



الشعبة: علم النفس

قسم: علم النفس

تخصص: العمل والتنظيم

الموضوع:

الأمن الصناعي وعلاقته بحوادث العمل

مشروع بحث مقدم لنيل شهادة ليسانس

إشراف الدكتور:

- سلام يونس

اعداد الطالبة:

- بوشقلىع عفراء

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بعونه تمّ الصالحات، الحمد لله الذي وفقنا في طلب العلم وأبلغنا ما يحب ويرضى نسأل الله التوفيق والإخلاص في أعمالنا كلها أتقدم بياقة مكللة بالشكر والعرفان للدكتور المتصرف: "سليمان يوسف" محلي ما أجاد به من توجيه ونصح ورعاية علمية لنجاح هذا العمل. وبذلك ما تحمله كلمات الشكر والتقدير والعرفان لإلا كل أساتذة علم النفس بجامعة ألكلي محند اوحاج أتقدم بامتثاني لكل من ساهم من بعيد أو قريب في انجاح هذا العمل.

إهداء

حي أندي من فطر اس الندي وأصفي من ماء الدرجي إله.....

المثل العاك والقدوة الصارخه رمز اللبراهة المنجوه إله من رافقتي

وحولتها في كل خطوة من خطوات حياتي إله الأعز إله الدنيا صفتك

إله من انار صوبي وكاه عوني وسندي: والدنيا الكريمين رحاهما الله

والله كل أسواتي الغالبات.

فهرس المحتويات

.....	شكر و تقدير
.....	إهداء
.....	فهرس المحتويات
10.....	الفصل الأول:
10.....	الإطار العام للإشكالية.....
10.....	-مقدمة
10.....	- إشكالية
11.....	- فرضيات الدراسة
11.....	- أسباب اختيار الموضوع.....
11.....	- أهداف الدراسة.....
12.....	- اهمية الدراسة.....
12.....	- تحديد المفاهيم.....
14.....	- الدراسات السابقة.....
16.....	الفصل الثاني: برنامج الأمن الصناعي
17.....	تمهيد
18.....	1- مفهوم الأمن الصناعي
19.....	2- الإطار القانوني للأمن الصناعي
20.....	3- عناصر الأمن الصناعي
20.....	3-1- هندسة العمل
20.....	3-2- التدريب والتعليم.....
21.....	3-3- تسجيل الحوادث
22.....	3-4- تحليل النتائج
22.....	4- نظريات الأمن الصناعي
22.....	4-1- نظرية الميل لاستهداف الحوادث
23.....	4-2- نظرية الأهداف، الحرية واليقظة.....

23	3-4- نظرية الضغط والتكيف.....
23	5- مفهوم طب العمل.....
24	6- أهداف السلامة والصحة الوقائية.....
25خلاصة
27	الفصل الثالث: حوادث العمل.....
28تمهيد
29	1- تعريف حوادث العمل.....
29	2 - أسبابها.....
31	3- اثارها.....
31	3-1- الآثار الاجتماعية.....
31	3-2- الآثار الاقتصادية.....
32	4- العوامل المؤثرة على أداء العامل.....
32	4-1- العوامل النفسية.....
33	4-2- العوامل الاجتماعية.....
33	-3- العوامل الثقافية.....
34	5- حوادث العمل وأثرها على الكفاية الإنتاجية.....
35	6- وسائل الوقاية والعلاج.....
37خلاصة
38	الفصل الرابع.....
39تمهيد
40الدراسة الاستطلاعية
40منهج الدراسة
40مجتمع الدراسة
40عينة الدراسة

40.....أدوات الدراسة

41.....أدوات التحليل الاحصائي

42.....خلاصة

44.....خاتمة

مقدمة :

إن إنشاء حقل إدارة الأفراد جاء متأخرا مقارنة بالحقول الأخرى في إدارة الأعمال، حيث كان التركيز على الجوانب المادية في العملية الإنتاجية بدلا من العنصر البشري، وبزيادة المعرفة والتطور في الجوانب الإدارية المختلفة، أصبح لزاما على الإدارة الاستجابة لحاجات ومتطلبات الأفراد العاملين وتكيفهم في العمل، فهو العنصر الفعال والمؤثر في العمل والإنتاجية، كونهم أدوات للإنتاج شأنهم شأن العناصر الأخرى وذلك بالاهتمام بحاجاتهم ووحدتهم وتكاملهم واندماجهم.

كما أن التطور وسائل الإنتاج والعمل قد فتح آفاقا جديدة أمام الإنسانية وتمثلت في تحقيق حياة متزنة للإنسان من حيث دوام المنصب، التأمين، الخدمات الاجتماعية... هذا من جهة كما أدت من جهة ثانية إلى مشاكل عديدة تمثلت في البطالة بالإضافة إلى حوادث العمل والأمراض المهنية، وتختلف الحوادث باختلاف الأسباب فهناك أسباب عديدة تؤدي بالعامل إلى الإصابة أو الوفاة، ولتجنب هذا يجب توفير بيئة عمل مناسبة من حيث الظروف المحيطة والأمانة والصحية أيضا والخالية من المخاطر.

وكذا توفير وسائل الأمن الضرورية للعمل والوقاية من حوادث العمل والإصابات الناجمة عن أسباب اجتماعية أو نفسية أو سوء استخدام الآلات، وعدم التدريب الكافي واللازم للعمال خاصة الجدد منهم.

حيث لا بد من الصيانة والمحافظة على القوى البشرية من أي خطر يهددهم في بيئة العمل مما يتطلب خلق البيئة والمناخ النفسي الملائم للأداء مما يكون له الأثر على الإنتاجية.

ولهذا ارتأينا تقسيم بحثنا إلى اربعة فصول حيث خصصنا الفصل الأول للإطار العام للإشكالية ففي البداية طرحنا إشكالية الدراسة وتلون هذا الطرح بصياغة فرضيات توجه دراستنا في عملية إيجاد أجوبة لها، ثم قمنا بذكر أهمية الدراسة وأهدافها وأسباب اختيار الموضوع ثم قمنا بتحديد المفاهيم الأساسية والثانوية وضبطها اجرائيا ة ختمنا هذا الفصل التمهيدي بالتطرق لاهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

ثم انتقلنا إلى **الفصل الثاني** الذي جاء فيه مفهوم الأمن الصناعي ومختلف نظرياته وأهدافه كما خصصنا **الفصل الثالث** لحوادث العمل و اثارها ومختلف العوامل المؤثرة على أداء العامل.

وفي **الفصل الرابع** تعرضنا للدراسة في جانبها التطبيقي حيث أعطينا تعريفا للمؤسسة والعينة المعتمدة عليها في الدراسة وكذا عرضنا منهج وأدوات الدراسة.

الفصل الأول:

الاطار العام لإشكالية الدراسة

- الإشكالية:

لقد فكر الإنسان ولا يزال يفكر في الوسائل الوقائية التي تحميه وتحمي مستقبله من التدهور والتخلف ومثلما وفق بصورة مدهشة في مختلف القطاعات (صناعي، تكنولوجي، فكري...) فبالرغم من ما تحقق من تقدم كبير في كافة المجالات الا ان بيئة وظروف العمل لم تزل محاطة بالمخاطر التي تهدد امن وسلامة العاملين (العويوي، 2008، ص1) تأتي في مقدمتها مشكلة حوادث العمل والامراض المهنية والتي كلفتها خسائر جسمية تراوحت بين مادية وأخرى بشرية.

وقد استطاع أن يوفق في إيجاد الوسائل الجدية والتي تبنى أساسا على تحقيق التعاون والتكامل والاتحاد بين أفراد المجتمع أصبح اليوم يفكر في كيفية التقليل من حوادث العمل وتقاديرها خاصة بمكان عمله، فالعامل يقضي أغلب أوقاته في العمل ولهذا لا بد من توفير وتهيئة الظروف الملائمة والصحية، فالوقاية من الحوادث أو التقليل منها ضرورة تستوجب اعتبارات إنسانية وتشمل حماية العنصر البشري في الصناعة من أخطار العمل وتأهيل المصابين، وضرورة اجتماعية تستوجب إعانة أسرة العامل المصاب والمحافظة على الأيدي العاملة الماهرة وأهمية اقتصادية متمثلة في تخفيض تكاليف الإنتاج. كما تسعى المؤسسات الصناعية لتحقيق الامن بمفهومه الواسع، أي اثاره الإحساس بالطمأنينة والسكينة لدى الافراد والجماعات واتخاذ مختلف استراتيجيات السلامة وعلى هذا الأساس كان من الضروري أن تحاط برامج التنمية بسياجات الأمان والاحتياطات الوقائية وهذا ما يعرف " بالأمن الصناعي"، هذا من جهة حيث يعتبر موضوع الامن الصناعي من بين المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين وارباب العمل وأصحاب القرار في المؤسسات الصناعية وذلك نتيجة للتقدم التكنولوجي السريع والتوجيه الكبير نحو القطاع الصناعي ومن جهة أخرى نجد ظاهرة حوادث العمل التي كانت من المشاكل التي اهتم بها علماء النفس وعلماء الاجتماع حيث درسوها من عدة جوانب فنجد مكتب العمل الدولي الذي أشار في تقديره عن الحوادث المهنية في المملكة المتحدة ان عدد ضحايا الحوادث الصناعية تفوق عدد ضحايا الحرب العالمية نفسها (بن علي، 1995، ص11) ويقدر ما ترتفع نسبة حوادث العمل بقدر ما تخلف خسائر بشرية ومادية وللتقليل من هذه الظاهرة اعتمدت العديد من المؤسسات على سياسات وإجراءات عديدة من بينها توفير الامن من خلال وسائل الوقاية والحماية من اخطار حوادث العمل الا ان تطبيق هذه الوسائل يختلف من دولة الى أخرى بل من مؤسسة الى أخرى. ولقد تباينت المداخل النظرية والدراسات الميدانية في تحديد طبيعة العلاقة الموجودة بين الامن الصناعي وحوادث العمل وذلك يعود الى تشعب مفهوم هذين المتغيرين وتداخل المؤشرات التي تتدرج ضمن العلاقة بينهما.

