



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2022/08/07

تاريخ القبول: 2022/11/05

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سوتروفيت تيارت

The reality of the application of occupational health and safety programs at the Sotrovit Tiaret Foundation

ط.د/ مختارية كباح¹ ، أ.د/ ربيعي محمد²¹ مخبر الدراسات الاجتماعية والنفسية والانثروبولوجية، جامعة غليزان (الجزائر)،mokhtariakebah@univ_relizane.dz² مخبر الدراسات الاجتماعية والنفسية والانثروبولوجية، جامعة غليزان (الجزائر)،mohamed.rebai@univ-relizane.dz

الملخص:

هدف الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سوتروفيت تيارت، وتوصلنا الى ان مستوى برامج الصحة والسلامة المهنية متوسط، كما توجد فروق في مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية تعزى لمتغيري السن والخبرة، في حين لا توجد فروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: برامج الصحة ، السلامة المهنية، معدات الوقاية الفردية، الظروف الفيزيائية، سوتروفيت

ABSTRACT

The study aimed to know the reality of the application of occupational health and safety programs at Sotrovit Tiaret Foundation, and we concluded that the level of occupational health and safety programs is average, and there are differences in the level of occupational health and safety application due to the variables of age and experience, while there are no differences according to the educational qualification variable.

Keywords: health programs, occupational safety, individual protective equipment, physical conditions, sutrovit

1. مقدمة:

منذ بدء الحياة والإنسان دائما يسعى للحصول على الأمن والتمتع به ، فالأمن من الحاجات الأساسية للإنسان في جميع مراحل حياته، كما أن الجماعات في مختلف صورها و على مختلف مستوياتها تبذل العديد من الجهود لتحقيق الأمن والسلامة لها لضمان استقرار الحياة الاجتماعية بشتى صورها، إن الأمن من الحاجات الأساسية للإنسان وتأتي في المرحلة الثانية مباشرة بعد الاحتياجات الجسمية كالأكل والشرب.

نجد أن ماسلو قد حدد الاحتياجات الضرورية للإنسان حسب أولويتها حيث أطلق عليها (هرم ماسلو للاحتياجات).

و من هنا زاد اهتمام علماء النفس الصناعي والتنظيمي ، وأرباب العمل بالسلامة المهنية لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح و التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة ، وسنت القوانين والتشريعات وهذا من أجل حماية العنصر البشري من المخاطر المحدقة به ، ومن أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها لابد من توفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر من خلال حماية العاملين من الحوادث المختلفة ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب الإصابة ، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل، إضافة الى تعطيل الإنتاج وتوقف العمال الى أن يتم إصلاح التلف بالآلات والأجهزة وإحلال عامل آخر محل العامل المصاب الذي يستغرق فترة زمنية من اجل تكوينه، كلها عوامل تؤثر على إنتاج المؤسسة والتزاماتها مع عملائها إضافة الى سمعتها.

-الإشكالية:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً في الاقتصاديات الحديثة، حيث تبرز أهميتها من خلال توظيفها لأعداد هائلة من العنصر البشري والتخفيف من حدة البطالة وما يترتب عليها من فقر وانحرافات واضطرابات، وتطوير الارتباط والاندماج التكاملي الداخلي على المستوى الوطني، كما تساهم في تنامي النسيج المؤسساتي الاقتصادي، وتزداد أهمية هذه المؤسسات بالخصوص في الدول النامية من بينها الجزائر .خاصة في ظل العولمة حيث أصبحت تشكل عائقاً كبيراً بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تحول بينها وبين تحقيق أهدافها، إضافة الى اقتصاد المعرفة وتزايد الاهتمام بالموارد البشرية كأحد محددات تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لما تقدمه من أفضليات هامة من شأنها تحقيق التميز والتفوق، على اعتبار أن المعارف والمهارات أصبحت اليوم تشكل رأس المال الحقيقي المتصارع عليه .ورغم أن المورد البشري أصبح ينظر إليه على أنه أهم موارد المؤسسات وأحد العناصر المؤثرة كثيراً في الأداء الكلي للمؤسسة، وسعيها منها للحفاظ على مواردها خاصة البشرية تلجأ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الاهتمام أكثر ببرامج السلامة والصحة المهنية للتقليل من حوادث العمل، من خلال وقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولوها في أماكن عملهم التي قد تكون غير آمنة وتسبب في إصابتهم بالحوادث.

إن التطور الذي يشهده العالم في كل المجالات وخاصة في المجال الصناعي فتح عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وأخذ الحيطة والحذر أكثر، فأماكن العمل أصبحت ذات مخاطر عديدة ومتنوعة ما أدى بالمؤسسات وإداراتها إلى العمل على توعية العمال وتحسيسهم وتكوينهم أكثر في هذا المجال.

فالعنصر البشري أصبح يشكل الأهمية الكبيرة التي توليها المنظمات الاهتمام ضد الحوادث التي تمثل مصدر تهديد للعامل أثناء أدائه لعمله نتيجة سلوك أو تصرف خاطئ أو عوامل أخرى خارجة عن سيطرته وإرادته والتي بدورها تؤثر على عملية الإنتاج ، كما أنه تكبد المؤسسة الكثير من التكاليف إذا أصيب أثناء تأديته لعمله وهذا ما دفع بأهل الاختصاص وأرباب العمل إلى التفكير في أساليب وحلول جديدة تواكب هذا التطور .

وتعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله مع من حوله من أشخاص وأدوات والآلات، فهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به وهي في الآونة الأخيرة أصبحت من الأولويات التي يجب أن تطبقها الإدارة مع عدم السماح للعاملين بتجاوزها باعتبارها الحصن المنيع الذي يمنع أو يقلل من هذه الحوادث والإصابات وبالتالي الحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري ، كما أن التشريعات والقوانين تعطي الحق للإنسان في الحصول على بيئة عمل آمنة ، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 31 لسنة 1929 ، وتتعلق بالوقاية من إصابات العمل والاتفاقية 97 لسنة 1959 الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية ، كما أصدرت الاتفاقية 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة المهنية في مكان العمل ، وكذلك الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بمنع بيع وتأجير واستعمال الآلات التي لا تتوفر فيها أجهزة الوقاية بالإضافة الى ما صدر من اتفاقيات وتوصيات تتعلق بحماية صحة العمل وبيئة عمله.(موسى، 2007، صفحة 27)

وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد تطبيق لبرامج الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة سوتروفيت؟

التساؤلات الفرعية :

- هل توفر مؤسسة سوتروفيت معدات الوقاية الفردية لعمالها؟
- هل توفر مؤسسة سوتروفيت الظروف الفيزيائية الجيدة لعمالها؟
- هل توفر مؤسسة سوتروفيت الخدمات الصحية لعمالها؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بين عمال مؤسسة سوتروفيت تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بين عمال مؤسسة سوتروفيت تعزى لمتغير الخبرة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بين عمال مؤسسة سوتروفيت تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

2- الفرضيات :

*الفرضية العامة :

يوجد تطبيق لبرامج الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة سوتروفيت.

الفرضيات الجزئية:

- توفر مؤسسة سوتروفيت وسائل الحماية الفردية لعمالها.
- توفر مؤسسة سوتروفيت الظروف الفيزيائية الجيدة لعمالها.
- توفر مؤسسة سوتروفيت الخدمات الصحية لعمالها.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بين عمال مؤسسة سوتروفيت تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بين عمال مؤسسة سوتروفيت تعزى لمتغير الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بين عمال مؤسسة سوتروفيت تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3-أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة

- الكشف عن واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية.
- تساهم هذه الدراسة في تقديم المعلومات وإثراء الجانب النظري فيما يتعلق بالسلامة المهنية وحوادث العمل وكذلك تعتبر هذه الدراسة كمرجع في المكتبة ، وتساعد الباحثين في الاطلاع على نتائج الدراسة وتوصياتها وإمكانيات تطبيق دراسات متشابهة على عينات أخرى.
- تساعد في زيادة المعارف وتغيير السلوك بالنسبة للعاملين وكذلك تلفت عناية المسؤولين في المنظمات الصناعية إلى ضرورة الوعي بهذه الجوانب وما ينجم عنها.
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الجزائرية.

4-أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة الحالية إلى:

- التعريف ببرامج الصحة والسلامة المهنية.
- يعتبر مفهوم السلامة المهنية موضوعا جديدا نسبيا، يستلزم الالتفات إليه بالبحث لإضفاء الصبغة على ماهيته وتدقيق معانيه المعرفية .
- ترجع أهمية البحث في التعرف على قدرة عمال الصيانة في مواجهة حوادث العمل المختلفة
- المساهمة في إثراء المكتبة العلمية في هذا المجال لاسيما في الجانب التطبيقي.

5- أسباب اختيار الموضوع :

- لقد تم اختيارنا لموضوع مساهمة برامج السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل لأسباب التالية:
- إثراء الجانب المعرفي في ميدان حوادث العمل والسلامة المهنية وهذه الأخيرة باعتبارها مؤشرا هاما على نجاح الأفراد في المنظمات .
 - علاقة الموضوع بمجال التخصص .
 - توضيح مدى أهمية الموضوع خاصة مع التحولات الاقتصادية التي تشهدها المؤسسات الجزائرية.

6- تحديد المفاهيم الإجرائية:

مفهوم الصحة والسلامة المهنية

كان الأمن الصناعي في الماضي تعنى وقاية المنتجين من الأخطار الصناعية وحمايتهم من الأمراض المهنية. وقد أطلق اسم الأمن الصناعي لكثرة الحوادث في المجال الصناعي من غيره، كما كان مفهوم الأمن الصناعي بأنه عبارة عن ارتداء المنتجين لباس وأدوات الوقاية الشخصية، مع التطور المتزايد المستمر في صناعة الآلات والمعدات ووسائل الإنتاج المختلفة وخاصة في نهاية القرن العشرين أصبح الأمن الصناعي والصحة المهنية أكثر شمولية حيث تعدى مفهومه السابق ليشمل جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية الفنية والطبية، وتغير تسميته لمعناه الصحيح وهو (السلامة والصحة المهنية) ليشمل حماية عناصر الإنتاج (الصناعية، والزراعية، والتجارية) وتأمين الوقاية من كافة الأخطار قبل وقوعها كلما أمكن ذلك وإيجاد بيئة عمل آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر والأمراض التي تهدد حياة وصحة المنتجين في كافة الأعمال (حلمي و العفشوك، 2000)

