

مستوى إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية وعلاقته بحوادث العمل في مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل

*The awareness level of the employees about the professional safety and
its relation with the job accident in the company Al-Katimiya cork in
Jijel*

عبدالرزاق حمرايعين

جامعة مولود معمري تيزي وزو (الجزائر)، abderrezzaq.hameurlaine@ummtto.dz

تاريخ الإستلام: 2022 / 01 / 13 تاريخ القبول: 2022 / 06 / 01 تاريخ النشر: 2022 / 06 / 14

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية وعلاقته بحوادث العمل في مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (50) عامل، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وكذلك الاستبيان كأداة رئيسية في الدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية منخفض، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات العمال حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجاباتهم حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الأقدمية، كما اتضح وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية وحوادث العمل في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: إدراك العمال؛ ممارسات؛ السلامة المهنية؛ حوادث العمل.

Abstract:

This study aims at knowing the awareness level of the employees about the professional safety, and its relation with the job accident in the company Al-Katimiya cork in the province of Jijel. The study has been carried out on a sample of (50) workers relying on the descriptive method, and the questionnaire as the main study tool. Findings show that the level of awareness is low, with statistical significant differences in the mean of the workers' answers about the professional safety practices due to the variable of gender. Furthermore, there are no statistical significant differences due to the variable of the professional experience. Finally, there is statistical significant relation between the workers' awareness about the professional safety practices and the job accidents inside the company.

Key words: workers' awareness; practices; professional safety; job accidents.

1. مقدمة

تسعى المؤسسات على اختلافها إلى الحفاظ على كل عناصرها و مكوناتها، في سبيل تحقيق أهدافها وزيادة تنافسيتها، خاصة في ظل التطورات والتغيرات المتسارعة وعلى كافة الأصعدة، وهو ما يجعل من انتاج ممارسات وإجراءات فعالة لتوفير بيئة عمل آمنة وسليمة ضرورة ملحة لتفادي بعض المشاكل المهنية التي تعرقل ذلك المسعى، ومنها حوادث العمل، والتي أضحت مشكلة مهنية تثقل كاهل المؤسسات، لما تفرزه من آثار متعددة الجوانب. خاصة في الجزائر، حيث تشير إحصائيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وكذلك الديوان الوطني للإحصاء إلى تسجيل أكثر من 47.000 حادث مصرح به، سنة 2018 منها أكثر من 500 حادث مميت. وهذا ما جعلنا نسلط الضوء على الممارسات والإجراءات المتخذة من طرف المؤسسات لضمان السلامة المهنية لعمالها، وإدراكهم لتلك الممارسات وعلاقة ذلك بوقوع حوادث العمل من خلال تبلور مشكلة البحث التالية:

- ما مستوى إدراك عمال مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل لممارسات السلامة المهنية ؟، وهل لذلك علاقة بحوادث العمل في المؤسسة ؟ وسيتم الإجابة على ذلك من خلال الفرضيات التالية:
- مستوى إدراك عمال مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل لممارسات السلامة المهنية مرتفع.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في إجابات العمال تعزى لمتغير الجنس .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في إجابات العمال تعزى لمتغير الأقدمية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين إدراك ممارسات السلامة المهنية وحوادث العمل في مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل.

وهدف الدراسة إلى ما يلي :

- التعرف على مستوى إدراك ممارسات السلامة المهنية لدى عمال مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل .
- معرفة مدى وجود فروق في إجابات العمال تبعا لمتغيري الجنس والأقدمية.
- معرفة مدى وجود علاقة بين إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية وحوادث العمل في مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل.

ولتحقيق تلك الغاية اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، والذي يتضمن الوصف، التحليل والتفسير العلمي المنظم للمشكلة المدروسة، من خلال جمع المعلومات والمعطيات النظرية والميدانية وإخضاعها للدراسة الدقيقة، وبالتالي الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية.

أولاً. ممارسات السلامة المهنية

تعتبر ممارسات السلامة المهنية من بين المواضيع الحديثة التي نالت اهتمام العديد من الباحثين في الآونة الأخيرة، لما لها من آثار متعددة الجوانب، وهو ما سنستعرضه من خلال ما يلي: وتعددت تعريفاتها ومنه سوف نتطرق في دراستنا هذه إلى بعض المفاهيم

1- مفهوم ممارسات السلامة المهنية: تعددت التعريفات التي تطرقت لموضوع السلامة المهنية، حيث سنستعرض بعضها فيما يلي :

حيث عرفت السلامة المهنية بأنها: حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث مختلفة في مكان العمل، وهذا الأذى يظهر فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح (عقيلي عمر وصفي، 2009، ص. 570)

ولم يبق مجال اهتمام السلامة المهنية مركّزاً على الصحة والسلامة الجسدية فقط، بل أصبح يشمل الصحة والسلامة النفسية والذهنية للعامل، بحيث يدخل في هذا الإطار حماية العمال من التعرض للضغط والاحتراق النفسي، وأعراض ما بعد الصدمات، وسوء التوافق المهني (نعموني مراد، 2014، ص. 110) وتعرف السلامة المهنية كذلك بأنها، عبارة عن توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمة. (الطائي، يوسف حجيم، 2020، ص. 421)

وبشكل عام من خلال ما سبق من التعريفات السابقة يمكن تعريف السلامة المهنية بأنها: مجموعة من القوانين والإجراءات تهدف إلى الحفاظ على المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج والإنسان، الآلة والمادة من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر من أجل خلق جو مناسب من السلامة والطمأنينة.