ومن اجل الوصول الى مختلف الحقائق حول هذه العلاقة والالمام بجميع جوانبها قمنا بطرح الأسئلة التالية:

هل هناك علاقة بين الامن الصناعي و حوادث العمل ؟.

وهل للتدريب والتوعية علاقة في الوقاية من حوادث العمل ؟ أسئلة عديدة تتبادر إلى الذهن من خلال طرح هذه الإشكالية ولهذا تقترح فرضيتين للإجابة عنها.

الفرضيات:

1. توجد علاقة بين الامن الصناعي و حوادث العمل .

2. للتدريب و التوعية الوقائية علاقة في التقليل من حوادث العمل.

- اسباب اختيار الموضوع:

معروف انه لكل باحث أسباب أدت به ال اختيار أي مشكلة ،من اجل دراستها والبحث فيها. وذلك لإحساسه بأهمية التطرق اليها بالدراسة للوصول ال تفسيرات وإجابات للتساؤلات ومن أهم دواعي اختيارنا لموضوعنا هذا هو كثرة المشاكل التي يعاني منها العامل في مكان عمله وسوء الظروف المحيطة به التي تؤدي إلى حوادث وإصابات تقده أحد أعضائه أو وفاته، الشيء الذي أثار فضولنا لمعرفة هذه المشاكل والتعرف عن قرب عن حقيقته هذه الظروف التي كانت العائق الأساسي في أداء عمله، إضافة إلى عدم الاهتمام بالعامل واعتباره عنصرا مهما لا يؤخذ برأيه ولا باقتراحاته.

- الإحاطة بمشكلة من المشكلات التي عاني منها المؤسسات الجزائرية المتمثلة في حوادث العمل.

-توفير الامن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية .

-نقص الاهتمام ببرامج الامن الصناعي وخصوصا البرامج التوعوية والتدريبية منها بالمؤسسات الجزائرية.

-قلة الدراسات التي تناوله هذا الموضوع وخاصة الدراسات الجزائرية رغم الاحصائيات الملفتة للانتباه وكثرة حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية فيها.

- اهداف الدراسة:

لعل من أهم الأهداف المرجوة من دراستنا هذه هو التعرف على حقيقة الوضع داخل مؤسساتنا الصناعية ومعرفة مدى توفر الأمن الصناعي بمختلف عناصره وبرامجه الوقائية بالمؤسسات، وعلاقته بحوادث العمل إضافة إلى محاولة حصر مختلف أسباب حوادث العمل ووسائل الوقاية والتخفيف منها، والإمكانيات المتوفرة لذلك وهل هي فعلا متوفرة بالمنشآت الصناعية من ظروف ملائمة لتحسين الأداء

سواء الاجتماعية أو النفسية داخل العمل أو خارجه، وهذا ما نحاول الوصول إليه ولو بالقدر القليل من دراستنا هذه.

تحديد دور الامن الصناعي ودوره في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية و ادراك مدى اهتمام المؤسسات الصناعية بدمج الأمن الصناعي في استراتيجيتها لبلوغ أهدافها المرجوة. توفير الامن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية.

أهمية الدراسة:

- الكشف عن الدور الإيجابي الذي يلعبه الامن الصناعي في حماية العمال من حوادث العمل.
- محاولة الالمام ببعض المفاهيم المتعلقة بالأمن الصناعي وحوادث العمل.
- بيان مدى أهمية تطبيق برنامج الامن الصناعي في الوقاية من الحوادث الحاصلة في بيئة العمل.
- حماية العنصر البشري من مخاطر العمل ومعرفة كيفية الاحتفاظ عليه محاولة التقليل من حدوثها.

تحديد المفاهيم الاساسية

-الامن

هو تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يقومون بها

-الأمّن: وهو البعد عن الخوف، أي كان سبب هذا الخوف (عبد الغني، 2001، ص55)

●الأمّن الصناعي:

مفهوم الأمّن الصناعي نشأ وتطور مع تطور وتعدد الصناعية ويختلف باختلاف السياسات الاقتصادية، وبتعدد الفروع العلمية والمداخل النظرية، إلا أنه لا يمكن الفصل بين هذه التعاريف، إذ تهدف كلها إلى تحقيق هدف واحد، وهو وقاية العنصر البشري، أو الرفع من الإنتاجية .

فقد عرفه الدكتور محمد عبد السميع علي بانه : "الأمّن الصناعي هو تحقيق السلامة للعمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الاخطار المهنية (عبد السميع 1973ص7)

وعرفه رستم لطفي بانه : "كل إجراء يتخذ لمنع وتقليل حوادث العمل، والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل."(العايب، 2005، ص110)

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

-التعريف الإجرائي للأمن الصناعي

الأمن الصناعي: هو مجموعة الإجراءات والتنظيمات المتعمقة بالمحافظة على الأمن والنظام والسلامة في بيئة العمل، بمعنى إيجاد البرامج المناسبة للتصدي لما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العمال والممتلكات في المؤسسة وعلى سير العملية الإنتاجية

مفهوم حوادث العمل:

محمد شحاتة ربيع يرى بأن الحادثة هي: كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنو أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين. (ربيع، 2007، ص272)

وعرف عبد الرحمان العيسوي الحادث بأنه: "كل سلوك خاطئ حتى وان لم يؤدي إلى خسائر، وذلك لان السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الاولى فإنه قد يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية". (عيسوي، 1996، ص7120)

-ويعرف حادث العمل بأنه: "ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة وعوامل إنسانية غير مأمونة(حنفي، 2002، ص327)

التعريف الإجرائي لحوادث العمل:

حادث العمل: هو "كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية والذي قد يلحق أضرار بعناصر العملية الإنتاجية، والمتمثلة في العمال والمعدات والآلات والمواد الإنتاجية"

المفاهيم الثانوية

-الحادث: حدث طارئ من شأنه أن ينجم عنه إصابة كخسارة أو اضطراب أو شقاء أو عاهة أو وفاة ويمكن أن يتناولها الحادث جميعها

العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه- .

الإصابة: حادث غير متوقع قد يؤدي الى إحداث ضرر أو جرح في كل ظرف من ظروف الحياة العملية وترجع معظم الإصابات إن لم تكن كافة الإصابات الى عناصر مادية بينما يرجعها البعض الى إجهاد إنساني

-إصابة العمل: هي الإصابة التي تحدث نتيجة حادث يقع في مكان العمل وينتج عنه الوفاة أو الإصابة الشخصية أو المرض الحاد

-الآثر : هو تلك النتيجة التي يتركها المتغير المستقل بالمتغير التابع.

- الدراسات السابقة.

تعد الدراسات حول موضوع الأمن الصناعي والسلامة المهنية جد محدودة، فلقد وجدنا دراسات خاصة بحوادث العمل، حيث تعتبر حوادث العمل من الاهتمامات الرئيسية لعلم الاجتماع وعلم النفس العمل والتنظيم، دراسة ماكس فيبر 1905-1910

الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيقية وعلاقتها بالحوادث المهنية

تعتبر دراسة ماكس فيبر أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية حوادث العمل في الأوساط العمالية، وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في المانيا، وحاول فيها ان يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيقيه، وقد توصل من خلال هذه الدراسة الى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيقية في خلق الأجواء الأمنية والسليمة لآداء الاعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر الية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال (عبد الرحمن، 1998، ص37)

التعقيب

يبدو من خلال هذه الدراسة ان 'فيبر' أولى اهتماما كبيرا لمتغير الظروف الفيزيقيه لا سيما الإضاءة والتهوية في خلق حوادث العمل الا انه توجد متغيرات كثيرة تؤدي الى حوادث العمل والاصابات والأمراض المهنية، نأخذ على سبيل المثال عامل الخبرة والسن وحدة البصر وما ذلك من العوامل التي من شأنها ان تكون مصدرا لحوادث العمل وهذا ما لم يتناوله في دراسته هذه

دراسة محمد خالدى 2006 "قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية والتي توصلت الى نتائج عديدة نذكر منها :

-انه من الصعب تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية بنجاح وذلك لقله الخبراء في هذا المجال.

-الافتقار الى احكام شاملة ومفصلة عن الصحة والسلامة المهنية في التشريعات المحلية.

-ضعف انفاذ الأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

و وقع في السنوات الأخيرة التركيز على دراسة ظروف العمل، حيث قام مجموعة من الباحثين بدراسة حوادث العمل وأسبابها بهدف الحكم فيها وتقاديها وذلك بدراسة متغيرات H.g. vernor بدراسة عامل الإضاءة والحرارة وعلاقتها بحوادث العمل وكل من Hersy و Frennd وآخرون درسوا علاقة حوادث

العمل بالعوامل النفسية وقام e.chambres و Former بدراسة علاقة الخبرة بالحوادث إلى غير ذلك من الدراسات.

