذلك مسؤولية السلامة والصحة المهنية في اي مؤسسة على العاملين بداخلها من خلال قيامهم بالعمل وفقا للطرق الامنة لمزاولة العمل ، واتباع تعليمات ونظم السلامة والصحة المهنية وتقديم الاقتراحات اللازمة لمنع الاصابات والحوادث ، كما يجب عليهم التعهد بعدم القيام باي اعمال لا يتقنوها ولم يتدربوا على القيام بها (العزیز و بدور منیر ، 2003).

➤ مسؤولية الملاحظين :

يهتم الملاحظين بمراقبة العاملين في ادائهم لعملهم طبقا للتعليمات كما يهتموا بتقديم التوعية والتدريب للعمال الذين تحت اشرافهم والتبليغ عن اي مصدر من مصادر الاخطار في مجال عملهم ، كما يجب عليهم التأكد من ان العمل يظل دائما في حالة نظافة وترتيب ، والعمل على معاينة الحوادث واصابات العمل فور وقوعها وتحليل اسبابها والعمل على تلاقيها في حدود اختصاصاتهم .

➤ مسؤولية رؤساء الاقسام :

يعمل رؤساء الاقسام على تحقيق الامن والسلامة المهنية في المؤسسة وذلك من خلال التحكم في اسباب المخاطر التي تنتج من بيئة العمل سواء كانت ميكانيكية او كهربائية او طبيعية او كيميائية ، كما تقع مسؤولياتهم على التحكم في اسباب الحوادث الشخصية من خلال العمل على اختيار العامل الصالح للعمل مهنيا وصحيا، والعمل على وضع التعليمات الامنية اللازمة لكل عملية تشغيل ، معاينة اسباب الحوادث الجسمية والعمل على منعها ، تدريب العمال على اداء عمل بالطرق السليمة.

➤ مسؤولية قسم الصيانة :

يعمل قسم الصيانة من اجل توفير السلامة والصحة المهنية داخل المنشآت من خلال:

- الاشتراك في لجان السلامة المهنية للمنشأة.
- التعاون في تصميم الحواجز والاجهزة الوقائية.
- العمل على تنفيذ اوامر التشغيل الخاصة باحتياجات السلامة المهنية.
- اعداد خطط الصيانة للاجهزة والالات وتنفيذها.
- عمل برامج تفتيش طبقا لمقتضيات السلامة المهنية دوريا . (فيصل، 1998).

➤ مسؤولية لجان السلامة والصحة المهنية :

تعتبر اللجان بصفة عامة من الادوات المساعدة والفعالة للادارة وبصفة خاصة في مجال

الوقاية من الحوادث حيث تقع على اللجان عدة مهام منها:

- بحث اصابات العمال ووضع الاحتياطات لمنع تكرارها.
- بحث الحوادث الجسمية ووضع الاحتياطات لمنع حدوثها.
- بحث ظهور الامراض المهنية ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنعها.
- تقديم الاقتراحات اللازمة لمنع الاخطار ومسبباتها.
- التعاون في تنفيذ قوانين وتشريعات السلامة والصحة المهنية .

➤ مسؤولية مشرف السلامة والصحة المهنية :

على مسؤول السلامة اعداد خطة السلامة بالموقع بحيث تشمل تحديدا دقيقا للواجبات

والمهام للمشاركين لتكون بمثابة اطار عام لخدمة السلامة ، والوقاية والانقاذ ومكافحة

الحريق والاسعاف ودليلا مرشدا في سبيل حماية الارواح والممتلكات بما يكفل تحقيق الاهداف الاتية :

-تسجيل وبحث الحوادث والاصابات والاحتفاظ بسجلات لذلك.

-التحقق من تطبيق قوانين وتشريعات السلامة والصحة المهنية . (فيصل، 1998، صفحة 99).

-اتخاذ الاجراءات الكفيلة بحماية الموقع ومحتوياته والعاملين فيه والمتكردين عليه من كافة الاخطار.

- المتابعة المستمرة للموقع للتأكد من تنفيذ الاشتراطات الوقائية ومن صلاحية وسائل مكافحة الحريق ومعدات الانذار والاسعاف والانقاذ واتخاذ الاجراء الفوري حيال اي قصور .

-نشر الوعي الوقائي ومبادئ السلامة بين العاملين بالموقع وعمل لوحات ارشادية ونشرات وقائية مبسطة لتحقيق الهدف والتنسيق لعمل محاضرات لتوعية العاملين.

ثانيا: الجهات الخارجية:

تقع مسؤولية السلامة والصحة المهنية على عدة جهات خارجية وهي :

➤ مسؤولية الدولة :

ان الدولة لها الدور الرئيسي في تحقيق السلامة والصحة المهنية من خلال وضع القوانين واللوائح والانظمة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والعمل على تطبيقها وتطويرها ويمكن تلخيص دور الحكومة في مجموعة نقاط ملقاة على عاتقها نذكر منها:

-جمع المعلومات عن اسباب وظروف الحوادث والاستفادة من هذه المعلومات.

-عمل دراسات عن طريق احصاء الاصابات في كل صناعة ومعرفة المخاطر القائمة فيها ودراسة القوانين التي تطبق في حالة حدوث الحوادث ومدى فعالية وكفاية الاحتياطات المتخذة لتجنب هذه المخاطر.

-تشجيع البحث العلمي في احسن الطرق للارشاد الصناعي.

-تنظيم المؤتمرات الدورية بين هيئات التفتيش الحكومية واصحاب العمل وكذلك العمال لاستعراض حالات الحوادث وبحث مقترحات تحسينها.

-تشجيع انشاء معارض السلامة والصحة المهنية الدائمة.

-اخذ اراء اصحاب العمل والعمال قبل اصدار اللوائح المتعلقة بمنح الحوادث.

-اثارة اهتمام العمال بمنع الحوادث والمحافظة على السلامة والصحة المهنية وضمان تعاونهم بواسطة محاضرات والمطبوعات والافلام وزيارة المنشآت الصناعية (العزير و بدور منير ، 2003 ، صفحة 24).

*كما ان الدولة تهتم باتشاء مجموعة من المؤسسات التي تهتم بتحقيق الصحة والسلامة المهنية للعاملين والمتريدين عليها ومن هذه المؤسسات:

• وزارة العمل :

تهتم وزارة العمل بتنفيذ تشريعات العمل التي نصت عليها القوانين وذلك من خلال اجهزة التفتيش التابعة لها والتي تفتش على شروط وظروف العمل المختلفة ونظرا لاهمية موضوع الصحة والسلامة المهنية وضرورة تشكيل جهاز تفتيش في الوقوف على ظروف العمل والتحقق من سلامتها وتطبيق المعايير الخاصة بها فان توفر جهاز تفتيش عمل خاص بالصحة والسلامة المهنية الى جانب جهاز تفتيش العمل هو امر ضروري ويتطلب تشكيل هذا الجهاز ودعمه بكافة العناصر الفنية المؤهلة من مهندسين واخصائيي بيئة واطباء مهنيين

بالمهام الملقاة على عاتقهم في تفتيش ظروف العمل وتحقيق شروط السلامة وفق المعايير التي اقترتها التشريعات ، كما تتناط هذه المهمة ايضا بجهات حكومية ذات علاقة بوزارات العمل كهيئات الضمان والتأمين الاجتماعي كليا او جزئيا او يتم التعاون بينها وبين وزارات العمل.

• وزارة الصحة :

ان وزارة الصحة واجهتها الفنية تساهم في مراقبة ورعاية صحة العمال في مواقع العمل والتي لا تتوفر فيها اجهزة متفرغة ومخصصة لهذه المسؤولية كما تقع على وزارة الصحة ايضا مهام انجاز الفحوص الطبية للعمال قبل التشغيل والفحوص الطبية الدورية وتقوم بتلك المهام الوقائية بالتعاون مع الجهات الطبية التابعة لمؤسسات التأمين الاجتماعي وخبراء الصحة والسلامة المهنية من الاطباء ايضا. (محمد ا.، 1995)

• وزارة البيئة :

تساهم هذه الوزارة بسلامة البيئة العامة من اخطار التلوث الناجم عن النشاط الانساني بمختلف اشكاله وتعد مخلفات الصناعة والاستخدامات المهنية والصناعية المختلفة من الملوثات الهامة للبيئة العامة ، لذلك فان رصد هذه الملوثات يعتبر مسؤولية وزارة البيئة وكذلك فان اختيار مواقع المنشآت الصناعية ذات مصادر التلوث للبيئة يخضع لاعتبارات بيئية ويستوجب هذه الجهات المعنية بالبيئة في اختيارها ووضع الشروط لاقامتها ، كما ان المواقع الجغرافية الملوثة ذات المخاطر الجهوية على العاملين تشكل امرا هاما يجب الاهتمام به لمنع تاثيرات البيئة المجاورة على العمال في مواقع العمل.

• وزارة الصناعة :

ان المشاركة في وضوح سياسة الصحة والسلامة المهنية لا تقل اهمية عن دور الوزارات السابقة حيث تقع على هذه الوزارات مسؤولية تنفيذية احيانا في توفير شروط وظروف عمل

ملائمة من حيث استخدام المواد ذات التأثير الضار على العمال كونها مصدر تلويث كيميائي او فيزيائي او حيوي كما انها تكون ذات مصدر تلويث بيئي عام يتطلب تطبيق شروط عمل ملائمة وتوفير وسائل وقاية عامة واستخدام تقنيات صناعية تمنع انتشار الملوثات ووصولها الى البيئة العامة.

• وزارة التربية والتعليم :

تقوم على ادراج برامج ومناهج تعليمية تتضمن معلومات اساسية عن السلامة والصحة المهنية تتفق مع مراحل التعليم المختلفة لما قبل الجامعة حيث ان هذه البرامج التعليمية ذات اثر تثقيفي وتوجيهي عام وتدخل البرامج المتخصصة في قضايا السلامة والصحة المهنية في مرحلة التعليم الجامعي ذات العلاقة في كليات الطب والهندسة والعلوم بمختلف فروعها وكذلك المعاهد المهنية حيث يمكن ان يتلقى الدارسون فيها الاسس العلمية والفنية النوعية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية .

• وزارة الاعلام :

والجهات التابعة لها من وسائل الاعلام المكتوبة والمسموعة والمرئية فان على هذه الجهات تقع مسؤوليات التوجيه والتوعية لمعظم شرائح الشعب وبمختلف اعمارها وثقافتها ومهنتها حيث يمكن لهذه الوسائل ان تصل الى شرائح سكانية واسعة باختلاف انواعها كالاذاعة والتلفزيون والصحف ويأتي دور هذه الجهات الاعلامي والتثقيفي والتوجيهي ونقل المعلومات والتوصية باستمرار لكل ما هو معروف ولكل ما هو مستجد في هذه الامور .

• البلديات:

تساهم البلديات في مسائل توفير الصحة والسلامة المهنية من حيث اعطاء التراخيص لاقامة المنشآت الصناعية في مواقع السكن واثرها على سلامة الجوار والبيئة العامة وكذلك تساهم في اعمال سلامة المدن وتخلصها من نفايات الصناعة ومخلفاتها السائلة والغازية المختلفة

مما يساهم في حفظ وسلامة البيئة العامة وسلامة السكان ايضا. (محمد ا.، 1995، صفحة 29).

- **الدفاع المدني :** تساهم مديرية الدفاع المدني بتقديم الارشاد والانتقاد والاسعافات الاولية كما تتدخل في حالة حدوث انفجارات وحرائق في المنشآت الصناعية .
- **دور الجهات والهيئات المستقلة ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية منها :**
- **نقابة العمال :** تقع على هذه النقابة مهمة المساهمة في تقديم التوعية والتوجيه والتنقيف للعاملين من خلال نشر المعلومات العلمية الحديثة حول مخاطر العمل واسس الوقاية والسلامة ، وكذلك اقامة الندوات والمحاضرات والزيارات الميدانية العلمية على اتباع اساليب الحماية والسلامة في العمل (الباقي، 2001) كما تسعى الى دفع اصحاب العمل الى التفاوض مع العمال حول اجورهم ، وشروط عملهم وادارة العمل ، بل احيانا التفاوض من اجل الاستفادة من الارياح التي تجنيها المنشآت وتثبيت كل هذا في اتفاقيات عمل جماعية ملزمة للطرفين، (كرم، 1999).
- **نقابة المهندسين :**

تقع على نقابة المهندسين سواء في قطاع الانشاء والتشييد او في المواقع الصناعية الحاوية على الالات المختلفة مهمة التوعية والارشاد واقامة الندوات والمحاضرات وعمل النشرات للتوعية وتحقيق السلامة والصحة المهنية للعاملين .

➤ **الجمعيات الوطنية للصحة والسلامة المهنية :**

من الضروري ان تتشكل في كل بلد جمعيات وطنية تضم مختلف المهتمين بالسلامة والصحة المهنية من اطباء ومهندسين ومفتشين حيث يتم من خلال هذه الجمعيات دراسة المشاكل المهنية بحيث تكون بعيدة عن الروتينات الحكومية والمسؤوليات الادارية بحيث

يكون العمل تطوعيا ويحقق الكثير من الفوائد التي لا يمكن ان تتحقق في الاجتماعات واللقاءات الرسمية . (محمد ا.، 1995، صفحة 25).

الخلاصة:

نستخلص بأن الصحة والسلامة المهنية من الموضوعات المهمة في هذا الوقت لأنها تولي إهتمام بالموارد البشرية وتعمل على رعايتها وهذا ما يجعل المؤسسات تحافظ على مكانتها والمنافسة الخارجية ، من خلال وضع إستراتيجية مخططة ومصممة بشكل علمي في برامجها التدريبية للتقليل من الأمراض المهنية وحوادث العمل ووقاية العمال من المخاطر في بيئة العمل وهذا يرجع إلى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تقوم على التصميم الآمن لأماكن العمل وظروف أدائه.

قائمة المراجع

1-hassid. (2008). *la gestion des risques*. paris.

haublod. (2008). *les risques psychosociaux*. paris.

3-الطائي. (2006). *ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي* (الإصدار الطبعة الاولى). الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

4-المرني فيصل. (1998). *دراسة في الامن الصناعي (الصحة والسلامة المهنية)*. الاردن.

5-النحاس محمد. (1995). *دور ومسؤوليات الاجهزة الحكومية والهيئات المستقلة ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية*. دمشق: منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية.

6-بخته هدار. (2012). *دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*. 20. كلية الإقتصاد: جامعة ورقلة.

7-بديع محمود مبارك القاسم. (2001). *علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق* (الإصدار الطبعة الاولى). الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

8-جورج كرم. (1999). *اشكاليات العمل النقابي*. الاردن: مركز الديمقراطية وحقوق العمال.

9-حسان زيدان. (1994). *السلامة والصحة المهنية* (الإصدار الطبعة الاولى). عمان: دار الفكر للنشر.

10-خالد فتحي ماضي ، و احمد خطيب . (2010). *السلامة المهنية العامة*. الاردن: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.

- 11-زكريا طاحون. (2006). *السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل* (الإصدار الطبعة الاولى). شركة ناس بعابدين.
- 12-زوليف مهدي. (2003). *ادارة الافراد*. عمان: مكتبة المجتمع العربي.
- 13-سعاد نايف البرنوطي. (2007). *ادارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الثانية). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 14-سعاد نايف برنوطي. (2001). *ادارة الموارد البشرية*. عمان: دار وائل للنشر.
- 15-سميح احمد جابر. (2001). *تدريب واعداد مدربي التدريب المهني*. طرابلس : المركز العربي للتدريب المهني واعداد المتدربين للنشر.
- 16-سهيلة محمد عباس. (2003). *ادارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الاولى). عمان: دار وائل للنشر.
- 17-سهيلة محمد عباس. (2011). *ادارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الثالثة). الاردن: دار وائل للنشر.
- 18-صلاح الدين عبد الباقي. (2001). *الجوانب العلمية والتطبيقية في ادارة الموارد البشرية*. القاهرة: الدار الجامعية للنشر.
- 19-عربيات عبد العزيز، و بدور منير . (2003). *ادارة السلامة* (الإصدار الطبعة الثانية). عمان: معهد السلامة والصحة المهنية.
- 20-عقيلي عمر وصفي. (1988). *ادارة الافراد* (الإصدار الطبعة الاولى). الاردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
- 21-عمر وصفي عقيلي. (2005). *ادارة الموارد البشرية*. عمان: دار وائل للنشر.

- 22-فهد ابن محمد المديفر. (2005). مدى فعالية تطبيق أنظمة الامن والسلامة المهنية رسالة ماجستير. 20. الرياض، العلوم الادارية: جامعة نايف الرياض.
- 23-فهد بن محمد المديفر. (2005). مدى فاعلية تطبيق أنظمة الامن والسلامة المهنية والتقنية رسالة ماجستير. 24-25. الرياض، كلية الدراسات العليا: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- 24-محمد عبد الرزاق. (2001). مدى فعالية الامن والسلامة المهنية رسالة ماجستير. 13. الرياض، العلوم الادارية: جامعة نايف الرياض.
- 25-محمود ذياب العقابلة. (2002). الادارة الحديثة لسلامة المهنية (الإصدار الطبعة الاولى). عمان: دار الصفاء.
- 26-مشعلي بلال. (2011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية رسالة ماجستير. 92-93. الجزائر، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، سطيف: جامعة فرحات عباس.
- 27-نظمي شحادة. (2000). ادارة الموارد البشرية (الإصدار الطبعة الاولى). عمان: دار صفاء للنشر.
- 28-هيكل محمد. (2003). مهارات ادارة المشروعات الصغيرة (الإصدار الطبعة الاولى). القاهرة: مجموعة النيل العربية للنشر.
- 29-وفية احمد الهنداوي. (1994). سياسات الامن والسلامة المهنية الواقع ومقترحات للتطوير (رسالة ماجستير). 48. الجزائر، قسم الاقتصاد: جامعة الجزائر.

