

جامعة قاصدي مباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: تسيير مؤسسات صغيرة و متوسطة

من إعداد الطالبة : أمينة السائس

بعنوان:

## تقييم فعالية إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القطاع الصناعي - لولاية ورقلة -

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 21/05/2016

أمام لجنة مكونة من السادة :

الدكتور/ بن عيشاوي أحمد..... (دكتور - جامعة قاصدي مباح ورقلة) رئيسا

الأستاذ / قوجيل محمد ..... (أستاذ مساعد أ - جامعة قاصدي مباح ورقلة) مشرفا

الأستاذ/ عياض محمد عادل..... (محاضر ب- جامعة قاصدي مباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2015/ 2016

## الإهداء

الحمد لله ربّي حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا  
إلى الذي أتشرف بحمل اسمه، إلى الذي اقتدي بخطوات ريمه عينا سهرت وبدأت تعب  
وحق لك الحصاد..... إلى الحبيب

إلى مدرسة الحب والوفاء والحنان ' إلى التي جعلت تحت أقدامها الجنان إلى ضياء قلبي  
ونور حياتي ' زهرة بيضاء كلما ابتسمت ذهب عني العناء..... أمي الحبيبة

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله، إلى من آثرني على نفسه أخي العزيز إلى من هم  
أقرب إلى روحي إلى من شاركني حزن الأم اخواتي وأبنائهم وأزواجهم..

إلى مدرستي ومثلي الأعلى في الحياة..... بن حمودة محمد البشير

إلى من كانوا ملاذي وملجئي إلى من جعلهم الله إخوتي إلى من سأفتقدهم زملائي.

إلى من ضاقت السطور عن ذكرهم فوسعهم قلبي.....

إليكم جميعا اهدي هذا العمل المتواضع.

# أمينة



## الشكر

أحمد الله على جزيل نعمه وأشكره شكر المعترف بمننه وآلائه وأصلى  
وأسلم على صفوة أنبيائه، وعلى آله وصحبه و أوليائه أما بعد:  
"من لم يشكر الناس، لم يشكر الله "واعترافا مني بالفضل وتقديرا للجميل، لا  
يسعني وأن أنهي من إعداد هذه المذكرة إلا أن أتوجه بجزيل الشكر وامتنان  
إلى:

-أستاذي المشرف محمد قوجيل على قبوله الإشراف على هذه المذكرة  
ولما منحه من وقت وجهد وتوجيه، و إرشاد وتشجيع، ودعم لإنجاز هذا  
العمل؛

-كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تكرموا  
وتفضلوا بقراءة هذه المذكرة وتحملوا عناء مناقشة وتقييم وتقويم، وتصويب  
ما بدا من أخطاء و هفوات؛

-إلى أستاذتي الأفاضل الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة، والذين مهدوا  
لنا طريق العلم والمعرفة و كان لهم فضل علينا لإتمام هذه المذكرة والوصول إلى  
هذه المرحلة؛

-عربي الأكيد وامتناني إلى كل زملائي الذين كانوا عوننا لي وزرعوا  
التفاؤل في دربي، دون نسيان تشجيعا تم المتواصلة وحرصهم الدائم على إتمام  
هذه المذكرة فلهم مني كل الشكر؛

-إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد ولو بسؤاله؛  
فألمي أن يرقى هذا العمل إلى تطلعات كل هؤلاء، ويستجيب إلى شروط  
البحث العلمي، ويصل إلى الغاية التي رسمت لها في بدايته؛

أمينة

وآخر دعواتي أن الحمد لله رب العالم .

## الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الفعال لإدارة الصحة والسلامة المهنية في خفض الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي، و استخدمت الدراسة الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة و قد تكون مجتمع الدراسة من عمال و مسؤولين للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في قطاع الصناعي، و اقتصرت عينة الدراسة على ثلاث مؤسسات صغيرة ومتوسطة فقط ، حيث تم توزيع (159) الاستبيان ، و قد بلغ عدد الاستبيانات المستردة (90) الاستبيان، و تم استبعاد (45) لعدم كفايتها للتحليل الإحصائي ، و بذلك أصبح عدد الاستبيانات الصالحة و التي خضعت للتحليل الإحصائي (55) استبيان من مجموع الاستبيانات الموزعة ، و التي استخدم فيها أساليب و أدوات و معادلات الإحصائية المختلفة كالمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و الأهمية النسبية و تحليل الانحدار لاستعمالها في برنامج (spss22).

و قد توصلت لنتائج التالية : هناك علاقة عكسية بين إدارة الصحة والسلامة المهنية والحوادث المهنية ذو دلالة إحصائية لتسير كما وجدنا أن عوامل الأمن والسلامة البشرية لا تؤثر على وقوع الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما تبين لنا أن هناك فروقات بين حجم الحوادث المهنية تبعاً لطبيعة النشاط المؤسسة وكذلك تسعى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لوضع معايير الأمن والسلامة المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الصحة والسلامة المهنية، الصحة والسلامة المهنية، الحوادث المهنية، الأمن.

