



### الصحة والسلامة المهنية وأثرها على حوادث العمل

#### دراسة حالة أعوان الحماية المدنية

### Occupational health and safety and their impact on work accidents - Case study of civil protection officers-

د. طلحة المسعود

جامعة الجلفة ( الجزائر )

[talha\\_messaud@gmail.com](mailto:talha_messaud@gmail.com)

ناعم فاطمة الزهراء

مخبر استراتيجيات الوقاية ومكافحة  
المخدرات في الجزائر - جامعة الجلفة

جامعة الجلفة ( الجزائر )

[fz.naam@mail.univ-djelfa.dz](mailto:fz.naam@mail.univ-djelfa.dz)

المخلص:	معلومات المقال
<p>تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مدى تأثير برامج الصحة والسلامة المهنية من خلال إبراز مدى تأثير مدة التدريب على الصحة والسلامة المهنية وتأثير تنوع وسائل التوعية في التقليل من وقوع هذه الحوادث , لدى موظفي الحماية المدنية , وبغرض رصد نتائج توضح هذه العلاقة تم القيام بدراسة على هؤلاء بولاية الجلفة .</p>	<p>تاريخ الارسال: 22 ماي 2021</p> <p>تاريخ القبول: 13 جويلية 2021</p>
	<p><b>الكلمات المفتاحية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ سلامة مهنية</li> <li>✓ صحة مهنية</li> <li>✓ حوادث عمل</li> </ul>
	<p><b>Abstract :</b></p> <p><i>This study aims to clarify the extent of the impact of occupational health and safety programs by highlighting the extent of the impact of the training period on occupational health and safety and the effect of the diversity of awareness-raising methods in reducing the occurrence of these accidents among civil protection employees. Djelfa.</i></p>

## مقدمة:

التكثرات فيما يدعى كذلك بالناورات , وكذلك رغم توفر كتيبات حول إجراءات الصحة والسلامة المهنية وملصقات لتوعية الموظفين إلا أنه سجلت العديد من حوادث العمل لدى الأعدان , لذلك سنحاول من خلال هاته الورقة معالجة نص الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية في تخفيض نسبة حوادث العمل بمؤسسة الحماية المدنية بالجلفة ؟  
ومنها استخلصنا الإشكاليات الجزئية وهي:

ما مدى تأثير زيادة مدة التدريب على الصحة والسلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل ؟  
ما مدى تأثير تنوع وسائل الوعي الوقائي في الوقاية من حوادث العمل ؟

ولالإجابة عن هذه الإشكالية قمنا بوضع نموذج التحليل الآتي:

### 3-الفرضية العامة:

تساهم برامج الصحة والسلامة المهنية في تقليل نسبة حوادث العمل بمؤسسة الحماية المدنية بالجلفة.  
ومنها استخلصنا الفرضيات الجزئية وهي كالتالي:

#### الفرضية الأولى:

كلما زادت مدة التدريب على الصحة والسلامة المهنية لدى أعوان الحماية المدنية قلت نسبة تعرضهم لحوادث العمل.

#### الفرضية الثانية:

كلما تنوعت وسائل التوعية الوقائية حول حوادث العمل التي يتعرض لها أعوان الحماية المدنية قلت نسبة تعرضهم لحوادث العمل.

**4-أهمية الدراسة :** بما أن موضوع الصحة والسلامة المهنية هو موضوع جد هام لقي اهتماما من طرف الكثير من العلوم كعلم النفس و علم الاجتماع والاقتصاد والأرغونوميا ..... فإننا نرى أن أهمية هذه الدراسة تكمن فيما يلي:

محاولة الإحاطة بكل جوانب الصحة والسلامة المهنية.  
اختبار العلاقة بين برامج الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل إمبريقيا.

يعتبر الإنسان بصفته المورد البشري لأي مؤسسة والفاعل الرئيسي لأي نشاط يتم على مستواها , وذلك لما له تأثير مباشر وغير مباشر على العملية الإنتاجية ومردود وإنتاجية المؤسسة ككل , ما يوجب الفهم التام والصحيح لجميع العوامل المؤثرة فيه كعنصر محوري , وذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة ومناخ تنظيمي ملائم به للحفاظ على هذا العنصر وتحفيزه للقيام بأكثر مستوى من الأداء كفرد موظف وكمجموعة وكمؤسسة ككل.

وأثناء ممارسة العنصر البشري للمهام الواجبة في عمله قد يتعرض لبعض الحوادث المهنية , ومن بين هذه المهن مهنة الحماية المدنية هذه المهنة الإنسانية في مجتمعاتنا والتي يحاول أفرادها تقديم يد المساعدة لكافة المجتمع في سبيل تحقيق السلامة والأمن للجميع , ونتيجة هذا الدور الذي يقوم به رجال الحماية المدنية فإنهم يكونون دائما عرضة لحوادث العمل التي يسعى الكثير منهم لتجنبها بأخذ احتياطات علمية وعملية وبيئية في سبيل المحافظة على سلامتهم من أي خطر متوقع بطريقة إستباقية , خاصة وأن هذه المهنة في حد ذاتها تحتوي عدة مخاطر تتعلق بطبيعة العمل نفسه وكذلك الظروف المحيطة التي يعمل في داخلها عون الحماية المدنية.