الفصل الخامس

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- منهج الدراسة

2- مجالات الدراسة

3- عينة الدراسة

4- أدوات جمع المعلومات

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة

1-منهج الدراسة :

يقصد بمنهج البحث العلمي، مجموعة من الطرق والأساليب التي تساعد الباحث في تحليل وتنظيم وتنسيق المهام، والتوصل للنظريات والقواعد والقوانين على الوجه العام، أو التعرف على حلول تتعلق بإشكالية علمية." أو بتعريف آخر هو السلوك الواضح وطريق الوضوح المستبان المستقيم ، وهذا المفهوم مطلب جوهري في البحث العلمي المنظم، لكون المنهج عملية فكرية منطقية ،أو طريق أو أسلوب أو سبل منظمة ودقيقة وهادفة يسلكها الباحث المتميز بالموهبة وملكات الإبداع والقدرة على التصور في إطار التخصص مستهدفا إيجاد حلول المشكلة أو ظاهرة بحثية محددة. (المشوحى، 2002).

وإنطلاقا من كون الدراسة التي يقوم بها الباحث تهدف الى التعرف على واقع ظاهرة الأمراض المهنية داخل المؤسسة ،وذلك من خلال وصف هذه الظاهرة ووضع تدابير وآليات وقائية للحد منها والتعبير عنها كميًا ،فإنه توجب إختيار المنهج الوصفي لأنه المنهج الملائم لهذه الدراسة ،ويعرف المنهج الوصفي بأنه طريقة وصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتعليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

2-مجالات الدراسة :

تعتبر الدراسة الإستطلاعية من الإجراءات الضرورية في البحوث الإجتماعية ،لأنها تتميز بالطابع الميداني ،وذلك لأن الظواهر الإجتماعية ،قابلة للتغير في حالة تغير المجالات المكانية والبشرية والزمنية وقد إستعان بها الباحث في إختيار مكان مناسب لإجراء الدراسة الميدانية لبحثه والمتمثلة فيما يلي :

*المجال المكاني للدراسة :

لقد تم إختيار الباحث لمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة مكانا لإجراء الدراسة وهذا لملائمة المؤسسة لإجراءات البحث وطبيعة الظاهرة المدروسة وتوفر كل الشروط والمعلومات المتوقع الحصول عليها .

*التعريف بالمؤسسة محل الدراسة :

يعد مركب صناعة الكوابل ببسكرة من أهم المركبات الصناعية ذات الطابع الإستراتيجي على المستوى الوطني والإفريقي ، كذلك نظرا لقدرته التنافسية في مجال صناعة الكوابل وقدرته على تعويض المنتجات الأجنبية ، بل براعته في تقنيات الإنتاج المتطورة والتي أدت إلى حصول الشركة على شهادات عالمية ووطنية بتقديمها لمنتجات عالية الجودة ، تأسست شركة enicab سنة 1983 وكانت تشرف على ثلاث وحدات هي :

-وحدة القبة لصناعة الكوابل الكهربائية ذات الضغط المتوسط وذات الضغط المنخفض

-وحدة واد السمار بالحراش لصناعة الأسلاك والكوابل الهاتفية.

-وحدة بسكرة لصناعة كوابل الطاقة (كل أنواع الكوابل).

في أواخر شهر ديسمبر 1997 تم إنفصال المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل بسكرة عن باقي الوحدتين التي تقعان في واد السمار والقبة وأصبحت المؤسسة مستقلة بذاتها.

تقع المؤسسة في المنطقة الصناعية غرب مدينة بسكرة وتترع على مساحة قدرها 42 هكتار منها 12 هكتار مغطاة وتشمل مباني الإدارة ، ورشات الإنتاج ، مخازن ومواقف السيارات ، أما بالنسبة للمساحة المتبقية فهي عبارة عن مساحات خضراء وقد تستعمل أحيانا كمخازن إضافية عند الحاجة.

في سنة 2008 خصصة المؤسسة وتم بيع 70% من أسهمها إلى مجمع جنرال كابل الأمريكية أما بالنسبة 30% المتبقية، بقيت في يد شركات مساهمة الدولة (sgp(societe de gestion et de participation)، في سنة 2017 استحوذ مجمع كوندور على 70% التي كانت في يد جنرال كابل وأصبحت المؤسسة 30% تابعة للدولة و 70% تابعة لمجمع كوندور بالنسبة لأهم المتعاملين فهما سونلغاز والشركات الفرعية لها وسوناطراك والشركات التابعة لها.

* الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

يتكون الهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعات الكوابل-بسكرة من المديريات التالية :

***المديرية العامة :** تهتم بالإشراف والتنسيق بين الدوائر وذلك بمساعدة مجموعة إستشارية مكونة من :

-**مكتب مساعد الرئيس المدير العام للشؤون القانونية والمنازعات :** يهتم بمعالجة وحل النزاعات الداخلية بين العمال ، الإدارات الخارجية وبين المؤسسة ومورديها وزبائنهم.

- **مكتب مساعد الرئيس لضمان النوعية (الجودة):** مسؤول عن كل ما يتعلق بالجودة في المؤسسة وينوب عن الرئيس في حاله غيابه .

- **مكتب رئيس مشروع المعلوماتية:** وهو فرع ناشئ في المؤسسة تم استحداثه لمواكبة التطورات السريعة على المستوى المحلي والدولي ، حيث تتمثل مهمته في الخدمات التي تستفيد منها المؤسسة بالنسبة لمختلف النشاطات.

-**مكتب مراقبة الحسابات:** تقوم بالمراجعة المحاسبية.

وتتدرج ضمن هذه المديرية العامة خمس مديريات فرعية والتي هي :

*المديرية التقنية: تعتبر هذه الدائرة أساسية للمؤسسة ، حيث أنها تتكون من 07 مصالح وكل مصلحة مختصة بمرحلة معينة في صنع الكوابل ، ومصالح دائرة الإنتاج كالآتي:

- مصلحة تسيير وتخطيط الإنتاج.
- مصلحة القلاد والظفر .
- مصلحة العزل والتغليف (pvc).
- مصلحة عزل الحبيبات (prc).
- مصلحة تحضير المادة العازلة.
- مصلحة صنع البكرات.
- مصلحة التوزيع.

*مديرية الموارد البشرية: تقوم بتنظيم عمل الدوائر والمصالح ، تأهيل العاملين وتوفير الشروط الحسنة للعمل (الترقية ، التكوينالخ) وكذلك تأمين محيط العمل وتتكون من أربعة 04 مصالح هي :

- مصلحة الوسائل العامة.
- مصلحة الوقاية والأمن.
- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة التكوين والخدمات الإجتماعية.

*مديرية الصيانة: مهمتها صيانة الآلات والعتاد تتكون من 05 مصالح :

- مصلحة الصيانة الكهربائية.

- مصلحة المنهجية والمراقبة.

- مصلحة توزيع المنافع.

- مصلحة الصيانة.

- مصلحة الدراسات.

*مديرية مراقبة الجودة: مهمتها مراقبة جودة منتجات المؤسسة ، تتكون من مصلحتين وهما:

- مصلحة المخابر.

- مصلحة حقل التجارب.

* مديرية التموين والمبيعات : مهمتها تموين المؤسسة بالمواد الأولية (النحاس، الألمنيوم ، pvc ، prc) أو قطع الغيار أو مواد العمل (دواليب، دهن...الخ) وتتكون من أربعة 04 مصالح :

- مصلحة مشتريات المواد الأولية .

- مصلحة تسيير المخزون.

- مصلحة العبور.

- مصلحة قطع الغيار.

*مديرية المالية والمحاسبة : مهمتها تسجيل العمليات المالية والمحاسبية وتهدف إلى إعطاء صورة واضحة للوضع المالي والمحاسبي للمؤسسة وتتكون من أربع مصالح هي :

- مصلحة الميزانية.

- مصلحة المالية.

- مصلحة المحاسبة التحليلية.

- مصلحة المحاسبة العامة.

يجدر الإشارة الى أن عدد عمال المؤسسة في 2020/07/19: يبلغ 410 عامل منها حوالي 220 أعان تنفيذ وأن المؤسسة قد مرت على مرحلتين صعبتين خلال الفترة 2008-2020، حيث تضمنت هاته الفترة عمليتين كبيرتين لتسريح العمال كانتا كما يلي :

-الأولى : من 1500 الى 700 عامل .

- الثانية : من 700 الى 410 عامل .

أما خلال سنة 2021 فقد بلغ المجموع الكلي للعمال 473 عامل في الوقت الحالي.

*أهداف المؤسسة لسنة 2020:

تحتل المؤسسة مكانة بارزة على المستوى الوطني والدولي ، وتعتبر كذلك أكبر وحدة صناعية في مجال تخصصها على المستوى القاري ، بالإضافة الى السمعة التي إكتسبتها بعد حيازتها على iso 9001 تتمثل أهدافها كما يلي :

*أهداف عامة :

- تلبية احتياجات السوق الوطنية من الكوابل الكهربائية.

- تصدير منتجاتها إلى الأسواق العالمية.

- الإستغلال الأمثل لمختلف الموارد.

- إرضاء العملاء والحفاظ عليهم وكسب ثقتهم.

- ضمان موقع الريادة في مجال تخصصها ومواجهة المنافسة.
- الإهتمام بالعنصر البشري والحفاظ عليه وتحسين ظروف عمله.
- الحفاظ على مستوى منخفض من إستيراد للمواد الأولية.

*** أهداف سنة 2020:**

- تقوية صورة العلامة للمؤسسة.
- تحقيق إستثمارات جديدة (إدخال منتجات جديدة للسوق).
- تحقيق إنتاج سنوي يعادل 11388 طن.
- تقليص النفايات والتبذير إلى ما يعادل 2.3%.
- تحقيق رقم أعمال سنوي يعادل 9500.000.000 دج.
- توسيع شبكة التوزيع.
- إقحام أسواق جديدة.
- إسترجاع حصص السوق التابعة لسونلغاز.
- إنتاج كوابل من نوع سوناطراك.

*** نشاط المؤسسة :**

يقوم نشاط المؤسسة على إنتاج أصناف من الكوابل الكهربائية وهذا نتيجة لإستعمالها لتكنولوجيا متطورة في هذا المجال ، إذ تمكنت المؤسسة من التخصص في إنتاج أكثر من 400 نوع من الكوابل الكهربائية حيث يمكن ترتيبها وجمعها في ثلاث مجموعات كبيرة هي :

-كوابل منزلية : تستخدم في البيانات والإستخدام المنزلي يتراوح ضغطها من 250 فولط إلى 750 فولط شبكة التوزيع لهذه المجموعة من 30 موزع معتمد عبر كامل التراب الوطني ، يجدر الإشارة هنا أن هذه المجموعة تمثل 50% من إيرادات المؤسسة وباقي الإيرادات تأتي من المجموعات المتبقية .

- كوابل صناعية (إختصاص): وهي كوابل مخصصة لغرض صناعي كتشغيل الآلات ، محركات ...الخ وفي هذه المجموعة تجد فرعين مهمين هما :

- كوابل كهربائية ذات التوتر المتوسط والعالي.

- كوابل التوزيع أو الشبكات الكهربائية.

- الكوابل الغير معزولة.

- كوابل حسب الطلب : هنا يكون المنتج حسب طلب الزبون ، مثال: سفينة طارق ابن زياد وهنا تكمن خبرة وتنافسية المؤسسة حيث القيمة المضافة تظهر في هذا النوع من المنتجات .

كما تنتج المؤسسة كذلك بكرات خشبية بأحجام مختلفة لتلف حولها الكوابل ، وتنتج أيضا مادة ال pvc التي تستعمل كمادة حشو أو كمادة عازلة.

المجال الزمني :

تمت مباشرة القيام بالدراسة الميدانية، بعد أخذ الموافقة من إدارة المؤسسة مكان البحث، والتأكد من ملائمة كل الظروف إبتداء من أكتوبر 2021،إلى غاية منتصف شهر أكتوبر2022.

المجال البشري:

يتشكل المجال البشري (المجتمع الإحصائي) للدراسة من مجموع عمال المؤسسة الصناعية لإنتاج الكوابل ببسكرة ، والبالغ عددهم 473 عاملاً موزعين كالتالي:

- إطارات: 88 إطار.

- أعوان تحكم : 83 عون تحكم.

- أعوان التنفيذ: 302 عون تنفيذ

3- عينة الدراسة :

يعتمد معظم الباحثين في دراستهم على العينة الممثلة للمجتمع الأصلي ومجتمع البحث وتعرف العينة على أنها " مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين " (انجلس، 2004) وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على العينة العشوائية الطبقية وتعرف هذه العينة بأنها " إن العينة العشوائية الطبقية تعد أفضل الطرق لسحب العينة من المجتمع غير المتناسق، وهذا لأن المجتمع غير المتناسق إذا ما سحبت منه عينة عشوائية بسيطة فإنها لن تعبر عن المجتمع بشكل دقيق، وقد تسبب ظهور تحيز لأحد طبقات المجتمع دونه عن غيرها، في حين تضمن العينة الطبقية سحب عينة عشوائية من كل طبقات المجتمع وبحجم يتناسب مع حجم الطبقة في المجتمع، ليصبح مجموع تلك العينات العشوائية البسيطة المسحوبة من طبقات المجتمع المختلفة هو عينة المجتمع الطبقية. "

بحيث تتميز العينة العشوائية الطبقية عن باقي أنواع العينات المستخدمة لدراسة المجتمع بأنها تمثل المجتمع المدروس تمثيلاً أكثر دقة إضافة إلى عدة مميزات أخرى تتفرد بها العينة العشوائية الطبقية كما يلي:

يضمن الباحث باستخدام العينة العشوائية الطبقية ظهور مجموعات دقيقة في البحث تساعد في تمثيل المجتمع المدروس بشكل دقيق للمهتم بدراسته.

تساعد ميزة تقسيم وتجزئة مفردات البحث المدروس بطريقة العينة العشوائية الطبقية في تقليل الاختلافات بحيث تكون أقل ما يمكن بين الطبقات المدروسة.

تكون نتائج الدراسة أكثر دقة عندما يتم البحث إحصائياً بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وذلك لأن العينات الطبقية يتم تحديدها لتكون أصغر للحصول على نتيجة أكثر دقة، وكلما تجانس المجتمع المدروس كانت نتائج بحث البيانات أكثر دقة في الدراسة.

وبناءً على هذا يستوجب على الباحث تقسيم العينة إلى طبقات حسب الخطوات التالية:

-تقسيم المجتمع إلى طبقات وفق خاصية معينة.

-تقدير الحجم الكلي للعينة.

-توزيع العينة على الطبقات.

-اختيار العينة من كل طبقة بنفس الطريقة التي تسحب بها عينة عشوائية بسيطة.

وباعتماد هذه الخطوات تم سحب عينة الدراسة كما يلي:

-حجم المجتمع الإحصائي الدراسة : تمثل أفراد المجتمع الإحصائي للدراسة، حيث قدر

مجموع عمال المؤسسة الصناعية لإنتاج الكوابل ببسكرة ب : 473 عاملاً موزعين كالتالي:

إطارات: 88 إطار.

●أعوان تحكم : 83 عون تحكم.

●أعوان التنفيذ: 302 عون تنفيذ.

وبما أنه لا يوجد إتفاق علمي إحصائي لتحديد الحجم الأمثل للعينة، لذلك اعتمدنا في هذه

الدراسة على اختيار نسبة 20% من المجتمع الكلي، بالاستعانة بطريقة التوزيع المتساوي

لإختيار مفردات كل طبقة. وبما أن المجتمع الإحصائي للبحث والبالغ عدده 473 عامل،

ينقسم إلى ثلاثة طبقات متباينة الحجم، حيث نجد: إطارات : 88 إطار، أعوان تحكم :

83 عون تحكم وأعوان التنفيذ: 302 عون تنفيذ. فلقد تم حساب العينة كما يلي:

* حجم العينة الكلي:

$$473 \leftarrow 100\%$$

$$20\% \leftarrow \text{س}$$

$$\text{س} = 100 / (20 \times 473) = 94.6 \approx 95$$

حجم العينة في كل طبقة:

حجم العينة في كل طبقة = حجم الطبقة $\times$ حجم العينة / حجم المجتمع

$$* \text{عينة الإطارات} = 473 / (95 \times 88) = 16.67 \approx 17 \text{ إطار}$$

$$* \text{عينة أعوان التحكم} = 473 / (95 \times 83) = 16.67 \approx 17 \text{ عامل تحكم}$$

$$* \text{عينة أعوان التنفيذ} = 473 / (95 \times 302) = 60.65 \approx 61 \text{ عامل تنفيذ}$$

إذن من خلال هذه العمليات الحسابية لإختيار وتقدير حجم العينة، والتي تتمثل في 95

مفردة تقسم

إلى 17 إطاراً، 17 عون تحكم و 61 عون تنفيذ.

4- أدوات جمع المعلومات:

تستند الدراسات العلمية على مجموعة من الأدوات التي تنقل البحث من مشاكل و متغيرات غامضة و مشوهة إلى حقائق واضحة و مثبتة ، و أدوات جمع البيانات في البحث العلمي هي العامل الأول في كشف دقيق عن التفاصيل الغامضة و شرح أسبابها و درجة تأثير المحيط بها، فهي تستهدف عينات الدراسة للوصول إلى تفسير لبعض النقاط و العقبات التي تواجههم فيما يخص الدراسة.

و أدوات جمع البيانات في البحث العلمي تتعلق بالباحث نفسه من خلال قدراته على الملاحظة و قراءة بيئة الدراسة و المحيط الذي يعمل على الدراسة فيه، و خبرته و معرفته بأحدث أدوات جمع البيانات العلمية و علاقاته الاجتماعية و قدرته على انتقاء الكلمات و توجيهها.