2. أهداف ممارسات السلامة المهنية: تسعى ممارسات وإجراءات السلامة المهنية إلى تحقيق عديد الأهداف نوجزها في ما يلي:

- الحد من الأخطار التي تواجه العامل بسبب استخدام الآلات والمعدات و حفظ وتعزيز صحة العاملين من خلال الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية ومحاولة السيطرة عليها والقضاء على العوامل والمخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل.

- تعزيز الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين وتوفير الدعم اللازم للحفاظ على قدراتهم المهنية والاجتماعية وتطويرها. (الريماوي، ميسون شفيق، 2016، ص. 54)

- تخفيض تكلفة الإنتاج بتوفير الأموال والتعويضات التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل.

- تخفيض تكلفة النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل،

- العمل على التقليل من الأمراض المهنية وحوادث العمل والمحافظة على صحة العاملين .

- حماية المعدات والآلات المستعملة في العمل وبالتالي حماية المؤسسات والمنشآت من الخسائر الناتجة عن تلف وتحطم تلك الآلات ، وهو ما يمنع تدبب وتوقف الإنتاج والخدمات ويضمن وفاء المؤسسات بالتزاماتها.

- تقليل التكاليف المالية للمؤسسة، باعتبار أن حوادث وإصابات العمل تكلف المؤسسة مادياً، في شكل تعويضات مدفوعة للعاملين.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر، من خلال توفير الأجهزة، والمعدات الواقية، وتنظيم مراكز العمل والآلات، وبالتالي تفادي المخاطر المؤدية إلى أضرار بالعاملين أثناء عملهم،
- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، إنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين.
- العمل على زيادة الرضا الوظيفي وتحسين جودة الحياة المهنية، ذلك أن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة، يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم ويضمن الاستقرار المهني.
- جذب واستقطاب الموارد البشرية والكفاءات المتميزة، إذ تخلق الإدارة الجيدة لممارسات السلامة المهنية صورة حسنة عن المؤسسة (الشومهيدي، مفتاح عبد السلام، 2008، ص.144).

3. إجراءات وبرامج ممارسات السلامة المهنية:

تنص مختلف تشريعات العمل على ضرورة الاهتمام بسلامة العمال، من خلال إجبار العمال وأرباب العمل على إتباع أساليب وإجراءات واضحة في مجال السلامة المهنية، ومن بين أهم هذه الإجراءات من خلال المداخل التالية:

1.3. المدخل التنظيمي: وذلك من خلال التدخل على الجوانب التالية:

- تحسين ظروف العمل: حيث تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، حيث أن هذا الاهتمام يساعد على التقليل من الحوادث وحصر آثارها.
- تعديل الوظيفة وإعادة تصميم الأعمال: يتعلق بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث آثار ونتائج ملموسة، ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت والذي اعتمد في أسسه على مبدأ تراكم المعرفة والمهارة لدى شاغل الوظيفة، واستغلال ذلك في عمليات تصميم المهام واختيار الوسائل والآلات وكذا أنظمة الإنتاج، من أجل الوصول إلى أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم ما بين العامل والآلة، لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على تحقيق متطلبات المنصب نلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء والمتطلبات عن طريق:
- _ تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.
- _ تخفيف الأعباء النفسية للمنصب بالاعتماد على فترات للراحة، والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة وتحسين الظروف المادية والتنظيمية، التي تمارس من خلالها الوظيفة (levy- leboyer, c, 2006, p.177)

-ترقية طب العمل داخل المؤسسة : ومن ذلك توفير الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية ، مما يسهم في حماية العمال، إذ يعتبر طب العمل أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة، لأنه يهدف بدرجة أولى إلى وقاية العمال من الحوادث، وتقديم الرعاية الصحية والفحوصات الطبية للعمال وبالتالي عمال أصحاء يساهمون في تحقيق الأهداف المسطرة ،

-الصيانة الدورية للأجهزة والآلات: وذلك بضرورة المراقبة الدورية والمنتظمة للأجهزة والآلات المستخدمة في العمل ، وإصلاح واستبدال الأجزاء التالفة منها ، والإسهام في تخطيط وترتيب هذه الأجهزة بطريقة ملائمة، وتعديلها لشغل مساحة أقل ، وكذلك المحافظة على الموارد البشرية التي تشغلها ، بذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث. (pennaforte,a & all,2018 , p.157).

-توفير معدات الوقاية الشخصية: حيث يقع على عاتق المؤسسة، توفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، كذلك توفير مستلزمات ، معدات ووسائل الوقاية والسلامة المهنية ومن ذلك :

-الملابس الوقائية: يعتمد نوع الملابس الوقائية على نوع العمل المطلوب أدائه مثل: المآزر والغرض من استعمالها هو حماية ووقاية الجزء الأمامي من الجسم(الصدر، البطن، الساقين) من المخاطر المحتملة حدوثها مثل الاحتراق بالمواد المتلهبة أثناء عمليات الحداة واللحام والمواد الكيميائية، أو بالمواد المشعة كما تستعمل ضد البلل والزيت.