لذا رغم توفر خدمات الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة الحماية المدنية , فقد سجلت الكثير من حوادث العمل , ما دفعني للقيام بمحاولة البحث والتقصي عن الأسباب المؤدية لهذه الظاهرة الخطيرة , ومدى مساهمة برنامج الصحة والسلامة المهنية , ومدة التدريب عليه , وتنوع وسائل التوعية الوقائية حول حوادث العمل في الوقاية منها.

### 2-إشكالية الدراسة:

بالرغم من توفير مؤسسة الحماية المدنية لخدمات الصحة والسلامة المهنية لموظفيها والتدريب عليها كجزء لا يتجزأ من هذه المهنة في إطار التكوين القاعدي الأولي بعد النجاح مباشرة في مسابقة التوظيف وكذلك التدريب عن طريق مكاتب للتدريب والتكوين عبر كافة الوطن بالإضافة إلى التدريب داخل

المختلفة , كما يجب توفر الصحة المهنية للعاملين و أماكن عمل آمنة وخالية من المؤثرات الضارة للصحة العامة مثل : ملوثات الهواء والضوضاء والحرارة والرطوبة والإضاءة السيئة.... إلخ , مما يسبب العديد من الأمراض المهنية.

#### 2-7- أهمية الصحة والسلامة المهنية:

تتمثل أهميتها فيما يلي:

تقليل تكاليف العمل : إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث المهنية.

توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر : إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم.

توفير نظام العمل المناسب : من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة حوادث العمل.

تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين : حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين , هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

#### 3-7- نظام التدريب على الصحة والسلامة المهنية:

##### 1-3-1-7- تعريف نظام التدريب على الصحة والسلامة المهنية:

##### 1-1-3-7- تعريف النظام في علم الاجتماع

هو مجموعة من الأدوار لها علاقة تأثير وتبعية متبادلة يمكن أن يؤدي التغيير في أحد هذه الأدوار إلى تغيير مجمل النظام<sup>3</sup>.

1-3-7-2- تعريف التدريب هو عملية تهدف الى اكساب المتدربين الخبرات والمهارات التي يحتاجون اليها لأداء أعمالهم بشكل افضل او لتجهيزهم لوظائف اعلى او لتحسين قدراتهم على مواجهة مشكلات تواجهه المؤسسة التي يعملون بها<sup>4</sup>.

ومنه يمكن تعريف نظام التدريب على الصحة والسلامة المهنية بأنه ذلك المجموع من الأدوار لها وبينها تأثير وتبعية متبادلة والهادفة لتنمية قدرات العمال والموظفين على أداء مهام أعمالهم بصورة صحيحة وآمنة علميا وعمليا.

##### 2-3-7- مكونات نظام التدريب على الصحة والسلامة المهنية:

تحديد الأسباب المؤدية لحوادث العمل لدى رجال الحماية المدنية.

محاولة تحسيس مسيري الإدارات العليا في مؤسسة الحماية المدنية وغيرها من المؤسسات لمدى حجم التكاليف المترتبة عن هذه الظواهر المرضية (حوادث العمل).

5-المنهج المتبع : قصد الوصول إلى معرفة دقيقة وشارحة وتفصيلية لإشكاليتنا تم اعتماد المنهج الوصفي , والذي يعتبر من أكثر المناهج إستخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية , لأنه الأمثل لدراسة الظاهرة محل الاهتمام.

6-حدود الدراسة ان القطاع المعني بالدراسة هو بالضبط الوحدة الرئيسية للحماية المدنية بالجلفة , وقد امتدت الدراسة حوالي 2 اشهر من السنة الجامعية 2021/2020.

#### 7-السلامة والصحة المهنية:

##### 1-7- السلامة والصحة المهنية:

في السابق كان مفهوم الأمن الصناعي هو السائد أكاديميا , بحيث يعرفه معن يحي الحمداني بأنه : " مجموعة من العلوم التي ترشدنا وتدلنا على توفير جو العمل الصحي المأمون لمقومات الإنتاج من عنصر بشري HUMAN ومواد MaTerials ومعدات<sup>1</sup>. " Machines and Equipment

وكان يطلق هذا المفهوم على عمال المنشآت الصناعية فقط , ومع تطور الإنسانية وازدياد تعقد علاقات العمل لدرجة كبيرة وتطور العلوم والبحوث في هذا المجال صار تحول للمفهوم وتطور واتساع حيث أطلق مفهوم الصحة والسلامة المهنية وهذا المفهوم الجديد صار يغطي أي مؤسسة سواء كانت صناعية أو خدمية .... ويعرف هذا المفهوم بأنه : " ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الانتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المؤسسة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية"<sup>2</sup>. ومن هذا المنطق الجديد أصبحت مفاهيم السلامة والصحة المهنية تعني الأداء الآمن في بيئة العمل , والذي يضمن عدم وقوع الحوادث , أو الإقلال منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات

✓ السجلات والتقارير : للخروج بتصور اشمل عن نشاط وسير العمل في المؤسسة ككل أو في جزء منها عن طريق تحليل البيانات وذلك بعد فحصها جيدا واستنباط النتائج بدقة.