فعملية جمع البيانات تبدأ بتحديد المجتمع الذي يريد أن تجري الدراسة فيه أو تقام عليه، و اختيار عينات البحث و هي مجموعة أفراد مثلا متأثرين بالظاهرة، و مرتبطين بها تاريخيا كمتغيرين فيها و ليس كثوابت، و هذا ملاحظ في أي بحث أو دراسة و خاصة فيما يتعلق بالعلوم الاجتماعية و الطبيعية و التابعة لمتغيرات زمانية و مكانية.

فالفائدة من أدوات جمع البيانات في البحث العلمي كبيرة و هي عنصر أساسي أيضا يصعب لبعض الدراسات القيام بها دون وجوده حيث تؤمن الحصول على أحدث المعلومات و النتائج المبدئية للدراسة و التي هي عبارة عن إجابات عن بعض التساؤلات التي تدور حول مشكلة البحث أو حل لبعض حيثيات الفرضيات التي يضعها الباحث و يسير لتحقيقها، و قد تقود هذه الأدوات للوصول لمعلومات مغايرة عن بعض الدراسات السابقة في نفس مشكلة البحث و التي توصل إليها باحثون في دراسات سابقة بظروف مغايرة.

*** المقابلة :** وتعد المقابلة واحدة من طرق جمع المعلومات الهامة، ويمكن تعريفها على أنه المحادثة المنظمة بين اثنين، السائل أو المستجيب بقصد الحصول على معلومات معينة لها علاقة بالحالة أو الموضوع المراد دراسته، وهي لا تقتصر على المحادثة فقط بل معرفة الجوانب الأخرى من المستجيب كتعبيرات وجهة وإيماءاته وحركاته. والمقابلة أما أن تكون وجها لوجها أو عبر الهاتف. والمقابلة يمكن أن تستخدم لوحدها أو عاملا مساعدا مع طرق أخرى في دراسة الفرد. وهي الطريقة المناسبة لجمع المعلومات من الأشخاص غير المتعلمين. كما أنها تتيح المجال للشخص الذي يجري المقابلة بالتكلم أكثر من الكتابة. ومن أجل التعرف عن واقع الأمراض المهنية بالمؤسسة ومدى إهتمام الإدارة العليا بتطبيق إجراءات الأمن الصناعي وقواعد الصحة والسلامة المهنية قام الباحث بإجراء مقابلات مع مجموعة من المسؤولين وإطارات المؤسسة والمتمثلين في رؤساء الورشات ومسؤول مصلحة الوقاية والأمن وطبيب العمل ومساعدته (الممرض) وبعض العمال ،ولقد تم إعداد دليل المقابلة والذي سوف نذكر بعض من تفاصيله حيث تم طرح بعض الأسئلة عليهم وتمثلت فيما يلي:

- هل تولي المؤسسة إهتماما لسياسة الأمن والوقاية للحفاظ على صحة وسلامة العاملين؟
- هل توفر المؤسسة كل وسائل الحماية الشخصية للعمال؟
- هل يقدم مسؤولين الأمن والوقاية كل الإرشادات والتدابير اللازمة لحماية العمال من إصابات بالأمراض المهنية؟
- هل يستفيد العمال من الدورات التكوينية في مجال الأمن والسلامة ؟
- هل يقوم طبيب العمل بفحوصات دورية للكشف إذا ما كان قد أصيب عامل بمرض مهني؟

- هل تتخذ إجراءات وقائية في حالة إصابة عامل بمرض مهني؟

وقد تم التوصل من هذه المقابلة إلى ما يلي :

بحيث أكد مسؤول الأمن والوقاية أن الإدارة تولي إهتماما بالغاً بنظام الأمن والسلامة المهنية المتبعة وتلح في الحفاظ على صحة وسلامة العمال وتضعه في أولوياتها وذلك من خلال توفير كل وسائل ومعدات الحماية الشخصية وكذلك التعرف على آرائهم حول أساليب الأمن والصحة المهنية ، ومدى إلتزامهم بتطبيق هاته الأساليب، حيث أكد معظم العمال أنها فعالة ولها دور كبير في وقايتهم والحفاظ على سلامتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، كما أكد العمال أيضا أن الأسباب التي تجعلهم لا يستعملون وسائل الوقاية الفردية والجماعية أثناء العمل بصفة دائمة ، هو ما يتعلق بمحيط العمل أي ظروف العمل منها: الحرارة والتهوية ، وهذا ما يجدر بنا أن نشير إليه وخاصة في فصل الصيف بحيث تزداد درجة الحرارة والمعلوم أن مكان العمل في منطقة تمتاز بدرجات حرارة مرتفعة ، ومنها ما هو متعلق كذلك بأسباب شخصية : كالقلق ، والسهر ، والإهمال واللامبالاة في كثير من الأحيان.

وأكد كذلك طبيب العمل ومساعدته (الممرض) أن الإدارة تهتم بصحة العاملين بحيث تقوم الجهة الوصية بإجراءات أمنية من خلال الفحص الطبي الأولي للعمال وهذا لمعرفة كل ما يتعلق بصحة العامل وكذلك الفحوصات الإجبارية التي تقوم بها كل سنة ، وتتخذ معه

إجراءات صارمة لكل من لم يخضع لهذه الفحوصات من العمال والهدف منها معرفة صحة وسلامة العمال ومدى إصابتهم بأمراض مهنية إذا وجدت.

وفيما يخص واقع الأمراض المهنية وإصابتها فقد أكد مسؤول الوقاية والأمن وطبيب العمل بأنه لم يتم تسجيل أية إصابات خطيرة للأمراض المهنية ما عدا بعض العمال الذين يشتكون من آلام في الظهر والعينين وقد نصح لهم طبيب العمل بنظارات طبية.

ويجدر الإشارة إلى أن إدارة المؤسسة متعاقدة مع عدة مصحات خاصة بها أطباء إختصاصيين ، وكذلك مستشفيات عمومية بهدف متابعة صحة العمال، وذلك من خلال الفحوصات الدورية التي يقوم بها طبيب العمل والذي بدوره يحول الحالات المشكوك فيها إلى المصحات الخاصة لإجراء الفحص بالأشعة ومباشرة العلاج إذا تطلب ذلك.

*الملاحظة:

تمثل الملاحظة العلمية تقنية منهجية يستخدمها الباحث للكشف عن تفاصيل الظواهر، ومعرفة العالقات التي تربط بين عناصرها ،وتعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث وتسجيل ملاحظاته وتجميعها لإستخلاص بعض النتائج منها ،والتي تفيد في بحثه ولقد استخدمنا في دراستنا هذه الملاحظة المباشرة بغرض التعرف على مؤسسة صناعة الكوابل، وجمع قدر معتبر من المعلومات المتعلقة بها وكذا ملاحظة أماكن العمل الخاصة بأفراد عينة الدراسة والظروف المحيطة التي يعملون فيها بالإضافة إلى ملاحظة وسائل الأمن الفردية والجماعية التي يستخدمونها ،كما استخدمت الملاحظة في رصد سلوكيات العاملين أثناء أدائهم لأعمالهم وكذا ملاحظة أساليب التوعية الوقائية المتوفرة والتعرف على محتوياتها والأماكن الموضوعة فيها.

*الإستبيان:

الإستبيان: "هو عبارة على أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخيرية التي تطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث" (ربحي مصطفى و محمد غنيم، 2000)،وهو من أبرز الأدوات المستخدمة في الأبحاث العلمية،

وعلى وجه الخصوص في الأبحاث التربوية والاجتماعية، فهو سبيل الباحث للحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بمفردات الدراسة، سواء أكان البحث مسحياً أو جزئياً، وفي الغالب يستخدم الاستبيان للتعرف على توجهات العينة الدراسية ودراسة السلوكيات الخاصة بها، واكتشاف معلومات مهمة تلزم الباحث لتنفيذ البحث العلمي.

ولقد أستخدم الإستبيان كأداة لجمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، ويشتمل على أربعة محاور تم بناء بنوده على ضوء التراث النظري الخاص بموضوع الدراسة ، وتتمثل محاور الإستبيان فيما يلي:

-المحور الأول: يتعلق بمساهمة عمليات التحسيس والاعلام في مجال الامن الصناعي في الوقاية من الامراض المهنية.

-المحور الثاني: يتعلق بمساهمة التدريب في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية.

-المحور الثالث: يتعلق بمساهمة التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الامراض المهنية.

-المحور الرابع: يتعلق بمساهمة قواعد وإجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الامراض المهنية .

***صدق الإستبيان** : الإتساق الداخلي أو ما يمكنك تسميته بصدق الدراسة هو أن تؤدي وتقيس أسئلة الإستبيان ما تم وضعه لقياسه فعلاً، ويقصد به وضوح الإستبيان ومفرداته وفقرات الإستبيان ومفهومه لأفراد عينة الدراسة الذين سوف يشملهم الإستبيان.

بعد مناقشة محاور الإستبيان وبناء الأسئلة لكل محور مع المشرف ، تم عرض الإستبيان على مجموعة من محكمين التي كانت لهم اللمسة الواضحة في تصحيح بعض العبارات التي كانت تخدم موضوع الدراسة بشكل واضح، يسهل فهمها من قبل العمال على مختلف المستويات.

وبالتالي تم عرض الإستبيان على دكاترة في التخصص من جامعة محمد خيضر بسكرة من بينهم :

-الأستاذ الدكتور: قيقوب عيسى ، الذي صحح البدائل المستعملة في الإستبيان لعدم مطابقتها مع الأسئلة وتوحيد البدائل على أداة الإستبيان .

-الأستاذ الدكتور : جوادي يوسف، حيث قام بتصحيح بعض أسئلة الإستبيان منها : كيف كانت العلاقة بين مواضيع التدريب والأمراض المهنية؟ الخاطئة ، والتصحيح هو : كيف كانت العلاقة بين محتوى التدريب والأمراض المهنية؟

-الأستاذة الدكتورة : قشي إلهام : والتي بدورها قامت بتصحيح للعبارات كذلك منها : هل تقوم بالإستجابة لهذا الإستدعاء؟ والتصحيح هو : هل تقوم أنت كعامل بالإستجابة لهذا الإستدعاء ؟

وكذلك عبارة : هل يتم تحديدها بصورة منتظمة؟ والصحيح هو هل يتم تحديثها بصورة منتظمة؟

-الأستاذ الدكتور : نبيل حليلو، والذي بدوره أعطى مجموعة من الملاحظات والتوجيهات من بينها ان تركز العبارات على واقع الأمراض المهنية ، وكذلك تداخل البنود في محتواها بين حوادث العمل والأمراض المهنية.

وعلى ضوء الملاحظات المقدمة من طرف الدكاترة المحكمين قمنا بتعديل الإستبيان وذلك بتصحيح بعض البنود، وحذف البنود التي ثبت أنها لا تقيس ، بالإضافة الى تعديل الصياغة لبعض منها لكي يصبح بسيطا ومفهوما لدى كل أفراد العينة، تم وضع الإستبيان في صورته النهائية والتي تتكون من 44 بندا موزعين على محاور الدراسة كما يلي :

-أرقام بنود المحور الأول : 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-

16

-أرقام بنود المحور الثاني: 17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-

-أرقام بنود المحور الثالث: 27-28-29-30-31-32-33-34-

-أرقام بنود المحور الرابع: 35-36-37-38-39-40-41-42-43-44

وفيما يخص التتقيط لقد تم الإعتماد على مقياس الشكل المتدرج الخاص بالإتجاهات لليكرت
(1971)

، (LIKERT) وهي نادرا، أحيانا، دائما.

الجدول (1) يوضح درجات مقياس ليكرت

الإجابة	نادرا	أحيانا	دائما
الدرجة	1	2	3

حيث تعتمد هذه المحاور في تقديراتها على سلم له طرفان يدلان على قوة تكرار المتغير أو ضعفه، ويتم الحصول على المسافات المتساوية لهذا السلم بقسمة المدى وهو 2 على عدد المجالات الذي هو 3، $\frac{3}{2}$ أي حوالي 0.66، على أساس الأرقام الخمسة 1، 2، 3، قد حصرت فيما بينها 3 مسافات، ويمكن تلخيص ذلك في الجدول التالي:

الجدول (2) المسافات المتساوية المحصورة بين درجات سلم ليكرت

الإجابة	المسافة
نادرا	1 إلى 1.66
أحيانا	1.67 إلى 2.33
دائما	2.34 إلى 3

إختبار ثبات الإستبيان: ويقصد به أن يعطي هذا المقياس نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع المقياس أكثر من مرة واحدة تحت نفس الظروف والشروط ،ويتم إستخدام معامل كرونباخ ألفا، وهو عبارة عن مقياس أو مؤشر لثبات بطارية الإختبار والإستبيان ، ولقد تم حساب

معامل ثبات ألفا كرومباخ باستخدام البرنامج الإحصائي، "spss" وذلك بالنسبة لكل جزء من أجزاء الدراسة وقد أسفرت النتيجة على معامل ثبات ألفا كرومباخ حيث بلغ درجة عالية بالنسبة لكل جزء من أجزاء أداة الدراسة مما يجعلها تتميز بثبات عالي.

نتائج اختبار ثبات الأداة : ألفا كرونباخ

الجدول (3) : يمثل قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لكل جزء من أجزاء الدراسة

أجزاء الدراسة	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	0.684
المحور الثاني	0.685
المحور الثالث	0.632
المحور الرابع	0.670
المجموع	0.905

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة : تم تفريغ بيانات الاستبيانات الصالحة للتحليل في الحاسوب من أجل معالجتها بالإعتماد على مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss.23) وبناءا على كل ذلك تم استخراج التحليلات الإحصائية التالية:

- التكرارات و النسب المئوية: وذلك من أجل وصف الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وصف البيانات والتعرف على حجم الفروق بين الإجابات.

-مقاييس التشتت والنزعة المركزية : لقد تم استخراج المتوسط الحسابي بغرض التعرف على مدى تماثل واعتدال صفات أو سلوكيات أفراد عينة الدراسة، كما إستعمل الإنحراف المعياري من أجل التعرف على طبيعة توزيع أفراد العينة ومدى انسجامها.

- اختبار (χ^2 كا²): لمعرفة الدلالة الإحصائية للنتائج المتحصل عليها، ولمعرفة الدلالة الإحصائية للفروق بين التكرارات يتم وضع الفرضيات التالية:
- *الفرضية الصفرية H_0 : الاختلافات بين التكرارات تدل على وجود اتجاهات مختلفة في المؤسسة وليس اتجاه واحد (النتائج المتحصل عليها ليس لها دلالة إحصائية).
- *الفرضية البديلة H_1 : الاختلافات الناتجة تدل على وجود اتجاه معين غالب في المؤسسة أكثر من الاتجاهات الأخرى (النتائج المتحصل عليها ذات دلالة إحصائية).
- وحتى نقبل فرضية أو نرفضها نحسب كا² الجدولية عند درجة الدقة المتفق عليها ودرجة الحرية مقارنة بين :

$$\chi^2_t . \chi^2_c$$

$$\chi^2_t : \text{يمثل كا}^2 \text{ الجدولية}$$

$$\chi^2_c : \text{يمثل كا}^2 \text{ المحسوبة}$$

-المتوسط الفرضي

-إختبار **kolmogorov-smirnov test(k-s)**: لتأكد من أن البيانات المستخرجة من

الدراسة الميدانية تتبع التوزيع الطبيعي

- تحليل التباين الأحادي (one-way anova):

استخدم تحليل التباين الأحادي لما يتعلق بالخصائص الشخصية التي تحتوي على أكثر من متغيرين مثل المركز الوظيفي ، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية...الخ

الفصل السادس

الفصل السادس : عرض وتحليل وتفسير النتائج

1-خصائص عينة الدراسة

2-إختبار التوزيع الطبيعي

3-عرض وتحليل النتائج

3-1 عرض وتحليل نتائج بناء على فرضية الأولى

3-2 عرض وتحليل نتائج بناء على الفرضية الثانية

3-3 عرض وتحليل نتائج بناء على الفرضية الثالثة

3-4 عرض وتحليل نتائج بناء على الفرضية الرابعة

3-5 عرض وتحليل النتائج بناء على الفرضية الخامسة

4-تفسير النتائج على ضوء الفرضيات

4-1 تفسير نتائج على ضوء الفرضية الأولى

4-2 تفسير النتائج على ضوء الفرضية الثانية

4-3 تفسير النتائج على ضوء الفرضية الثالثة

4-4 تفسير النتائج على ضوء الفرضية الرابعة

4-5 تفسير النتائج على ضوء الفرضية الخامسة

1-خصائص عينة الدراسة :

-توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي

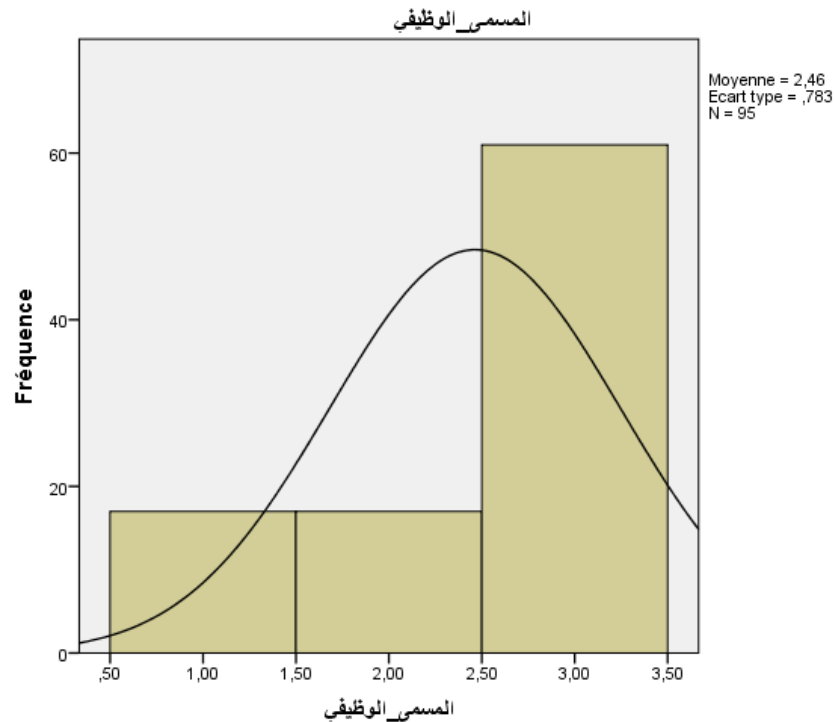
الجدول (4) : يبين توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المركز الوظيفي
17.9%	17	إطار
17.9%	17	عون تحكم
64.2%	61	عون تنفيذ
100.0%	95	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول () : خصائص أفراد العينة حسب المركز الوظيفي ، حيث نلاحظ أن أعوان التنفيذ هم الأكثر عددا حيث بلغ عددهم 61 بنسبة 64.2% ، يليهم أعوان التحكم والإطارات حيث بلغ عدد أعوان التحكم 17، بنسبة 17.9% وكذلك الإطارات بعدد 17 بنسبة 17.9% ، كما يوضحه الرسم البياني.