إلا أن هذه الدراسات في حدود اطلعنا لم تتطور لتشمل دراسة أوضاع العامل الاجتماعية والأمنية والصحية داخل المؤسسة وخارجها والاهتمام أيضا ببرامج الأمن الصناعي والسلامة المهنية إلا بعض القوانين الموجودة في بعض الجرائد الرسمية التي سنتعرض إليها في الإطار القانوني للأمن الصناعي.

جوانب الاستفادة

- المساهمة في بناء إشكالية البحث.
- المساعدة في اختيار عناصر الموضوع.
- المساهمة في تحديد أدوات الدراسة و أساليب التحليل.
- المساعدة في بناء تصور معرفي لموضوع الدراسة.

الفصل الثاني: الأمن الصناعي

تمهيد

- 1- مفهوم الأمن الصناعي
 - 2- الإطار القانوني للأمن الصناعي
 - 3- عناصر الأمن الصناعي
 - 1-3- هندسة العمل.
 - 2-3- التدريب والتعليم.
 - 3-3- تسجيل الحوادث
 - 4-3- تحليل النتائج
 - 4- نظريات الأمن الصناعي.
 - 1-4- نظرية الميل لاستهداف الحوادث
 - 2-4- نظرية الأهداف، الحرية واليقظة.
 - 3-4- نظرية الضغط والتكيف.
 - 5- مفهوم طب العمل
 - 6- أهداف السلامة والصحة الوقائية.
- خلاصة.

تمهيد:

تعتبر الإدارة في كل منظمة مسؤولة أساسية في تقديم الخدمات الصحية والأمن الصناعي للأفراد العاملين كجزء من مهماتها في صيانتهم والحفاظ عليهم، حيث تقدم الخدمات الصحية بجانبها الوقائي والعلاجي لتدعيم الجوانب الصحية الجسمية والنفسية للعاملين، أما برامج الأمن الصناعي أو أمن العمل فهي البرامج التي توفر الظروف البيئية المناسبة الخالية من العوامل المسببة لأية مخاطر. ولهذا الصدد خصصنا هذا الفصل لمفهوم الأمن الصناعي وعناصره ونظرياته إضافة إلى الإطار القانوني له ومفهوم طب العمل والخدمات الصحية الواجب توفرها والأهداف المرجوة من برامج الصحة والسلامة المهنية.

1 - مفهوم الأمن الصناعي:

يعتبر الأمن الصناعي من المسائل الحيوية لمزاولة أي عمل وبصفة خاصة في النشاط الإنتاجي، بحيث يترتب على ذلك انخفاض معدل تكرار الحوادث وحماية العنصر البشري من أخطار العمل وتأهيل المصابين، وضرورة اجتماعية تستوجب إعانة أسرة المصاب والمحافظة على الأيدي الماهرة، ولا شك أن " الأمن الصناعي" لفظ يوحي بالأمان والحماية والصحة والسلامة المهنية والوقاية.

« فالأمن الصناعي هو الإحاطة بسيجات الأمان واحتياطات الوقاية وهو توفر ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة عمل يجعلها صحية ومؤمنة ». (حنفي، 1997، ص644)

فانطلاقاً من هذا التعريف نجد أن الأمن الصناعي ينطلق أساساً من بيئة العمل وذلك بتوفير الظروف الملائمة والشروط المناسبة لأداء عمل أحسن ووقايته من حوادث وإصابات العمل الناجمة عنها، كما نجد تعريف آخر لصلاح الشنواني بأنه: « توفير جو العمل الصحي والمأمون » (الشنواني، 1974، ص96) ، فلقد زاد الاهتمام بموضوع الأمن الصناعي ولا يزال وذلك نظراً لتطور الأوضاع الاقتصادية وحلول الآلة محل العامل.

فبرنامج الأمن الصناعي يهدف إلى تحقيق هدفين أساسيين:

الهدف الأول: يتمثل في وقاية العاملين من الحوادث أي تهيئة كافة الظروف اللازمة لمنع الحوادث أو تخفيض عددها إلى أقل حد ممكن.

الهدف الثاني: يتمثل في العلاج أو الإسعاف السريع للعامل مجرد حدوث الإصابة، بمعنى أن يتضمن البرنامج تدريب العاملين إلى جانب توفير أدوات الإسعافات الأولية في كل قسم من أقسام المنشأة الصناعية.

فبرنامج الأمن الصناعي يتنازعه عاملان أساسيان يدخل العامل الأول في نطاق العنصر الإنساني، أي ضرورة الاهتمام بالعامل كبشر، أما العامل الثاني فهو خاص بالتكلفة التي تترتب على تأدية مثل هذا النشاط، فقد يكون من الأحسن اقتصادياً، التقليل من إصابات وحوادث العمل.

فتعلم إجراءات الأمن الصناعي يتطلب التمسك بعناصر برنامجه وفهم كافة متطلباته سواء من

حيث العامل أو رب العمل أو المشرف على الأمن.

2- الإطار القانوني للأمن الصناعي:

آثار موضوع الأمن والسلامة المهنية الكثير من الجدل خاصة بعدما أصبح العامل يعاني مخلفات حوادث العمل والأمراض المهنية مما استوجب وضع قوانين وتشريعات تضمن لهم الحماية والأمن، فقد أولت التشريعات القديمة والحديثة أهمية بالغة لهذه المسألة حيث خصصت لها جزءا كبيرا في تشريعات العمل وأصبحت تمثل أهم المحاور والحقوق الاجتماعية والأمنية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات.

تتضمن أغلب التشريعات العمالية في مختلف أنظمة العالم مجموعة من الأحكام المنظمة لبعض التدابير الوقائية والأمنية الصحية سواء من المخاطر التي تنتج عن محيط العمل أو أدواته، كالحوادث والحرائق أو الأدوات المهنية المستعملة في الإنتاج أو الغازات السامة، حيث تطبق هذه الأحكام بصفة عامة على جميع العمال إما بالقطاع العام أو الخاص، فمن الناحية التاريخية تبنت أن تدخل المشرعين كان في البداية لحماية الأطفال والنساء، ثم اتسعت بعد ذلك بفعل الجمعية الدولية لحماية العمال، وأخيرا بمقتضى نشاط المنظمة الدولية للشغل التي مازالت مشاكل الأمن في المؤسسة من بين انشغالاتها الكبرى، « وقد اتخذت تدابير مختلفة في إطار هذه المنظمة تعلق بموضوع الأمن وصحة العمال، ففي البداية تم تبني بعض التوصيات حول نقاط خاصة كطب العمل في المؤسسات (1962) وتبني قائمة أوروبية للأمراض المهنية (1962)، وشروط تعويض ضحايا الأمراض (1966) وفي التاسع والعشرين من جوان 1978 قرر المجلس الإداري للمنظمة الدولية للشغل تبني برنامج عمل لأمن وحماية العمال.

وفي التاسع والعشرين نوفمبر 1980 تبني نفس المجلس تعليمة نموذجية متعلقة بحماية العامل ضد الأخطار الناجمة عن التعرض الضار لعناصر كيميائية أو فيزيائية وبيولوجية أثناء العمل، وتبني في الرابع والعشرين من جوان 1982 تعليمة تتعلق بالوقاية من مخاطر الحوادث العامة». (راشد، ص138) أما بالنسبة للمشرع الجزائري فهو الأخر أبدى اهتمامه الكبير بهذا الموضوع في عدة مناسبات وفي مختلف القوانين الاجتماعية والعمالية الصادرة منذ السبعينات في اليوم، فقد صدر القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حيث حدد المشرع الهدف من سن هذا التشريع في المادة الأولى من هذا القانون والمتمثل في كيفية تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الأمن والوقاية، ثم صدر المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 بحيث نصت معظم مواده على وضع الترتيبات العملية والإجرائية والأحكام التطبيقية لمختلف تدابير الأمن والوقاية، « كذلك ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 02/27 المؤرخ في

07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم إعلام وتكوين العمال في ميدان الوقاية والأخطار المهنية
«.(جريدة، الخبر، عدد 3755)

3- عناصر الأمن الصناعي:

كل برنامج لابد أن يشمل عناصر متعددة وهامة، وبرنامج الأمن الصناعي من بين البرامج الأكثر استعمالاً وأهمية، خاصة أننا أصبحنا نعيش في عصر التصنيع، ومن بين عناصره الهامة نجد:

3-1- هندسة العمل:

« إن الالتزام بهندسة العمل أو الشروط الهندسية الواجب توفرها في مواقع العمل من العناصر الأساسية في أي برنامج للصيانة من الحوادث ». (محمد عباس، 1989، ص353)

يعتبر هذا العنصر من أهم عناصر البرنامج الوقائي الذي لا ينبغي إهماله فتتظلم بيئة العمل له أثر ودور كبير في منع والتقليل من حوادث العمل، فتوفير النظافة في أماكن العمل وتهيئة الظروف المناسبة للعمل من الشروط الأساسية والمستلزمات الضرورية، خاصة بما يتعلق بالأجهزة والمعدات، « فمن الناحية الميكانيكية فإن الآلة الجيدة يجب تكون مصممة ضد الحوادث بقدر الإمكان » (العيسوي، ص131)، ويساهم العامل أيضاً في هذا العنصر وذلك في التزامه بمتطلبات الأمن الصناعي، فإن دعت الضرورة أن يرتدي العامل ملابس وقائية كالفقازين والخوذة لابد عليه أن يمتثل لهذه المتطلبات حتى تقلل من حجم الإصابات والحوادث.