#### 4-7-4-1-1 مفهوم التوعية الوقائية:

7-4-1-1 مفهوم التوعية : يقصد بالتوعية كمفهوم هي اتجاه عقلي انعكاسي يمكن الفرد من إدراك ذاته وإدراك البيئة المحيطة به والجماعة التي ينتمي إليها كعضو , ويذهب " جورج ميد " إلى أن عمليات الاتصال تساعد الفرد على النظر على نفسه والقيام بدور الآخرين وتعتبر عملية الاندماج للآخرين أو تمثل الظروف المحيطة شرطا أساسيا لظهور الوعي.<sup>5</sup>

7-4-1-2 مفهوم الوقاية : " مجموعة من الإجراءات الموضوعية مسبقا , تهدف إلى السيطرة على الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية ".<sup>6</sup>

ومن خلال المفهومين السابقين نعرف التوعية الوقائية بأنها: اتجاه عقلي انعكاسي يمكن العامل من إدراك ذاته والجماعة التي ينتمي إليها , والبيئة المحيطة به , والأخطار الكامنة فيها وذلك للقيام بمجموعة من الإجراءات الإستباقية للسيطرة على هذه الأخطار.

#### 7-4-2 وسائل التوعية الوقائية:

##### 7-4-2-1 المحاضرات:

هي طريقة للاتصال ونقل المعلومات الخاصة بالعمل إلى المتدرب , حيث يتولى المحاضر الدور الأساسي في ذلك , وللمحاضرة شكلين هما:<sup>7</sup>

الطريقة التقريرية : وهي اتصال من جانب واحد يقوم فيها المحاضر بتقديم مجموعة من المعارف الهادفة للتقليل من حوادث العمل كإحصاءات حول حوادث العمل.

الطريقة الاستفهامية : فتتمثل في جعل المتدرب يكتشف بمفرده محتوى النشاط غير أن المدرس هو من يوجه أو يصحح هذا الاكتشاف.

يتكون هذا النظام من خطوتين وهما تحليل الاحتياجات وتحليل المعلومات:

#### 1-2-3-7 تحليل الاحتياجات:

وتشمل هذه الخطوة مايلي:

✓ هناك حاجة مؤكدة للتدريب.

✓ تحديد اهداف التدريب بدقة.

✓ جمع وتبويب وتحليل المعلومات الأساسية والضرورية لكل من المدربين المحتملين والمتوقعين لأداء المهمة وكذلك المتدربين باحصاء عددهم ومهاراتهم وحاجاتهم للتدريب وفضل الطرق والوسائل لتدريبهم.

✓ اختيار طرق ووسائل التمويل الممكنة.

✓ اختيار اماكن وامكانيات التدريب الممكنة والمتاحة.

#### 7-2-3-2 تحليل المعلومات:

وذلك عن طريق اعداد التقرير النهائي الذي يجب ان يحدد بشكل تام البرنامج التدريبي اللازم والذي يشع الاحتياجات التي حددت في مرحلة التحليل السابقة , وقد يتم اعداد التقرير في شكل بياني للمعلومات او في شكل عرض شفوي او تحرير موجز بشكل تفصيلي وشامل ومترابط.

ولي تحليل الاحتياجات وجمع المعلومات اللازمة قد نستعين بالآتي:

✓ الاستبيانات : تعتبر من اهم ادوات جمع المعلومات عن المشكل المراد معرفة الحقائق بخصوصه ( عمال - مشرفين - مدراء...).

✓ مقابلات : وهي مزدر للمقابلات الأولية واهيانا للتأكد من معلومات مفاجئة قد يكون لها تأثير قوي على مسار العملية التدريبية ويجب التأكد من صحتها ودقتها.

✓ الملاحظة : تتطلب خبرة في كيفية التوصل الى معلومة من الواقع الموضوع تحت الملاحظة.

✓ عينات العمل : تستخدم هذه الوسيلة للتعرف على المواطن التي تعاني من خلل ما وللتأكد من صحة المعلومات والوقوف فعليا على مجال الدراسة.

#### 7-4-2-2 المؤتمرات والندوات: 8:

يعتبر هذا الأسلوب أكثر كفاءة في التدريب عند مقارنته مع أسلوب المحاضرة لاسيما في تغيير اتجاهات سلوك الموظفين.

والمقصود بالمؤتمر هو إجراء لقاء لمجموعات وفق خطط مدروسة يتحدد فيها المتدربون وموضوع المؤتمر ولجنة التحضير , كما توجه الدعوة للباحثين لإعداد بحوثهم , حيث يجتمع هؤلاء ليتبادلوا الأفكار والمعلومات ولتعاونوا على حل المشكلات.