الشكل رقم (2) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي



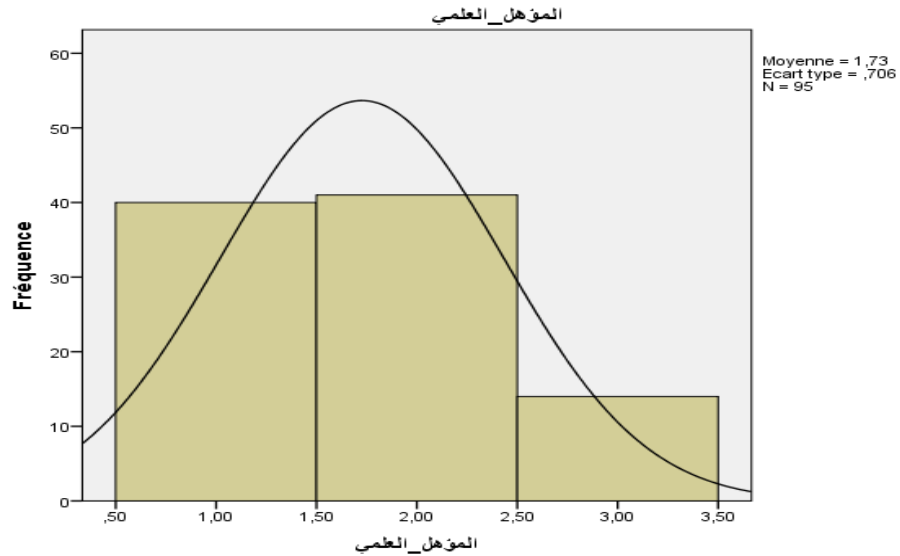
-توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي :

الجدول (5) : يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
ثانوي	40	42.1%
ليسانس	41	43.2%
مهندس دولة	14	14.7%
المجموع	95	100%

يوضح الجدول () : خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي ، حيث نلاحظ أن عدد أفراد العينة ذو مستوى ليسانس هم الأكثر عددا حيث بلغ عددهم 41 بنسبة 43.2% ، يليهم عدد أفراد العينة ذو مستوى ثانوي حيث بلغ عددهم 40، بنسبة 42.1% ، يليهم أفراد العينة ذو مستوى مهندس دولة حيث بلغ عددهم 14 بنسبة 14.7% ، كما يوضحه الرسم البياني .

الشكل رقم (3) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



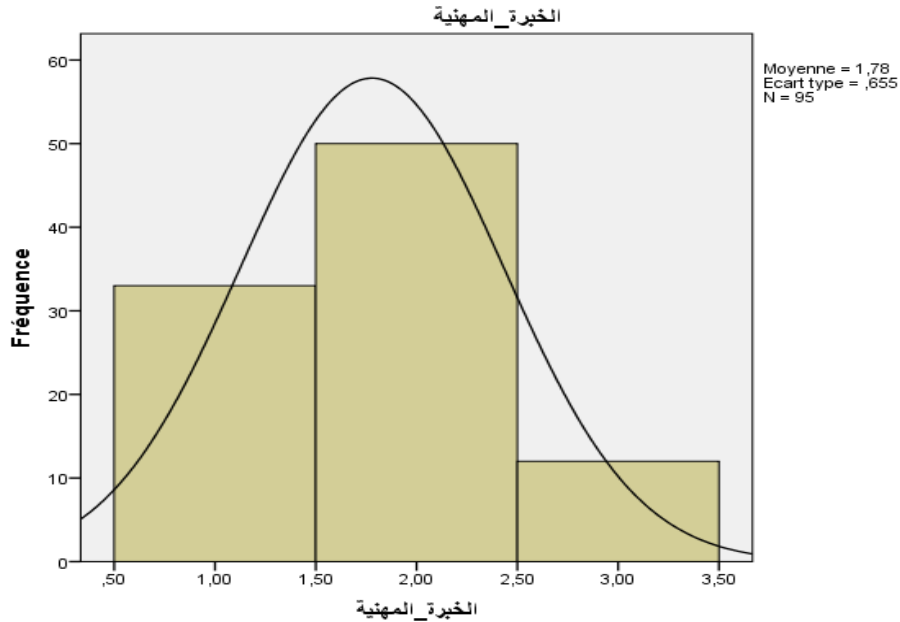
-توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية :

جدول (6): يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية%
من 5 الى 10	33	34.7%
من 11-20	50	52.6%
من 21-30	12	12.6%
المجموع	95	100%

يوضح الجدول () : خصائص أفراد العينة حسب الخبرة المهنية ، حيث نلاحظ أن عدد أفراد العينة ذو الخبرة من 11-20 هم الأكثر عددا حيث بلغ عددهم 50 بنسبة 52.6% ويليهما أفراد العينة ذو الخبرة من 5-10 حيث بلغ عددهم 33 بنسبة 34.7% ويليهما أفراد العينة ذو الخبرة من 21-30 حيث بلغ عددهم 12 بنسبة 12.6% ، كما يوضحه الرسم البياني .

الشكل رقم (4) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



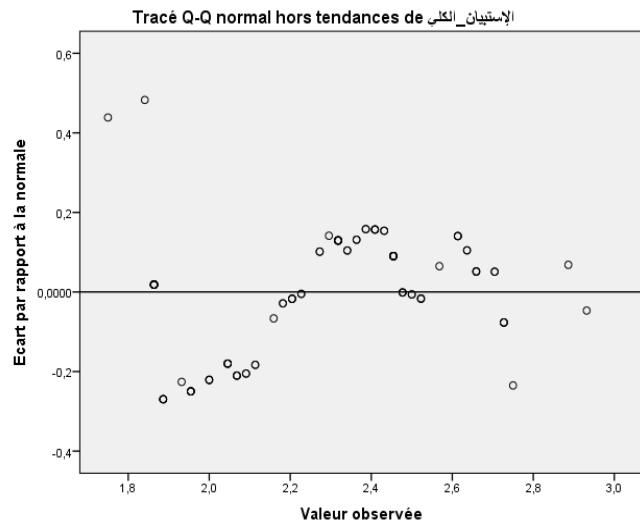
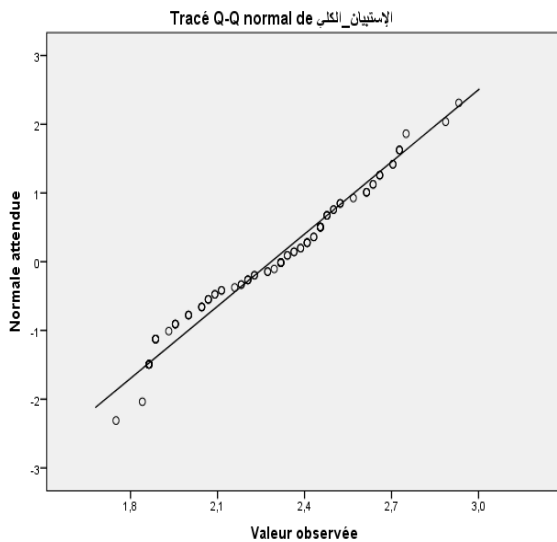
2-اختبار التوزيع الطبيعي : يجب تحديد ما إذا كانت إجابات أفراد العينة على متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي ، ويعتبر هذا الإختبار ضروري في حالة إختبار الفرضيات لأن معظم الإختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول(7)نتائج إختبار التوزيع الطبيعي

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الكلّي الإستبيان	,083	95	,104	,963	95	,009

من خلال الجدول أعلاه نجد أن مستوى المعنوية sig = 0.104 وهي أكبر من 0.05 ، وهذا بالنسبة لبيانات إجابات العينة على جميع فقرات الإستبيان ، وعليه يمكن القول بأن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي ، الأمر الذي يسمح بإجراء مختلف الإختبارات المعلمية للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

الشكل رقم (5) : التمثيل البياني لنقاط الإنتشار لمشاهدات البيانات لتوضيح معلمية التوزيع



3- عرض وتحليل نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل نتائج بناء على الفرضية الأولى

البعد الأول: : مساهمة عمليات التحسيس والإعلام في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية

جدول رقم: (8) يوضح بأن المؤسسة تقوم بإجراء فحص طبي دوري على العمال

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي χ^2_c المحسوبة	كاي χ^2_t المجدولة	درجة الحرية
نادرا	00	00	2	2.697	0.462	14.41	5.99	2
أحيانا	29	30.5%						
دائما	66	69.5%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن المؤسسة تعمل على إجراء فحوصات طبية دورية على العمال وهذا ما أوضحه الجدول بحيث بلغ عدد تكرارات 66 دائما ونسبة 69.5% و كانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 14.41 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.697 أكبر من المتوسط الفرضي χ^2 بـ 0.462 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن المؤسسة تقوم بإجراء الفحص الطبي الدوري للعمال.

جدول رقم: (9) تقوم بالاستجابة لاستدعاء الفحص الطبي.

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	00	00	2	2.705	0.458	16.01	5.99	2
أحيانا	28	%29.5						
دائما	67	%70.5						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة على أن العمال يستجيبون لإستدعاء إدارة المؤسسة لإجراء الفحص الطبي وهذا ما أوضحه الجدول بحيث بلغ عدد تكرارات 67 دائما وبنسبة 70.5% و كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 16.01 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.705 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.458 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن العمال يلبون إستدعاء الإدارة العليا لإجراء الفحوصات الطبية

جدول رقم: (10) تمتلك معلومات كافية من أجل انجاز عملك بصورة صحيحة

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	00	00	2	2.727	0.448	19.46	5.99	2
أحيانا	26	%27.4						
دائما	69	%72.6						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أقروا بأنهم يمتلكون المعلومات الكافية من أجل إنجاز أعمالهم بصورة صحيحة وهذا ما أوضحه الجدول بحيث بلغ عدد تكرارات 69 دائما وبنسبة 72.5% و كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 19.46 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط

حسابي قدر بـ 2.727 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.448 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن العمال يمتلكون المعلومات الكافية من أجل إنجاز أعمالهم على أتم وجه.

جدول رقم: (11) تمتلك المعلومات الكافية عن المواد والأدوات المستخدمة .

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي الجدولة	درجة الحرية
نادرا	04	%4.2	2	2.589	0.574	49.53	5.99	2
أحيانا	31	%32.6						
دائما	60	%63.2						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أقروا بأنهم يمتلكون المعلومات الكافية عن المواد والأدوات المستخدمة أثناء قيامهم بعملهم وهذا ما أوضحه الجدول بحيث بلغ عدد تكرارات 60 دائما ونسبة 72.5% و كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 49.53 أكبر من كاي الجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.589 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.574 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن العمال يمتلكون المعلومات الكافية عن المواد المستخدمة لأداء عملهم.

جدول رقم: (12) تمتلك معلومات كافية حول كل الأخطار التي يتضمنها مركز عملك.

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي الجدولة	درجة الحرية
نادرا	04	%4.2	2	2.547	0.579	43.22	5.99	2
أحيانا	35	%29.5						
دائما	56	%70.5						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أقروا بأنهم يمتلكون المعلومات الكافية حول كل الأخطار التي يتضمنها مركز أعمالهم وهذا ما أوضحه الجدول بحيث بلغ عدد تكرارات 56 دائما ونسبة 70.5% و كانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 43.22 أكبر من كاي الجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.547 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.579 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن العمال يمتلكون المعلومات الكافية حول كل الأخطار التي يتضمنها مركز أعمالهم.

جدول رقم: (13) تمتلك معلومات كافية حول كيفية التعامل مع كل هذه الأخطار.

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي الجدولة	درجة الحرية
نادرا	00	00	2	2.600	0.492	3.80	5.99	2
أحيانا	38	40%						
دائما	57	60%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن بعض العمال أقروا بأنهم يمتلكون المعلومات الكافية حول كيفية التعامل مع جميع المخاطر وهذا ما أوضحه الجدول بحيث بلغ عدد تكرارات 57 دائما ونسبة 60% والبعض الآخر أقروا بأنهم يمتلكون أحيانا فقط المعلومات الكافية حول كيفية التعامل مع الأخطار بحيث بلغ عدد تكرارات 38 أحيانا ونسبة 40% و كانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 3.80 أصغر من كاي الجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.600 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.492 وعليه نرفض H_0 ونقول بأن إجابات المستجوبين خضعت للصدفة ولم تعبر عن الواقع، حيث أشارت إلى وجود اتجاهين في آراء العمال حول إمتلاكهم للمعلومات الكافية حول كيفية التعامل مع الأخطار.

جدول رقم: (14) تعلم حقوقك وواجباتك فيما يتعلق بالأمن الصناعي .

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	11	11.6%	2	2.400	0.690	23.32	5.99	2
أحيانا	35	36.8%						
دائما	49	51.6%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أقرروا بأنهم يعلمون حقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بالأمن الصناعي وهذا ما أوضحه الجدول بحيث بلغ عدد تكراراتهم 49 دائما وبنسبة 51.6% ، و 35 تكرار بنسبة 36.8% أجابوا بأنهم يعلمون أحيانا لحقوقهم وواجباتهم ، بينما نفى 11.6% من المستجوبين بتكرار 11 أنهم يعلمون حقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بالأمن الصناعي، وكانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 23.32 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.400 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.579 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن العمال يعلمون حقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بالأمن الصناعي.

جدول رقم: (15) هناك لافتات وملصقات ولوحات اعلامية كافية في أماكن العمل .

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	10	10.5%	2	2.273	0.643	24.90	5.99	2
أحيانا	49	51.6%						
دائما	36	37.9%						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأن اللافتات والملصقات واللوحات الإعلامية أحيانا ما تكون كافية في أماكن العمل بنسبة 51.6% وتكرر 49، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 37.9% وتكرر 36 بأنها دائما ما تكون كافية ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة 10.5% وتكرر 10 بأنها نادرا ما تكون كافية وهذا ما أوضحه الجدول ، وكانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 24.90 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.273 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.643 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن اللافتات والملصقات واللوحات الإعلامية كافية في أماكن العمل .

جدول رقم: (16) تتضمن اللافتات الاخطار المهنية الموجودة في مكان العمل .

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	14	14.7%	2	2.242	0.695	15.55	5.99	2
أحيانا	44	46.3%						
دائما	37	38.9%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأن اللافتات أحيانا ما تتضمن الأخطار المهنية الموجودة في مكان العمل بنسبة 46.3% وتكرر 44، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 38.9% وتكرر 37 بأنها دائما ما تكون متضمنة للأخطار المهنية ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة 14.7% وتكرر 14 بأنها نادرا ما تكون متضمنة وهذا ما أوضحه الجدول ، وكانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 15.55 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.242 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.695 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد

غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن اللافتات تتضمن الأخطار المهنية الموجودة في مكان العمل .

جدول رقم: (17) ترى بأنها موضوعة في أماكن صحيحة .

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	15	15.8%	2	2.157	0.458	19.47	5.99	2
أحيانا	50	52.6%						
دائما	30	31.6%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأن اللافتات أحيانا ما تكون موضوعة في أماكن العمل الصحيحة بنسبة 52.6% وتكرار 50، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 31.6% وتكرار 30 بأنها دائما ما تكون صحيحة ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة 15.8% وتكرار 15 بأنها نادرا ما تكون صحيحة وهذا ما أوضحه الجدول ، وكانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 19.47 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.157 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.458 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن اللافتات موضوعة في أماكن صحيحة في العمل .

جدول رقم: (18) تتضمن اللافتات لغة مفهومة وواضحة.

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	16	16.8	2	2.084	0.646	26.80	5.99	2
أحيانا	55	57.9%						
دائما	24	25.3%						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأن اللافتات أحيانا ما بلغة مفهومة وواضحة بنسبة 57.9% وتكرار 55، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 25.3% وتكرار 24 بأنها دائما ما تكون مفهومة وواضحة ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة 16.8% وتكرار 16 بأنها نادرا ما تكون مفهومة وواضحة وهذا ما أوضحه الجدول، وكانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 26.80 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.084 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.646 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن اللافتات أحيانا ما تكون مفهومة وواضحة.

جدول رقم: (19) يتم تحديدها بصورة منتظمة.