أيضاً تحديد المواصفات الخاصة بالحماية من الأخطار الكيميائية والفيزيائية فلتجنب خطورة المواد السامة يوضع جهاز إنذار عند تسرب المواد الخطرة أكثر من الحدود المسموح بها كما توضع نوافذ تضمن التهوية والحرارة المناسبة لأداء العامل الجيد والإنتاج الحسن.

كما أن العمل يتطلب ترك مسامات كافية بين الآلات والأجهزة والوحدات الصناعية وذلك لإجراء عمليات التشغيل والصيانة والإصلاح بصورة سهلة وسليمة.

3-2- التدريب والتعليم:

يعتبر التدريب والتعليم من أهم العناصر التي لا يمكن الاستغناء عنها في برنامج الأمن الصناعي، ذلك لمساهمته في زيادة المعرفة المتخصصة والمهارة الخاصة بالفرد، وتدريبه أيضاً على الأسلوب المؤمن لأداء العمل والتوعية بأساليبه، « وحسب صلاح الشنواني لكي يكون التدريب فعالاً فإنه يجب أن يصاحبه دراسات وبحوث مستمرة، إذ يتطلب التعرف على الحاجة إلى التدريب والقيام باستقصاءات دقيقة ومنتظمة ». (الشنواني، ص139)

إن التدريب والتوعية الوقائية يشمل على تعريف العامل بمناطق الخطر وأسباب الحرائق والإنفجارات، كما يعتمد إلى وضع ملصقات ولوحات تحذيرية ونقاط إسعافية، وللمشرف دور توجيه العمال الجدد خاصة، على طريقة العمل والأساليب الوقائية من الحوادث وذلك عن طريق المحاضرات والدروس والنشرات الإعلامية، ويتم تخطيط وإعداد برامج التوعية والتدريب بناء على المعرفة والخبرة السابقة، كما يشمل مرحلة التوعية بالأمن الصناعي وتدريب العامل على الأداء السليم ومراقبة تصرفاته وذلك بالاعتماد الكلي على مشرف الأمن.

إن التدريب لا يختص بالأفراد الجدد فقط وإنما يمس أيضا العاملين فيه مسبقا إما ليشغلوا مناصب جديدة أو لمواجهة أي تغيرات قد تطرأ على طرق أداء العمل أو في العمليات الإنتاجية نتيجة للتطورات التكنولوجية الحديثة « وقد يتم التدريب من خلال برامج مخططة منظمة من قبل الشركة، وقد يتم التدريب ذاتيا، أي يتدرب الفرد من تلقاء نفسه عن طريق المحاولة والخطأ، أو عن طريق ملاحظة ما يقوم به الآخرين» (حنفي، 1989ص، 163)، فنلاحظ هنا أن التدريب يكون ذاتي أكثر منه عن طريق الآخرين، أو عن طريق المشرف، فالعامل دائما في اتصال مع الآلة من أجل ذلك يكون على دراية تامة بكيفية استعمالها وكيفية الوقاية من أخطارها والآثار الناجمة عنها.

3-3- تسجيل الحوادث:

تعتبر حوادث العمل وعدم الوقاية منها مكلفة جدا، بالإضافة إلى ما تسببه من آلام للإنسان وتأثير على معنوياته، وانخفاض في الإنتاج، وترك المهرة من العمال للعمل بتكرار وقوعها، وهذا ما يستدعي وضع برنامج سليم للوقاية منها ووجود نظام بموجبه يتم تسجيل الحادث حال وقوعه، ومعرفة الأسباب الحقيقية والخفية له، « هذه السجلات توضح عدد ونوع الحوادث والأمراض الصناعية وكذلك الخسائر الناجمة عن حصول هذه الحوادث كالأيام المفقودة من العمل والإصابات والأمراض الناجمة عن حوادث العمل» (محمد عباس، 353)

تعد سجلات الحوادث لتشمل كافة البيانات المتصلة بالحوادث مهما كانت طبيعتها، سواء كانت مؤدية إلى الوفاة، أو إلى فقدان أيام وساعات العمل، أو إلى أضرار طفيفة وبسيطة ذلك لغرض الوقاية منها ومعرفة الأسباب التي أدت إلى وقوعها واتخاذ الإجراءات لمنع وقوعها وتكرارها مستقبلا، ولعملية تسجيل أهمية في تحديد وقياس معدلات الحوادث كمعدل تكرار الحادث، ومعدل شدو الحادث واللذان يحسبان بالطريقة التالية:

$$\text{« معدل تكرار الحادث »} = \frac{\text{عدد الحوادث خلال فترة معينة}}{\text{عدد ساعات العمل الفعلية خلال نفس الفترة}} * 1.000.000$$

$$\text{معدل شدة الحادث} = \frac{\text{عدد الأيام المفقودة بسبب الحوادث خلال فترة معينة}}{\text{عدد ساعات العمل الفعلية خلال نفس الفترة}} * 1.000.000 \text{ «(محمدعباس، 353)»}$$

تعتبر عملية تسجيل الحوادث مفيدة بالنسبة لمهندس الوقاية بحيث على ضوء هذه البيانات المسجلة بالسجلات عن حوادث وأسبابها، وبحكم خبرته يمكنه التعرف على مختلف أدوات الوقاية الشخصية المطلوب توافرها وما يستلزم إدخاله من تعديلات على التركيبات الحالية أو التخطيط للمعاملات أو لتصميم الملابس والوقاية.

3-4- تحليل النتائج:

بعد تسجيل الحوادث وتصميم التقارير الخاصة بها يتم تحليلها وفقا لمعايير خاصة بتكلفة الحوادث والأسباب التي أدت إليها، « إن الهدف الأساسي من تحليل الحوادث هو تعريف الأفراد العاملين بالتكاليف الحقيقية المتسببة جراء الحوادث، كما وأن تحليل أسباب الحوادث يؤدي إلى تشخيص الحوادث التي تنجم عن الأفراد العاملين» م،،، ص354، فتحليل الحوادث يتضمن تحليل التكاليف سواء الخاصة بتعطيل الآلات والمعدات أو الخاصة بتكاليف الأجور المدفوعة عن الوقت الضائع للأفراد المصابين بسبب الحوادث، وتكلفة العلاج والفحص واستبدال الأفراد المصابين.

كما أن التحليل يساعد على معرفة أسباب الحوادث والتي نرجعها إلى عدة متغيرات مثل الظروف المحيطة وأثرها على أداء العامل كالحرارة المرتفعة أو المنخفضة، أو عدم المعرفة الكاملة لطرق وأساليب أداء العمل، دون أن ننسى العوامل النفسية التي لها الأثر الكبير في الإصابة بالحوادث وعدم الرضا المهني، فعند معرفتنا لهذه الأسباب وتشخيصها وتحليلها يمكننا التقليل من حوادث العمل والوقاية منها وذلك بالالتزام بقواعد الأمن الصناعي والشروط الأساسية للصحة المهنية.

4- نظريات الأمن الصناعي:

وضعت نظريات عديدة لتفسير الحوادث من الناحية السيكولوجية من أهمها نجد:

4-1- نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

تعتبر من أقدم النظريات وأكثرها شيوعا، ويطلق اسم مستهدفي الحوادث على الناس الذين يرتكبون حوادث بصورة متكررة ويعود السبب في ذلك إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة بهم،

فإنهم يقمون أنفسهم في السلوك الخطير، وقد يكون هذا راجع لإشباع بعض الدوافع في نفسية الفرد أو خلل دائم وطبيعي في تكوين وبناء الشخص، ورغم شيوع هذه النظرية إلا أن الأدلة على صحتها متعارضة، « فقد دل التحليل الإحصائي الذي أخذ في الاعتبار عامل الصدفة على وجود حوالي 15 % فقط من مجموع الحوادث يمكن إرجاعها إلى عامل نزعة استهداف الحوادث» (العيسوي، ص106)، فربما يرتكب العامل حوادث أكثر من غيره لأنه يتعرض لمواقف خطيرة أكثر من غيره.

4-2- نظرية الأهداف والحرية واليقظة:

ترى هذه النظرية أن الحادث عبارة عن سلوك عملي رديء ناتج عن البيئة السيكولوجية غير المشجعة للعمل، فداءة المناخ الصناعي يؤدي إلى التأثير على العمل لذا فهي ترى ضرورة توفير مناخ سيكولوجي صحي للعامل يمنحه الفرصة للعمل والمشاركة في إثارة الموضوعات والمساهمة في وضع الأهداف وهذا يعطيه نوع من اليقظة ويدفعه للجودة في العمل وبالتالي التقليل من الحوادث، « فالظروف السيكولوجية والاقتصادية والطبية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة» (العيسوي، ص107).

4-3- نظرية الضغط والتكيف:

تعد هذه النظرية مكملة لنظرية الحرية والأهداف بحيث تؤكد هي الأخرى على ضرورة توفير بيئة العمل الآمنة، ترى أن العامل هو الأكثر عرضة للحوادث والذي يكون محل ضغط وتوتر، وهي تشبه في هذا نظرية استهداف الحوادث، إلا أن هذه النظرية ترجع الأسباب إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية مثل الإضاءة ودرجة الحرارة في حين نظرية استهداف الحوادث ترجعها إلى خلل طبيعي في بناء وتكوين الشخص، فهذه النظرية ترى أن العامل مع الضغوط والتي يتلقاها في عمله فإنه يتكيف معها، فهي ترجع إلى الظروف.