#### 3-4-2-7 الإعلانات: 9:

ويعرفها معجم المصطلحات الإعلامية : " بأنها النشر بالوسائل المختلفة لتوجيه نظر الجمهور إلى سلعة معينة أو إلى عمل من الأعمال . " , ومن قواعد الإعلان الجيد:

وجوب جعل الناس يرون الإعلان

✓ ويقرؤون الإعلان

✓ ويفهمون الإعلان

✓ ويصدقون الإعلان

✓ ويقبلون على إتباع تعليماتك حول الصحة والسلامة المهنية وطرق الوقاية من حوادث العمل ويتبنون أفكار إعلانك.

#### 7-4-2-4-4 الكتاب:

رغم وجود وسائل أكثر قدرة على الانتشار كشبكة الانترنت ... , لكن مازال الكتاب يشكل أساسا مهما في بناء قاعدة معلوماتية وتكوين وعي معرفي وتعليمي , يمكن توظيفه والاستفادة منه في شتى المجالات<sup>10</sup> , وفي مجال الصحة والسلامة المهنية توضع كتيبات تشرح إجراءات السلامة والصحة المهنية بأسلوب سهل وشيق وواضح.

#### 5-4-2-7 أسلوب المحاكاة: 11:

يتطلب هذا الأسلوب إنشاء نسخة طبق الأصل للعمل وظروفه من أجل تدريب العمال على الأساليب الصحيحة للعمل بعيدا عن بيئة العمل الحقيقية فالطيرون ورواد الفضاء ومستغلو محطات الطاقة النووية جميعهم يخضعون لتدريب مكثف على المحاكى قبل السماح لهم بممارسة العمل الفعلي بالتحكم في الآلات المعقدة التي تتضمنها أعمالهم , ويعطى هذا النوع من

التدريب للعمال فرصة ممارسة العمل في ظروف جد ماثلة دون وجود احتمالات الإصابة بحوادث العمل للعامل أو الآلة أو البيئة لكن تكمن سلبية هذا الأسلوب في تكاليفه الباهظة.

#### 8-حوادث العمل:

#### 8-1 مفهوم حوادث العمل:

حسب "Eric vatteville الحادث هو حدث غير متوقع مخطط له مسبقا , أحيانا يكون نتيجة لمكان العمل أين يتواجد العامل , وينتج عنه ضرر جسدي , ويؤدي حتى إلى الموت "37 , كما يعرف بأنه : " كل حادث غير مخطط له مسبقا , وغير متوقع يقع نتيجة ظروف غير سليمة أثناء العمل أو في الذهاب والإياب<sup>12</sup> من العمل أو بسببه ويتسبب بوقوع إصابات للأشخاص أو الممتلكات أو كليهما."

إضافة للتعريفات السابقة تطرق المشرع الجزائري إلى حوادث العمل في نصوص قانونية متعددة , أهمها القانون رقم : "13/83" المؤرخ في "2 جويلية 1983" المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية , تسري أحكامه على كل القطاعات التي ينتمي إليها العامل , ولقد ورد مفهوم حادث العمل في هذا القانون كما يلي:<sup>13</sup>

حسب المادة السادسة منه : " يعتبر حادث العمل كل حدث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ خارجي وطراً في إطار علاقات العمل.

حسب المادة السابعة منه : " يعتبر حادث العمل كل حدث طراً أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي , أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل."

حسب المادة الثانية عشر : " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه , وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة , شريطة ألا يكون المسار انقطع أو انحراف , إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة " , نلاحظ أن القانون الجزائري لم يتطرق لمختلف الأضرار التي تمس بعناصر الإنتاج الأخرى وبالتالي لا يمكن اعتباره تعريفا شاملا يعتمد عليه في تحديد مفهوم حادث العمل.



## 8-2 أسباب حوادث العمل:

إن أول خطوة يجب القيام بها للوقاية من حوادث العمل , ومنع تكرارها تتمثل أساسا في تحديد أسبابها , وبما أن حوادث العمل هي ظاهرة اجتماعية ونعلم أن الظواهر الاجتماعية هي ظواهر متعددة ومتداخلة الأسباب , فإن حوادث العمل يمكن إرجاعها إلى أسباب إنسانية , وأسباب مادية , وسنتطرق إلى مختلف الأسباب المتعلقة بكل جانب.

### 1-2-1 الأسباب الإنسانية:

إن العوامل الإنسانية هي السمات والخصائص المتصلة بالفرد , ومن ضمن هذه العوامل ما يلي:

1-1-2-1 الدافعية: اكتشف كير أن تكرار الحوادث حدث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الرقي الأقل أي الأقل دافعية للإنجاز. 14.