- أدوات حماية الوجه والعينين: توجد أدوات حماية الوجه والعينين على هيئة أفنعة ونظارات ، ذلك أن العينين والوجه بصفة عامة من أكثر أعضاء الجسم عرضة للتعامل مع مختلف الآلات ومخاطر ظروف العمل خاصة التي تنطوي على إضاءة شديدة، وكذلك إمكانية التعرض لبعض الإشعاعات والمواد الخطيرة المستعملة في العمل.

- أدوات حماية اليدين: حيث تتعرض أيدي العاملين أثناء العمليات الصناعية إلى الجروح ودرجات الحرارة المرتفعة والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية...الخ. لذلك قد صممت القفازات المختلفة الأشكال والأنواع لحماية العاملين من الإصابات المحتملة حدوثها أثناء تأدية المهام.

- أدوات حماية الرأس: وهي التي تتمثل في الخوذات الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية، وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتملة حدوثها أثناء العمل.

- أدوات حماية القدمين: تستخدم الأحذية الآمنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة، لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام بالمواد.

-أدوات حماية السمع: يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء، مما ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني، وتستخدم أدوات حماية السمع من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام(الشويهيدي، مفتاح عبد السلام ،2008، ص.153).

2.3. المدخل الأرغونومي : والتي تسمى أيضا بالهندسة البشرية، ذلك أن تطبيق وإعداد برامج وممارسات للوقاية والسلامة المهنية يجب أن يرتكز على ما تقدمه الارغونوميا بمختلف فروعها الفيزيائية، المعرفية والتصميمية، ومن ذلك التدخل في الجوانب التالية :

- توفير الإضاءة المناسبة: إذ يجب على الخبراء والمختصون تصميم نظام الإضاءة سواء كانت طبيعية أو اصطناعية وذلك بزيادة نوافذ الضوء الطبيعي واستخدام واقيات وأقنعة في مواقع العمل، للتقليل من وهج الإضاءة وتوزيع متساوي ومنظم للإنارة في مكان العمل. (شرارة، مجدي عبد الله، 2016، ص. 66).
- توفير درجات الحرارة المناسبة حيث ينبغي توفر بيئة عمل بدرجة حرارة معتدلة، سواء كان العمل عضليا أو ذهنيا، فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب ،
- معالجة الضجيج داخل مكان العمل : يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة، لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته من خلال تزويد العاملين المتعرضين للضوضاء بكمامات الصوت بحيث تؤمن للعمال إيصال الأصوات ضمن الحدود المسموح بها والتي تعتبر طبيعية. الفحص الدوري للآلات و المعدات المسببة للضوضاء ومعالجتها (Albert. david, 2020, p. 65).

3.3. المدخل الفردي : والذي يتضمن ممارسات وعمليات على العامل نفسه بما ينطوي عليه من جوانب نفسية، قدرات معرفية وخصائص جسمية، تفاعل مع مختلف مكونات بيئة العمل ،لتتبلور في شكل سلوكيات وتصرفات مهنية وهذا ما يستوجب مراعاة تلك الجوانب عند وضع تخطيط إجراءات السلامة والوقاية ، ومن ذلك :

- اشتراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية: لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تخطيط وتنفيذ البرامج والعمليات ، التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، ذلك أن تشجيع العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم، يجعلهم يضعون لأنفسهم قواعد معينة و يقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها تكون نابعة من آرائهم واقتراحاتهم.

- التدريب على منع الحوادث: حيث تعتبر وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم العامل بعض الأساليب الجديدة للسلوك المهني في مجال الوقاية من الحوادث، لذلك فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل، والدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الآمن السليم، بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث. ومهما تكن طبيعة البرامج التدريبية فتعد عديمة الأهمية إن لم تؤدي حقيقة إلى انخفاض معدلات الحوادث، ويمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل على علم حقا بقواعد السلامة المهنية وشروطها ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد. وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف إلمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل وحثه أو تشجيعه أو إثارة نحو تنفيذ هذه المعرفة. (نعموني مراد، 2014، ص 111)

ثانيا. حوادث العمل:

تعتبر الحوادث المهنية من أصعب ما تواجهه المؤسسات الصناعية في الوقت الحالي نظرا لما تخلفه من أضرار بشرية ومادية، والتي يتوجب على العامل والمنظمة تفاديها أو التقليل منها من أجل تجنب المخاطر الناجمة عنها ، حيث تعتبر مشكلة مهنية بارزة، تتزايد خطورتها باستمرار، خاصة مع التطور التكنولوجي والصناعي المستمر، وهو ما يجعل من الاهتمام بدراساتها والإحاطة بها ضرورة ملحة، لغرض تفادي انعكاساتها ز آثارها السلبية، وتوفير بيئة عمل آمنة وسليمة.