• تعريف الصحة والسلامة المهنية

تعددت التعاريف التي تتناول مفهوم الصحة والسلامة المهنية، فقد عرفها الموسوي (الموسوي، 2004) بأنها "ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية". وقد عرفها البعض أيضاً على أنها: ذلك النشاط المخطط والمنظم والذي يهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملين في المنظمة من خلال

الوقاية من حوادث وإصابات العمل ومعالجتها عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليه. (الندوة العربية للسلامة والصحة المهنية)

أما عمر وصفي عقيلي فقد عرفها بأنها " مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد ،وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته"(المالكي، 2017).

إجرائيا: هي مجموع الدرجات المتحصل عليها من قبل العاملين بمؤسسة سوتروفيت من خلال إجاباتهم على استبيان المطبق.

معدات الوقاية الفردية: هي ما توفره المؤسسة لعمالها من أجهزة تحمي أعضاء جسمهم من المخاطر الموجودة في أماكن العمل على أن تكون ملائمة لجسمه لكي لا تكون هي مصدر الخطر، وهي مجموع إجابات العمال على بعد وسائل الحماية الفردية.

الظروف الفيزيائية: هي كل الظروف التي تحيط بالعامل أثناء أداء عمله وتؤثر عليه أما بالسلب أو الإيجاب والمتمثلة في (الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، التهوية)، وهي مجموع إجابات العمال على بعد الظروف الفيزيائية.

الخدمات الصحية: هي كل ما توفره المؤسسة لعمالها من إسعافات أولية وأدوية، الفحوصات الدورية، وهي مجموع إجابات العمال على بعد الخدمات الصحية.

العمال: هم عمال مؤسسة سوتروفيت تيارت.

7-الدراسات السابقة والمراجعة :

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بهدف التعرف على المساهمات السابقة، فيما يتعلق بموضوع البحث، وقد تم استطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع البحث وسنعرض أهم و أحدث ما توفر و نذكر منها:

1 -دراسة (مشعلي بلال 2010) بعنوان : دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية : دراسة حالة مؤسسة ALIF SATPAP لتحويل الورق والبلاستيك وتوصلت إلى النتائج التالية :

-ظروف العمل السيئة يعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل ، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد تعتبر نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة؛إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.

(مشعلي، 2011)

2 -دراسة (هدار بختة) بعنوان: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة وتوصلت إلى النتائج التالي

- تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفر بيئة مناسبة للعمل من أجل الرفع من إنتاجية العاملين.

- هناك مجموعة من المعايير التي يعتمد عليها لتصنيف المؤسسات من بينها(معيار حجم العمالة، معيار رأس المال) وتحديد نوعها؛ هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين، أما الأدوات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة هي مقابلة.

3 -دراسة (أميمة صقر المغني) بعنوان : واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة وأوضح نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، توفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وضرورة الاهتمام بوجود مفتشين لمراقبة أمور السلامة والصحة المهنية.

4 - دراسة (علي موسى حنان) بعنوان:الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية .دراسة حالة المؤسسة: هنكل -الجزائر مركب شلغوم العيد وتوصلت إلى نتائج التالية:

-الصحة و السلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية وحماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، ودوافع الاهتمام بهذا تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية تنظيم إدارة خاصة بالصحة والسلامة المهنية، ومسؤولية الصحة والسلامة المهنية ليست مسؤولية هذه الإدارة فقط فالاهتمام بمجال الصحة و السلامة المهنية يعود إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الإنتاجي فقد برز هذا الاهتمام في إنما هي مسؤولية جميع الأطراف داخل المؤسسة وعدة أطراف خارجها كالنقابة و الدولة.

- يعمل الأفراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من الظروف، تنقسم إلى ظروف مادية، ظروف اجتماعية وظروف تنظيمية، وإذا كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة، فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية.اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة. (موسى، 2007)

1-دراسة (Tait & Walker) بعنوان: إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعة في بريطانيا وأوضحت النتائج أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة، كما توجد ضوضاء داخل المصانع، كذلك اتضح أن هناك نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما أن المدراء تسلموا شكاوى من العمال حيث الإعياء وآلام الظهر.

-أن الإدارة ليس لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون، كما اتضح أن هناك قلة في المهارات لدى العاملين وهناك نقص في التدريب.

- ضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث. (Jecker, 1979)

2-دراسة (Yeow. & Sen Nath) بعنوان : الجودة، الإنتاجية، السلامة والصحة المهنية في أمريكا أوضحت النتائج بأن تدريب العمال على كيفية استخدام أدوات السلامة المهنية يساعد على تقليل الحوادث وتحقيق السلامة، ضرورة وجود مشرف للسلامة المهنية لمراقبة أمور السلامة، والتقليل من العمال الذين ليس لديهم المهارة في العمل.