2-1-2-1 ضعف الإبصار: تشير نتائج التجارب السيكلوجية أن لعيوب الإبصار أثر كبير في ارتكاب حوادث العمل , ففي دراسة كيفارت وتيفن خلصت النتائج إلى أن نسبة العمال الذين لم يرتكبوا حوادث كانت أكثر عند العمال الذين يمتلكون قوة إبصار مناسبة 15

3-1-2-1 ضعف السمع: تمتع العامل بقوة سمع مناسبة تجنبه الوقوع في الخطأ وتلافي الحوادث المختلفة , علما بأن الكثير من الآلات غالبا ما يصدر عنها أصوات غير طبيعية تسبق عطلها تكفي للفت انتباه من يعمل عليها في حالة تمتعه بحاسة سمع طبيعية وتدارك الخطر قبل وقوعه 16

4-1-2-1 الجنس: يذكر ماير في حديثه عن علاقة الحوادث لدى الجنسين بالتعب أن نسبة الحوادث بين الإناث تزيد بأكثر من 45% مما هي بين الرجال , كما توصل كل من شاني وهانا في بحثهما حول علاقة الخبرة بالحوادث في العمل إلى زيادة معدلات حوادث الإناث مقارنة بالذكور 17.

5-1-2-1 الإدمان على الخمر والمخدرات والتدخين في

### مكان العمل:

إن الكثير من الحوادث المهنية تقع بسبب تناول هذه المواد السامة ومن الدراسات التي توصلت لهذه النتيجة فنون المنشورة

سنة 1936 عن الحوادث ومنعها , يذكر فيها أن مدمني الشرب لهم ثلاثة أمثال معدل حوادث من لا يشربون وهذا بسبب تأثير الخمر في سلوك الفرد. 18

### 2-2-18 الأسباب المادية:

كان الاتجاه المعتاد في دراسة الأسباب المادية هو دراسة كل سبب على حدى مثل الإضاءة والتهوية... الخ , ولكن هناك اتجاه حديث أكثر فعالية وهو الاتجاه الكلي الذي يدرس مجموعة كبيرة من العوامل في آن واحد , ومن هذه الأسباب:

1-2-2-1 الإضاءة: لقد أثبتت التجارب أن نسبة الحوادث تزداد بنسبة 32% في الإضاءة الصناعية عنها في الإضاءة الطبيعية لذلك يجب تكيفها من ناحية الألوان والقوة لتكون أقرب ما يكون للإضاءة الطبيعية , ولقد أثبتت الدراسات أن ضعف الإضاءة يرفع نسبة الحوادث بمقدار 25%. 19

2-2-2-2 الحرارة: توصلت الدراسات بإنجلترا إلى وجود علاقة بين درجة الحرارة والحوادث التي يتعرض لها العامل في مكان العمل , فالحوادث تقل كل ما كانت درجة الحرارة تقرب من 70 درجة فهرنهايت , وتزداد كلما تجاوزت هذه الدرجة أو قلت عن 65 درجة. 20

3-2-2-2 الضوضاء: لقد توصلت الكثير من البحوث إلى وجود ارتباط بين زيادة معدلات الحوادث في المصانع التي تتميز بدرجة ضوضاء عالية ويفسر هذا بتقليل عدد مرات الاتصال الاجتماعي بين العاملين وعدم سماع كل ما يصدر من الآلات. 21

4-2-2-2 الرطوبة: إذا ازدادت الرطوبة عن حد 45% وكانت درجة الحرارة المرافقة هي 35م° , أثبتت الدراسات أن الإنسان يشعر باختناق جزئي فتزداد أخطاؤه. 22.

5-2-2-2 الكهرباء: لا يمكن إهمال المخاطر الكهربائية وذلك للتوسع في استخدامات الطاقة الكهربائية في جميع أنواع العمل ولها نوعان: 23.

✓ الكهرباء الساكنة.

✓ الكهرباء التيارية.

تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الإنتاج في المؤسسات.

9-رصد مدى تأثير برنامج الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل في مؤسسة الحماية المدنية بولاية الجلفة.

إن من أبرز العناصر في المؤسسة هو العنصر البشري وذلك لأهميته الجد بالغة في ضمان بقاء المؤسسة واستمراريتها لذلك وجب الحفاظ عليه , وبما أن مؤسسة الحماية المدنية هي مؤسسة خدمية لتقديم المساعدات للصالح العام وحماية الأفراد والممتلكات والوقاية من الأخطار والكوارث الكبرى , فإن طبيعة عملهم مليئة بالمخاطر ما ينجر عنها الكثير من حوادث العمل.

1-9برنامج تدريب أعوان الحماية المدنية في مجال الصحة والسلامة المهنية : تهدف مؤسسة الحماية المدنية لتكوين موظفيها في مجال الصحة والسلامة المهنية , عن طريق أسلوبين : التكوين النظري والتطبيقي , بالنسبة للتكوين النظري فذلك عن طريق تخصيص المدارس الوطنية للحماية المدنية إلى جانب مكاتب للتدريب والتكوين الموزعة عبر مختلف جهات الوطن الهادفة لتدريب الموظفين وافادتهم من المهارات العالية في مجال الصحة والسلامة المهنية , وكذلك التكوين التطبيقي المسمى بالمتدربين عن طريق افتعال حوادث بطريقة استباقية يتم من خلالها مشاركة فرق الأعوان , البعض يتظاهرون بالإصابة , والباقي يقدمون لهم الإسعافات الأولية بالطرق الصحيحة مع إتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الوقوع في الحوادث أثناء تقديم يد المساعدة.