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	19	20%	2	2.042	0.667	21.81	5.99	2
أحيانا	53	55.8%						
دائما	23	24.2%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأن اللافتات أحيانا ما يتم تحديدها بصورة منتظمة بنسبة 55.8% وتكرار 53، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 24.2% وتكرار 23 بأنها دائما ما تكون محددة بصورة منتظمة ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة 20% وتكرار 19 بأنها نادرا ما تكون محددة بصورة منتظمة وهذا ما أوضحه الجدول، وكانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 21.81 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.042 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.667 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أن اللافتات أحيانا ما تكون محددة بصورة منتظمة.

جدول رقم: (20) هناك تحديد دقيق للمناطق التي تستلزم استعمال وسائل الوقاية الفردية.

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	17	17.9	2	2.063	0.649	26.35	5.99	2
أحيانا	55	%57.9						
دائما	23	%24.2						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأن أحيانا ما يكون هناك تحديد دقيق لمناطق التي تستلزم إستعمال وسائل الوقاية الفردية بنسبة %57.9 وتكرار 55، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %24.2 وتكرار 23 بأنها دائما ما تكون المناطق التي تستلزم إستعمال وسائل وقاية فردية محددة بدقة ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة %17.9 وتكرار 17 بأنها نادرا ما تكون محددة بدقة وهذا ما أوضحه الجدول، وكانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 26.35 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.063 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.649 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما يكون هناك تحديد دقيق للمناطق التي تستلزم إستعمال وسائل الوقاية الفردية.

جدول رقم: (21) تدرك كل الاشارات المتداولة في ميدان عملك.

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	20	%21	2	2.021	0.668	21.62	5.99	2
أحيانا	53	%55.8						
دائما	22	%23.2						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأن كل إشارات المتداولة في ميدان عملهم يدركونها أحيانا بنسبة 55.8% وتكرار 53، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 23.2% وتكرار 22 بأنها دائما ما يدركون الإشارات المتداولة ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة 21% وتكرار 20 بأنهم لا يدركون كل الإشارات المتداولة وهذا ما أوضحه الجدول، وكانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 21.62 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.021 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.668 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما يدركون الإشارات المتداولة في مكان عملهم.

جدول رقم: (22) توجد ملصقات ولوائح تتضمن القانون الداخلي للمؤسسة .

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	06	6.4%	2	2.505	0.616	36.90	5.99	2
أحيانا	35	36.8%						
دائما	54	56.8%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنها دائما ما توجد ملصقات ولوائح تتضمن القانون الداخلي للمؤسسة بنسبة 56.8% وتكرار 54، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 36.8% وتكرار 35 بأنها أحيانا ما توجد تلك الملصقات واللوائح ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة 6.4% وتكرار 06 بأنه نادرا ما توجد تلك الملصقات واللوائح وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 36.90 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.505 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.616 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما توجد ملصقات ولوائح تتضمن القانون الداخلي للمؤسسة.

جدول رقم: (23) توجد ملصقات ولوائح تتضمن سياسة المؤسسة فيما يخص الصحة والامن.

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	03	%3.2	2	2.610	0.551	53.13	5.99	2
أحيانا	31	%32.6						
دائما	61	%64.2						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما ما توجد ملصقات ولوائح تتضمن سياسة المؤسسة فيما يخص الصحة والأمن بنسبة %64.2 وتكرار 61، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %32.6 وتكرار 31 بأنها أحيانا ما توجد ملصقات ولوائح تتضمن سياسة المؤسسة ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة %3.2 وتكرار 3 بأنها توجد تلك الملصقات واللوائح التي تتضمن سياسة المؤسسة وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 53.13 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.610 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.551 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما توجد ملصقات ولوائح تتضمن سياسة المؤسسة.

-عرض وتحليل نتائج بناءا على الفرضية الثانية

البعد الثاني : مساهمة التدريب الخاص في مجال الامن الصناعي في الوقاية من الامراض المهنية

جدول رقم: (24) توجد علاقة بين محتوى التدريب والامراض المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	07	%7.4	2	2.505	0.633	36.46	5.99	2
أحيانا	33	%34.7						
دائما	55	%57.9						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما هناك علاقة بين محتوى التدريب والأمراض المهنية بنسبة 57.9% وتكرار 55، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 34.7% وتكرار 33 بأنه أحيانا ما تكون هناك علاقة بينهم ، فيما أقرأ المستجوبين الآخرون بنسبة 7.4% وتكرار 7 بأنه نادرا ما تكون هناك علاقة بينهم وهذا ما أوضحه الجدول، وكانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 36.46 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.505 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.633 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه توجد علاقة بين محتوى التدريب والأمراض المهنية وذلك يرجع إلى التخطيط الجيد لمواضيع التدريب في مجال الأمن الصناعي حسب ما أدلى به مسؤول الأمن والوقاية في المؤسسة.

جدول رقم: (25) استفدت من عملية التدريب في التعرف على الامراض المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	07	7.4	2	2.452	0.631	31.09	5.99	2
أحيانا	38	40%						
دائما	50	52.6%						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما ما يستفيدون من عملية التدريب للتعرف على الأمراض المهنية بنسبة 52.6% وتكرار 50، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 40% وتكرار 38 بأنها أحيانا ما يستفيدون من عملية التدريب ، فيما أقرأ المستجوبين الآخرون بنسبة 7.4% وتكرار 7 بأنها نادرا ما يستفيدون من عملية التدريب للتعرف على الأمراض المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 31.09 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.452 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.631 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه

دائماً ما يستفيد العمال من عملية التدريب في التعرف على الأمراض المهنية وذلك مرده على أن موضوع الأمراض المهنية يعد من المحاور الرئيسية التي يعتمد عليها التدريب نظراً لأهميته وصعوبة التحكم فيه على غرار حوادث العمل، وذلك ما تعكسه إهتمامات إدارة المؤسسة في تعاقداتها مع مصحات خاصة وعمومية موضوعة تحت تصرف العمال وقت الحاجة إليها.

جدول رقم: (26) ساهمت عملية التدريب في تحسين أدائك للعمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	03	3.2%	2	2.505	0.562	40.50	5.99	2
أحيانا	41	43.2%						
دائما	51	53.7%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائماً ما تساهم عملية التدريب في تحسين أدائهم للعمل بنسبة 53.7% وتكرار 51، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 43.2% وتكرار 41 بأنها أحيانا ما تساهم عملية التدريب في تحسين أدائهم ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة 3.2% وتكرار 3 بأنها نادرا ما تساهم عملية التدريب في تحسين أدائهم في العمل وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 40.50 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.505 أكبر من المتوسط الفرضي H_0 بانحراف معياري قدر بـ 0.562 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائماً ما تساهم عملية التدريب في تحسين أداء العمال في العمل، وهذا هو الهدف الأساسي الذي تسعى إليه المؤسسة من خلال التدريب، بتوفير كل الظروف الصحية والأمنة وتدريبهم على الوسائل والأساليب الوقائية لتجنب مخاطر العمل.

جدول رقم: (27) حقق لكم التدريب الإستقرار من خلال مجابهة الأمراض المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	13	%13.7	2	2.336	0.708	17.51	5.99	2
أحيانا	35	%35.9						
دائما	47	%50.4						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما ما يحقق التدريب الإستقرار من خلال مجابهة الأمراض المهنية بنسبة %50.4 وتكرار 47، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %35.9 وتكرار 35 بأنها أحيانا ما يحقق التدريب الإستقرار في مجابهة الأمراض المهنية ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %13.7 وتكرار 13 بأنه نادرا ما يحقق التدريب الإستقرار من خلال مجابهة الأمراض المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة 2×17.51 أكبر من كاي المجدولة 2×5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.336 أكبر من المتوسط الفرضي 0.708 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما يحقق التدريب الإستقرار من خلال مجابهة الأمراض المهنية، وذلك يرجع إلى نجاعة العملية التدريبية ، وتركيزها الدقيق على موضوع الأمراض المهنية من حيث مسبباتها والطرق الوقائية منها باعتبارها أمر يصعب التحكم فيه نتيجة الوقت الغير محدد التي تظهر فيه لدى العامل، وذلك حسب ما أدلى به مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة.

جدول رقم: (28) أصبحت أخطاء العمل بعد عملية التدريب قليلة

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	09	%9.5	2	2.305	0.637	25.91	5.99	2
أحيانا	48	%50.5						
دائما	38	%40						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما تصبح أخطاء العمل قليلة بعد عملية التدريب بنسبة 50.5% وتكرار 48، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 40% وتكرار 38 بأنها دائما ما تصبح الأخطاء في العمل قليلة بعد عملية التدريب ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة 9.5% وتكرار 9 بأنه نادرا ما تصبح الأخطاء قليلة بعد عملية التدريب وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة 2×25.91 أكبر من كاي المجدولة 2×5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.305 أكبر من المتوسط الفرضي 0.637 وبانحراف معياري قدر بـ 0.637 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما تصبح أخطاء العمال قليلة بعد عملية التدريب، وذلك مرده إلى أن العملية التدريبية قضت على مشاعر الخوف والارتباك التي كانت تتملكهم أثناء مزاولة العمل، كما عرفتهم على مخاطر العمل والسبل الوقائية لتجنبها وعلمتهم تجنب السلوكات الخاطئة التي قد توقعهم في حوادث عملهم تخلف لهم إصابات.

جدول رقم: (29) المعلومات المتحصل عليها حول الامراض المهنية بعد عملية التدريب كانت مفيدة

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	14	%14.7	2	2.231	0.691	16.06	5.99	2
أحيانا	45	%47.4						
دائما	36	%37.9						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما تكون المعلومات المتحصل عليها حول الأمراض المهنية مفيدة بعد عملية التدريب بنسبة %47.4 وتكرار 45، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %37.9 وتكرار 36 بأنها دائما ما تكون المعلومات المتحصل عليها مفيدة بعد عملية التدريب ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %14.7 وتكرار 14 بأنه نادرا ماتكون المعلومات المتحصل عليها مفيدة بعد عملية التدريب وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة 2×16.06 أكبر من كاي المجدولة 2×5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.231 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.691 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما تكون المعلومات المتحصل عليها حول الأمراض المهنية مفيدة بعد عملية التدريب، وذلك يرجع على إعتماد أسلوب الوضوح وأخذ بعين الإعتبار الفروقات الفردية بين العمال ، لتعميم الفائدة على الجميع.

جدول رقم: (30) تتبعون كل الأمور التي تدريبتم عليها أثناء أدائكم للعمل

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	17	17.9%	2	2.126	0.687	16.50	5.99	2
أحيانا	49	51.6%						
دائما	29	30.5%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما يتبعون كل الأمور التي تدريبوا عليها أثناء أدائهم للعمل بنسبة 51.6% وتكرر 49، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 30.5% وتكرر 29 بأنها دائما ما يتبعون كل الأمور التي تدريبوا عليها أثناء أدائهم لعملهم ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة 17.9% وتكرر 17 بأنه نادرا ما يتبعون كل الأمور التي تدريبوا عليها أثناء قيامهم بعملهم وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة 2×16.50 أكبر من كاي المجدولة 2×5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.126 أكبر من المتوسط الفرضي 0.687 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما يتبعون كل الأمور التي تدريبوا عليها أثناء قيامهم بعملهم، وهذا يعود إلى إستيعابها بشكل جيد، وبقيتهم بأنها كلها تصب في مصلحتهم وبأنها أيضا تضمن لهم مزاولة أعمالهم بأمان وإرتياح وأكثر إستقرار.

جدول رقم: (31) أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من إصابات الأمراض المهنية بعد عملية التدريب سهلة

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	20	%21.1	2	2.042	0.682	17.95	5.99	2
أحيانا	51	%53.6						
دائما	24	%25.3						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما تصبح طريقة إستعمال وسائل الوقاية بعد عملية التدريب سهلة بنسبة %53.6 وتكرار 51، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %25.3 وتكرار 24 بأنها دائما ما تصبح طريقة إستعمال وسائل الوقاية بعد عملية التدريب سهلة ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %21.1 وتكرار 20 بأنه نادرا ما تصبح طريقة إستعمال وسائل الوقاية بعد عملية التدريب سهلة وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 17.95 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.042 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.682 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما تصبح طريقة إستعمال وسائل الوقاية من الأمراض المهنية بعد عملية التدريب سهلة، وذلك يرجع إلى تركيز مسؤول الوقاية والأمن الصناعي على الاستعمال الأمثل والمنتظم لوسائل الوقاية الفرد في العملية التدريبية، وخصوصا واقيات الأنف والأذن لتجنب امتصاص الغبار والغازات السامة والدخان عن طريق الأنف، وكذا تجنب الضوضاء المزعجة التي قد تسبب لهم الصمم.

جدول رقم: (32) تحققت الاهداف المرجوة من خلال مشاركتكم في عملية التدريب

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	21	%22.1	2	1.989	0.660	23.64	5.99	2
أحيانا	54	%56.8						
دائما	20	%21.1						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما تتحقق الأهداف المرجوة من خلال مشاركتهم في عملية التدريب بنسبة %56.8 وتكرار 54، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %21.1 وتكرار 20 بأنها دائما ما تتحقق الأهداف المرجوة من خلال مشاركتهم في عملية التدريب ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %22.1 وتكرار 21 بأنه نادرا ما تتحقق الأهداف المرجوة من خلال مشاركتهم في عملية التدريب وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 23.64 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 1.989 أقل من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.660 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما تتحقق الأهداف المرجوة من خلال مشاركتهم في عملية التدريب، وهذا راجع إلى إستفادتهم من العملية التدريبية وهذا ما عاد عليهم بالفائدة في أداء عملهم بسهولة وطرق آمنة.

جدول رقم: (33) العملية التدريبية تسهم في الوقاية من إصابات الأمراض المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	18	18.9	2	2.052	0.658	24.02	5.99	2
أحيانا	23	24.3%						
دائما	54	56.8%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما ما تسهم العملية التدريبية في الوقاية من الأمراض المهنية بنسبة 56.8% وتكرار 54، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 24.3% وتكرار 23 بأنها أحيانا ما تسهم العملية التدريبية في الوقاية من الأمراض المهنية ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة 18.9% وتكرار 18 بأنه نادرا ما تسهم العملية التدريبية في الوقاية من الأمراض المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 24.02 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.052 أقل من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.658 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما تسهم العملية التدريبية في الوقاية من الأمراض المهنية، وهذا يرجع إلى الحرص على إستعمال الوسائل الوقاية الفردية والفحوصات الدورية المنظمة من طرف طبيب العمل.

-عرض وتحليل نتائج بناءا على الفرضية الثالثة

البعد الثالث : مساهمة التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الامراض المهنية

جدول رقم: (34) تلقيت التكوين في مجال السلامة المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	08	8.4%	2	2.410	0.644	27.30	5.99	2
أحيانا	40	42.1%						
دائما	47	49.5%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنهم يتلقون دائما التكوين في مجال السلامة المهنية بنسبة 49.5% وتكرار 45، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 42.1% وتكرار 40 بأنهم أحيانا ما يتلقون التكوين في مجال السلامة المهنية ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة 8.4% وتكرار 08 بأنه نادرا ما يتلقون التكوين في مجال السلامة المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة 2×27.30 أكبر من كاي المجدولة 2×5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.410 أكبر من المتوسط الفرضي 0.644 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما يتلقى العمال التكوين في مجال السلامة المهنية، وهذا يعود للأهمية البالغة التي توليها إدارة المؤسسة لتذكير العمال بإتباع تعليمات السلامة المهنية للحفاظ على العنصر البشري داخل بيئة العمل.

جدول رقم: (35) أعطيت لك توجيهات حول طرق استخدام الوسائل الخاصة بالعمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	04	%4.2	2	2.484	0.580	37.57	5.99	2
أحيانا	41	%43.2						
دائما	50	%52.6						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما ما تعطى لهم توجيهات حول طرق استخدام الوسائل الخاصة بالعمل بنسبة %52.6 وتكرار 50، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %43.2 وتكرار 41 بأنها أحيانا ما تعطى التوجيهات حول طرق استخدام الوسائل ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %4.2 وتكرار 04 بأنه نادرا ما تعطي تلك التوجيهات وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 37.57 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.484 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.580 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما تعطى التوجيهات حول طرق استخدام الوسائل الخاصة بالعمل، وهذا يرجع للأهمية الكبرى لها في تذكير العمال بإتباع التعليمات لأنها مصدر وقائي لهم.

جدول رقم: (36) تم توعيتك بالأخطار المرتبطة بعملك

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	14	%14.6	2	2.315	0.718	15.55	5.99	2
أحيانا	37	%38.8						
دائما	44	%46.6						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما ما يتم توعيتهم بالأخطار المرتبطة بعملهم بنسبة %46.6 وتكرار 44، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %38.8 وتكرار 37 بأنها أحيانا ما يتم توعيتهم بالأخطار ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %14.6 وتكرار 14 بأنه نادرا ما يتم توعيتهم بتلك الأخطار وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 15.55 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.315 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.718 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما يتم توعيتهم بالأخطار المرتبطة بعملهم، وهذا من أجل الحرص على سلامة العمال وأن يقوموا بأداء مهامهم في أحسن الظروف الصحية.

جدول رقم: (37) تم اعلامك حول المواد الخطيرة التي يجب تجنبها اثناء عملك

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	11	%11.6	2	2.231	0.643	25.34	5.99	2
أحيانا	51	%53.7						
دائما	33	%34.7						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما يتم إعلامهم حول المواد الخطرة التي يجب تجنبها أثناء عملهم بنسبة 53.7% وتكرار 51، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 34.7% وتكرار 33 بأنهم دائما يمت إعلامهم حول المواد الخطرة التي يجب تجنبها ، فيما أقرأ المستجوبين الآخرون بنسبة 11.6% وتكرار 11 بأنه نادرا ما يتم إعلامهم حول المواد الخطيرة التي يجب تجنبها أثناء عملهم وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 25.34 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.231 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.643 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما يتم إعلامهم حول المواد الخطرة التي يجب تجنبها أثناء عملهم، وهذا ما يؤكد على حرص مسؤول السلامة المهنية في إبلاغ العمال وإرشادهم وتوجيههم من أجل المحافظة على سلامتهم وأداء عملهم في أحسن الظروف.