المنهج المتبع في الدراسة :

اتبعنا في هذه الدراسة الحالية المنهج الوصفي وهذا ملائمة لطبيعة هذه الدراسة ذلك انه يوفر لنا أوصافا دقيقة حول هذه الظاهرة المراد دراستها من خلال معرفة النتائج وتفسيرها وتكون محددة من اجل الوصول لحقائق دقيقة حول الوضع القائم و لتمكن من التعرف والكشف عن واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية وأثر المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، السن، الخبرة) في مستوى تطبيقها بين العمال.

مجتمع وعينة الدراسة :

إن اختبار عينة البحث يعد من الخطوات الضرورية لغرض إتمام العمل العلمي، إذ يتطلب من الباحث البحث عن عينة تتلائم مع طبيعة عمله، وينسجم مع المشكلة المراد حلها، إضافة إلى كون هذه العينة تمثل مجتمعها الأصلي اصدق تمثيل تم اختيار مجتمع بالطريقة القصدية، أو العمدية من حيث النوع وعشوائية من حيث التشتت وهي عمال في مؤسسة سوتروفيت تيارت، تتألف العينة من 40 عاملا، قد تم اختيار العينة عشوائية التي وزعت عليهم الاستبيانات يدويا بكل من ورشات (الغلفنة، التوظيف، التلحيم الرقيق، التلحيم العادي).

- مجالات البحث:

المجال المكاني:

تم توزيع الاستبيانات على عمال مؤسسة سوتروفيت مدينة تيارت .

المجال البشري:

شملت العينة 40 عامل.

المجال الزماني:

تم توزيع الاستبيانات من الفترة الممتدة 2022-05-10 الى 2022-05-20.

-خصائص العينة:

الجدول رقم (1): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير السن:

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	14	35.0
من 31 - 40 سنة	17	42.5
أكبر من 41 سنة	9	22.5
المجموع	40	100.0

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة فئة اقل من 30 سنة 35 % بينما نسبة فئة 31- 40 سنة نسبتهم 42.5 % وجاءت نسبة 22.5 للفئة العمرية اكبر من 41 سنة . ومنه نستنتج ان اغلبية العينة هم من فئة 31-40 سنة .

الجدول رقم (2): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة:

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	9	22.5
من 11 - 20 سنة	7	17.5
أكثر من 20 سنة	24	60.0
المجموع	40	100.0

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان العمال الذين تقل خبرتهم اقل من 10 سنوات نسبتهم 22.5 بينما نسبة 17.5 لديهم خبرة من 11-20 سنة ، والنسبة الغالبة للذين لديهم خبرة أكثر من 20 سنة .

الجدول رقم (3): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

المؤهل	التكرار	النسبة المئوية
مستوى جامعي	4	10.0
مستوى ثانوي	15	37.5
مستوى متوسط	21	52.5
المجموع	40	100.0

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة العمال الجامعيين 10 % ونسبة العمال الذين مستواهم ثانوي 37.5 %، بينما نسبة 52.5 % مستوى متوسط، ومنه فان أغلبية العمال مستواهم متوسط.

-أدوات البحث:

أستخدم في الدراسة الوسائل التالية:

5-أداة جمع البيانات :

- الاستبيان :

يعتبر من أكثر وسائل البحث العلمي استخداما، ويتم استغلاله في جمع أكبر عدد ممكن من البيانات التي تخص الأفراد ويعبر عن آرائهم حول موضوع الدراسة .

ولغرض معرفة أهمية تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية في الحد من حوادث العمل تم الإطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، تم تصميم الاستبيان وتعديله حتى وصوله لشكله النهائي الذي يعكس مشكلة الدراسة وفرضياتها، ولقد تكون من قسمين:

القسم الأول : تكون من المعلومات الشخصية الخاصة بالعمال.

القسم الثاني : تكون من الأبعاد التالية:

✓ من 01-10: توفير معدات الوقاية الفردية.

✓ من 11-26: توفير الظروف الفيزيائية الجيدة.

✓ من 27-35: توفير الخدمات الصحية.

وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيان من صدقا وثبات تم تطبيقه في الدراسة الأساسية.

الأساليب الإحصائية:

1- حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة المدروسة.

2- المتوسط الحسابي لمعرفة واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية من خلال ارتفاع وانخفاض استجابة عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

3- الانحراف المعياري لتعرف على قيم استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الدراسة.

4- تحليل التباين "ف" (ONE- way Anova) لمعرفة الفرق في تطبيق العمال لبرامج الصحة والسلامة المهنية والمتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، السن، الخبرة).

عرض نتائج الدراسة:

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى : توفر مؤسسة سوتروفيت معدات الوقاية الفردية لعمالها

الجدول رقم (04): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد توفير معدات الوقاية الفردية

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي
توفير معدات الوقاية الفردية	24.11	4.12	18

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي للبعد توفير معدات الوقاية الفردية قد بلغ 24.11 وانحراف معياري قدره 4.12 وهو أكبر من القيمة الوسيطة الافتراضية المقدرة بـ 18 وهو ما يؤكد على ان مؤسسة سوتروفيت توفر معدات الوقاية الفردية.