2-9وسائل التوعية الوقائية في مؤسسة الحماية المدنية:

يعتبر نشر الوعي الوقائي من أهم و أنجع الوسائل والمهام لبرامج الصحة والسلامة المهنية لغرس الثقافة الوقائية في الموظفين بل وجعلهم يتماهون معها , لذلك يجب أن تكون هذه العملية مستمرة ومتكيفة مع كل التطورات الحاصلة ومن وسائل التوعية الوقائية في مؤسسة الحماية المدنية ما يلي:

1-2-9كتيب قانون النشاط العملي للحماية المدنية : فيه 578 مادة وجيزة وبسيطة تناول تشرح تفاصيل عمل هذا

وتكمن خطورة أكبر بالكهرباء الساكنة أكثر من التيارية بسبب ما تحدثه من شحنات ساكنة من صدمة تحرق وتفجر كل ما أمامها.

3-8التفاعل بين الأسباب الإنسانية والمادية : الواقع أن العوامل المادية والعوامل الإنسانية لا يعمل كل منهما مستقلا عن الآخر , و إنما يحدث تفاعل بين هذه العوامل , فليس من الضروري أن يكون المسؤول عن وقوع الحادث عامل مادي واحد أو عامل إنساني واحد , ولكن قد يكون المسؤول عن وقوع الحادث عدد من العوامل الإنسانية والمادية معا , وقد تم في هذا الخصوص , العديد من الدراسات والأبحاث من طرف العديد من المنظمات المتخصصة , مثل : المركز الأمريكي للسلامة المهنية , منظمة العمل الدولية , مركز البحوث والدراسات في الصحة والسلامة المهنية بكنندا (IRSST) والكثير من الباحثين كهينريش.....

4-8تكلفة الحوادث بالنسبة للعمال:

يترتب على وقوع الحادث للعمال الآثار التالية:

1-4-8آثار بدنية : ونعني بها كل المخلفات الناتجة عن الإصابة والتي تؤدي بالعمال إلى إحدى الحالات التالية : عجز جزئي يقلل من إنتاجيته ويؤثر على صحته , عجز كلي يقعه عن العمل نهائيا , والوفاة حيث تقضي على حياته نهائيا.

2-4-8آثار نفسية : تدهور روحه المعنوية كرد فعل طبيعي لشعوره بأنه أصبح عالة على غيره , ومثار شفقة الآخرين , وتزايد حدة المشكلة على المستوى العائلي والاجتماعي نتيجة خسارة جزء من المدخول الأسري , وتكون الوضعية أكثر مأساوية إذا ما تعلق الأمر بالوفاة.

5-8تكاليف الحوادث المهنية بالنسبة للاقتصاد الوطني:

تكلف حوادث العمل للاقتصاد الوطني خسائر ضخمة أهمها: تكلفة فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة سواء بسبب الوفاة أو العجز عن أداء العمل على أكمل وجه , وهو ما يعتبر هدر للقوى البشرية التي تعتبر أساس التنمية.

التعويضات التي تدفعها المؤسسات للعمال المصابين كنفقات تعويض الأجر , أو نفقات العلاج.

3-9 حوادث العمل في مؤسسة الحماية المدنية : من خلال نتائج ومعطيات المقابلة التي اجريت مع مسؤول بالمديرية الفرعية للنشاط الاجتماعي , فإن أسباب حوادث العمل ترجع في معظمها إلى الإجهاد وكثرة ضغوط العمل ما يسبب نقص دافعية لدى الأعوان ويجعلهم يعيشون حالة قلق كبيرة , كذلك سوء الاتصال والتنسيق فيما بين المصالح أو داخل فريق العمل نفسه بسبب نقص تجانسه بالإضافة إلى إهمال لبعض الأعوان لقواعد الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها وكذلك جهلهم لعوامل الخطر في مهام عملهم ونقص تدريبهم وتكوينهم لاستخدام معدات وأجهزة الوقاية أثناء التدخلات.

#### 10- التوصيات والحلول المقترحة:

بعد أن توصلنا الى وجود تأثير لبرامج الصحة والسلامة المهنية على ظاهرة حوادث العمل فائتينا نقدم مجموعة من الاقتراحات لتقليل هذه الظاهرة المرضية في مؤسسة الحماية المدنية وهي:

- ✓ إعادة النظر في منهجية العمل لأعوان الحماية المدنية لأن طريقة عملهم جد مرهقة عن طريق تحليل مناصب عملهم وتحديد مهام كل منصب وكيفية انجاز هذه المهام بطريقة صحيحة وتكييفها مع العون بالاعتماد على علوم نفس العمل و الارغونوميا....
- ✓ تحليل الأخطار الكامنة والمحتملة في بيئة العمل المتغيرة والتي يمكن ان تسبب الحوادث في المستقبل والعمل على معالجتها والوقاية منها بطريقة استباقية.
- ✓ تحسين ظروف العمل وتوفير وسائل الوقاية وصيانتها بصفة دورية.
- ✓ زيادة مدة التدريب على أليات الصحة والسلامة المهنية وبناء نظام تقييمي صارم للموارد البشرية المدربة بالمقارنة بين مستواها قبل عملية التدريب وبعدها.
- ✓ تفعيل وسائل التوعية الوقائية من خلال تبسيطها وتنويعها والعمل على جعل الأعوان يقتنعون بيها ويتبنونها كثقافة وسلوك عملي.