**Summary:**

The study aimed to identify the active role of the Department of Occupational Health and Safety in reducing occupational accidents in small and medium enterprises in the industrial sector, the study used a questionnaire to achieve the objectives of the study and may be a community study of workers and officials for small enterprises and medium enterprises in the industrial sector, and the limited sample the study of three small and medium enterprises only, where it was distributed (159) questionnaire, and the number of questionnaires recovered has reached (90) questionnaire, and were excluded (45) for the inefficiency of the statistical analysis, and bringing the number of valid questionnaires, which were subject to statistical analysis ( 55) questionnaire of the total distributed questionnaires, and in which the methods and tools used various statistical and mathematical equations mathematical And standard deviations and the relative importance and regression analysis to be used in the program (spss22).

And have reached the following results: There is an inverse relationship between the Health Department and the Occupational Safety and occupational accidents statistically significant to go as we have found that security factors and human safety does not affect the occurrence of occupational accidents in small and medium-sized enterprises also it shows us that there distinction between occupational accidents size depending on the nature of the activity The Foundation also seeks SMEs to develop security standards of occupational safety and to provide a safe working environment.

**Key words:** occupational health and safety management, occupational health and safety, occupational accidents, security.

الصفحة	قائمة المحتويات
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	
3	المبحث الأول : مفاهيم عامة حول إدارة الصحة والسلامة المهنية والحوادث المهنية
11	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لإدارة الصحة والسلامة المهنية و الحوادث المهنية
الفصل الثاني: دراسة ميدانية لواقع تقييم فعالية إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي	
19	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
22	المبحث الثاني: تحليل النتائج والمناقشة
33	الخاتمة
36	قائمة المراجع
40	الملاحق
45	الفهرس

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
21	عدد الاستثمارات المجاب عليها وغير المجاب عليها	الجدول (1-1)
21	يوضح مدى صدق و ثبات الدراسة	الجدول (1-2)
22	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية	الجدول (1-3)
23	جدول المعالجة الإحصائية	الجدول (1-4)
24	يوضح تحليل فقرات تسيير عوامل الأمن و السلامة المادية	الجدول (1-5)
25	يوضح تحليل فقرات تسيير عوامل الأمن و السلامة البشرية	الجدول (1-6)
26	يوضح تحليل فقرات وقوع الحوادث	الجدول (1-7)
28	يوضح الجدول العلاقات الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة	الجدول (1-8)
29	يوضح الجدول تحليل تباين بين طبيعة النشاط و حجم الحوادث المهنية	الجدول (1-9)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
40	استمارة الاستبيان	الملحق(1-1)
43	قائمة الأساتذة المحكمين	الملحق(1-2)



# مقدمة

أ-توطئة:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً في الاقتصاديات الحديثة، حيث تبرز أهميتها في إستيعاب المزيد من الأيدي العاملة والتخفيف من حدة البطالة وما يترتب عليها من فقر وانحرافات واضطرابات اجتماعية، وتطوير الارتباط والاندماج التكاملي الداخلي على المستوى الوطني والإقليمي بصورة تقلل من حدة التبعية، كما تساهم في تنامي النسيج المؤسساتي الاقتصادي، وتزداد أهمية هذه المؤسسات بالخصوص في الدول النامية ومن بينها الجزائر.

إن أهمية الفرد في المنظمة لا يمكن أن تساوي أو توازي أهمية أي من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، ومن هنا يمكن القول أن ضمان الفرد هو ضمان المنظمة وأن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وقناعتهم بها وشعورهم بتطابقها أو على الأقل قربها من أهدافهم الشخصية أو الذاتية وبسعيهم لبذل أقصى جهد ممكن في سبيل تحقيقها والوصول لها.

ظهر مفهوم إدارة الصحة و السلامة المهنية الذي يهدف إلى رفع المستوى الصحي للعاملين والمحافظة على سلامتهم من أجل زيادة كفاءتهم الإنتاجية ، لذا لا بد من الاهتمام بهذه الظروف وتحسينها وتوفير وسائل الحماية والوقاية فيها وتجهيزها بكل ما من شأنه أن يحمي العامل ويبعده عن كل ما قد يعرض حياته وصحته للخطر.

ب-إشكالية الموضوع :

كما سبق يمكن طرح الإشكالية العامة للبحث كما يلي:

-كيف يؤثر التسيير الفعال للصحة والسلامة المهنية على خفض الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

ج-الأسئلة الفرعية:

- ✓ ما هو واقع إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟
- ✓ هل توجد علاقة بين التسيير الفعال وخفض الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- ✓ هل هناك فروق في حجم الحوادث المهنية تبعا لنشاط المؤسسة؟

د-الفرضيات:

- ✓ هناك ضعف في إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ هناك علاقة بين التسيير الفعال للعوامل البشرية وخفض الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ لا توجد فروق في حجم الحوادث المهنية تبعا لنشاط المؤسسة.