جدول رقم: (38) أعطى لك هذا التكوين مساعدة في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	13	13.7%	2	2.263	0.687	17.07	5.99	2
أحيانا	44	46.3%						
دائما	38	40%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما يعطي التكوين مساعدة في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية بنسبة 46.3% وتكرار 44، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 40% وتكرار 38 بأنهم دائما ما يعطي لهم التكوين مساعدة في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية ، فيما أقرأ المستجوبين الآخرون بنسبة 13.7% وتكرار 13 بأنه نادرا ما يعطي التكوين مساعدة في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 17.07 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.263 أكبر من المتوسط الفرضي

بإنحراف معياري قدر ب 0.687 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما يعطي التكوين مساعدة في تجنب الإصابة بالأمراض المهنية.

جدول رقم: (39) أصبحت تعلم الأخطار المهنية التي في بيئة عملك من خلال عملية التكوين

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	15	15.8%	2	2.147	0.667	20.80	5.99	2
أحيانا	51	53.7%						
دائما	29	30.5%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما يعلموا الأخطار المهنية التي في بيئة عملهم من خلال عملية التكوين بنسبة 53.7% وتكرار 51، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 30.5% وتكرار 29 بأنهم دائما ما يعلموا الأخطار المهنية التي في بيئة عملهم من خلال عملية التكوين فيما أقرأ المستجوبين الآخرون بنسبة 15.8% وتكرار 15 بأنهم نادرا ما يعلموا الأخطار المهنية التي في بيئة عملهم من خلال عملية التكوين وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 20.80 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر ب 2.147 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر ب 0.667 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما يدرك العمال الأخطار المهنية التي في بيئة عملهم من خلال عملية التكوين.

جدول رقم: (40) تم اعلامك بأنواع الامراض المهنية التي تصيب عمال المؤسسة

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	16	%16.8	2	2.115	0.666	21.49	5.99	2
أحيانا	52	%54.7						
دائما	27	%28.4						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما يتم إعلامهم بأنواع الأمراض المهنية التي قد تصيب عمال المؤسسة بنسبة %54.7 وتكرار 52، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %28.4 وتكرار 27 بأنهم دائما ما يتم إعلامهم بأنواع الأمراض المهنية التي قد تصيب عمال المؤسسة فيما أقرأ المستجوبين الآخرون بنسبة %16.8 وتكرار 16 بأنه نادرا ما يتم إعلامهم بأنواع الأمراض المهنية التي قد تصيب عمال المؤسسة وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 21.49 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.115 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.666 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما يتم إعلام العمال بأنواع الأمراض المهنية التي قد تصيب عمال المؤسسة.

جدول رقم: (41) ترى ان هناك استفادة من تلقي التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	21	%22.1	2	2.010	0.676	19.60	5.99	2
أحيانا	52	%54.7						
دائما	22	%23.2						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما تكون هناك إستفادة من تلقي التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية بنسبة 54.7% وتكرار 52، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 23.2% وتكرار 22 بأنهم دائما ما يستفيدون من تلقي التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية، فيما أقرأ المستجوبين الآخرون بنسبة 22.1% وتكرار 21 بأنه نادرا ما يستفيدون من تلقي التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة 2×19.60 أكبر من كاي الجدولة 2×5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.010 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.676 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما يستفيد العمال من تلقي التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية ، وهذا ما يعود بالفائدة عليهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم بسهولة وإرتياح وإزالة الخوف والإرتباك الذي كان ينتابهم قبل التكوين.

-عرض وتحليل نتائج بناءا على الفرضية الرابعة

البعد الرابع : : مساهمة قواعد واجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية

جدول رقم: (42) تقوم المؤسسة بتوفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي الجدولة	درجة الحرية
نادرا	23	24.2%	2	1.957	0.667	21.81	5.99	2
أحيانا	53	55.8%						
دائما	19	20%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما تقوم المؤسسة بتوفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية بنسبة 55.8% وتكرار 53، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 20% وتكرار

19 بأنهم دائما ما تقوم المؤسسة بتوفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة 24.2% وتكرر 23 بأنه نادرا ما تقوم المؤسسة بتوفير إجراءات السلامة المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 21.81 أكبر من كاي الجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 1.957 أصغر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.667 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا تقوم المؤسسة بتوفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية ، وهذا يرجع على أن إدارة المؤسسة تسعى جاهدة على غرس ثقافة السلامة المهنية لدى العمال وهذا من خلال الإتصال بهم وتشجيع الحوار بينهم وهذا من أجل معرفة أي العمال الذين هم بحاجة ماسة إلى توعية وتنقيف وتعليم ، وأن الحوادث والإصابات بالأمراض المهنية الذي شاهدها في المؤسسة نتيجة للإستهزاء والتهور والتراخي وعدم إرتداء معدات الوقاية الشخصية.

جدول رقم: (43) تلتزم بقواعد واجراءات الصحة والسلامة المهنية أثناء مزاولتك عملك

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي الجدولة	درجة الحرية
نادرا	17	17.9%	2	2.105	0.675	19.28	5.99	2
أحيانا	51	53.7%						
دائما	27	28.4%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا يلتزمون بقواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية أثناء مزاولتهم عملهم بنسبة 53.7% وتكرر 51، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 28.4% وتكرر 27 بأنهم دائما يلتزمون بقواعد وإجراءات السلامة المهنية أثناء عملهم ، فيما نفى المستجوبين الآخرون بنسبة 17.9% وتكرر 17 بأنه نادرا ما يلتزمون بقواعد وإجراءات السلامة المهنية أثناء عملهم وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 19.28 أكبر من كاي الجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.105 أكبر من المتوسط الفرضي

بانحراف معياري قدر ب 0.675 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما يلتزمون العمال بقواعد وإجراءات السلامة المهنية أثناء مزاولتهم لعملهم ، وهذا يرجع على أن إدارة المؤسسة تعمل على إصدار التعليمات التي تلزم العاملين باتخاذ إجراءات السلامة المهنية أثناء القيام بالعمل

جدول رقم: (44) ترى ان الاجراءات التي تتوفر لدى المؤسسة كافية بالنسبة لك

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	11	11.6	2	2.347	0.680	20.48	5.99	2
أحيانا	40	42.1%						
دائما	44	46.3%						
المجموع	95	100%						

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأن الإجراءات التي تتوفر لدى المؤسسة دائما ما تكون كافية بالنسبة لهم وذلك بنسبة 46.3% وتكرار 44، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 42.1% وتكرار 40 بأنها أحيانا ما تكون الإجراءات كافية بالنسبة لهم ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة 11.6% وتكرار 11 بأنه نادرا ما تكون الإجراءات كافية لهم وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة 2×20.48 أكبر من كاي المجدولة 2×5.99 وبمتوسط حسابي قدر ب 2.347 أكبر من المتوسط الفرضي بانحراف معياري قدر ب 0.680 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما تكون الإجراءات التي تتوفر لدى المؤسسة كافية بالنسبة للعمال ، وهذا يرجع إلى إهتمامات المؤسسة في إتباع إجراءات وأساليب ناجعة من أجل حماية العامل ، من خلال دورات توعوية وندوات لتفادي العمال بالإصابة بالامراض المهنية.

جدول رقم: (45) قدمت لك معلومات كافية حول تنفيذ قواعد السلامة المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	8	8.4%	2	2.421	0.645	27.81	5.99	2
أحيانا	39	41.1%						
دائما	48	50.5%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما ما تقدم لهم معلومات كافية حول تنفيذ قواعد السلامة المهنية بنسبة 50.5% وتكرار 48، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 41.1% وتكرار 39 بأنها أحيانا ما تقدم لهم معلومات كافية حول تنفيذ قواعد السلامة المهنية ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة 8.4% وتكرار 8 بأنه نادرا ما تقدم لهم معلومات كافية حول تنفيذ قواعد السلامة المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة 27.81 أكبر من كاي المجدولة 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.421 أكبر من المتوسط الفرضي 0.645 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما تقدم للعمال معلومات كافية حول تنفيذ قواعد السلامة المهنية ، بحيث تعمل المؤسسة جاهدة على توفير المعلومات اللازمة فيما يتعلق بمحتويات وأساليب التوعية الوقائية الغنية بالنصائح و الإرشادات و السبل الوقائية التي تضمن لهم السلامة الصحية من إصابات بالأمراض المهنية.

جدول رقم: (46) تساهم إجراءات السلامة المهنية بالمؤسسة في وقايتك من الأمراض المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	16	%16.8	2	2.273	0.735	12.02	5.99	2
أحيانا	37	%38.9						
دائما	42	%44.2						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما ما تساهم إجراءات السلامة المهنية بالمؤسسة في وقايتهم من الأمراض المهنية بنسبة %44.2 وتكرار 42، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %38.9 وتكرار 37 بأنها أحيانا ما تساهم إجراءات السلامة المهنية بالمؤسسة في وقايتهم من الأمراض المهنية ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %16.8 وتكرار 16 بأنه نادرا ما تساهم إجراءات السلامة المهنية في وقايتهم من الأمراض المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 12.02 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.273 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.735 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما تساهم إجراءات السلامة المهنية بالمؤسسة في وقاية العمال من الأمراض المهنية، وهذا يرجع إلى الدور الكبير الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية والإجراءات المتخذة من طرف المؤسسة من خلال تسليط الضوء عن الإصابة بالامراض المهنية وآثارها على العامل والمؤسسة وكذلك طرق إتباع السبل التدخلية للوقاية منها.

جدول رقم: (47) توجد أساليب توعية توضح خطورة الإصابة بأمراض مهنية في بيئة العمل

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	15	%15.8	2	2.157	0.673	19.47	5.99	2
أحيانا	50	%52.6						
دائما	30	%31.6						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأن أحيانا ما تكون هناك أساليب توعية توضح خطورة الإصابة بأمراض مهنية في بيئة العمل بنسبة %52.6 وتكرار 50، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %31.6 وتكرار 30 بأنها دائما ما تكون هناك أساليب توعية توضح خطورة الإصابة بأمراض مهنية ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %15.8 وتكرار 15 بأنها نادرا ما تكون هناك أساليب توعية توضح خطورة الإصابة بأمراض مهنية وهذا ما أوضحه الجدول، وكانت قيمة كاي المحسوبة χ^2 المساوية لـ 19.47 أكبر من كاي المجدولة χ^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.157 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.673 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك اتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الاتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما تكون هناك أساليب توعية توضح خطورة الإصابة بأمراض مهنية في بيئة العمل ، وهذا ما تسعى إليه المؤسسة من خلال التركيز الجيد على أساليب التوعية الوقائية وتسلط الضوء على الأمراض المهنية وذلك بتوعية و تحسيس العمال بالمخاطر التي قد تسببها لهم الظروف الفيزيائية و المواد الكيماوية و الغازات و الأبخرة و الدخان و الغبار التي تخلفها العملية الإنتاجية.

جدول رقم: (48) شاركت في ندوات او محاضرات توعوية فيما يخص السلامة المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	14	%14.7	2	2.294	0.712	14.92	5.99	2
أحيانا	39	%41.1						
دائما	42	%44.2						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه دائما ما يشاركون في ندوات توعوية فيما يخص السلامة المهنية بنسبة %44.2 وتكرار 42، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %41.1 وتكرار 39 بأنها أحيانا ما يشاركون في ندوات توعوية فيما يخص السلامة المهنية ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %14.7 وتكرار 14 بأنه نادرا يشاركون في ندوات توعوية فيما يخص السلامة المهنية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة $2 \times$ المساوية لـ 14.92 أكبر من كاي المجدولة $2 \times$ المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.294 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.712 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه دائما ما يشارك العمال في ندوات توعوية فيما يخص السلامة المهنية، لذلك استدعت الضرورة إلى توفير المعلومات اللازمة لجميع الأمراض التي تحصل نتيجة مزاوله العامل لمهامه داخل المؤسسة. ولذلك لابد من إجراء دورات توعية لتفادي العمال من الإصابات بالأمراض المهنية ، وتوفير جو مهني سليم يساعد العمال على مزاولت نشاطاتهم في أحسن الظروف.

جدول رقم: (49) توجد لوحات ولافتات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة أثناء العمل

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	18	%18.9	2	2.105	0.691	15.81	5.99	2
أحيانا	49	%51.6						
دائما	28	%29.5						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما توجد لوحات ولافتات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة أثناء العمل بنسبة %51.6 وتكرر 49، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %29.5 وتكرر 28 بأنه دائما ما توجد لوحات ولافتات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة أثناء العمل ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %18.9 وتكرر 18 بأنه نادرا ما توجد لافتات ولوحات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة أثناء العمل وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 15.81 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.105 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.691 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما توجد لوحات ولافتات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة أثناء العمل ، وهذا ما يستوجب على مسؤولين الصحة والسلامة المهنية بحيث وجب توضيح أهمية ممارسة إجراءات الصحة والسلامة المهنية، بشكل يستند إلى أحدث الأساليب العلمية والعملية المتبعة في هذا المجال، وذلك لحماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة في حوادث واصابات العمل والأمراض ذات الصلة بالمهنة، مع السعي لتوفير علاقة ايجابية بين العامل وعمله، وبيئة العمل المحيطة به، حيث يقل الوعي تجاه ذلك من قبل العاملين في ميدان العمل وهذا ما يستدعي إتباع أساليب التوعية.

جدول رقم: (50) تتوفر المؤسسة على قواعد وإجراءات تتوافق مع المعايير الدولية

الاجابة	التكرار	النسبة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	18	%18.9	2	2.084	0.678	18.71	5.99	2
أحيانا	51	%53.7						
دائما	26	%27.4						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه أحيانا ما تتوفر المؤسسة على قواعد وإجراءات تتوافق مع معايير الدولية بنسبة %53.7 وتكرار 51، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة %27.4 وتكرار 26 بأنه دائما ما تتوفر المؤسسة على قواعد وإجراءات تتوافق مع المعايير الدولية ، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة %18.9 وتكرار 18 بأنه نادرا تتوفر المؤسسة على قواعد وإجراءات تتوافق مع المعايير الدولية وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة x^2 المساوية لـ 18.71 أكبر من كاي المجدولة x^2 المساوية 5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.084 أكبر من المتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.678 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الإختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه أحيانا ما تتوفر المؤسسة على قواعد وإجراءات تتوافق مع معايير الدولية ، وهذا ما يبين على أن المؤسسة تحرص على إتباع أساليب وطرق وقائية لحماية الفرد العامل داخل محيط عمله وهذا ما لاحظناه خلال زيارتنا لموقع المؤسسة.

جدول رقم: (51) يمكن أن تتعرض للإصابة بمرض مهني أثناء مزاولتك لعملك

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي المحسوبة	كاي المجدولة	درجة الحرية
نادرا	51	53.7%	2	2	0.684	17.70	5.99	2
أحيانا	23	24.2%						
دائما	21	22.7%						
المجموع	95	100%						

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال إستجابات أفراد العينة أن العمال أجابوا بأنه نادرا ما يمكن أن يتعرضوا للإصابة بمرض مهني أثناء مزاولتهم لعملهم بنسبة 53.7% وتكرار 51، بينما صرح البعض الآخرون بنسبة 24.2% وتكرار 23 بأنه أحيانا يمكن أن يتعرضوا للإصابة بمرض مهني أثناء مزاولتهم لعملهم، فيما أقر المستجوبين الآخرون بنسبة 22.7% وتكرار 21 بأنه دائما ما يتعرضون للإصابة بمرض مهني أثناء مزاولتهم لعملهم وهذا ما أوضحه الجدول، بحيث كانت قيمة كاي المحسوبة 2×17.70 أكبر من كاي المجدولة 2×5.99 وبمتوسط حسابي قدر بـ 2 مساوي للمتوسط الفرضي بإنحراف معياري قدر بـ 0.684 وعليه نرفض H_0 ونقبل H_1 ونقول بأن الاختلافات بين إجابات المستجوبين لها دلالة إحصائية وليست راجعة للصدفة وأن هناك إتجاه واحد غالب في المؤسسة للأفراد أكثر من الإتجاهات الأخرى على أنه ما نادرا ما يمكن ان يتعرضوا العمال للإصابة بمرض مهني أثناء مزاولتهم لأعمالهم ، وهذا ما سنه المشرع الجزائري حيث فرض جملة من القوانين على المؤسسة سواء كانت ذات قطاع زراعي أو صناعي أو خدماتي، في إطار عام أم خاص، ممثلة في القوانين واللوائح والإجراءات. والتي بدورها تساهم في التقليل إصابات العمل والأمراض المهنية وذلك من أجل حماية حياة العامل من جهة، ثم كيان المؤسسة وصمعتها من جهة أخرى، وكذا التقليل من الخسائر والتكاليف التي تخلفها حوادث وإصابات العمل.

-عرض وتحليل نتائج بناءا على الفرضية الخامسة:

من أجل تحليل ومعرفة إن كان هناك فروقات فردية معنوية لإجابات العينة تعزى للخصائص الشخصية ، تم وضع فرضية رئيسية ، وتتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية.