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية: توفر مؤسسة سوتروفيت الظروف الفيزيائية الجيدة للعمال داخل المؤسسة

الجدول رقم (05): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد توفير الظروف الفيزيائية الجيدة

للعمال.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي
توفير الظروف الفيزيائية الجيدة للعمال	35.12	7.36	21

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي للبعد توفير الظروف الفيزيائية الجيدة قدر بـ 35.12 وانحراف معياري قدره 7.36 وهو أكبر من قيمة المتوسط الافتراضي الذي بلغ 21 وهو ما أكد على توفر الظروف الفيزيائية في المؤسسة محل الدراسة.

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: توفر مؤسسة سوتروفيت الخدمات الصحية لعمالها.

الجدول رقم (06): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد توفير الخدمات الصحية للعمال.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي
توفير الخدمات الصحية	43.66	5.19	28

واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سوتروفيت تيارت
مختارية كباح، ربيعي محمد

للعمال			
--------	--	--	--

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للبعد توفير الخدمات الصحية للعمال قدر ب 43.66 وانحراف معياري قدره 5.19 وهو أكبر من قيمة المتوسط الافتراضي الذي بلغ 28 وهو ما أكد على توفر الخدمات الصحية في المؤسسة محل الدراسة.

وعليه تحقق الفرضية العامة بأن مؤسسة سوتروفيت تطبق برامج الصحة والسلامة المهنية.

-الفرضية الجزئية الرابعة:

نص الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة سوتروفيت بمدينة تيارت تبعاً لمتغير السن":

الجدول رقم (07): يبين نتائج تحليل التباين "ف" في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية تبعاً لمتغير السن.

مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	2	5.850	.523	0.036	0.05	غير دال
داخل المجموعات	37	11.195				
المجموع	39	425.900				

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغ 11.70 بينما داخل المجموعات 414.20 ودرجة الحرية بين المجموعات 02 وداخل المجموعات 37 ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ 5.85 وداخل المجموعات 11.19 فيما قيمة المعنوية Sig 0.036 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة سوتروفيت تعود إلى عامل السن

-الفرضية الجزئية الخامسة:

نص الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة سوتروفيت بمدينة تيارت تبعاً لمتغير الخبرة":

الجدول رقم (08): يبين نتائج تحليل التباين "ف" في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة سوتروفيت تبعاً لمتغير الخبرة.

واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سوتروفيت تيارت
مختارية كباح، ربعي محمد

مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	2	.450	.039	0.046	0.05	غير دال
داخل المجموعات	37	11.48				
المجموع	39	425.90				

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ ان مجموع المربعات بين المجموعات بلغ 0.900 بينما داخل المجموعات 425.00 ودرجة الحرية بين المجموعات 02 وداخل المجموعات 37 ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ 0.450 وداخل المجموعات 11.48 فيما قيمة المعنوية Sig 0.046 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 مما يعني انه توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة سوتروفيت تبعا لمتغير الخبرة.

-الفرضية الجزئية السادسة :

نص الفرضية "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بين عمال مؤسسة سوتروفيت لمتغير المؤهل العلمي".

الجدول رقم (9):يبين نتائج تحليل التباين أحادي للفروق في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة سوتروفيت تبعا لمتغير المؤهل العلمي .

مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	2	13.3	1.23	.303	0.05	غير دال
داخل المجموعات	37	10.7				
المجموع	39	425.9				

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ ان مجموع المربعات بين المجموعات بلغ 26.62 بينما داخل المجموعات 399.27 ودرجة الحرية بين المجموعات 02 وداخل المجموعات 37 ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ 13.31 وداخل المجموعات 10.79 فيما قيمة المعنوية Sig 0.30 عند مستوى الدلالة 0.05 مما يعني انه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة سوتروفيت تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

مناقشة وتحليل النتائج:

مناقشة نتائج التساؤل الجزئي الأول:

انطلاقاً من النتائج المبينة في الجدول رقم (04) تبين ان مؤسسة سوتروفيت توفر معدات الوقاية الفردية لبعض العمال وليس للجميع وهذا ما لاحظناه عند زيارتنا لعدة ورشات، إضافة الى ان العمال لا يحرصون على استعمال هذه المعدات مما يعرضهم لحوادث عمل قد تكلفهم حياتهم.

وقد يرجع السبب في نظرنا الى نقص التوعية والتحسيس بضرورة ارتداء معدات الوقاية، إضافة الى تصريحات بعض العمال بان معدات الوقاية الفردية قديمة لا تفيدهم مثل القفازات، وأنما لا تتناسب وإبعادهم الجسمية كصمامات الأذن والخوذة، إضافة الى أنها ليست بجودة عالية ما جعلها تسبب لهم القلق أثناء استعمالها، وهو ما أدى الى التخلي عنها غير مكثرين للعواقب التي قد تصيبهم جراء إهمالهم لهذه المعدات باعتبار أنه في نظرهم لا يوجد فرق بين استعمالها وعدم استعمالها.

- إضافة الى تصرفات بعض العمال الغير وقائية والغير مسؤولة، فحسب إحصائيات حوادث العمل بنفس المؤسسة.

- تبين أن هناك 36 حادث عمل يرجع لسبب عدم استعمال القفازات ما أدى الى جروح في اليد متفاوتة الخطورة، بتر الأصبع، الكسر.