تعتبر هذه النظريات أكثر النظريات المسؤولة عن وقوع الحوادث، نلاحظ أن هذه النظريات جاءت لتفسير حوادث العمل من الناحية السيكولوجية وهي متكاملة مع بعضها البعض « فقد أشار كير Keer إلى أن نظرية اليقظة ونظرية الضغط وكذلك نظرية استهداف الحوادث تكمل بعضها بعضاً، فهذه النظريات ليست متعارضة وإنما هي متكاملة» (العيسوي ، ص108).

5- مفهوم طب العمل:

يعتبر طب العمل من أهم الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل التي يهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم، وحمائتهم حيث يختص بتهيئة الظروف الصحية الأمنية في مكان العمل، ويتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار

للمواد على جسم الإنسان مثل الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم النفس، علم الاجتماع، الطب النفسي.... كما أن « طب العمل يكون مستثمرا في خدمة العمال ووقايتهم ويكون مشبع بوسائله الضرورية لذلك» (olveck ، 1972 ، ص293).

وتتلخص مهام طب العمل في: « التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الوجود في محيطه، ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان وكذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض لها، تقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حالة وجودها، والتعرف عليها وذلك عن طريق أخذ العينات وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المتعارف عليها دوليا أو محليا، اقتراح طرق إزالة أو السيطرة أو التحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها ».

فحسب المهام المذكورة فطب العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بالنشاط ويدخل في إطار مجموعة الالتزامات والواجبات المباشرة التي تقع على المستخدم وطبيعة الظروف المحيطة بالعامل خاصة مما أدى تطبيقه إلى التقليل من الأخطار المهنية وأدى إلى انخفاض محسوس في حوادث العمل والأمراض المهنية، كما أن توفير الخدمات الصحية لها الأثر الكبير في تحقيق هذه المهام والمتمثلة خاصة في حماية العامل من الأمراض المهنية والتخفيف من حدة آثار الإصابات وذلك بتوفير غرفة استشفائية تقدم فيها الإسعافات الأولية وضرورة توفير سيارة إسعاف داخل المنشأة الصناعية لكي يسهل نقل العامل المصاب، ووضع جداول للأمراض المهنية والأخبار عنها والوقاية منها وتنظيم الفحوص الطبية اللازمة وذلك بالتعاون مع الجهات المختصة والمسؤولة للقيام بالبحوث العلمية والدراسات الميدانية والوقائية لتحديد الأضرار المهنية ومدى خطورتها على صحة العمال، بالإضافة إلى تنمية الوعي الوقائي بالأخطار المهنية من خلال كافة الوسائل المرئية والمسموعة والمقروءة والمشاركة في برمجة وتدريب مبادئ الصحة والسلامة والأمن في جميع مراحل التعليم والتدريب التي يمر بها كل من يمارس وظيفة الصحة الصناعية، « فبرنامج الصحة الصناعية يهدف إلى منع انتشار الأوبئة والأمراض المهنية أو ذلك من خلال خلق بيئة العمل الصحية» (محمد سليمان، ص314).

6- أهداف السلامة والبرامج الوقائية:

تشمل الوقاية الصحية والسلامة حماية العامل من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء أداءه لعمله، وحماية وسائل الإنتاج والمعدات للتقليل من التكاليف وحسب حسان زيدان: « السلامة المهنية والأمن تهدف إلى حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل

وظروف بيئة العمل» (زيدان، ص06)، فالإدارة تسعى بالدرجة الأولى إلى رفع الإنتاجية مما يدفع بها إلى رفع المستوى الصحي الوقائي للعامل وتوفير الجو النفسي الملائم له وتطوير أساليب العمل.

إن الهدف الأساسي للوقاية من الحوادث هو حماية العنصر البشري خاصة في مجال الصناعة من التعرض للإصابات بأنواعها، مع علاج وتأهيل وتعويض المصابين كل حسب حالته، وبالتالي منع أو تقليل ما يقاسيه هؤلاء العمال من آلام، فالإدارة تسعى إلى الاهتمام والتركيز على هذا الفرد العامل باعتباره عنصراً أساسياً في العمل ومن العناصر النادرة والذي لا تحدد قيمته بشكل مادي وإنما بجوانب نفسية متعددة مما يؤدي إلى رفع معنويات العاملين وشعورهم بالأمان والسلامة والطمأنينة وانسجامهم في العمل وعدم تركهم له، كما أن الوقاية تشمل «أسباب اجتماعية وتدعو حماية أسرة العامل المصاب من التشرد والضياع، بسبب فقدان عائلها وانقطاع مورد الرزق وخاصة أن صرف مستحقات العامل من تعويضات لا يتم إلا بعد مدة، وبالرغم دفعها فإنها لا تعادل ما يتقاضاه العامل من أجر خلال فترة انقطاعه عن العمل» (حنفي، ص555).

كما أن هدف الإدارة من الوقاية هو تخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية مما يتركب عليها تهيئة كافة الظروف اللازمة لحماية العاملين» والذي يؤدي إلى انخفاض في تكلفة العمل نتيجة انخفاض أو عدم وجود إصابات عمل أو أمراض مهنية والتي يؤدي حدوثها إلى تكاليف عالية سواء كانت تكاليف مباشرة أو غير مباشرة» (ن شاوش، 1996، ص347).

إن الاهتمام بموضوع الأمن الصناعي وبرامجه والتركيز على أهدافه يؤدي إلى تقليل وتخفيض الخسائر المادية التي تتحملها المنظمة، وارتفاع إنتاجية العامل ورفع الروح المعنوية له.

الخلاصة:

لكل بلد قوانين الوقاية الخاصة به والتي تتضمن مختلف القواعد وتعليمات الأمن الصناعي، وقد تتفاوت وتختلف في بعض الفقرات لكي يبقى الهدف واحد في أي بلد كان ألا وهو الحماية والمحافظة على المستخدمين العاملين في مختلف المجالات الصناعية، والوقاية التامة وذلك بتوفير وسائل الأمن الصناعي وبرامج السلامة والصحة المهنية، حيث أن استراتيجية الأمن الصناعي الحديثة تتضمن التحكم في تعرض العامل للأخطار والتقليل من الحوادث وكذلك منع وقوع الإصابات والتخفيف من حدة الإصابات الباقية بقدر الإمكان.

الفصل الثالث: حوادث العمل

تمهيد

1- تعريف حوادث العمل

2- أسبابها

3- أثارها

3-1- الأثار الاجتماعية

3-2- الأثار الاقتصادية

4- العوامل المؤثرة على أداء العامل

4-1- العوامل النفسية.

4-2- العوامل الاجتماعية.

4-3- العوامل الثقافية

5- حوادث العمل وأثرها على الكفاية الإنتاجية.

6- وسائل الوقاية والعلاج

خلاصة

تمهيد:

تعتبر العوامل الشخصية المتصلة بالعامل ذاته سواء نفسية أو اجتماعية أو ثقافية من أهم العوامل المؤثرة على أداء، حيث يرى العديد من الكتاب والباحثين أن النسبة الغالبة من الحوادث ترجع لعوامل إنسانية، ومع هذا لا بد من اتخاذ إجراءات وقائية للتخفيف من الحوادث بادئين بتهيئة الظروف البيئية المناسبة.

ولهذا خصصنا هذا الفصل لمعالجة العوامل المؤثرة على أداء العامل، والأسباب المؤدية لحوادث العمل وآثارها وأثر كل هذا الكفاية الإنتاجية ثم اقتراح بعض وسائل الوقاية والعلاج.

1- تعريف حوادث العمل:

يعتقد الكثير أن حوادث العمل تلك الأشياء التي تلحق ضررا ما بالفرد، إلا أن الحادثة يمكن تعريفها بأنها حدوث شيء غير متوقع يؤدي إلى الإخلال أو التعويق في أداء نشاط معين وعليه فإن الحادثة « هي شيء غير مخطط وغير متوقع يؤدي إلى الانحراف عما هو متوقع وهو انحراف سلبي بطبيعته» (حنفي، ص190)، كما يمكن تعريفها « بأنها تنشأ مباشرة من موقف العمل أي من الآلات، المعدات، أو من العامل نفسه كسوء أدائه أو سوء استعداده» (راجع 1967، ص 352).

فانطلاقاً من هذا التعريف لا يمكن حصر الحادثة في الآلة وحدها بل يرجعها أيضاً للعامل وسوء استعماله للآلة وعدم قدرته وكفاءته، كما تنحصر مفهوم الحادثة داخل مكان العمل فقط، أو داخل المصنع، أما الحادثة التي تقع خارج مكان العمل فلا تعتبر من حوادث.

نجد تعريفاً آخر لحوادث العمل يؤيد التعريف السابق حيث أن « حادث العمل هو الذي يكون في موقع العمل، أو يكون السبب العامل نفسه» (hilveek p294، كما يعرفها عبد الرحمان العيسوي « بأنها حدث غير متوقع وخطئ، وليس بالضرورة بسبب الإصابات، أو الخسائر وقد يؤدي هذا إلى عرقلة النشاط» (العيسوي، ص 168)، فتعتبر الحادثة مشكلة اقتصادية واجتماعية ونفسية وإنسانية وصحية، أي تتعكس على مختلف الجوانب.