الفرضية الفرعية الأولى : تنص على أنه " توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لأراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للمؤهل العلمي"

ومن أجل اختبار هذه الفرضية سيتم الإعتماد على تحليل التباين الأحادي (one way anova) لأن عامل المؤهل العلمي يحتوي على ثلاث فئات والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (52) : نتائج تحليل التباين بين إجابات العينة تبعا للمؤهل العلمي

إجابات عينة الدراسة حول المتغيرات المدرسة تبعا للمؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "f"	قيمة "sig"
ثانوي	2.33	0.28	2.47	0.90
ليسانس	2.27	0.28		
مهندس دولة	2.14	0.26		
قيمة f المجدولة عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 2، 92 تساوي 3.09				

المصدر : من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم () يتبين أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية معنوية بين إجابات عينة الدراسة تبعا للمؤهل العلمي ، بسبب أن قيمة f المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 2.47 وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي 3.09 ، وقيمة sig = 0.90 وهي أكبر من 0.05 .

وهذه النتيجة تبرز أن عينة الدراسة لا تختلف آرائهم باختلاف المؤهل العلمي ، أي أن لهم نفس الإتجاهات حول محاور وأبعاد الدراسة.

وبناء على ما سبق نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه : " لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) لآراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للمؤهل العلمي."

الفرضية الفرعية الثانية : تنص على أنه " توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لآراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للخبرة المهنية"

ومن أجل اختبار هذه الفرضية سيتم الاعتماد على تحليل التباين الأحادي (one way anova) لأن عامل الخبرة المهنية يحتوي على ثلاث فئات والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (53) : نتائج تحليل التباين بين إجابات العينة تبعا للخبرة المهنية

إجابات عينة الدراسة حول المتغيرات المدرسة تبعا للخبرة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "f"	قيمة "sig"
10-5	2.27	0.27	1.43	0.24
20-11	2.32	0.30		
30-21	2.16	0.23		
قيمة f المجدولة عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 2، 92 تساوي 3.09				

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم () يتبين أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية معنوية بين إجابات عينة الدراسة تبعا للخبرة المهنية ، بسبب أن قيمة f المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 1.43 وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي 3.09 ، وقيمة $\text{sig} = 0.24$ وهي أكبر من 0.05 .
وهذه النتيجة تبرز أن عينة الدراسة لا تختلف آرائهم باختلاف الخبرة المهنية ، أي أن لهم نفس الاتجاهات حول محاور وأبعاد الدراسة.

وبناء على ما سبق نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه : " لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) لآراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للخبرة المهنية."

الفرضية الفرعية الثالثة : تنص على أنه " توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لأراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للمسمى الوظيفي"

ومن أجل اختبار هذه الفرضية سيتم الاعتماد على تحليل التباين الأحادي (one way anova) لأن عامل الخبرة المهنية يحتوي على ثلاث فئات والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (54) : نتائج تحليل التباين بين إجابات العينة تبعا للمسمى الوظيفي

إجابات عينة الدراسة حول المتغيرات المدروسة تبعا للمسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "f"	قيمة "sig"
إطار	2.23	0.29	0.40	0.667
عون تحكم	2.31	0.30		
عون تنفيذ	2.29	0.28		
قيمة f المجدولة عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 2، 92 تساوي 3.09				

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم () يتبين أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية معنوية بين إجابات عينة الدراسة تبعا للمسمى الوظيفي ، بسبب أن قيمة f المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 0.40 وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي 3.09 ، وقيمة $\text{sig} = 0.66$ وهي أكبر من 0.05 .

وهذه النتيجة تبرز أن عينة الدراسة لا تختلف آرائهم باختلاف المسمى الوظيفي ، أي أن لهم نفس الإتجاهات حول محاور وأبعاد الدراسة.

وبناء على ما سبق نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه : " لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $(0.05 \geq \alpha)$ لأراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للمسمى الوظيفي."

4- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:

1- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الأولى :

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها من إستجابات العمال على عبارات البعد الأول والذي يمثل الفرضية الأولى التي تم صياغتها كما يلي : "تساهم عمليات التحسيس والإعلام في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية" فقد أظهرت النتائج أن 70.5% من العمال يتم إستدعاؤهم للفحص الطبي وأن 69.5%، منهم من يقومون بالإستجابة لهذا الإستدعاء.

كما أظهرت النتائج أن العمال يمتلكون معلومات كافية حول المواد والأدوات المستخدمة من أجل إنجاز العمل بصورة صحيحة، كما اظهرت كذلك أن اللافتات والملصقات التحسيسية كافية في أماكن العمل ، وتتضمن الأخطار المهنية الموجودة، وأنها موضوعة في أماكن مناسبة وتتضمن لغة مفهومة وواضحة كما أنه يتم تجديدها بصورة منتظمة، وتتعارض هذه النتائج مع ما توصل إليه بريهموش عماد الدين (2015) ، على أن اللافتات والملصقات التحسيسية ليست كافية في أماكن العمل وأنها لا تتضمن الأخطار المهنية الموجودة وأنها ليست موضوعة في أماكن مناسبة ، كذلك لا تتضمن لغة مفهومة وواضحة خاصة وأن أغلبيتها موضوعة باللغة الفرنسية فقط ، رغم أن أغلبية العمال ذوي مستوى تعليمي محدود ، كما أن تجديدها لا يتم إلا نادرا.

وأظهرت النتائج أن العمال يملكون معلومات كافية حول الأخطار التي يتضمنها مركز عملهم وكذا كيفية التعامل مع هذه الأخطار ، كما يعلمون حقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بالأمن الصناعي ، وكذلك كل الإشارات المتداولة في مكان العمل وهذه النتائج تتوافق مع ما توصل إليه بريهموش عماد الدين (2015) ، وتتعارض مع نتائج دراسة الأنشاصي (1997) ، والتي توصل فيها إلى عدم وجود الوعي والدراية بقواعد الوقاية والسلامة، كما أظهرت النتائج وجود معتبر في الملصقات التي تتضمن القانون الداخلي للمؤسسة وكذا سياسة المؤسسة فيما يخص الصحة والأمن.

ومن خلال إستجابات أفراد العينة والتي تمحورت أغلبها في الإتجاه الدائم ، التي توضحه النسب المئوية المرتفعة وقيمة كاي ، نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الأولى قد تحققت.

2-تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثانية :

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها من إستجابات العمال على عبارات البعد الثاني والذي يمثل الفرضية الثانية التي تم صياغتها كما يلي: " يساهم التدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية " ، فقد أظهرت النتائج أن 57.5% من العمال أجابوا بأن هناك علاقة بين محتوى التدريب والأمراض المهنية ، وأنهم استفادوا من عملية التدريب في التعرف على الأمراض المهنية وذلك بنسبة 52.6% ، وهذا ما يتوافق مع دراسة دوباخ قويدر (2008) ، حيث أن معظم العمال أكدوا الاستفادة من التدريب وذلك بنسبة 89.46% كما أكدت نسبة 78.94% منهم على أنها أتاحت لهم فرصة التعرف عن الأمراض المهنية، كما أكد معظم أفراد العينة على أنه بعد المشاركة في التدريب قد طرأت على آدائهم تحسينات وأصبحت مزاوله العمل سهلة بالنسبة لهم وذلك بنسبة مئوية 53.7% بالإضافة إلى ذلك فقد أكدت نسبة 50.4% بأن المشاركة في التدريب قد حققت لهم الاستقرار في مجابهة الأمراض المهنية ، كما أكدوا بأن المعلومات التي تحصلوا عليها بعد المشاركة في التدريب كانت لهم جد مفيدة وأنهم يتبعون كل الأمور التي تدربوا عليها بصفة دائمة أثناء العمل ، كما أكدوا معظم أفراد العينة أن طريقة إستعمالهم لوسائل الوقاية من إصابات الأمراض المهنية أصبحت سهلة بعد المشاركة في عملية التدريب وأن أهدافهم المرجوة من خلاله معظمها قد تحققت ، كما أكدوا بأن عملية التدريب تساهم في الوقاية من الأمراض المهنية بنسبة 56.8% ، وهذا ما يتوافق مع دراسة دوباخ قويدر (2008) ، في أن العملية التدريبية في مجال الأمن الصناعي تساهم في الوقاية من الأمراض المهنية. ومن خلال إستجابات أفراد العينة والتي تمحورت أغلبها في الإتجاه الدائم ، التي توضحه النسب المئوية المرتفعة وقيمة كاي ، نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثانية قد تحققت.

3-تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثالثة

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها من إستجابات العمال على عبارات البعد الثالث والذي يمثل الفرضية الثالثة التي تم صياغتها كما يلي " يساهم التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية " ، فقد أظهرت النتائج أن 49.5% من العمال تلقوا التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية ، وأعطيت لهم توجيهات حول طرق إستخدام الوسائل الخاصة بالعمل ، كما أظهرت أن معظم العمال أجابوا بأن هذا التكوين أعطى لهم مساعدة في تجنب الإصابة بالأمراض

المهنية وذلك بنسبة 52.6% ، وهذا من خلال إعلام العمال بأنواع الأمراض المهنية التي من المحتمل أن تصيب العمال داخل بيئة العمل ، وهذا ما يتوافق مع دراسة موسى ذراري (2016)، بأن التكوين في مجال السلامة المهنية يلعب دورا مهما في تحقيق الأمن والسلامة لدى العمال بحيث يهدف إلى تزويد العمال بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تزيد من معدلات أدائهم ، لأن التغيرات التي يشهدها العالم تستدعي المواكبة وهذا من أجل نجاح المؤسسات ، فكلما زادت إستفادة العامل من فرص التكوين كلما زادت قدرته المهنية في أداء المهام المسندة إليه وقلة الأخطاء مما ينعكس على الأداء ، كما انها وافقت دراسة الربيع (2011) بحيث أكدت دراسته على مساهمة التكوين بصفة عامة في تحسين جودة الحياة في مجال العمل مما يحجب الفرد في عمله ، ويساعد هذا التكوين في التأثير على سلوك الأفراد وأداء مهامهم.

ومن خلال إستجابات أفراد العينة والتي تمحورت أغلبها في الإتجاه الإيجابي ، التي توضحه النسب المئوية المرتفعة وقيمة كاي ، نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الثالثة قد تحققت.

4-تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الرابعة

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها من إستجابات العمال على عبارات البعد الرابع والذي يمثل الفرضية الرابعة التي تم صياغتها كما يلي: "تساهم قواعد وإجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية " ، فقد أظهرت النتائج بأن أغلب العمال أقرروا بأن المؤسسة تقوم بتوفير إجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية ، وأن المعلومات المتحصل عليها كافية حول تنفيذها ، وأنهم ملتزمون بتطبيق تلك الإجراءات وذلك بنسبة 55.8% ، وأن معظمهم أكدوا الاستفادة منها وذلك من خلال إجابة معظمهم على ضرورة أساليب التوعية الوقائية للتعرف على مخاطر الأمراض المهنية وأن متابعتها بصفة منتظمة تجنب الوقوع فيها، وذلك بنسبة 52.6% ، وهذا ما يتوافق مع دراسة كل من سلامة أمينة (2018) ، وقويدر دوباخ (2008) ، أميمة صقر المغني (2006) ، حيث أكدت الدراسة على الإلتزام بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة

بالسلامة والصحة المهنية، وأوضحت النتائج كذلك أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، وبين الإلتزام بتطبيق القوانين وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وأن

أغلب المؤسسات الصناعية تتوفر لديها لوائح و تشريعات تتصل بالأمن، مما يجب أن يقيد كل عامل فيها بإجبار تطبيق تلك القوانين، وتفرض عليه العقوبة في حال مخالفتها. والهدف من سن هذه القوانين واللوائح والإجراءات هو حماية العامل بالدرجة الأولى وحماية المؤسسة بالدرجة الثانية.

ومن خلال إستجابات أفراد العينة والتي تمحورت أغلبها في الإتجاه الإيجابي ، التي توضحه النسب المئوية المرتفعة وقيمة كاي ، نستطيع القول أن الفرضية الإجرائية الرابعة قد تحققت.

5-تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الخامسة:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات المتحصل عليها من إستجابات العمال حول جميع محاور الإستبيان والتي تمثل الفرضية الخامسة التي تم صياغتها على النحو التالي :توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $(0.05 \geq \alpha)$ لآراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للخصائص الشخصية المتمثلة في المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، الخبرة المهنية".

فقد أظهرت النتائج بأن آراء عينة الدراسة قد جاءت متجانسة بالنسبة لمتغيرات الدراسة على إختلاف خصائصهم الديموغرافية ، أي لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة تجاه متغيرات تعزى للخصائص الشخصية.

تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة: والتي تم صياغتها على النحو التالي : "تتوفر المؤسسة الصناعية الجزائرية على مجموعة من الإجراءات للوقاية من الأمراض المهنية"

من خلال ما أظهرته النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة ، والتي أثبتت تحقق الفرضيات الخمسة التي تم تأكيد مساهمة كل من عمليات التحسيس والإعلام والتدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي ، وكذلك التكوين وإجراءات وقواعد التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية التي توفرهم المؤسسة لوقاية العمال من خطر الإصابة بالأمراض المهنية ، وإجابات العمال نحو إتجاه واحد خالي من الفروقات حول متغيرات الدراسة ، نستطيع القول بأن المؤسسة توفر مجموعة من الآليات لوقاية الأفراد من الإصابة بالأمراض المهنية وبالتالي تحقق الفرضية العامة.

النتائج :

- أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة عمليات التحسيس والإعلام في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية.
- أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة التدريب الخاص في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية.
- أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية.
- أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة قواعد وإجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للمؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للمسمى الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة تعزى للخبرة المهنية.

الإقتراحات والتوصيات :

- 1-وضع سجل يتضمن كل الأخطار المهنية الموجودة على مستوى المؤسسة وطرق الوقاية منها.
- 2-التكثيف من العمليات التوعوية والعمل على تطوير وسائلها ، لكي ينتشر الوعي بين العمال وهذا بهدف حمايتهم من المخاطر المهنية.
- 3-نشر الوعي الوقائي بين العمال وذلك بتطبيق تعليمات الصحة والأمن والبيئة والحرص على تحقيق فعالية السلامة الصناعية.
- 4-التكثيف من البرامج التكوينية التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية.
- 5-العمل على إجراء دورات تدريبية مكثفة وهذا بغية تحسين مستوى ردود أفعال العمال إتجاه الظروف الخطيرة.
- 6-تحليل مناصب العمل وتحديد مهام كل منصب ومتطلباته ، أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- 7- القيام بالفحوصات الطبية الإبتدائية لتأكد ملائمة العامل لنوع العمل وكذلك الفحوصات الطبية الدورية بعد التوظيف.
- 8- العمل على تشجيع الحوار بين العمال والإدارة وتدعيم العلاقات الإنسانية بينهم.
- 9- الحرص على مراقبة العمال لإستخدامهم وسائل الوقاية الفردية .
- 10-إدراج نظام الحوافز يتمشى مع ظروف العمل وربطه بالأداء الفردي وهذا من أجل تحفيز العمال مما يخلق لديهم دافعية لأدائهم للعمل.

خاتمة :

وفي الأخير هدفت هذه الدراسة إلى إعطاء نظرة شاملة والإحاطة بموضوع الأمراض المهنية التي تعتبر من أهم الظواهر الأكثر إنتشارا ، لاسيما في المؤسسات الصناعية ، هذا ويمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الأمراض المهنية في السنوات الأخيرة وهذا راجع لأسباب حدوثها وإنتشارها وما تخلفه من آثار سلبية ، تعود على العامل من جهة ، وعلى المؤسسة من جهة أخرى ، فتعتبر هذه الظاهرة في تزايد مستمر ، رغم الجهودات المكثفة والتدابير المتبعة للتقليل أو الحد منها ، ومن خلال النتائج المتوصل إليها ميدانيا ، حول واقع الأمراض المهنية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية وآليات الوقاية منها ، والتمثلة في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجا ، إتضح لنا الدور الذي يلعبه كل من الأمن الصناعي ومجالاته التي تتمثل في عمليات التحسيس والإعلام والتدريب الخاص وكذلك الصحة والسلامة المهنية ومجالاتها التي تتمثل في التكوين وأساليب وقواعد التوعية الوقائية ، في المساهمة بدرجة كبيرة في المحافظة على العنصر البشري وحمايته من المخاطر المهنية المحدقة به في بيئة عمله ، وذلك من خلال تقديم معلومات كافية حول كيفية إستعمال وسائل الوقاية وتدريب العمال على أفضل طرق لأداء عملهم والتقليل من السلوكات الخاطئة ، والعمل على توفير بيئة آمنة خالية من الضغوطات والمخاوف التي تنتاب العمال، وهذا ما يحافظ على نشاط المؤسسة وبقائها في جو المنافسة ، وذلك عن طريق حفاظها على عناصر العملية الإنتاجية وخصوصا العنصر البشري الذي تقدم من أجله تكاليف باهظة لإيصاله حد الكفاءة وحسن الأداء.

المراجع

أولا : باللغة العربية

- 1-البرنوطي ,س .ن . (2007) .*إدارة الموارد البشرية* . éd. (الطبعة الثانية .) عمان :دار وائل للنشر والتوزيع.
- 2-الدويبي ,ع .ا . (2006) .*علم الاجتماع الطبي* . الاردن :دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 3-الرزاق ,م .ع . (2001) .*مدى فعالية الامن والسلامة المهنية رسالة ماجيستر* . 13 . الرياض ,العلوم الادارية :جامعة نايف الرياض.
- 4-الطائي . (2006) .*إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي* . éd. (الطبعة الاولى .) الاردن :مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 5-العزیز ,ع .ع & ,بدور منير . (2003) .*إدارة السلامة* . éd. (الطبعة الثانية .) عمان :معهد السلامة والصحة المهنية.
- 6-العقابلة ,م .ذ . (2002) .*الادارة الحديثة لسلامة المهنية* . éd. (الطبعة الاولى .) عمان :دار الصفاء.
- 7-العقابلة ,م .ذ . (2002) .*الادارة الحديثة للسلامة المهنية* . éd. (الطبعة الثانية .) الاردن :دار الصفاء.
- 8-الكرفي ,م . (2014) .*إدارة الموارد البشرية* . éd. (الطبعة الاولى .) عمان :دار المناهج للنشر والتوزيع.