- 08 حوادث عمل ترجع لعدم استعمال النظارات الوقائية ما تسبب في تطاير شظايا على العين، سقوط سائل خطير على العين.

- 04 إصابات على مستوى الرأس بسبب عدم استعمال الخوذة ما أدى الى جروح من خفيفة الى عميقة.

- 32 حادث عمل راجع الى عدة عوامل منها نقص التدريب والتوعية مثلاً في كيفية حمل الأثقال التي أدت الى انزلاق القرص، سقوط سائل خطير على الجسم، التواء الرجل، السقوط.

كل هذه العوامل كلفت المؤسسة محل الدراسة مبالغ مالية بسبب التعويضات للعمال المتضررين والأيام الضائعة ومن هنا تظهر أهمية معدات الوقاية الفردية من جهة والحفاظ على اقتصاد المؤسسة من جهة أخرى، بتجنبها الساعات والأيام الضائعة والتعويضات، ولقد أكد مسؤول الأمن في المؤسسة ان حوادث العمل بدأت تنخفض وذلك من خلال العمل على تدارك النقائص وتحسين ظروف العمل، إضافة الى توفير معدات الوقاية الفردية وإرشاد العمال ومراقبتهم مع معاقبتهم في حالة مخالفة إجراءات الصحة والسلامة المهنية المعمول بها داخل المؤسسة.

- وهذا ما توافق مع دراسة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية حول حماية العاملين في الصناعة الغذائية من الأخطار المهنية في دمشق، حيث أكد على توفير معدات ووسائل الوقاية العامة لجميع العاملين المعرضين لمخاطر العمل.

مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن المؤسسة محل الدراسة توفر الظروف الفيزيكية ولكن ليست بنسبة عالية جدا

بحيث توجد ضوضاء عالية من خلال إصدار بعض الآلات من عدة ورشات لأصوات مزعجة جدا بسبب احتكاك أجزائها باعتبار أنها قديمة ما أزعج العمال لتعرضهم لها طيلة فترة تواجدهم بالعمل، وبذلك فنسبة التعرض تفوق الحد المسموح به مما يجعلها خطرا على صحة العامل التي قد تفقده حاسة السمع وهذا ما يسمى بالصمم المهني كذلك الصداغ مما يفقد العامل تركيزه ويعرضه لحوادث العمل خاصة وان المؤسسة لا تملك جهاز قياس الضوضاء (Sonomètre) وبالتالي لا توجد دراسات حول الضوضاء من اجل تحديد الحد الأدنى الذي يستطيع العامل تحمله.

كل هذه العوامل تساهم بشكل كبير في حوادث العمل وهذا ما أكدته ماركيتني في دراسته لأثار الضوضاء في الصناعة حيث توصل: ان للضوضاء آثار سلبية على صحة العامل وأنها تدفعه لارتكاب الأخطاء، وكلما قلت الضوضاء قلت الأخطاء معها وكذلك نسبة التغيب وبتالي الزيادة في نسبة الإنتاج.

- أما بالنسبة للإضاءة فهي كافية في النهار بفضل الإنارة الطبيعية ولكن تكون ضعيفة ليلا بالنسبة للعمال الذين يعملون في الفترة الليلية بسبب نقص المصاييح، إضافة إلى أنها غير موزعة توزيعا متساويا عبر كامل الورشة مما يؤثر على الرؤية الجيدة للعاملين وهو ما يسبب لهم حوادث عمل غما باصطدام بمعدات العمل، كذلك تضيق الوقت بالبحث عن المعدات التي يحتاجونها، كما تؤثر على سرعة التحكم في الآلات عند أي خطر، فيصعب عملية الهروب عند وجود أي مشكل يهدد حياة العامل، إضافة إلى ان المؤسسة لا تملك جهاز قياس شدة الإضاءة (Luxmètre) الذي بناء على نتائجه نستطيع تحديد شدة الإضاءة وأين يكمن النقص، وإذا كانت تتناسب شدتها أو لا تتناسب مع طبيعة النشاط.

وهذا أكدته دراسة موسى عن شدة الإضاءة حيث خلصت الى ان شدة الإضاءة تختلف في أثرها تبعا لنوع العمل وخصائصه، فكلما كان العمل يحتاج الى رؤية أشياء دقيقة الحجم احتاج الى زيادة في شدة الإضاءة، وكلما كان العمال كبار في السن أو ضعاف البصر كذلك يحتاجون الى إضاءة أعلى من غيرهم.

- الحرارة: تتواجد بالمؤسسة أفران تزيد من درجة الحرارة خاصة خلال فصل الصيف مقارنة مع الورشات التي لا تحتوي على التهوية ولا مكيفات الهواء وهو ما يؤثر على العمال بسبب الإرهاق والتعب والإجهاد ما يعرقل عملهم بأريحية وفعالية وتركيز عالي وبالتالي يعرضهم الى حوادث عمل بسبب الأخطاء المرتكبة، دون ان ننسى الأمراض المهنية كأمراض الظهر.

وهذا ما كدته دراسة ماركويرث عن الحرارة فقد خلصت الى ان ارتفاع درجة الحرارة يزيد من الأخطاء في العمل وانخفاض درجة حرارة الجلد عن 55 درجة يقلل الإنتاج، كما أكد ان الواجبات الذهنية تتدهور من درجة الحرارة فان درجة الحرارة المرتفعة لا تساعد على العمل.