1. تعريف حوادث العمل:

قد يقرن عند البعض مفهوم حوادث العمل بمعنى الإصابة، لكن لحدوث العمل مدلول أشمل وأوسع إذ انه ليس كل ما يقع من حوادث تنتج عنه إصابة، كما أن الحادث في حد ذاته قد يكون أخطر وأشد على الآلات والإنتاج رغم خلوه من الإصابات (الشويهي، مفتاح عبد السلام، 2008، ص 21)

وقد عرفت حوادث العمل بأنها كل ما يتعرض له العامل أثناء عمله وينتج عنه أضرار جسمية أو نفسية معتبرة، وتكون غير متوقعة وغير مخطط لها (مسلم، محمد، 2007، ص.147)

كما يعرف الحادث المهني في التشريع الجزائري من خلال ما ورد في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخ ب 5 جويلية 1983م بأنه : "كل حادث خلف إصابة بدنية ، ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية العمل " ، كما تنص المادة التاسعة من نفس القانون على أنه: "يعتبر حادث عمل " كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره .

وبالتالي فحادث العمل هو طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل ، و غير مقصود من قبل العامل ، وإن كان في بعض الأحيان سببا مباشر للوقوع فيه ، وقد يؤدي الحادث إلى أضرار بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين ، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى إتلاف المنشأة ووسائل الإنتاج.

2. أسباب حوادث العمل :

إن حادث العامل وباعتباره يقع داخل مكان العمل ، بما يتضمنه من تداخل وتفاعل بين ظروف العمل المختلفة وطبيعة المهام ، وكذلك العامل بمختلف جوانبه النفسية، المعرفية والجسمية، يمكن إرجاع أسباب حدوثه إلى عدة عوامل نستعرضها فيما يلي :

1.2. عوامل تنظيمية : والتي تتجسد من خلال ظروف بيئة العمل الغير آمنة داخل المؤسسة، كعدم التأكد من سلامة وصلاحية الآلات والأجهزة ومختلف وسائل العمل ، عدم وجود إشارات تحذيرية وإرشادية للاماكن الخطيرة في المؤسسة، وكذلك تصميم غير أرغونومي وغير آمن لمراكز العمل والآلات المستعملة فيه. عدم توفر معدات الوقاية الشخصية (شرارة ، مجدي عبدالله ، 2016 ، ص.24)، كما يضاف إلى هذا تقصير المؤسسة في القيام بدورات تدريبية للعمال وكذلك ضعف حملات التوعية والتحسيس حول الأخطار المهنية.

ويدخل ضمن هذه العوامل كذلك طبيعة بعض المهام والوظائف ، والتي يكون شاغلها أكثر عرضة لحوادث العمل مقارنة بباقي الوظائف، ك بعض الوظائف التي تتضمن عبئ جسدي أو ذهني شديد قد يفوق قدرات وإمكانيات العامل، وهو ما يسبب حوادث العمل ما يستوجب مراعاتها وأخذها بعين الاعتبار. لتحقيق مستوى توافق يجنب الوقوع في حوادث العمل (peretti, j,m,2007, p.445).

2.2.العوامل (الفيزيائية): حيث أن بيئة العمل في مختلف المؤسسات تشمل ظروف فيزيقية كالإضاءة ، الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، التهوية، الاهتزازات الإشعاعات،....الخ ، وهي العوامل التي توجد في بيئة العمل، فعدم توافقها مع حدود وقدرات العمال من جهة وكذلك عدم التزام العمال بضوابط ووسائل الوقاية منها قد يؤدي إلى وقوع حوادث العمل . خاصة إذا كانت بمستويات غير ملائمة، مع انعدام وسائل وتعليمات الوقاية والسلامة (Lefebvre. b , Poirot. m , 2015,p 132).

3.2. العوامل الشخصية : حيث أن حادث العامل قد يكون سببه عوامل شخصية تتعلق بالعامل، ومن ذلك ضعف البصر، نقص في السمع، عدم القدرة على التركيز والانتباه لفترة طويلة أثناء العمل عدم القدرة على تخزين المعطيات المتعلقة بالعمل واسترجاعها أثناء الوقت اللازم. ضعف في التأزر البصري الحركي، كما أن الحادث قد يكون سببه نقص الخبرة والمهارة لدى العامل وكذلك الامبالاة في التعامل مع لوائح وتعليمات السلامة والوقاية (Brillet. f , Sauviat. L, Soufflet. E , 2017, p 96).

ويضاف إلى هاته الأسباب الحالة النفسية للعامل داخل مكان عمله، فالحالات النفسية الصعبة للعامل بفعل الضغط المهني، الاحتراق النفسي، انخفاض الروح المعنوية، تزيد من إمكانية وقوعه في حوادث العمل، كما أن حوادث العمل قد ترجع إلى عوامل متعلقة بسلوك العمال وسوء تقديرهم وإدراكهم للأخطار المهنية (بوحفص مباركي، 2004، ص. 102).