-مبررات اختيار الموضوع:

يرجع اختيارنا لهذا الموضوع إلى:

- ✓ -الرغبة في تنمية وإثراء معلوماتنا عن إدارة الصحة والسلامة المهنية ؛
- ✓ نقص الدراسات والأبحاث الكافية التي تعالج مسألة إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حدود علمي؛
- ✓ كون الموضوع متعدد الجوانب والأبعاد ، فإدارة الصحة والسلامة المهنية ليست ذات أهمية اقتصادية وحسب بل أنها تطرح بالإضافة لذلك مسائل قانونية وإنسانية و اجتماعية ؛
- ✓ محاولة مقارنة الجانب النظري مع واقع المؤسسات الجزائرية.

-أهمية وأهداف الدراسة:

-أهمية الدراسة:

-تعتبر هذه الدراسة مساهمة في مجال الدراسات الإدارية حيث أن الدراسات الخاصة بإدارة الصحة والسلامة المهنية ومسؤولياتها اتجاه الأفراد وأثارها على العاملين والمؤسسات قليلة في حدود إطلاعي .  
- إبراز أهمية وضرورة تطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- محاولة ربط البحوث الجامعية بالواقع.

-أهداف البحث:

انطلاقاً من أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية ومحافظتها على العنصر البشري وتأثيره الإيجابي على موقف المؤسسة يهدف

البحث إلى:

- ✓ إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة الدور الفعال لإدارة الصحة والسلامة المهنية في خفض الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ التركيز على معرفة إدارة الصحة والسلامة المهنية ؛
- ✓ كيفية معالجة الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؛
- ✓ فهم جوانب المتعلقة بإدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تساعد على تحقيق خفض الحوادث المهنية؛
- ✓ فحص المؤسسة محل الدراسة، ومحاولة إسقاط المعلومات النظرية على أرض الواقع.

-حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة في:

-الحدود المكانية : اقتصرت الدراسة على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنشط في القطاع الصناعي وتختلف في طبيعة الإنتاج وقد وقع اختيارنا على (مؤسسة الأجر العصري ،مؤسسة رمال البلاستيك ،مؤسسة كاب سير).

-الحدود الزمنية: استغرقت فترة الدراسة من 20جانفي إلى 20 فيفري 2016 ارتبطت بتجميع المعلومات الخاصة بالمؤسسة ،وذلك على مستوى إدارة المؤسسة ، والتي استطعنا من خلالها الحصول على المعلومات ساعدتنا في استكمال البحث.

**-منهج البحث والأدوات المستخدمة :**

للإجابة عن إشكالية البحث وقصد الوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر الإشكالية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وذلك بغية تقديم ركائز هذا الموضوع وصياغة الجانب النظري من خلال الفصل الأول .

ولإبراز تقييم فعالية إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لجأنا إلى دراسة حالة لتوضيح العلاقة ومقارنة الجانب النظري وذلك من خلال الملاحظة والمقابلة من المؤسسات محل الدراسة.

**-مرجعية الدراسة:**

أستخدم في الدراسة المسح المكتبي من خلال الإطلاع على مختلف المراجع التي لها علاقة بجوانب الموضوع بالاعتماد على المراجع الوطنية والشرقية والأجنبية.

**-صعوبات البحث:**

- ✓ صعوبة الحصول على مراجع خاصة بإدارة الصحة والسلامة المهنية المهنية؛
- ✓ ضيق الوقت لإنجاز البحث؛
- ✓ صعوبة التواصل بين العمال في الحصول على المعلومات الخاصة في المؤسسة؛

**-هيكل البحث:**

سعيًا منا لإحاطة بجميع جوانب وأساسيات البحث والإجابة على الإشكالية فقد قمنا بتقسيم البحث كما يلي:

**-الفصل الأول:** والذي يحمل عنوان الأدبيات النظرية و التطبيقية سنتطرق فيه إلى مختلف المفاهيم التي تتعلق بإدارة الصحة والسلامة المهنية من تعريفها وأهدافها ومسئولياتها وكذلك الحوادث المهنية تعريفها وأسبابها وإستراتيجيات خفض حوادث المهنية.

**-الفصل الثاني:** خاص بدراسة الميدانية بعد إبراز جميع النقاط المتعلقة بالموضوع في الجانب النظري سنحاول في هذا الفصل التطبيقي إسقاط تلك المفاهيم علي المؤسسات محل الدراسة من خلال تحليل إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

# الفصل الأول

الأدبيات النظرية و التطبيقية حول إدارة الصحة  
والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

## تمهيد:

الموارد البشرية المؤهلة و المدربة المورد الأهم على الإطلاق في كل مؤسسة بل في حقيقة الأمر هي عصب العملية الإنتاجية ومحركها الأساسي، ومن ثم فإن العناية بتلك الموارد البشرية والمحافظة عليها وتوفير الأمن اللازم لها أثناء أداء عملها سواء ضد الأخطار والحوادث في العمل الناجمة عن استخدام الآلات والمكينات أو ضد الأمراض والأضرار الصحية الناجمة عن طبيعة العمل كلها تعني في النهاية المحافظة على إحدى أهم ثروات وموارد المؤسسة ، وتعتبر مهمة الحفاظ على الموارد البشرية وحمايتها من الأذى من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الصحة والسلامة المهنية في أي مؤسسة .