إضافة الى نقص التهوية وأرضية الورشات التي ليست في أفضل الأحوال لتتقل بسهولة كما تتواجد بها بقايا السلك التي تمثل خطرا على سلامة العمال مع الاغبرة، وهذا ما أوصى به عدة مختصون في هذا الاطار بضرورة محاربة تلوث الجو العملي وإخراج الأتربة والغازات والغبار المنتشر في مكان العمل وان تكون خالية من الشوائب حتى يكون تعرض العمال للحوادث ضئيل جدا.

مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) ان المؤسسة محل الدراسة توفر الخدمات الصحية لعمالها من خلال الفحوصات الأولية للعمال الذين يوظفون في البداية، إضافة الى الفحوصات الدورية من اجل الكشف عن الأمراض المهنية التي قد يكون العمال عرضة لها كل سنة مع مضاعفة الفحوصات في حالة التعرض للأمراض حسب الخطورة ونوع المرض وتقديم الإسعافات الأولية في حالة وقوع حادث عمل ونقله للمشفى إذا تطلب الأمر، وتحسيسهم بالخطر الأمراض التي قد تصيبهم في حالة تهاونهم وإهمالهم لمعدات الوقاية، وكذلك تأهيلهم مهنيًا بالنسبة للعمال المصابين. تتفق هذه الدراسة مع دراسة الطائي سنة 2006 الذي أكد على تحديد السياسات الوقائية العلاجية والقيام بالفحوصات الدورية للأفراد العاملين خاصة الأفراد الذين يتعرضون للمخاطر المهنية من جراء العمل، وتقديم النصائح والإرشادات المتعلقة بظروف العمل وكيفية تجنب المخاطر.

مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) ان قيمة "ف" 0.036 وهي دالة إحصائية ما يعني انه توجد فروق في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بين العمال في مؤسسة سوتروفيت يعزى لمتغير السن. ويرجع ذلك في نظرنا الى:

- ان العمال اكبر سنا أكثر دراية لأهمية تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية حفاظا على صحتهم وعلى المنشأة والأجهزة، مقارنة بالعمال الأصغر سنا الذين لا يسعون الى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية نظرا لتقليل من أهميتها بالإضافة الى اندفاعهم وتحور بعضهم مع قلة التركيز وهذا ما يدفعهم الى القيام بأخطاء قد تكلفهم حياتهم أحيانا بسبب عدم تعودهم على العمل بذلك المنصب لأنهم حديثي التوظيف.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة moget et punami (2006) والتي أكدت على ان العمال الأصغر سنا هم الفئة الأكثر عرضة لحوادث العمل.

مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) ان قيمة "ف" 0.046 وهي دالة احصائية ما يعني انه توجد فروق دالة إحصائية بين عمال مؤسسة سوتروفيت في مستوى تطبيق الصحة والسلامة المهنية تعزى لمتغير الخبرة.

ويمكن تفسير ذلك في نظرنا الى ان العمال الذين لديهم خبرة مكتسبة من خلال فترة عملهم داخل المؤسسة يدركون جيدا دور التطبيق الجيد لبرامج الصحة والسلامة المهنية من خلال معرفة الطرق والتصرفات الخاطئة التي قد تؤدي بهم لحوادث عمل وكذلك تكسبهم الطرق وأساليب العمل الوقائية التي تساعد على العمل بسهولة في وقت قصير دون حوادث عمل مقارنة بالعمال الأقل خبرة بحيث يقومون بتصرفات غير وقائية وأخطاء ما يجعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل من غيرهم.

وهذا ما جاءت به دراسة moget et punami (2006) بألمانيا التي توصلت بان العمال أكثر عرضة للحوادث هم العمال الأقل خبرة أي ان حوادث العمل تتركز على مدة الخدمة القصير.

مناقشة الفرضية الجزئية السادسة:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) ان قيمة "ف" 0.30 وهي غير دالة إحصائيا ما يعني أنه لا توجد فروق في مستوى تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بين عمال مؤسسة سوتروفيت تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويمكن تفسير ذلك في نظرنا الى:

التدريب الموحد لجميع العمال لمختلف المستويات، كذلك دور المشرف في ملاحظة والمراقبة وتصحيح الأخطاء، والتوجيه.

إلزام الإدارة بضرورة التزام جميع العمال بإجراءات الصحة والسلامة المهنية كل من منصب عمله.

إدراك العمال بمختلف المستويات ان تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية هو السبيل الوحيد للحفاظ على صحتهم والمنشأة من مختلف المخاطر

وتعارضت هذه النتائج مع ما توصلت دراسة رجاء (1999) التي اكدت على وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى العامل المستهدف والغير مستهدف لحوادث العمل.