3.3. الآثار المترتبة على حوادث العمل :

لحوادث العمل انعكاسات متعددة، تتجلى تأثيراتها على العامل أو على المنشآت والمؤسسات وحتى الدول ككل نوجزها فيما يلي :

- قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أو تعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة كلية تقعده عن العمل، أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يضطره إلى البحث عن عمل آخر قد يكون أقل أجرا من العمل السابق وتضطرب على أثر ذلك حياة الأسرة.
- انخفاض دافعية العمال ورغبتهم في العمل، بفعل وقوع حوادث العمل، ما يولد لهم الشك والخوف وشعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم.. وهو ما ينعكس على فعالية أدائهم. وإنتاجية المؤسسة ككل.
- إمكانية إخلال المؤسسة بالتزاماتها مع الزبائن والموردين و مختلف المتعاملين، جراء ما تسببه حوادث العمل من تدبب في الإنتاج والخدمات، نتيجة غياب العمال بفعل حوادث العمل.
- تتحمل المنشآت الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها المباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المصابين ونفقات العلاج والمصاريف الطبية، وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمال وما يتبعه من خسارة للاقتصاد القومي بصفة عامة.
- تضرر صورة المؤسسة، خاصة إذا كانت لها مؤسسات منافسة وقوية. بفعل إمكانية توقف الإنتاج بفعل الأعطاب التي تصيب الآلات والتجهيزات بفعل حوادث العمل.
- تكلفة الوقت المستغرق في استقصاء الحادث والتحقيق في أسبابه والعوامل المتدخلة في حدوثه. وهو ما يؤثر على السير العادي لمختلف حلقات الإنتاج.
- ارتفاع معدل دوران العمل في المؤسسات وانخفاض مستوى الاستقرار المهني، ما يضيف أعباء أخرى على نشاطات مختلف المديريات والأقسام، خاصة مديرية الموارد البشرية.
- إمكانية تأثر الجانب المهني، وحتى الاجتماعي والعائلي للعمال المصابين بعاهات وإصابات دائمة لفقدانهم مناصب عملهم، بفعل تعرضهم لحوادث عمل.

II. الطرق والأدوات :

يتضمن إسقاط الإطار النظري لدراستنا على أرض الواقع إطار منهجي يتبع القواعد والخطوات

الأساسية التي من تجرى في ضوءها الدراسة الميدانية، ونستعرضها فيما يلي:

1. مجتمع وعينة الدراسة : يعد تحديد ميدان إجراء أي دراسة خطوة مهمة، بناءً على ما يوفره من مقومات وشروط لإجراء الدراسة، وكذا بتجاوبه وتجانسه مع مشكلة الدراسة، وعلى هذا الأساس كان اختيارنا للمؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل. كميدان لدراستنا.

1.1. مجتمع الدراسة: شمل مجتمع دراستنا جميع عمال مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل، والبالغ عددهم (86) عامل، بكافة مستوياتهم وتصنيفاتهم (إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ).

2.1. عينة الدراسة: بعد استبعاد أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قدر عددها ب(12) عامل، والتي وزع عليها الاستبيان في صورته الأولى للتأكد من خصائصه السيكومترية، شملت عينة دراستنا (50 عامل بمختلف المستويات والتصنيفات. أي ما نسبته (58.13) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

2. أداة الدراسة: إعتدنا في دراستنا هاته على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات،

1.2. بناء الاستبيان: بعد إطلاعنا على مجموعة من الدراسات السابقة والنتائج التي توصلت إليها، وكذا بعض المقاييس والأدوات التي إستخدمت فيها، قام الباحث بتصميم إستبيان لقياس إدراك العمال لممارسات السلامة المهنية وعلاقته بحوادث العمل ، بحيث تميزت صياغة الأسئلة بالوضوح والبساطة، وتضمن استبيان الدراسة ثلاثة أجزاء وقسمت كما يلي:

- الجزء الأول: يضم البيانات الشخصية (السن، الجنس، الأقدمية، طبيعة المنصب).

- الجزء الثاني: يحتوي على عبارات تقيس إدراك ممارسات السلامة المهنية، شملت 30 عبارة، تقيس المحاور الثلاثة المتعلقة بممارسات السلامة، والتي شملت، محور متعلق بالممارسات الخاصة بالمؤسسة، والثاني تضمن محور الممارسات الخاصة بالعمال، والثالث تضمن الممارسات الخاصة بإجراءات الوقاية من وباء كورونا داخل المؤسسة.

- الجزء الثالث: يحتوي على عبارات متعلقة بحوادث العمل ، وشمل 18 عبارة .

2.2. تنقيط الاستبيان: لقد تم تنقيط الاستبيان بالاعتماد على سلم ليكرت (likert) الخماسي والمتمثل في 5 درجات محتملة للإجابة تتراوح من موافق بشدة و غير موافق بشدة، وذلك وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح تنقيط استبيان الدراسة وفق سلم ليكرت

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	05	04	03	02	01

وقد تم وضع أوزان لقيم المتوسطات الحسابية وفق مقياس سلم ليكرت الخماسي بالاعتماد على حساب المدى والقيم والأوزان موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (02) يوضح أوزان قيم المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي وفق أوزان سلم ليكرت	من 1 إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41 إلى 4.20	من 4.21 إلى 5
مستوى إدراك العمال للممارسات	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

3.2. صدق الإستبيان: يقصد بصدق الإستبيان أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه ، وللتأكد من ذلك إعتدنا على الصدق الظاهري، من خلال قيام الباحث بعرضه للتحكيم على أساتذة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم، وتم الاستفادة من آرائهم وملاحظتهم، وقام الباحث بتصحيح الأخطاء وإدخال التعديلات اللازمة عن طريق حذف بعض البنود التي لا تخدم الموضوع وإعادة صياغة لبعض البنود، وإضافة بعض الإقتراحات وتم التوصل إلى الإستبيان في صورته النهائية التي اعتمدت في الدراسة.