تعتبر الصحة و السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله سواء الأشخاص أو الآلات أو الأدوات أو المواد أو طرق التشغيل وغيرها .

يتناول هذا الفصل الأدبيات النظرية والتطبيقية حيث قسم إلى مبحثين:

**المبحث الأول:** الدراسة النظرية للموضوع (مفاهيم عامة حول إدارة الصحة والسلامة المهنية و الحوادث المهنية).

**المبحث الثاني:** الدراسة التطبيقية للموضوع (الدراسات السابقة).

## المبحث الأول : مفاهيم عامة حول إدارة الصحة والسلامة المهنية والحوادث المهنية

تعد إدارة الصحة والسلامة المهنية من أهم الإدارات في المؤسسة ويجب أن توضع من ضمن الخطط التي يجب أن تتضمنها أي استراتيجية لأي مؤسسة سواء كانت صناعية أو زراعية أو تعليمية أو ترفيهية أو بيئية أو الخدماتية بأشكالها المتنوعة، لأن إدارة الصحة والسلامة المهنية لأهميتها البالغة في حماية الأرواح والممتلكات و البيئة و القيادة و التوجيه و الإرشاد و وضع القواعد ونشر الوعي الوقائي وبيان التعليمات الفنية كل هذه الخصائص لهذه الإدارة تجعلها ذات الأهمية بحيث يجب أن تأخذ حيزا مهما في كل الأعمال .

## المطلب الأول: ماهية إدارة الصحة والسلامة المهنية

تعمل إدارة الصحة والسلامة المهنية علي تقديم النشاطات و الخطط المنظمة والتي تهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملين في المؤسسة من خلال الوقاية من حوادث وإصابات العمل ومعالجتها، عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليها.

## أولاً: مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية

- **تعريف إدارة الصحة والسلامة المهنية :** يشير مفهوم السلامة العامة إلى جميع الإجراءات والخدمات التي تقدمها الإدارة في مؤسسة ما بهدف حماية عناصر الإنتاج فيها من الضرر والحوادث وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل والأمراض المهنية.<sup>1</sup>

- **تعريف آخر:** هي الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجيه سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنية للوصول إلى المعايير الجودة في السلامة المهنية.<sup>2</sup>

- **تعريف الصحة والسلامة المهنية:**

اختلفت و تعددت تعريفات الصحة و السلامة المهنية ، إلا أننا سوف نشير إلى بعض التعاريف التي وجدت قبولا مناسباً في هذا الميدان و نذكر من أهمها:<sup>3</sup>

عرفت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 الصحة المهنية بأنها: الفرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن و الاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية و النفسية و الاجتماعية ، و منع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين من ظروف العمل، وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل، ووضع العامل ( و الاحتفاظ به ) في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية و النفسية.

<sup>1</sup> -زايد عبود، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار كنوز المصرفية للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 237- 238 .

<sup>2</sup> - بختة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، بالجزائر، 2012، ص 20 .

<sup>3</sup> - موقع الصحة والسلامة المهنية 2016-02-25 - 11:20 <http://www.safety-eng.com/saf-intro.htm>

**التعريف الأول :** تعرف السلامة المهنية (أو الأمن الصناعي) بكونها حماية العاملين من إصابات ناجمة عن حوادث ذات صلة بالعمل<sup>1</sup>.

**التعريف الثاني :** السلامة المهنية تعني الأداء الآمن في مكان العمل و الذي يضمن عدم حدوث الحوادث أو الإقلال منها إلى المستوى الأدنى أثناء العمل مع الأحداث المختلفة<sup>2</sup>.

**تعريف الثالث :** ذلك النشاط المخطط و المنظم 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<sup>3</sup>.  
- يشمل مفهوم الصحة والسلامة المهنية كما نلاحظ على مفهومين فرعيين هما مفهوم الصحة ومفهوم السلامة وفيما يلي توضيح بسيط لهذين المفهومين :

#### السلامة:

يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها، والجروح، والحروق، والاختناق أي بمعنى آخر السلامة تعني (سلامة الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابة بها).

#### الصحة:

يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل، والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل (الوظيفة) نفسه، وهذه الأمراض لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن، حيث تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أن حدوثها ليس آنياً إنما تحدث بشكل تراكمي أي بمعنى آخر يعني مفهوم الصحة (خلو الفرد من الأمراض الجسدية والنفسية )<sup>4</sup>.

#### ثانياً: أهمية الصحة والسلامة المهنية

تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية في ما يلي:<sup>5</sup>

**1- تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم ، وكذلك تكلفة تعطل العمل.

**2- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن إدارة المؤسسة مسؤولة عن توفير المكان المناسب للحد من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم ، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية.

**3- إن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل ، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزائرين إليها.**

<sup>1</sup> - سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان\_ الأردن ، 2007 ، ص367.

<sup>2</sup> - زيد منير، الأمن والسلامة في المنشآت السياحية و الفندقية ، الطبعة الأولى، دار الراجحة للنشر و التوزيع ،عمان ، 2012، ص 33.