2- أسباب حوادث العمل:

ترجع أسباب حوادث العمل لأسباب عديدة تكون خاصة بالعمل أو بمكان العمل، أي الظروف المحيطة بالعامل أثناء أداء عمله من آلات ومعدات وظروف بيئية كالحرارة المناسبة والتهوية الملائمة، أما الخاصة بالعامل، فتتجلى في تدريبه وتوعيته والخبرة والكفاءة والمهارة، فالأسباب عديدة والنتيجة واحدة فنحن قد اختصرنا الأسباب وذكرنا أهميتها في ما يلي:

1.2- درجة الحرارة والتهوية والرطوبة :

تعد الحرارة والتهوية والرطوبة عوامل أساسية، وأسباب مؤدية إلى زيادة الحوادث فدرجة الحرارة تختلف باختلاف طبيعة العمل، فدرجة الحرارة المرتفعة لا تتناسب مع الأعمال الشاقة بل تساعد على الخمول والكسل «و هذا ما أكده H.Jvermon حيث وجد بأن نسبة الحوادث ترتفع وتتناقص بارتفاع معدل درجة الحرارة» (العيسوي، ص384)، والتهوية ضرورية أيضاً وذلك بتجديد الهواء وذلك باستعمال المراوح وأجهزة التكييف.

كما أن ارتفاع نسبة الرطوبة يعيق أيضا نشاط العامل خاصة عند ثبوت درجة الحرارة، فيشعر العامل بالتعب والإرهاق السريع، ويحدث هذا نتيجة ارتفاع درجة الحرارة الداخلية للجسم وعدم تبخر العرق عن سطح الجلد وهذا ما يسمى بالصدمة الحرارية.

2.2 - التعب والإجهاد:

ينال التعب والإجهاد من العامل نظرا للعمل المتواصل والجهد المبذول كونه ليس آلة، بل فرد، فيقل نشاطه ويضعف تفكيره وتركيزه في عمله، وهذا ما يسبب الوقوع في الأخطاء والحوادث ويزداد الإرهاق أيضا لتهافت العمال على ساعات إضافية لعمل إضافي» حيث دلت الدراسات إلى أن العلاقة بين التعب والحوادث علاقة غير واضحة، حيث بينت التجارب أن سير الحوادث وعددها لا يتماشى مع سير التعب، إذ لو كان التعب عاملا على جانب كبير من الأهمية في زيادة الحوادث لا يستمر معدل الحوادث في الازدياد، حتى الساعة الأخيرة من نوبة العمل بدلا من أن يتناقض ويقل لأن التعب لا ينخفض في هذه الساعة بدون شك» (راجع، ص360).

3.2 - الإهمال والسرعة في العمل:

إن الإهمال في أداء الواجبات، يكون لعدم تحمل المسؤولية وعدم التقاني وإتقان العمل، وهذا ما يؤثر سلبا على أداء العامل والإصابة بحوادث العمل، والسرعة في العمل أيضا تؤثر على الأداء والإنتاج معا فيؤثر هذا على النوعية والجودة والسرعة تكون خاصة في الآلات السريعة التي تعتبر السبب الرئيسي في الإصابة بالحوادث.

4.2 - التدريب والتكوين:

يعد التدريب والتكوين من أهم الأسباب التي تؤدي إلى حوادث وإصابات العمل، فالتدريب الكافي والتكوين اللازم للعامل تجعله قادرا على الاستعمال الجيد للآلة وكيفية استعمالها، وقادرا على تجنب ارتكاب الأخطاء التي تؤدي إلى حوادث عمل « كما ينبغي تدريب العامل تدريبيا إضافيا مرة كل عام أو عامين لزيادة نباهته من جهة وإطلاعه على كل جديد في مجال عمله» (العيسوي، ص384)، وهذا ما يؤهله بأن يكون على دراية بكل ما يتعلق بعمله ومشاكله.

أسباب أخرى:

أما من بين الأسباب الأخرى التي نذكرها إجمالاً والتي جاءت في أغلب الدراسات المتعلقة بحوادث العمل والوقاية منها تلك المتعلقة بأجهزة العمل ومعداته خاصة تلك القديمة منها وعدم صيانتها التي كثيرا ما تؤدي إلى توقفها، كذلك وضع العامل في مكان عمل غير المناسب الذي يؤدي إلى فقدان

الإلتزان الذاتي، كذلك التغذية ضرورية بالنسبة للعامل، سوء التغذية تؤدي إلى الفشل وعدم التحكم في الآلة كما ينبغي، إضافة إلى هذه الأسباب نذكر عدم استعمال الوسائل الوقائية التي تحميه من الحوادث والإصابات، كما أن الخبرة بنوع العمل تساعد العامل على تجنب الوقوع في الحوادث « ففي إنجلترا أجرى كل من فارموز وشامبرز دراسة سيكولوجية عن الفروق الفردية في معدل الحوادث ووجدوا أن هناك علاقة وثيقة بين الخبرة بالمهنة وارتكاب الحوادث» (العيسوي، ص268).

3- آثار حوادث العمال:

ينتج عن حوادث العمل آثار متعددة تنعكس سلبا على العامل وعلى المؤسسة فحوادث العمل تعد مشكلة إنسانية واجتماعية واقتصادية « حيث يقول جاكوبس "Jacobs" إن الإحصائيات في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها تشير إلى أنه كل سنة يقتل 100 ألف شخص ويصاب حوالي عشرة ملايين شخص نتيجة للحوادث» (العيسوي، ص210)، أما في الجزائر وحسب الإحصاءات الوطنية فإن الحوادث تقتل 706 عامل وتصيب 42238 عامل تؤدي إلى انقطاعه عن العمل وإصابة 3645 عامل، وهذه إحصاءات عام 1998 « أما بقطاع البناء والأشغال العمومية فقد بلغت الحوادث المهنية سنة 2001: 19495 حادث منها 1200 حادث خطير أنجز عنه وفاة 207 عامل» (جريدة .الخبر 2003 عدد 3765).

3-1- الآثار الاجتماعية والنفسية:

تترتب عن حوادث العمل آثار اجتماعية ونفسية بالدرجة الأولى، حيث يفقد العامل صحته وهي التي كانت عونته في عمله، إضافة إلى إصابته أو فقدانه لعضو من أعضائه أو بتر ساقه أو حاسة من حواسه وتتسبب أيضا الحوادث في فقدان غالبية أجراء العامل فالآثار البدنية ليست وحدها التي تتسبب في آلام جسيمة بل يعاني تدهورا في حالته النفسية وتدهورا في روحه المعنوية فتلك الإصابة التي تسببت في عجزه فيصبح عالة على أسرته بعدما كان هو المعيل لها.

3-2- الآثار الاقتصادية:

أما بالنسبة للآثار الاقتصادية يمكن أن نحددها في مستويين بالنسبة للعامل، وبالنسبة للمؤسسة فالعامل تزيد أهميته بصحته، لذلك يجب المحافظة عليها: « إذ أن كفاية العامل تؤدي إلى زيادة الإنتاج الوطني وزيادة الرفاهية وفقدان عضو من أعضائه أو حاسة من حواسه يفقده عمله الأصلي ويضطر إلى البحث عن عمل آخر يتناسب مع عاهته» (مذكورة، ص36).

وبذلك ينقص دخله فيصبح لا يسد حاجاته ولا حاجات أسرته، إذ تنقص إصابته من فئة العمال المهرة إلى فئة العمال العاديين، أما بالنسبة للمؤسسة فنجد الآثار تتجلى واضحة فهي تقوم بتعويض

الخسائر التي ألحقت بالآلات ودفعت تعويضات للعامل المصاب ومن بين هذه التكاليف نجد المباشرة وأخرى غير مباشرة.

أ- المباشرة: وحسب عبد الغفار حنفي « فهي تشمل أي تعويضات تدفع للعمال عن أضرار لحقت بهم أثناء العمل وبسببه وكذلك نفقات ومصاريف العلاج الطبي» (حنفي، ص590)، إضافة إلى المصاريف القضائية وقد تتحمل هذه النفقات شركات التأمين.

ب- غير المباشرة: والمقصود بها « المصاريف المترتبة على نقص الإنتاج نتيجة الحادث» (حنفي، ص591)، كالصعوبة في نقل الأشياء أو مسكنها أو البطء في الحركة هذا من جهة ومن جهة أخرى الخسائر الناتجة بسبب نقص إنتاج العامل الذي حل محل العامل المصاب إضافة إلى الخسائر التي لحقت بالآلات والمواد.

4- العوامل المؤثرة على أداء العامل:

يتأثر العامل أثناء عمله بعوامل عديدة خارجية وأخرى داخلية أي عوامل تكون خاصة به وأخرى خاصة بمحيط عمله ويمكن تلخيصها في:

4-1- العوامل النفسية:

ترتبط الاضطرابات النفسية للعامل بحياته اليومية مثل: الخوف، القلق والشعور باليأس والملل وكل هذه الأسباب والعوامل تدفعه إلى عدم الاستقرار والاطمئنان وهذا ما يؤثر سلبا على أداء العامل، ويقف وهو منهار نفسيا لا أمل يدفعه إلى الاجتهاد والمثابرة والإبداع في عمله، وفي غمرة قلقه كثيرا ما يرتكب الأخطاء التي تؤدي إلى إصابته بحوادث « وهذا ما أكده Davids و Mahony بحيث وجد أن هناك ارتباط بين المركزية الذاتية والاستهداف للحوادث، حيث قاما بدراسة لقياس التفاوض والثقة المركزية الذاتية والتشاؤم والقلق وعلاقة ذلك بالحوادث» (مذكرة، 2002/2001، ص24) « أما Hersey قام بدراسة لأكثر من مائة حالة واستخلص إلى أن الحوادث التي تحدث لها علاقة بالحزن الذي يعتري الأفراد كما أرجع أسباب إلى أبعد من ذلك: مثل المشاكل العائلية والمشاكل داخل العمل». (حنفي، ص656)

إضافة إلى التعب والإجهاد وقلة النوم، فالحالة النفسية لها الأثر الكبير في أداء العامل ومردويته فكلما كان العامل مرتاحا نفسيا كانت له الإرادة والأمل المتجدد في العمل والتغلب على الملل وهذا ما أكده Elton mayo في دراسته المتعددة في مجال العلاقات الإنسانية وضرورة العناية بالعامل كفرد.