4.2. ثبات الإستبيان: يقصد بثبات الإستبيان أنه سيعطي نفس النتائج بالتقريب لو تم إعادة تطبيقه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وللتأكد من ثباته استخدم الباحث معامل الثبات (ألفا كرومباخ) على عينة الدراسة الاستطلاعية والمقدرة ب 12 عامل.

الجدول رقم (03) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرومباخ لاستبيان الدراسة.

المحاور	عدد البنود	قيمة معامل الثبات ألفا كرومباخ
الممارسات الخاصة بالمؤسسة	10	0.80
الممارسات الخاصة بالعمال	10	0.82
الممارسات المتعلقة بوباء كورونا	10	0.78
إدراك ممارسات السلامة المهنية ككل	30	0.80
حوادث العمل	18	0.81

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتبين من خلال الجدول رقم (03) أن قيمة معامل ألفا كرومباخ للمحور الأول المتعلق بالممارسات الخاصة بالمؤسسة بلغت 0.80 ، وبلغت بالنسبة للمحور الثاني المتضمن الممارسات الخاصة بالعمال 0.82 فحين بلغت 0.78 للمحور الثالث المتضمن الممارسات الخاصة بإجراءات الوقاية من وباء كورونا داخل المؤسسة، وقدرت بالنسبة لممارسات السلامة ككل 0.80، فحين قدرت بالنسبة للجزء الثاني المتعلق بحوادث العمل 0.81، وهي كلها قيم مرتفعة، وبالتالي أداة الدراسة تتسم بالثبات وتفي بمتطلبات البحث العلمي.

3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: وهي الأساليب والأدوات العلمية التي استخدمت في جمع البيانات ، تبويبها، عرض واستخلاص النتائج لتفسيرها ، حيث أن الباحث و بعد جمع الاستبيانات وفرزها تم تفرغ البيانات والمعلومات في الحاسوب ، و تمت معالجتها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS (Statistical Package For Social Sciences. V 20، وذلك بغرض التوصل إلى مؤشرات كمية تساعدنا على التفسير والتحليل والحكم. حيث تم الاعتماد على ما يلي:

1.3. الإحصاء الوصفي ومن ذلك:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية، باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية وذلك لوصف ارتفاع وانخفاض استجابات أفراد الدراسة عن عبارات استبيان الدراسة وترتيبها.
- الانحراف المعياري، وذلك لمعرفة درجة تشتت إجابات أفراد العينة عن متوسطاتها الحسابية.
- المتوسط الفرضي، والذي يمثل مجموع بدائل المقياس على عددها.
- 2.3. الإحصاء الاستدلالي، وذلك من خلال الاعتماد على بعض الاختبارات هي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (α cronbach)، للتحقق من ثبات الاستبيان.
- اختبار (ت) t لعينتين مستقلتين، واختبار أنوفا ($anova$) لمعرفة الفروق بين متوسط إجابات العمال أفراد عينة الدراسة.
- معامل الارتباط سبيرمان ($spearman$)، لحساب العلاقة بين متغيرات الدراسة ودلالاتها الإحصائية.

III. نتائج الدراسة:

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

توقع الباحث في الفرضية الأولى لدراسته وجود مستوى إدراك مرتفع حول ممارسات السلامة المهنية عند عمال مؤسسة الكاثمية للفيلين يجيجل، وللإجابة على هذا التوقع سن عتمد على متوسط إجابات العمال أفراد عينة الدراسة ومقارنتها بالمتوسط الفرضي (03) والتي تمثل (مجموع البدائل مقسمة على عددها 5/15)، والنتائج موضحة فيما يلي:

جدول رقم (04) يمثل الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد العينة حول متغير ممارسات السلامة المهنية.

الملاحظة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	البعد
مستوى إدراك منخفض	0.34	03	2.41	30	إدراك ممارسات السلامة المهنية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (04) يتضح أن قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات، حيث كانت اقل تشتتاً وأكثر تجانساً، كما يتضح كذلك أن قيمة متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول ممارسات السلامة المهنية بلغ 2.41، وبالرجوع إلى أوزان وقيم المتوسطات الحسابية نجد أنها تبين مستوى منخفض لإدراك العمال، كما أنها ولم يصل إلى درجة الموافقة المتوسطة المتمثلة في قيمة المتوسط الفرضي لـ (3) والتي تمثل (مجموع البدائل مقسمة على عددها 5/15)، وبالتالي نرفض الفرضية الأولى لدراستنا والتي نصت على أن مستوى إدراك عمال مؤسسة الكاثمية للفيلين بجيجل مرتفع، ويمكن تفسير انخفاض مستوى إدراك العمل لممارسات السلامة المهنية إلى عدم إتباع المؤسسة لإجراءات وعمليات جديّة ومتطورة تتماشى والتطورات الحاصلة في مجال العمل، والذي يمكن

تفسيره بالصعوبات المالية بفعل الركود الذي عرفه النشاط الاقتصادي في السنوات الثلاث الأخيرة بسبب جائحة كورونا، كما يمكن إرجاع هذا الانخفاض إلى سلوك اللامبالاة عند أغلب العمال الجزائريين، وعدم احترام العمال وتقيدهم بإجراءات وتعليمات السلامة والأمن داخل مناصب عملهم.