<sup>3</sup> -عبد اللطيف، عبد اللطيف وسليمان الفارس وطارق الخير، (إدارة الأفراد والموارد البشرية )، منشورات جامعة دمشق، 2003، ص 318.

<sup>4</sup> - مؤيد سعيد سالم ، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) ، الطبعة الثالثة، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، عمان، 2006 ، ص 250.

<sup>5</sup> - سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)، الطبعة الثالثة ، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن ، 2011، صص 306-307.



4- توفير نظام العمل المناسب: يتم توفير نظام العمل من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث أو أمراض.

5- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين ، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

### ثالثا: أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية

تتلخص أهداف إدارة الصحة و السلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل ؛ وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية سواء للعاملين أو الزائرين على المختبرات ومنها:<sup>1</sup>

1- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف البيئة ، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها .

2- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم .

3- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر لمستخدمي المختبرات العلمية والعاملين فيها، وذلك بإيجاد الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة .

4- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة لحوادث العمل، ويشمل الآلات والأماكن والأجهزة والمعدات و المواد .

5- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم .

6- تخفيض تكلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي قد تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف و الدمار .

### رابعا: مهام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة

هي إدارة سياسة السلامة والصحة المهنية والتخطيط والتطوير والتنسيق وهمزة الوصل ما بين الإدارات الأخرى في المؤسسة

والإشراف الكامل على أعمال السلامة المهنية في المؤسسة بهدف إلى الارتقاء بأسس السلامة بالمؤسسة إلى المعايير التي تضمن

سلامة العاملين وتعمل على نشر الوعي والتثقيف فيما يخص السلامة المهنية ووضع معايير البيئة والصحة والسلامة المتكاملة بالهيئة

وتطبيق نظام إدارة الجودة ومن مهامها مايلي:2

#### 1- الإدارة: Management

إن العمل الإداري لأنظمة الأمن والسلامة المهنية ينطوي على ممارسة مجموعة من الأنشطة وهي :

أ- التخطيط؛

ب- التنظيم؛

ت- التوجيه والرقابة.

<sup>1</sup> - وسيم الهليل ،علاء عايش ، تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة المهنية في المختبرات العلمية من وجه نظر العاملين ،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد 20 العدد الثاني 2012، ص 9 - 8.

<sup>2</sup>-عدنان سلطان، علوم الأمن والسلامة المهنية، 2016-12-19-15:45 http://www.minshawi.com/vb/showthread.php?t=3124

## 2- التخطيط: Planning

- ينطوي على محاولة التخطيط للمستقبل و تنفيذ متطلبات إدارة السلامة المهنية ويرتكز التخطيط على الأتي:
- أ- تحديد الأهداف ؛
  - ب- وضع الاستراتيجيات ؛
  - ت- رسم سياسات السلامة والصحة المهنية ؛
  - ث- تحديد الإجراءات والقواعد و إعداد البرامج الزمنية لوضع الأهداف موضع التنفيذ.

## 3- التنظيم: Organization

- ينطوي على تحديد الأعمال المطلوب تنفيذها لتحقيق الأهداف في عملية التخطيط والقيام بالأعمال التالية:
- أ- التحقق من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ؛
  - ب- متابعه الأفعال؛
  - ت- توثيق المعلومات والنتائج؛
  - ث- تمكين إدارة الصحة و السلامة المهنية من معرفة وتنفيذ نصوص وتشريعات السلامة والصحة المهنية.

## 4- التوجيه والرقابة: Direction And Auditing

- هي عملية إرشاد وإشراف للسلامة المهنية باستعمال طرق التدقيق في مقر العمل والعمال وتتضمن التحقق من الأتي:
- أ- التأكد من تطبيق اشتراطات السلامة المهنية في مقر العمل؛
  - ب- التأكد من التزام العمال بالتعليمات ؛
  - ت- التأكد من فعالية الإجراء.

## خامسا: مسؤوليات إدارة الصحة و السلامة المهنية

لتحقيق أهداف السلامة و الصحة المهنية لابد من توفر مهام و مسؤوليات تقوم بها إدارة الصحة و السلامة المهنية و هي كما يلي:<sup>1</sup>

- 1- بذل الجهود لتدعيم النشاط الوقائي و التوعية بمصادر الأخطار؛
- 2- تبصير العاملين بالأضرار الصحية و المادية التي قد تؤثر على صحتهم و سلامتهم؛
- 3- إثارة اهتمام العاملين دائما و حثهم على إتباع برامج السلامة و الصحة المهنية؛
- 4- عقد الدورات التدريبية و التثقيفية للأطقم العاملة و القائمة على أجهزة السلامة و الصحة المهنية؛
- 5- إجراء الدراسات و البحوث المستثمرة ذلك لتحديد أفضل طرق الأداء المهني و أكثرها أمنا للعاملين، و التأكد على أن السلامة و الصحة المهنية هي هدف كبير من شأنه أن يساعد في زيادة الإنتاج، و أن المسؤولية في ذلك تمتد لتشمل جميع العاملين بالمنشأة بدءا من المستويات الأقل و انتهاء بالقيادات العليا مرورا بالباقي.