التنظيم ومن هذه المواد التي تمس جانب الصحة والسلامة المهنية:

المادة رقم 85 نجد أنه عند تعيين الفرق وقبل انطلاق الاسعافات يجب على عناصرها ارتداء بذلة العمل دوما , والتي ستكمل أثناء خروجهم بالسترة الجلدية والخوذة.

كذلك في شرح المادة رقم 90 نجد في بند رجوع سائق المركبة إلى الوحدة يجب عليه اعلام رئيس العدد بأي عطل أو عطب أو تشوه أو ضياع الأجهزة , بالإضافة إلى تنظيف المركبة بمساعدة الفرقة التي يتم تعيينها من طرف رئيس العدد , مع تعويض كل العتاد الضائع والتالف.

2-2-9 محاضرات حول الصحة والسلامة المهنية : تقدم هذه المحاضرات في شكل دروس إلزامية , يكون رئيس الوحدة مسؤولا عنها وعن تنفيذها , بحيث يقوم الرقيب باستغلال كل الفرص لتحسين معارف الأعوان الموجودين تحت سلطته خاصة بالتذكير المتكرر عندما يلاحظ أخطاء معينة.

3-2-9 أسلوب المحاكاة : عن طريق المناورات وهي تمارين تطبيقية مع استعمال وسائل وفتيات الحماية المدنية وذلك بخلق وافتعال حوادث مشابهة لبيئة العمل الحقيقية كإمتحان حقيقي لمستوى الصحة والسلامة المهنية لدى الأعوان , يكون المسؤول عنها هم ضباط الحراسة وتحت مراقبة المركز العلمي الوطني , يتم فيها تعديل المواقف والسلوكات الخاطئة.

4-2-9 الإعلانات : حسب المادة 414 من كتيب قانون النشاط العملي لأعوان الحماية المدنية , يجب أن تتم كتابة المعلومات على شكل مذكرات تقرأ أثناء التجمعات وتلصق على اللوح المخصص لهذا الغرض , كما أنه يجب تلصيقها لمدة شهر ابتداء من تاريخ تسجيلها على مستوى الوحدة وذلك حسب المادة 418 من نفس الكتاب.

5-2-9 الحملات التحسيسية : تقوم الحماية المدنية بحملات تحسيسية لفائدة الموظفين التابعين لها حول الصحة والسلامة المهنية بهدف غرس الثقافة الأمنية والوقائية في العمل من خلال حثهم على الالتزام بكل القواعد لتفادي الوقوع في مصائد حوادث العمل.



تسعى كل المؤسسات لتوفير جميع مستلزمات الصحة والسلامة المهنية للوقاية من حوادث العمل وذلك قبل إمكانية حدوثها من خلال بناء برامج الصحة والسلامة المهنية عبر العديد من الآليات ومنها آلية التدريب وآلية التوعية الوقائية، حيث وجدنا أن برامج التدريب في مؤسسة الحماية المدنية هي من الآليات المهمة في بناء وتطوير المهارات الأمنية والوقائية لدى أعوان الحماية المدنية، كما لاحظنا أنه كلما زادت مدة التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية قلت نسبة حوادث العمل، كذلك لاحظنا أن غالبية الأعوان يتفاعلون أثناء تدريبهم مع مدربين من داخل المؤسسة أكثر من تفاعلهم مع المدربين الآتين من خارج المؤسسة مثلا من مؤسسة سونطراك أو نفضال، كذلك خلصنا إلى قلة تنوع وسائل التوعية الوقائية على مستوى هذه المؤسسة، ولذلك يجب تفعيل وسائل جديدة تكون بسيطة وسهلة الاقناع بمحتواها تجعل الأعوان يتبنون ما فيها عن طريق اندماجهم لتلك التعليمات الوقائية أي تصبح ثقافة راسخة لديهم وجزء لا يتجزء من هويتهم، ومن خلال اطلاعنا على عدد حوادث العمل المسجلة بالمؤسسة اكتشفنا وجود خلل على مستوى التنظيم ككل (كمشاكل الصراع، عدم فاعلية الاتصال بين أجزاء التنظيم، بيئة العمل السيئة، نسق الوظيفة وطريقة القيام بها....)، ما يحتم على القائمين على هذه المؤسسة معالجة هذا الخلل وبالتالي رفع مستوى أداء موظفيها ودفاعيتهم والتحكم في نسبة حوادث العمل وتخفيضها لأقصى مستوى ممكن.