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

توقع الباحث في الفرضية الثانية للدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في إجابات العمال حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس، ولأجل التأكد من هذا تم الاعتماد على اختبار (ت) t لعينتين مستقلتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم (05) يوضح نتائج اختبار t (ت) للفروق في إجابات العمال بناء على الجنس .

الملاحظة	مستوى الدلالة (a)	قيمة الدلالة الإحصائية (p)	قيمة (t)	المتوسط الحسابي		الأبعاد
				ذكور	إناث	
دالة	0.05	0.00	50.27	3.37	2.41	الجنس
						إدراك ممارسات السلامة المهنية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (05) الموضح أعلاه ، نلاحظ أن قيمة اختبار (t) قدرت ب 50.27 ، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (a) 0.05 ، لأن قيمة الدلالة الإحصائية (p) بلغت 0.00، وبالتالي نقبل الفرضية الثانية لدراستنا والتي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في إجابات العمال حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث بمتوسط حسابي قدره 3.37. وهذا يعني أن النساء العاملات في المؤسسة أكثر إدراكا لممارسات السلامة المهنية. وقد يرجع هذا إلى أن الطبيعة الفيزيولوجية والنفسية للمرأة والتي تجعل منها أقل مخاطرة وتمردا على لوائح وإجراءات السلامة، كما أن المناصب المتقلدة من طرفهن يغلب عليها الطابع الإداري ، وبالتالي يكن أكثر حرصا على معرفة وإتباع إجراءات وبرامج السلامة، فحين أن فئة الذكور يشتغلون عموما في مناصب تقنية و تنفيذية، ويتعودون على ظروف عملهم وبعض المخاطر التي تتضمنه ينخفض إدراكهم لمتطلبات السلامة والوقاية المهنية.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

توقع الباحث في الفرضية الثانية للدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في إجابات العمال حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، ولأجل التأكد من هذا تم الاعتماد على اختبار التباين الأحادي أنوفا (one way anova) ، والنتائج موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم (06) يوضح نتائج اختبار أنوفا (anova) للفروق في إجابات العمال بناء على الأقدمية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الدلالة الإحصائية (p)	مستوى الدلالة (a)	الملاحظة
الأقدمية/ إدراك	بين المجموعات	41.210	2	19.101	13.83	0.43	0.05	غير دالة
ممارسات السلامة	داخل المجموعات	2142.368	48	23.915				
المهنية	المجموع	2183.578	50					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (06) الموضح أعلاه ، نلاحظ أن قيمة اختبار (ف) قدرت ب 13.83 ، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (a) 0.05 ، لأن قيمة الدلالة الإحصائية (p) بلغت 0.43 ، وبالتالي نرفض الفرضية الثانية لدراستنا والتي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في إجابات العمال حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الأقدمية ، وبهذا نجد تجانس إجابات العمال وعدم وجود تباين بين إجاباتهم رغم اختلاف سنوات عملهم في المؤسسة .

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة :

توقع الباحث في الفرضية الرابعة للدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين إدراك ممارسات السلامة المهنية وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الكاتمية للفيلين بجيجل ، ولأجل التأكد من صدق الفرضية تم الاعتماد على معامل الارتباط سبيرمان (spearman) والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (07) يوضح قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين إدراك ممارسات السلامة المهنية وحوادث العمل

متغيري الدراسة	قيمة معامل سبيرمان	قيمة مستوى الدلالة	قيمة الدلالة الإحصائية sig	الملاحظة
إدراك ممارسات السلامة المهنية	0.63*	0.05	0.01	دالة
حوادث العمل				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (07) نجد بأن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بلغت 0.63^* وهي دالة إحصائية لأن قيمة الدلالة الإحصائية والمقدرة ب 0.01 أصغر من مستوى الدلالة التي قدرت ب 0.05. وبالتالي نقبل الفرضية الرابعة لدراستنا والتي نصت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين إدراك ممارسات السلامة المهنية وحوادث العمل لدى عمال مؤسسة الكاتمية للفيلين بجيجل ، ويمكن إرجاع هذا إلى أن تهاون العمال في احترام والتقيد بإجراءات السلامة والوقاية داخل المؤسسة ، ومن ذلك عدم ارتداء البدلات الواقية ، (واقى الرأس ، القفازات ، النظارات المخصصة للعمل ، الكمامات ،) ، وكذلك عدم

تحسين وتحديث إجراءات وبرامج الوقاية و السلامة المهنية، ومن ذلك عدم الاهتمام بصيانة وتجديد الآلات والمعدات المستعملة في العمل، قلة حملات التوعية والتحسيس و البرامج التكوينية المخصصة لهذا الجانب، مع إهمال الجانب الصحي للعمال بفعل غياب ثقافة المراقبة الطبية الدورية و المنتظمة للعمال وهذا ما يجعل العمال عرضة لحوادث العمل، والتي تؤدي إلى انعكاسات سلبية سواء بالنسبة للعمال والمؤسسة.