## سادسا: نتائج العمل بنظام الصحة والسلامة المهنية

- أ- نتائج مباشرة:
- من خلال تعرف العامل على الخطر الكامن في العمل وسبل تلافيه يؤدي إلى:
- 1- تقليل إصابات العمل والأمراض المهنية للعمال؛

<sup>1</sup>-خالد فتحي ماضي، احمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، طبعة الأولى، دار كنوز المعرفة العلمية، الأردن، 2011، ص101.

2- ندرة الحوادث والكوارث الناتجة عن العمل في المنشأة.

ب- نتائج غير مباشرة:

- 1 - بتقليل الإصابات والحوادث نحافظ على الأيدي العاملة الماهرة مما يؤدي لزيادة الإنتاجية وبالتالي فاقتراب ربح؛
- 2- عند مقارنة المبلغ المصروف على السلامة المهنية في المنشأة مع المبلغ الممكن صرفه في حال حدوث الإصابات نجد أن معدل التوفير مرتفع؛
- 3- بتقليل الحوادث للآلات نصرف المبلغ الذي كنا سنصرفه على إصلاح الآلات المتضررة إلى شراء آلات جديدة وبالتالي تطوير المعمل.<sup>1</sup>

### سابعا: معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000

يطلق على المواصفة 18000 سلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية ويرمز لها بـ **OHSAS** وهناك من يطلق عليها نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية وصدرت هذه المواصفة كسلسلة من السلاسل الأخرى التي تهتم بالجودة كسلسلة **10015 ISO**، وغيرها وصدرت للحاجة الملحة لقياس نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية التي يكمن من خلاله تقييم وترخيص أنظمة الإدارة الخاصة بالمؤسسات.

إن المواصفة الدولية **OHSAS 18000** تم تطويرها من خلال المعهد البريطاني، وهي تمثل مجموعة من المعايير لتقييم السلامة و الصحة المهنية ، ويتم فيها تطويع مجموعة من المعايير لتطوير نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، مما يمكن المؤسسات من السيطرة والرقابة على مخاطر الصحة والسلامة العاملين وتطوير أدائهم بما ينعكس على أداء المؤسسة.

يمكن تعريف **OHSAS** بأنها مجموعة من الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين، وحث من خطر المعدات و الآلات على عمال المؤسسة، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العاملين علي العمل.

إن المواصفة الدولية قابلة لتطبيق في أي مؤسسة من المؤسسات التي ترغب ب:

- 1- تأسيس نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية؛
  - 2- التخلص أو المخاطرة بالنسبة للموظفين وغيرهم من المهتمين الذين قد يتعرضون لمخاطر الصحة المهنية والسلامة المتعلقة بأنشطتها؛
  - 3- المحافظة على التحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ؛
  - 4- ضمان تطابقها مع السياسة المعلنة للصحة والسلامة المهنية؛
  - 5- السعي لتوثيق أو تسجيل نظام الصحة والسلامة المهنية من قبل مؤسسة خارجية.
- هناك العديد من الأهداف التي تسعى المواصفة الدولية لتحقيقها ومن بينها:

<sup>1</sup> - <http://www.yemen-nic.info/procesafe/occupational/1.pdf> 22-01- 2016 19:04

- 1- المحافظة على صحة العاملين؛
- 2- المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة؛
- 3- المحافظة على السلامة البيئية؛
- 4- تحقيق بيئة آمنة للعمل خالية من المخاطر؛
- 5- توفير المناخ المهني المناسب من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة؛
- 6- تجدير ثقافة متميزة لدي الفرد بالصحة والسلامة المهنية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: ماهية الحوادث المهنية

تختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وآثارها من مهنة لأخرى، ومن موقف لآخر تبعاً لظروف حدوثها والعوامل المختلفة المتشابكة التي ساهمت فيها وأدت إليها- فما المقصود بالحوادث المهنية؟  
أولاً: تعريف الحوادث المهنية:

- تعددت التعريفات للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب ارتباطها بالجانب التشريعي لمختلف الدول فالتشريع الجزائري : يعرف الحادث المهني في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة بـ 05 جويلية 1983 بكونه " كل حادث خلق إصابة بدنية ، ناتج عن سبب مفاجئ و خارجي في إطار تأدية علاقة 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.<sup>2</sup>

- الحادثة هي " واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف غير آمنة أو طرق عمل غير آمنة قد تؤدي إلى ضرر أو خسارة اقتصادية أو حدوث إصابة للعامل أو العاملين تسبب ضرراً جسدياً أو نفسياً قد يمتد هذا الضرر أجيالاً أخرى نتيجة التأثير الوراثي أو الجيني أو تسبب تلف في آلة أو ضياع في الوقت أو كل هذه الأمور مجتمعة ولكل حادث سبب ونتيجة.<sup>3</sup>  
- الحادثة بأنها "حدث مفاجئ يقع أثناء العمل إما بسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة و المكائن (الآلات) المستخدمة أو بسبب الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده.<sup>4</sup>  
- والحادثة في معناها هي حدث يقع للفرد أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع وينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين  
أو المعدات أو الممتلكات، فإذا نتج عن الحادثة جرح أو عاهة أو وفاة يمكن تسميتها عندئذ إصابة وإذا كانت الإصابة بسبب العمل أو مرتبطة به سميت إصابة عمل.<sup>5</sup>

1 - محمد محمود الأعرج، تطبيق المواصفات الدولية OHSAS 18000 في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، إدارة أعمال غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2010، ص 21-23.