الهوامش:

- 1) معن يحيى الحمداني، الأمن والسلامة الصناعية، ط 1، دار صفاء، عمان، الأردن، دت، ص 21.
- 2) الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي، الاردن، 2004، ص 256.
- 3) ريمون بودون، فرانسوا بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، تر: سليم حداد، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص ص 567-565.
- 4) عطال الله محمد تيسير، إدارة العملية التدريبية (النظرية والتطبيق)، ط 1، دار حامد، الاردن، 2014، ص 22.

- 5) محمد الجوهري و آخرون، علم الاجتماع ودراسة الإعلام والاتصال، ب ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1992، ص 289.
- 6) جمال منجل، الإتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل: محاولة لفهم تشريع الجزائر للعمل، مجلة التواصل، عنابة، عدد 20، ديسمبر 2007، ص 202.
- 7) يوسف حجيم الطائي و آخرون، إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار الوراق، عمان، 2006، ص 291.
- 8) يوسف حجيم الطائي و آخرون، مرجع سابق، ص 292.
- 9) كامل خورشيد مراد، الإتصال الجماهيري والإعلام، ط 1، دار المسيرة، عمان، 2011، ص 413.
- 10) عبد الله أحمد الذيفاني، الإعلام التربوي، ط 1، دار الوفاء، الإسكندرية، 2008، ص 32.
- 11) رونالد.ي. ريجيو، المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، تر: فارس حلمي، ط 1، دار الشروق، عمان، الاردن، 1999، ص 203.
- 12) ناصر علي الدغمي، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، ب ط، دار البازوري، عمان، 2009، ص 8.
- 13) قانون رقم 83-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 2 يوليو 1983م يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر في 24 رمضان 1403 هـ الموافق ل 05 يوليو 1983م، عدد 28.
- 14) طريف شوقي فرج و آخرون، علم النفس ومشكلات الصناعة، ب ط، دار غريب، القاهرة، ب ت، ص 319.
- 15) عبد الرحمان محمد العيسوي، علم النفس والإنتاج، ب ط، دار المعرفة، الإسكندرية، ب ت، ص 264.
- 16) بوظيفة حمو، الضوضاء خطر على صحتك، ط 1، مخبر الوقاية والأرغونوميا بجامعة الجزائر، الجزائر، 2002، ص 10.
- 17) فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ب ط، دار النهضة، بيروت، 2006، ص 299.
- 18) المرجع نفسه، ص 309.
- 19) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، ب ط، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص 494.
- 20) المرجع نفسه، ص 495.
- 21) رونالد.ي. ريجيو، مرجع سابق، ص 581.
- 22) ناصر علي الدغمي، مرجع سابق، ص 68.
- 23) المرجع نفسه، ص 77.
- 24) قائمة المراجع:
- 25) الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي، الاردن، 2004.

- (35) فرج عبد القادر طه ,علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ب ط ، دار النهضة ،بيروت ،2006.
- (36) قانون رقم 83-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق لـ 2 يوليو 1983م يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر في 24 رمضان 1403هـ الموافق لـ 05 يوليو 1983م ، عدد 28
- (37) كامل خورشيد مراد ، الإتصال الجماهيري والإعلام ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان ، 2011.
- (38) محمد الجوهري و آخرون ، علم الإجتماع ودراسة الإعلام والإتصال ، ب ط ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1992.
- (39) معن يحيى الحمداني ، الأمن والسلامة الصناعية ، ط 1 ، دار صفاء ، عمان ، الأردن ، د.ت.
- (40) ناصر علي الدغمي ، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية ، ب ط ، دار البازوري ، عمان ، 2009.
- (41) يوسف حجيم الطائي و آخرون ، إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار الوراق ، عمان ، 2006.

- (26) بوظيفة حمور الضوضاء خطر على صحتك ، ط 1 ، مخبر الوقاية والأرغونوميا بجامعة الجزائر ، الجزائر ، 2002.
- (27) جمال منجل ، الإتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل : محاولة لفهم تشريع الجزائر للعمل ، مجلة التواصل ، عنابة ، عدد 20 ، ديسمبر 2007.
- (28) رونالد سي. ريجيو ، المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، تر: فارس حلمي ، ط 1 ، دار الشروق ، عمان ، الاردن ، 1999.
- (29) ريمون بودون ، فرانسوا بوريكو ، المعجم النقدي لعلم الإجتماع ، تر: سليم حداد ، ط 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1986.
- (30) طريف شوقي فرج و آخرون ، علم النفس ومشكلات الصناعة ، ب ط ، دار غريب ، القاهرة ، ب.ت.
- (31) عبد الرحمان محمد العيسوي ، علم النفس والإنتاج ، ب ط ، دار المعرفة ، الإسكندرية ، ب.ت.
- (32) عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، ب ط ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2007.
- (33) عبد الله أحمد الذيفاني ، الإعلام التربوي ، ط 1 ، دار الوفاء ، الإسكندرية ، 2008.
- (34) عطال الله محمد تيسير ، إدارة العملية التدريبية ( النظرية والتطبيق ) ، ط 1 ، دار حامد ، الاردن ، 2014.