4-2- العوامل الاجتماعية:

إن كثرة المشاكل العائلية التي يتعرض لها العامل تؤدي به إلى الاكتئاب النفسي والشرد والانعزال، الأمر الذي يؤدي إلى الخلافات بينه وبين زملائه في العمل أو رؤسائه وهذا ما يؤثر على أدائه في العمل والتوجه نحو الأسوأ ويكون أكثر عرضة للحوادث أيضا مشكل السكن سواء البعد أو القرب من العمل، أو عدم كفاية الأجر الذي يتقاضاه العامل وعدم سد حاجاته وحاجات أسرته، هذه العوامل كلها تؤدي إلى شرد العامل وهذا ما يؤثر بطريقة أو بأخرى على عمله وأدائه.

العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة:

إن الجو العشائري داخل المؤسسة ينعكس على أداء العامل ومردوديته فعلاقته مع زملائه ورؤسائه تزيد في نشاطه وتقاؤه إذا كانت جيدة وتؤثر عليه سلبا إذا كان العكس، « فحسب حسان زيدان فإن: " فهم المظهر الاجتماعي يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية العلاقات بين العمال أنفسهم وبين العامل وصاحب العمل أو علاقات خارج العمل مكان أو ظروف العمل، العلاقات الأسرية، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات» (زيدان، ص13).

فوجود العامل بأدائه داخل المؤسسة يضمن له العمل المستقر والأداء الجيد لعمله، ومشاركته في الاجتماعات فإن منع اجتماعات العمال لمناقشة قضاياهم، وعدم شعور العامل بأن وجوده في المؤسسة هو إشباع لرغباته الاجتماعية، وأن مؤسسته تشكل مقرا بقضي فيه جزءا هاما من حياته، ويمارس خلاله ما يرغبه من نشاط اجتماعي في فترات راحته، وما يؤديه من عمل للتنمية الاقتصادية فالعامل في مكان عمله يجد نفسه في مجتمع ثاني، يشبه عائلته وأسرته الصغيرة « فهو في حاجة إلى الكرامة والاحترام في الوسط العائلي وكذلك الحاجة إلى البقاء كعضو في المجتمع الإنساني الذي يكون المؤسسة» (gélinier, 1972, p194)، فلقد وجد أن نسبة الحوادث ترتفع بين العمال الذين لا يحبهم زملائهم، أما العمال المجبرون فكانت سجلاتهم تخلوا من الحوادث.

4-3- العوامل الثقافية:

تعتبر العوامل الثقافية من بين الحواجز التي تؤثر على أداء العامل خاصة في الميدان الصناعي، حيث جد العامل انتقل من المجتمع الريفي الزراعي إلى المجتمع المتحضر الصناعي وهو يفتقر للمعلومات الخاصة بأشكال التسيير في هذا المجال، فحمل معه ثقافته المنحصرة في الزراعة إلى الآلة وأصبح يتعامل معها بشكل غريب مما أثر عليه، فانقلب عليه هذا الوضع وذلك راجع لجهله وعدم معرفته لأسلوب تسيير الآلات وأدى به إلى وقوع حوادث له، فهنا نلاحظ أن الثقافة تؤثر على أدائه، فإن كان

العامل يملك اطلاع لاستطاع التكيف مع هذه الآلة كما أن الدول النامية التي تسعى إلى استيراد التكنولوجيا من الدول المتطورة وتطبيقها على مجتمعاتها دون القيام بتدريب عمالها فإنها ستؤدي بهم إلى الوقوع في المخاطر مما سينعكس على حياتهم المهنية، « كما أن المجتمع التقليدي الزراعي يقوم على أساس القيم القديمة ويتميز بالثبات والاستقرار ويحافظ على الأخلاقيات التي لها صلة بالدين» (العيسوي، ص72).

في حين المجتمع الحضري الصناعي يقوم على أساس القيم البورجوازية والمصلحة الفردية مما يدفع إلى العزلة، فالإنسان العامل عندما ينتقل من المجتمع التقليدي إلى المتحضر سيفقد قيمه ويحس بالعزلة والاضطراب وعدم الاستقرار والأمان مما يفقده التحكم بالآلة وعدم تكيفه معها مما يدفع به إلى الانطواء على نفسه وعزلته عن الآخرين وقد يتعرض لاضطرابات نفسية مثل القلق الذي يولد لديه عدم التحكم بالآلة وبالتالي وقوعه في حوادث.

5- حوادث العمل وأثرها على الكفاءة الإنتاجية:

تؤثر الحوادث التي تقع في أماكن العمل على كفاءة العاملين من عدة نواح، وبالتالي ينعكس أثرها على حجم الناتج وتكلفته مما يؤدي إلى التأثير على الإنتاجية « تتمثل الكفاءة الإنتاجية لأي مشروع في عدد الوحدات التي يمكن إنتاجها عن طريق استخدام عدد معين من ساعات العمل، أي الناتج لكل ساعة عمل» (محمد عبيد، 1974 ص485)، فنلاحظ أن إنتاجية العامل تتأثر برقمين حجم الناتج وعدد ساعات العمل، وأن من الممكن أن تتغير هذه الإنتاجية بالنقص أو الزيادة كلما طرأ أي تغيير على هذين الرقمين، تتأثر عدد ساعات العمل وحجم الناتج بشكل مباشر أو غير مباشر بالحوادث التي تقع أثناء العمل، إذ أن العمال المصابون يتوقفون عن العمل عددا من الساعات يختلف باختلاف نوع الإصابة، كما أن حتى زملائهم الذين ساعدوا في إسعافهم يتركون أعمالهم وبالتالي تفقد المنشأة جزء آخر من الساعات المخصصة للعمل، هذا فضلا عن الأثر النفسي الذي تتركه هذه الحوادث لدى العاملين في الأقسام التي تتكرر فيها « كذلك تلجأ بعض المنشآت إلى قياس الكفاءة باستخدام البيانات الخاصة بالتكلفة، إذ تتمثل هذه الكفاءة من وجهة نظرهم في التكلفة الإجمالية لكل وحدة من الناتج خلال فترة معينة» (شاوش، ص340).

إن التكاليف الكلية تتأثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالحوادث التي تقع أثناء العمل، ويتمثل الأثر المباشر في « تحمل المنشأة لتكاليف التعويضات عن إصابات العمل، ودفع أجر العامل بالكامل

أثناء فترة العلاج» (العيسوي، ص124) وتزيد التكاليف بشكل غير مباشر نتيجة تعطل الآلات التي كان يعمل عليها العمال المصابون، وتعطل زملائهم المسؤولون عن المراحل التالية إن كان العمل بالسلسلة، فعند توقف أحد المراحل نتيجة إصابة العامل من المحتمل توقف المرحلة الموائية فإصابات العمل تؤثر على التكاليف من عدة نواحي فهناك تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعامل المصاب والعمال الذين تنقلوا لمعرفة ماذا حصل ومساعدة زميلهم دون أن ننسى تكاليف الوقت الضائع من الرؤساء نتيجة إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادثة، واتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل، وذلك بتدريب العامل الجديد ليحل محل العامل المصاب، زيادة على تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين نتيجة للتلف الذي يصيب الآلات والمواد والأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم عن العمل وبعد عودتهم إليه وبالرغم من عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال، إن هذا التأخير في العمل يتسبب في دفع صاحب المصنع للغرامات نتيجة تعطه عن تنفيذ الطلبات في مواعيدها وبهذا تنتج عن هذه التكاليف سواء المباشرة أو غير المباشرة انخفاض في الإنتاجية بسبب الزيادة في التكاليف.

6- وسائل الوقاية والعلاج:

تعتبر وسائل الوقاية والعلاج السبيل الوحيد للحد من حوادث وإصابات العمل بحيث يتعين على كل من العامل والإدارة التقيد بها وإتباعها قصد التقليل من المخاطر وتخفيض التكاليف، ومن بين هذه الوسائل نجد التدريب الذي يعد وظيفة أساسية بواسطته يستطيع العامل تعلم أساليب أداء العمل بطريقة مؤمنة وسليمة، وعقد دورات تدريبية لمشرفي السلامة العمالية في مختلف مواقع العمل حتى يتمكنوا من الاطلاع عليها وبالتالي تلقينها للعمال.

إن الأسلوب الناجح في مجال التدريب هو تكليف أحد العمال المهرة بأداء العمل بالصورة الآمنة أمام العمال مما يؤدي إلى تكوين فكرة كلية عن أداء العمل بالطريقة الصحيحة وتجنب المخاطر التي قد تنجم عن استعمالهم لآلات لا يعلمون تسييرها « كما يمكن عقد ندوات دورية للبحث في دراسة أسباب الحوادث والإصابات العمالية، ووسائل الوقاية منها، وإرشاد العمال لضمان تعاونهم في هذا الشأن عن طريق المنشورات أو الملصقات أو الأشرطة السينمائية وشرح مشاريع السلامة العالمية» (شاوش، ص340)، فاستخدام الكتب والمجالات والنشرات وإلقاء المحاضرات واستعمال وسائل الإعلام يؤدي إثارة اهتمام العمال بالسلوك السليم وإتباع قواعد الأمن الصناعي.