2- سمير صحراوي، الحوادث المهنية و آثارها على تنافسية المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، الجزائر، 2008، ص 61.

3 - محمد عبد الرضا الشمري، السلامة و الأمن الصناعي، الطبعة الأولى، دار صفاء لنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص 16.

4- مؤيد سعيد السلام، ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي، الطبعة الأولى، دار إثراء لنشر و التوزيع، الأردن، 2009، ص 367.

5- أسامة عزمي سلام، شقيري نوري موسى، إدارة الخطر و التأمين، الطبعة الأولى، دار الحامد لنشر و توزيع، الأردن، 2010، ص 20.

مما سبق يمكن تعريف حوادث المهنة بشكل عام على أنها تلك الأفعال غير المخططة وغير المقصودة التي تحصل خلال أداء العمل أو بسببه ، وتؤدي عادة إلى حدوث توقف في أداء العمل، حيث أنها مواقف مفاجئة تنشأ نتيجة احتكاك العامل ببيئة عمله ، وتدخل فيها عوامل نفسية واجتماعية وبيئية مختلفة مما ينتج عنه أذى لعناصر الإنتاج المادية والبشرية بنسب متفاوتة.

### ثانياً: أسباب الحوادث المهنية

- تختلف أسباب الحوادث تبعاً لمختلف الميادين الصناعية، غير أن الإحصائيات والدراسات في هذا المجال تؤكد بأنه مهما كان نوع النشاط المزاوم فإن الحوادث الأكثر وقوعاً تنشأ نتيجة عدة عوامل وتنحصر هذه الأخيرة في سببين رئيسيين هما:

#### 1- الأسباب المادية هي الظروف أو العوامل التي لها كيان ملموس و تؤثر في أداء العاملين وتمثل في:

أ- **الإضاءة:** تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة، وضعفها يسبب إجهادا للعيون، ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات، وبالتالي يكون عرضة للحوادث.

"إن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها يؤدي إلى أخطاء في العمل وحوادث في المصنع تصل إلى من مجموع الأخطاء والحوادث.<sup>1</sup> ويدكر جيلمر "Glimer" أنه توجد علاقة بين مستوي الإضاءة والحوادث، وأن نسب ومعدلات الحوادث في الفترة النهارية أقل من الفترة المسائية، وأشار في دراسة لأحدى شركات التأمين أن ضعف الإضاءة أدى إلى زيادة الحوادث بمقدار (25%) حيث كانت الإضاءة الصناعية هي المستخدمة.<sup>2</sup>

ب- **درجة الحرارة:** تسبب ارتفاع درجة الحرارة عن المستوى المطلوب داخل المصنع، تعريض العامل إلى ارتكاب الحوادث، فالأجواء الحارة تسبب تعباً وإرهاقاً، فيقل تركيزه وبالتالي يكون سبباً في الحوادث أو عرضة للإصابات، وعموماً تختلف درجة الحرارة المثلى والمناسبة باختلاف طبيعة العمل الإنتاجي، ومكانه وكذلك حسب الفصل المناخي السائد.<sup>3</sup>

ج- **الغبار و الأتربة:** للتغلب على الغبار الجوي يمكن استخدام وسائل مختلفة مثل استخدام موارد ترشيح قد تكون من الورق أو الألياف أو من المعدن، أما الغبار الصناعي فيمكن معالجته عن طريق حبس الغبار الناتج في أماكن مغلقة وعدم السماح له بالانتشار ثم تجميعه بعد ذلك بوسائل مختلفة، مثل استخدام مرشحات من القماش أو تمرير الهواء الحامل للغبار على رذاذ الماء.

د- **الضوضاء:** تظهر آثارها في سرعة تعب الأفراد وفي أعصابهم المتوترة و في عدم الرغبة في العمل. فاهتزاز الآلات المستمر مثلاً يؤدي إلى تقلص الشرايين و ضمور في عضلات اليدين وقد ينشأ عليها في بعض الحالات شلل مهن. كما دلت أبحاث كثيرة أن الضوضاء تنشط الجهاز العصبي وتثيره، وتزيد من سرعة النبض وإفراز مادة (الأدرنالين) التي ترفع من نسبة السكر في الدم مع ارتفاع الضغط، وقد تؤدي الضوضاء إلى إيجاد حالة من الكآبة لمدة طويلة، كما تؤدي إلى الإصابة بالقرحه واختلال في الغدة الدرقية، كما قد تتسبب أيضاً في اختلال عمل القلب نفسه. لذا فمن الضروري أخذ هذا العنصر بعين الاعتبار لتدخله الكبير في وقوع حوادث العمل، كما لا ننس الكهرباء كونها المصدر الأساسي للطاقة في معظم المصانع، فقد دلت الإحصائيات أن الحوادث المترتبة عنها تبلغ حوالي (5%) (من مجموع حوادث العمل عامة) وعليه، فإن عدم الاهتمام بأي عنصر من العناصر السابقة قد يؤدي إلى حوادث عمل أياً كان مستواها و بالتالي ينبغي مراعاتها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عز الدين فرج، الصحة المهنية والأمن الصناعي وللإسعافات الأولية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، دون سنة، ص54.