9-المدير ف. ب. (2005). مدى فاعلية تطبيق أنظمة الامن والسلامة المهنية والتقنية رسالة ماجستير. 24-25. الرياض, كلية الدراسات العليا :جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.

10-الهنداوي, و. ا. (1994). سياسات الامن والسلامة المهنية الواقع ومقترحات للتطوير (رسالة ماجستير. 48. (الجزائر, قسم الاقتصاد :جامعة الجزائر.

11-بختة هدار. (2012). دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. 20. كلية الإقتصاد: جامعة ورقلة.

12-بديع محمود مبارك القاسم. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق (الإصدار الطبعة الاولى). الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

13-برنوطي, س. ن. (2001). إدارة الموارد البشرية. عمان :دار وائل للنشر.

14-بلال م. (2011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية رسالة ماجستير. 92-93. الجزائر, كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير, سطيف :جامعة فرحات عباس.

15-بوظيفة, ح. (2002). الضوضاء خطر على صحتك (éd. الطبعة الاولى). (الجزائر :مخبر الوقاية والارغونوميا.

16-جميل, ح. (1980). الحرارة واثرها على صحة العاملين. سلسلة المكتبة العمالية. p. 86.

17-جميل, ح. (1980). الضوضاء واثرها على صحة العاملين. سلسلة المكتبة العمالية. pp. 43-44, (4)

- 18-حجيم ، ا. ي. & .العبادي هاشم فوزي .(2015) .*ادارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الاداري* .(éd. الطبعة الاولى .) عمان :دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 19-حنفي ، ع. ا. (2002) .*السلوك التنظيمي والادارة البشرية* .مصر :دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 20-خالد عبد الرحيم الهيتي، اكرم احمد الطويل ، و جمال محمد النعيمي. (1997).
اساسيات التنظيم الصناعي (الإصدار الطبعة الاولى) . عمان الاردن: دار الزهران للنشر والتوزيع.
- 21-خالد فتحي ماضي & ,احمد خطيب .(2010) .*السلامة المهنية العامة* .الاردن :دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
- 22-خندودة ، د .(2006) .*الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل* بالمؤسسات الصناعية الجزائرية .الجزائر ,كلية العلوم الانسانية والاجتماعية , قسنطينة :جامعة منتوري .
- 23-خيضر ،م. ت. (2001) .*مبادئ في الصحة والسلامة* .(éd. طبعة الاولى .) عمان : دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 24-دوباخ قويدر. (2009). *مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية*. كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية: جامعة قسنطينة.
- 25-رابع ، ا. (2003) .*مدخل الى ميادين علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق* . مصر :دار المعرفة الجامعية .

- 26- رابح ا. (2006). *مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم* (éd.). الطبعة الاولى. (عين كليلية :دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع).
- 27- زكريا طاحون. (2006). *السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل* (الإصدار الطبعة الاولى). شركة ناس بعابدين.
- 28- زويلف م. ح. (2003). *ادارة الافراد* (éd.). الطبعة الاولى. (عمان :مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع).
- 29- زيدان ح. (1994). *السلامة والصحة المهنية* (éd.). الطبعة الاولى. (عمان :دار الفكر للنشر).
- 30- سفيان ع. (2015). *الامن الصناعي* (éd.). الطبعة الاولى. (عمان :دار الراية للنشر والتوزيع).
- 31- سميح احمد جابر. (2001). *تدريب واعداد مدربي التدريب المهني*. طرابلس : المركز العربي للتدريب المهني واعداد المتدربين للنشر.
- 32- سمير ح. (2009). *حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية* (مذكرة ماجيستر 67). (قسنطينة ,كلية العلوم الانسانية والاجتماعية :جامعة منتوري).
- 33- سهيلة محمد عباس. (2011). *ادارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الثالثة). الاردن: دار وائل للنشر.
- 34- شحادة بن. (2000). *ادارة الموارد البشرية* (éd.). الطبعة الاولى. (عمان :دار صفاء للنشر).
- 35- صالح ع. ا. (2002). *الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية*. مصر :دار المعرفة الجامعية.

- 36-صلاح الدين عبد الباقي. (2001). الجوانب العلمية والتطبيقية في ادارة الموارد البشرية. القاهرة: الدار الجامعية للنشر.
- 37-طاحون ز. (2006). السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .مصر :شركة ناس بعابدين.
- 38-عباس س م. (2003). ادارة الموارد البشرية (éd. الطبعة الاولى .عمان :دار وائل للنشر.
- 39-عقيلي ع و. (2005). ادارة الموارد البشرية .عمان :دار وائل للنشر.
- 40-عقيلي ع و. (2005). ادارة الموارد البشرية المعاصرة -بعد استراتيجي (éd. - الطبعة الاولى .(الاردن :دار وائل للنشر والتوزيع.
- 41-علي غربي ,بلقاسم سلاطينية & ,اسماعيل غيرة .(2002) تنمية الموارد البشرية . الجزائر :دار الهدى للنشر.
- 42-عمر بن م. (2003). علم الاجتماع الطبي المفهوم والمجالات .الاسكندرية :دار المعرفة الجامعية.
- 43-فهد ابن محمد المديفر. (2005). مدى فعالية تطبيق انظمة الامن والسلامة المهنية رسالة ماجيستر. 20. الرياض، العلوم الادارية: جامعة نايف الرياض.
- 44-فيروز ق. (2002). الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية (مذكرة ماجيستر .كلية الحقوق ,تيزي وزو :جامعة مولود معمري .
- 45-فيصل ا. (1998). دراسة في الامن الصناعي /السلامة والصحة المهنية .(الاردن.

46-قبار م. ا. (1980). علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الادارة والتنمية الاقتصادية .
الاسكندرية :منشأة المعارف.

47-كرم ج. (1999). اشكاليات العمل النقابي .الاردن :مركز الديمقراطية وحقوق العمال.

48-محمد فالح صالح. (2004). ادارة الموارد البشرية. عمان -الاردن: الحامد للنشر
والتوزيع.

49-محمد ا. (1995). دور ومسؤوليات الاجهزة الحكومية والهيئات المستقلة ذات الصلة
بالصحة والسلامة المهنية .دمشق :منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة
المهنية.

50-محمد ع. ا. (1972). الامن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه .القاهرة :
مطبعة القاهرة.

51-محمد م. (2007). مدخل الى علم النفس العمل .(éd. طبعة ثانية .(الجزائر :دار
قرطبة للنشر.

52-محمد ه. (2003). مهارات ادارة المشروعات الصغيرة .(éd. الطبعة الاولى .)
القاهرة :مجموعة النيل العربية للنشر.

53-محمود ذ. ا. (2002). الادارة الحديثة للسلامة المهنية .(éd. الطبعة الاولى .)
عمان :دار الصفاء.

54-مسلم م. (2007). مدخل الى علم النفس العمل .المحمدية الجزائر :دار قرطبة للنشر
والتوزيع.

55-مشعلي, ب. (2011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (مذكرة ماجستير .(سطيف ,كلية علوم الاقتصاد وعلو التسير ,سطيف :جامعة فرحات عباس .

56-منظور , ا. (2000). لسان العرب .(éd. الطبعة الاولى .(بيروت :دار الصدى للطباعة والنشر.

57-مهدي, ز. (2003). ادارة الافراد .عمان :مكتبة المجتمع العربي.

58-ناصر دادي عدون. (1998). اقتصاد المؤسسة. الجزائر: دار المحمدية العامة.

59-وصفي, ع. ع. (1988). ادارة الافراد .(éd. الطبعة الاولى .(الاردن :دار زهران للنشر والتوزيع.

60-ياغي, ك. ع. (2010). التدريب الاداري بين النظرية والتطبيق .(éd. الطبعة الثالثة .(عمان :دار وائل للنشر.

61-يزيد , ا. ب. (2009). الادارة الحديثة للموارد البشرية .(éd. الطبعة الاولى .(عمان :دار الراية للنشر والتوزيع.

ثانيا : باللغة الأجنبية

62-boisseller, j., & gerard , b. (1997). *pratique de sucurité dans l'entreprise* . france.

63-bressy, g., & christion, k. (1998). *economie d'entreprise*. paris.

64-giullot, d. g. (2006). *droit du travail et de la securité social*. paris.

65-hassid. (2008). *la gestion des risques*. paris.

66-haublod. (2008). *les risques psychosociaux*. paris.

67-maris, d. (1984). *securite et conditions de travail . les editins
d'organisation*. paris.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

استمارة حول موضوع

واقع الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وآليات الوقاية منها

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة - نموذجاً.

-نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة بهذه

الاستمارة بدقة وموضوعية.

-كما يضمن لكم الباحث سرية المعلومات المقدمة والتي لن تستخدم إلا في إطار هذه الدراسة.

-يرجى الإجابة بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة.

إشراف الأستاذة:

ليلي خنيش

إعداد الطالب:

بزيو عمر

الخصائص الشخصية :

المؤهل العلمي : ثانوي () ليسانس () مهندس دولة ()

المسمى الوظيفي: إطار () عون تحكم () عون تنفيذ ()

الخبرة المهنية : 10/5 () 20/11 () 30/21 ()

البعد الأول : مساهمة عمليات التحسيس والإعلام في مجال الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية

البعد الأول:	عمليات التحسيس والإعلام	دائما	أحيانا	نادرا
1-	تقوم المؤسسة بإجراء فحص طبي دوري على العمال ؟			
2-	تقوم بالاستجابة لاستدعاء الفحص الطبي؟			
3-	تمتلك معلومات كافية من أجل انجاز عملك بصورة صحيحة			
4-	تمتلك المعلومات الكافية عن المواد والأدوات المستخدمة ؟			
5-	تمتلك معلومات كافية حول كل الأخطار التي يتضمنها مركز عملك؟			
6-	تمتلك معلومات كافية حول كيفية التعامل مع كل هذه الأخطار؟			
7-	تعلم حقوقك وواجباتك فيما يتعلق بالأمن الصناعي ؟			
8-	هناك لافتات وملصقات ولوحات اعلامية كافية في أماكن العمل ؟			
9-	تتضمن اللافتات الاخطار المهنية الموجودة في مكان العمل ؟			
10-	ترى بأنها موضوعة في أماكن صحيحة ؟			
11-	تتضمن اللافتات لغة مفهومة وواضحة؟			
12-	يتم تحديدها بصورة منتظمة؟			
13-	هناك تحديد دقيق للمناطق التي تستلزم استعمال وسائل الوقاية الفردية؟			
14-	تدرك كل الاشارات المتداولة في ميدان عملك؟			
15-	توجد ملصقات ولوائح تتضمن القانون الداخلي للمؤسسة ؟			
16-	توجد ملصقات ولوائح تتضمن سياسة المؤسسة فيما يخص الصحة والامن؟			

البعد الثاني: مساهمة التدريب الخاص في مجال الامن الصناعي في الوقاية من الامراض المهنية :

البعد الثاني: التدريب الخاص في مجال الامن الصناعي	دائما	أحيانا	نادرا
17-توجد علاقة بين محتوى التدريب والامراض المهنية			
18-استفدت من عملية التدريب في التعرف على الامراض المهنية			
19-ساهمت عملية التدريب في تحسين أدائك للعمل			
20-حققت لكم التدريب الإستقرار من خلال مجابهة الأمراض المهنية			
21-أصبحت أخطاء العمل بعد عملية التدريب قليلة			
22-المعلومات المتحصل عليها حول الامراض المهنية بعد عملية التدريب كانت مفيدة			
23-تتبعون كل الأمور التي تدرستم عليها أثناء أدائكم للعمل			
24-أصبحت طريقة استعمال وسائل الوقاية من اصابات الامراض المهنية بعد عملية التدريب سهلة			
25-تحققت الاهداف المرجوة من خلال مشاركتكم في عملية التدريب			
26-العملية التدريبية تسهم في الوقاية من اصابات الامراض المهنية			

البعد الثالث : مساهمة التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الامراض المهنية :

البعد الثالث : التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية	دائما	أحيانا	نادرا
27- تلقيت التكوين في مجال السلامة المهنية			
28- أعطيت لك توجيهات حول طرق استخدام الوسائل الخاصة بالعمل			
29- تم توعيتك بالأخطار المرتبطة بعملك			
30- تم اعلامك حول المواد الخطيرة التي يجب تجنبها اثناء عملك			
31- أعطى لك هذا التكوين مساعدة في تجنب الاصابة بالأمراض المهنية			
32- أصبحت تعلم الأخطار المهنية التي في بيئة عملك من خلال عملية التكوين			
33- تم اعلامك بأنواع الامراض المهنية التي تصيب عمال المؤسسة			
34- ترى ان هناك استفادة من تلقي التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية			

البعد الرابع : مساهمة قواعد واجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من الأمراض المهنية

البعد الرابع : قواعد واجراءات التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية	دائما	أحيانا	نادرا
35- تقوم المؤسسة بتوفير اجراءات الصحة والسلامة المهنية			
36- تلتزم بقواعد واجراءات الصحة والسلامة المهنية أثناء مزاولتك عملك			
37- ترى ان الاجراءات التي تتوفر لدى المؤسسة كافية بالنسبة لك			
38- قدمت لك معلومات كافية حول تنفيذ قواعد السلامة المهنية			
39- تساهم اجراءات السلامة المهنية بالمؤسسة في وقايتك من الامراض المهنية			
40- توجد أساليب توعية توضح خطورة الاصابة بأمراض مهنية في بيئة العمل			
41- شاركت في ندوات او محاضرات توعوية فيما يخص السلامة المهنية			
42- توجد لوحات ولافتات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة اثناء العمل			
43- تتوفر المؤسسة على قواعد واجراءات تتوافق مع المعايير الدولية			
44- تعرضت للإصابة بمرض مهني اثناء مزاولتك لعملك			

الملحق رقم: 02

اختبار التوزيع الطبيعي

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الكلّي الإستبيان	,083	95	,104	,963	95	,009

a. Correction de signification de Lilliefors

اختبار تحليل التباين الاحادي للخصائص الشخصية للعمال

Caractéristiques

الكلّي الإستبيان

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
إطار	17	2,2313	,29646	,07190	2,0789	2,3837	1,75	2,73
تحكم عون	17	2,3155	,30064	,07292	2,1609	2,4701	1,86	2,89
تنفيذ عون	61	2,2914	,28144	,03604	2,2193	2,3634	1,86	2,93
Total	95	2,2849	,28569	,02931	2,2267	2,3431	1,75	2,93

ANOVA

الكلّي الإستبيان

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,067	2	,034	,407	,667
Intragroupes	7,605	92	,083		
Total	7,672	94			

Caractéristiques

الكلبي الإستبيان

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
ثانوي	40	2,3398	,28208	,04460	2,2496	2,4300	1,86	2,93
ليسانس	41	2,2788	,28672	,04478	2,1883	2,3693	1,86	2,89
دولة مهندس	14	2,1461	,26153	,06990	1,9951	2,2971	1,75	2,48
Total	95	2,2849	,28569	,02931	2,2267	2,3431	1,75	2,93

ANOVA

الكلبي الإستبيان

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,392	2	,196	2,475	,090
Intragroupes	7,281	92	,079		
Total	7,672	94			

Caractéristiques

الكلبي الإستبيان

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
10 الى 5 من	33	2,2748	,27180	,04731	2,1784	2,3712	1,84	2,75
11-20 من	50	2,3200	,30126	,04260	2,2344	2,4056	1,75	2,93
21-30 من	12	2,1667	,23902	,06900	2,0148	2,3185	1,86	2,48
Total	95	2,2849	,28569	,02931	2,2267	2,3431	1,75	2,93

ANOVA

الكلبي الإستبيان

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,233	2	,116	1,439	,242
Intragroupes	7,440	92	,081		
Total	7,672	94			

تكرارات النسب المنوية

الوظيفي_المسمى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إطار	17	17,9	17,9	17,9
	تحكم عون	17	17,9	17,9	35,8
	تنفيذ عون	61	64,2	64,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

العلمي_المؤهل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	40	42,1	42,1	42,1
	ليسانس	41	43,2	43,2	85,3
	دولة مهندس	14	14,7	14,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

المهنية_الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	10 الى 5 من	33	34,7	34,7	34,7
	11-20 من	50	52,6	52,6	87,4
	21-30 من	12	12,6	12,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

الملحق رقم: 03

القائمة الاسمية للخبراء المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية	مؤسسة الانتماء
01	عيسى قبقيب	استاذ التعليم العالي	جامعة بسكرة
02	يوسف جواوي	استاذ التعليم العالي	جامعة بسكرة
03	الهام قشي	استاذ التعليم العالي	جامعة بسكرة
04	نبيل حليلو	استاذ التعليم العالي	جامعة بسكرة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد - حمه لخضر- الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
الرقم: 2021/03

إلى السيد: مدير مؤسسة
صناعة الكوابل لولاية بسكرة

الموضوع: طلب تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،

يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم الموقرة بطلبي هذا المتضمن تسهيل مهمة للطالب:
بزيو عمر المسجل بقسم العلوم الاجتماعية سنة ثالثة دكتوراه علم النفس العمل والتنظيم للقيام
بزيارة ميدانية لمؤسسة صناعة الكوابل لولاية بسكرة، وهذا من أجل الاستفادة واكتساب
الخبرة الموجودة لدى مصالحكم.

تقبلوا مني فائق التقدير والاحترام

الوادي في: 2021/01/10

عميد الكلية

عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

أ.د. عبد الرحمان تركي



موافق

مدير الموارد البشرية
فوزي عبد الحليم