- أهم النتائج المتوصل إليها:

من خلالها انطلقت منه الدراسة من فرضيات توصلت الى ان:

- تطبق مؤسسة سوتروفيت برامج الصحة والسلامة المهنية ولكن ليس بالمستوى المطلوب من خلال عدم توفيرها لجميع العمال معدات الحماية الفردية إضافة الى أنها ليست بالجودة المطلوبة والمعايير الموصى بها عالميا.
- الظروف الفيزيائية في مؤسسة ليست مريحة نظرا لما يعانيه العمال اثناء عملهم وذلك راجع لعدم توفر المؤسسة محل الدراسة على أجهزة القياس (الضوضاء Sonomètre ، الإضاءة Luxmètre، الحرارة Hygrometer) وهو ما عرقل عملية قياس هذه الظروف بورشات المؤسسة الذي يكون على أساسه وضع الحلول للتخفيف من حدتها وكذا حماية العمال من المخاطر المنجزة عنها وبالتالي الحفاظ على المورد البشري وسمعتها.

- كذلك توفر المؤسسة الخدمات الصحية للعمال من خلال الكشف والمتابعة الدورية لها خاصة العمال الذين يصابون بحوادث العمل.
- كما توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق العمال لبرامج الصحة والسلامة المهنية تعزى لمتغيري (السن، الخبرة) في حين لا توجد فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير (المؤهل العلمي).

-التوصيات:

- اقتناء معدات الوقاية لفردية للعمال بإعداد كافية لجميع العمال وبالجودة الموصى بها عالميا حسب الأبعاد الجسمانية الخاصة بهم وتحديددها كل فترة.
- الحرص على تكثيف التدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية لتحسيس بأهميتها وترسيخها كثقافة تنظيمية بالمؤسسة.
- عقد اجتماعات وندوات مع العمال لتسجيل انشغالاتهم ومعرفة المخاطر التي تهددهم في مكان العمل.
- وضع معايير محددة وواضحة وموضوعية أثناء التحقيق في حوادث العمل وليس إرجاعها بنسبة كبيرة بالعمال وإهماله وتصرفاته الغير وقائية.
- تحسيس العمال بمدى أهمية مشاركتهم في مخطط الصحة والسلامة المهنية.
- المراقبة الدورية للمشرفين على العمال والورشات.
- ضرورة إيجاد حل لتخفيف من ظروف الفيزيائية الغير مريحة تجنبنا للحوادث

خاتمة:

تعيش المؤسسات عبر العالم اليوم مرحلة حاسمة في تاريخها، حيث أصبحت مسألة البقاء والتطور شغلها الشاغل، ولعل ما فرض هذا الواقع مجموعة من العوامل أهمها العوامل التكنولوجية التي تعيشها على كافة الأصعدة، وفي ظل هذا المحيط المتقلب والمضطرب تواجه المؤسسات معركة شرسة لكسب الفضليات وتضمن لها البقاء. لذا تولي أغلب المؤسسات أهمية بالغة للوسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية، والعمل على المحافظة على سلامتها، من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل،

و انطلاقا من الأدبيات التي تم جمعها حول موضوع البحث، وانطلاقا من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانيا حول مستوى السلامة المهنية لدى عمال الصيانة يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي تكتسبها إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وذلك عن طريق حفاظها على عناصر عملية الإنتاجية وخصوصا العنصر البشري.

وعن فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية و دورها في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الجزائرية، يمكن التأكيد من خلال المعطيات و المعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، أن هذه الأخيرة وبالرغم من الخدمات الكبيرة التي تقدمها إلا أنه يبقى يتطلب مزيد من الدعم و الاهتمام من طرف إجراءاته،

وذلك أصحاب القرار، وكذا القائمين على وضع وتطبيق برامجهم أو بإشراك العاملين فعليا في وضع إجراءاته وتحفيزهم و تشجيعهم ماديا ومعنويا على إتباعها، إضافة إلى ضرورة إقحام أخصائي العمل والتنظيم ضمن لجنة الصحة والسلامة المهنية نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في معالجة العديد من المشاكل النفسية المهنية التي تحول دون قيام العامل بعمله على أحسن وجه، سيما وأن معظم الحوادث والأمراض المهنية بالمديرية الصيانة أسبابها ترجع إلى عوامل بشرية، كما يمكن التأكيد على تكثيف البرامج الإرشادية خاصة البرامج التدريبية بمجال الصحة والسلامة المهنية، وكذا العمل على إتباع معايير واضحة وبسيطة في وضع واستخدام أساليب التوعية الوقائية لكي تعم الفائدة على جميع العمال

المراجع

Jecker. (1979). ,boise lier ,prévention et gestion des risques.

أحمد حلمي، و عبد المنعم العفشوك. (2000). السلامة والصحة المهنية. القاهرة: دار الكتب العلمية للنشر.

الصحة والسلامة المهنية وأثرها في المؤسسة الصناعية دراسة حالة ، مؤسسة هنكل ، الجزائر مركب شلغوم العيد ، رسالة
قسنطينة ، الجزائر جامعة منتوري 2007 ماجستير غير منشورة

الندوة العربية للسلامة والصحة المهنية القاهرة

تشريعات الصحة والسلامة المهنية في اتفاقيات العمل

الدولية 2017 <https://www.startimes.com/f.aspx?t=36729100>

STAPA) دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، دراسة مؤسسة

سطيف ، الجزائر جامعة فرحات عباس 2011 لتحويل الورق والبلاستيك ، رسالة ماجستير غير منشورة (ALIF)

سنان الموسوي. (2004). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها. الأردن: دار مجدلاوي.