5. استنتاج عام :

بعد القيام بالدراسة وبناءا على عرض وتحليل المعطيات السابقة توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- مستوى إدراك عمال مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل لممارسات السلامة المهنية منخفض ، وهو ما تجسد من خلال متوسط إجابات أفراد العينة والذي قدر ب 2.41.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في متوسط إجابات العمال حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الجنس ،ولصالح الإناث بمتوسط حسابي قدره 3.37، حيث بلغت قيمة اختبار (t) 50.27 ، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (a) 0.05 ، لأن قيمة الدلالة الإحصائية (p) بلغت 0.00.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في إجابات العمال حول ممارسات السلامة المهنية تعزى لمتغير الأقدمية، حيث بلغت قيمة اختبار (ف) 13.83 ، وهي غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (a) 0.05 ، لأن قيمة الدلالة الإحصائية (p) بلغت 0.43.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين إدراك ممارسات السلامة المهنية وحوادث العمل لدى عمال المؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط سيرمان 0.63^* وهي دالة إحصائية، لأن قيمة الدلالة الإحصائية و المقدر ب 0.01 أصغر من مستوى الدلالة التي قدرت ب 0.05

IV. خاتمة :

بناءا على ما توصلنا إليه من خلال هاته الدراسة، نجد انه وبالرغم من أهمية ممارسات وإجراءات السلامة المهنية بالنسبة للعمال وكذلك للمؤسسات، لما لها من علاقة بباقي الوظائف والنشاطات وكذلك فعالية المؤسسة ككل، إلا أن مستوى إدراك عمال مؤسسة الكاتمية للفلين بجيجل لممارسات السلامة المهنية منخفض، خاصة أن النتائج أثبتت كذلك وجود علاقة بين مستوى إدراكهم لتلك الممارسات وحوادث العمل في المؤسسة. ففي ضوء تلك النتائج المتوصل إليها يمكننا تقديم الاقتراحات التالية :

- التأكيد على أهمية توعية وتحسيس العمال بأهمية السلامة والصحة المهنية في العمل ، مما ينعكس على تقيدهم وإتباعهم لمختلف التعليمات واللوائح التي تضمن حمايتهم من الأخطار وحوادث العمل ، مع إمكانية اللجوء إلى تدابير تأديبية إن اقتضى الأمر.

- ضرورة إنشاء خلية أو وحدة تعنى بجانب السلامة والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية على مستوى المؤسسة وإعطائها الصلاحيات الكاملة في تخطيط وتنفيذ ومتابعة استراتيجيات وممارسات السلامة المهنية في المؤسسة .

- ضرورة تحيين البرامج والطرق والأساليب المتبعة لضمان السلامة المهنية والحد من حوادث العمل ، تماشياً مع التطور التكنولوجي وما يشهده مجال العمل ، وكذا استفادة من نتائج أبحاث ودراسات مختلف العلوم ذات الصلة.

- ضرورة إجراء دراسات وأبحاث، وتنظيم ملتقيات في هذا المجال للإحاطة به من جوانب أخرى، خاصة حول تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية على سلوك العامل الجزائري ومن ذلك إدراكه للإخطار المهنية، والصحة والسلامة في العمل .

الإحالات والمراجع :

- بوحفص، مبارك، وآخرون ، دراسات أرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية، وهران : دار الأنيس للنشر و التوزيع، 2004، ص 102 .
- الريماوي، ميسون شفيق ، السلامة المهنية في مواقع العمل، ط2، الأردن: وزارة العمل 2016 ، ص 54.
- الشويهي، مفتاح عبد السلام ، الصحة والسلامة المهنية، ليبيا: منشورات جامعة 7 أكتوبر، 2008، ص 144.
- الطائي، يوسف حليم ، إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي متكامل، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2020، ص 421.
- شرارة، مجدي عبدالله، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مصر: مؤسسة فريدريش ايبرت، 2016، ص 66 .
- عقيلي، عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، ط2، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2009، ص 570.
- مسلم، محمد ، مدخل إلى علم النفس العمل، الطبعة الثانية . الجزائر: دار قرطبة، 2007، ص 147.
- نعموني، مراد ، مدخل إلى علم النفس العمل و التنظيم، ط1، الجزائر :جسور للنشر والتوزيع، 2014، ص 110.
- Albert. david, Pevention, Securute, Santé au travail de A a Z, France: édition prevention, 2020, p 65.
- Brillet,franck & Sauviat, Isabelle & Soufflet, Emilie, Risques psychosociaux et qualite de vie au travail, France: Edition Dunod, 2017, p 96.
- Lefebvre,bruno & Poirot, matthieu, Stress et risques psychosociaux au travail, 2^{eme} edition France: Elsevier Masson, 2015, p132.
- Levy-lebyer, claude , La motivation au travail, 3^{eme} edition, France: Edition d organisation, 2006, p 177.
- Pennaforte, Antoine . Guignard, jean-luis. Herbinier, jean-piere , Les fondamentaux de la GRH, France: Edition Dunod, 2018 , p157.
- Peretti, jean-marie , Ressources humaines , 10^{eme}. édition. Paris : Edition Vuibert, 2007, p 445.