كما أن تشجيع اقتراحات العمال بخصوص وسائل السلامة والأمن والمساهمة في إعداد برامجه ووضع التعليمات يدفعهم للالتزام بها» فقد أكدت الدراسات أنه إذا شجعنا العمال على الاشتراك والمساهمة في

تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم، فإن سوف يضعون أنفسهم القواعد ويقبلونها ويحترمونها وينفونها لأنها تكون نابعة منهم» (العيسوي، ص124).

و لا تقتصر في مسألة الوقاية على الاهتمام بالجانب الإنساني فقط، فهناك أيضا الجانب الهندسي الذي يعتبر من أكثر الأسباب المؤدية لوقوع الحوادث، فهو يلعب دورا هاما في ميدان السلامة والأمن، فتنظيم بيئة العمل تقلل الإصابة بالحوادث وتجعل أداء العامل أكثر أمانا، فاستخدام آلات متطورة وبطريقة مؤمنة سيؤدي إلى تخفيض التكاليف وزيادة الإنتاج وشعور العامل بالراحة والأمن « فعندما يشعر العامل بالأمن فإنه يخلو من الخوف والقلق ويخلو من التوتر والضغط الذهني ويجد طاقة زائدة يستطيع أن يوجهها نحو العمل «، ولأجل ضمان راحة العامل لا بد من الاهتمام بهذه الآلات وصيانتها وإبقائها في حالة جيدة فصييانة المعدات تعتبر وسيلة من وسائل الأمن والسلامة فنجاح قسم الأمن الصناعي بالمؤسسة يتوقف على تعاون قسم الصيانة.

إن التزام العامل بأساليب الوقاية والعلاج وإتباع برامج الأمن الصناعي سيؤدي إلى التقليل من الحوادث، وتخفيض التكاليفه بهذا زيادة الإنتاج.

خلاصة:

رغم العوامل العديدة والمتنوعة المؤثرة على أداء العامل إلا أن العمل يبقى مستهدف من قبل حوادث العمل والأمراض المهنية ورغم هذه المعاناة يبقى دائما يحاول الوقاية والسلامة داخل مكان عمله. ولا شك أن لكل هذا تأثير على الكفاية الإنتاجية للمؤسسة فنظرا لتعدد الحوادث تتعدد الآثار سواء على العامل أو المؤسسة من حيث التكاليف المترتبة عنها مباشرة أو غير مباشرة، ويبقى السبيل الأنجح الوقاية وكما يقال: « الوقاية خير من العلاج » .

الفصل الرابع : الجانب التطبيقي

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- منهج الدراسة

3- مجتمع الدراسة

4- عينة الدراسة

5- أدوات الدراسة

6- أدوات التحليل الاحصائي

خلاصة

تمهيد

بعد تطرقنا الى الجانب النظري سنحاول في هذا الفصل تقديم فكرة حول الدراسة في جانبها التطبيقي و عليه سنتناول الدراسة الاستطلاعية و الهدف منها اخذ فكرة شاملة حول ميدان الدراسة كما سنختار المنهج المناسب و كذلك عينة المجتمع الدراسة و اهم أدوات الدراسة و اهم الأساليب الإحصائية التي كان من المنتظر ان نستعملها.

1- الدراسة الاستطلاعية

تقديم المؤسسة

مؤسسة مون جرجرة sarl هي شركة تنتج المياه المعدنية والمشروبات الغازية ذات الاذواق والنكهات المختلفة والكائن مقرها ببلدية الشرفة ولاية البويرة
اذ تهدف الدراسة الاستطلاعية الى معرفة اهم الإجراءات المتبعة في الدراسة التطبيقية كما تهدف أيضا الى المساعدة في اختيار أدوات البحث و مدى ملائمتها لميدان الدراسة.

2- منهج الدراسة:

حتى لا تبقى الفروض التي اعتمدها مجرد حلول مؤقتة، كان علينا السعي لتحقيقها وإثبات مدى صدقها وذلك بتقصي الوقائع ودراستها بأسلوب منظم وذلك بدءا من طرح الإشكالية إلى إيجاد الحلول لها وهذا كله ضمن ما يعرف بمهج البحث وفي موضوعنا هذا اعتمدنا على " المنهج الوصفي"، إذ قمنا بوصف ودراسة الموضوع اعتمادا على جميع الحقائق والبيانات ومعالجتها ووصف الظروف المحيطة بالعمل والعوامل المؤثرة فيها وتسليط الضوء على جميع الزوايا التي تمس الموضوع وفي الأخيرة تحليل النتائج المتوصل إليها عن طريق جمع الإحصائيات والبيانات التي مكنتها من تفسير الظاهرة.

3-مجتمع الدراسة

عمال وعاملات مؤسسة مون جرجرة لإنتاج المياه المعدنية و المشروبات الغازية.

4-عينة الدراسة

تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من عمال مؤسسة مون جرجرة لإنتاج المياه المعدنية والمشروبات الغازية و التي قدرت ب 100 عامل، و لقد تم اختيار عينة الدراسة و المتمثلة في العينة العشوائية.

5-أدوات الدراسة

و هي مجموعة من الأدوات التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة و التي تمكنه من معرفة اراء المبحوثين و هنا الأدوات المستخدمة لإثبات صحة الفرضيات او نفيها و الوصول ال تحقيق اهداف الدراسة سوف نستخدم في هذه الدراسة استبيان متعلق بالأمن الصناعي واستبيان متعلق بجوادم العمل .

6- أدوات التحليل الاحصائي

تتم معالجة كل المعطيات المتحصل عليها عن طريق SPSS ونظرا للظروف التي نعيشها ويعيشها العالم في ظل جائحة كورونا الكوفيد 19 لم يتم تطبيق السياسة انما اتقينا بالجانب النظري فقط

خلاصة

حاولنا في هذا الفصل تقديم فكرة عامة و شاملة لمختلف الإجراءات المنهجية للدراسة في جانبها التطبيقي بحيث اخذنا فكرة حول ميدان العمل و اهم الشروط و القواعد المرتبطة بهذا الميدان من خلال الاحتكاك بعمال مون جرجرة للمياه و المشروبات الغازية.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الامن الصناعي و علاقته بحوادث العمل تمكنا من معرفة اهم برامج الامن الصناعي في الوقاية و الحد و التقليل من حوادث العمل اذ ان التقيد بهذه الإجراءات يساهم في جعل العامل يعمل في ظروف امنية سليمة ما يساعده في أداء جل الاعمال بأكبر قدر ممكن من الكفاءة و هذا ما يحقق اهداف المؤسسة العمال على حد سواء .

قائمة المصادر والمراجع

1. اشرف محمد عبد الغني: علم النفس الصناعي واسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية
2. حمدان بن علي :السلامة والامن الصناعي، محاضرة لطلبة معهد الدراسات العليا باكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض1995، منشورات الاكاديمية
3. العايب رايح، مدخل الى النفس العمل والتنظيم، منشوات جامعة منتوري، قسنطينة 2005 .
4. عبد الرحمان عيسوي، دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دار المعرفة الجامعية، الازايطه، 1996، عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية ، 2002.
5. عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، الطبعة1، دار النهضة الغربية للطباعة والنشر، 1998.
6. العويوي خلود ديب (2008) :واقع الامن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير جامعة الخليل.
7. محمد شحاتة ربيع:أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة ة النشر والتوزيع، الطبعة 3، القاهرة2007.
8. محمد عبد السميع علي:الامن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه دار النهضة العربية لبنان 1973 .
9. يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجية متكامل للوراق للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، الأردن 2006.
10. أحمد عزت راجح : علم النفس الحديث؛ المداومة المهنية الهندسة البشرية» العلاقات الإنسانية» مطبعة م.ك الإسكندرية 1987.
11. أحمد دميري: مساهمة في دراسة ظروف العمل» ديوان المطبوعات الجامعية- الساحة المركزية- بن عكنون الجزائر 1990.
12. أحيمه سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري» علاقات العمل الفردية» ديوان المطبوعات الجزائرية 1992.
13. أحمد عبد الخالق: علم النفس المهني؛ الدار الجامعية للطباعة و النشر، بيروت1983.
14. حسان زيدان : الأمن الصناعي» مؤسسة عز الدين لطباعة و النشر 1995.

15. حسين الفكهاني: موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية « الجلد الثاني : الطبعة الأولى 1975.
16. حنفي محمود سليمان : الأفراد» دار الجامعات المصرية؛ بدون سنة .
17. راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري» ديوان المطبوعات الجامعية- بن عكنون» بدون سنة .
18. سهيلة محمد عباس» علي حسين علي : إدارة الموارد البشرية دار وائل للطباعة و النشر الطبعة الأول 1999.
19. صلاح الشنواني: إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية- دار الجامعات العربية المصرية- الإسكندرية 1974.
20. عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية العمل و العمال دار الراتب الجامعية - بيروت لبنان « بدون سنة.
21. القانون رقم : 90/11 الصادر يوم : 21/04/90 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرديعية رقم : 03 : المتضمنة : الأمر رقم 97/02 الصادر يوم 11/01/97 تعديل و تتميم القانون 11-90 الجريدة الرسمية رقم 33 المتضمنة
22. المرسوم التنفيذي رقم : 93/120 الصادر يوم : 15/05/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.
23. مذكرة لنيل شهادة اللسانس : طبيعة حوادث العمل و أسبابها جامعة تلمسان 2000-2001