<sup>2</sup> - Gilmer, B.V.H, **Industrial Psychology**, Mc Grew-Book Hill Company, Neyourk, 1966, P324.

<sup>3</sup> - يوسف الطيب، إدارة السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، وكالة البحيرات الثلاث للدعاية والإعلان، الإمارات العربية المتحدة، 2009، ص7.

<sup>4</sup> - فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمخول لتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية دراسة حالة مديرية الصيانة بالاغواط DML التابعة لشركة سونطراك مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية - مجلد23، العدد الثامن، 2012، ص25.

## 2- الأسباب البشرية: هي السمات والخصائص المتصلة بالفرد، و من أهمها:<sup>1</sup>

أ- **العوامل البيولوجية:** فالأفراد ذوو الذكاء المنخفض أكثر تعرضاً للحوادث من ذوي الذكاء المتوسط و المرتفع، و بالتالي فهناك مستوى أو حد أدنى للذكاء يمكّن الفرد من إدراك الخطر الذي ينطوي عليه العمل . كما أن قوة الإبصار عنصر مساهم في حدوث الحوادث، فانخفاض قدرة العامل على الرؤية أو الإدراك يباقي الحواس ترفع إمكانية تعرضه لمخاطر المهنة.

ب - **القلق المهني:** تختلف نسبة وقوع الحوادث من فرد لآخر حسب عوامل بيولوجية ونفسية . ومن الأمراض المهنية الناتجة عن القلق نجد أمراض المعدة والقلب وانخفاض الضغط وسرعة الغضب، و الملاحظ أن نسبة القلق عند المرأة العاملة أكبر منها عند الرجل حيث تقدر الأولى ( 30.4 % ) و الثانية ( 22.1 % ) ، ويرجع هذا إلى استعداد الرجل للتحمل بشكل أكبر من المرأة.

ج - **الاستهداف للحوادث:** هو الاستعداد الذي يقوم على مجموعة من الصفات و المميزات الشخصية التي تهيئ الفرد للوقوع في الحوادث ، فتجعل معدله عندها أعلى دائماً من معدل ما يقع لغيره من الأفراد الذين يعملون في نفس ظروف عمله . حيث أن المستهدفين للإصابة فئة من الناس تعاني صراعات وأزمات نفسية تحول دون تكامل شخصياته .

### ثالثاً: إستراتيجيات الوقاية من حوادث المهنة

-أهم هذه الإستراتيجيات تجسدت كما يلي:<sup>2</sup>

**1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:** ذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادث والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة والظروف النفسية المحيطة به ساعة وقوع الحادثة وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شروذ ذهنه؟ أو بسبب خطأ في تصميم الآلة؟...أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي؟.

**2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل:** وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكافية، وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق خطراً بالعمال، كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، إن ذلك الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة .

**3- إستراتيجية الجو التنظيمي:** إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، ويرى "شولتز" أن العديد من الدراسات التي تؤكد على وجود علاقة بين الجو النفسي والأمن في المؤسسة الصناعية، وبين معدلات التورط في الحوادث.

**4- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:** يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي، هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل، وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية.

<sup>1</sup> - عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع، الإسكندرية، 2002، ص266.

<sup>2</sup> - محمد زرقون، الحاج عرابي، التسيير التنبؤي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (E.N.S.P) خلال الفترة (2002 - 2011) ، الملتقى الوطني الثاني حول التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة، الجزائر يومي 27 و28 فيفري 2013، ص05.

1- إستراتيجية الحوافز: يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات، والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث، حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث، أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية حوافز مالية مجزية، وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة (65%)

## المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول إدارة الصحة والسلامة المهنية و الحوادث المهنية

لقد اعتمدنا على الدراسات السابقة التي قامت بمعالجة موضوع إدارة الصحة والسلامة المهنية بالإضافة إلى مواضيع التي قامت بمعالجة الحوادث المهنية.

### المطلب الأول: الدراسات السابقة

#### أولاً: الدراسات العربية

1-دراسة أميمه صقر المعني بعنوان:واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية لقطاع غزة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية التجارة ،غير منشورة،الجامعة الإسلامية -غزة، 2006. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت قطاع الصناعات التحويلية بغزة بغرض معالجة واقع التي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة، كذلك تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة المهنية في المنشآت الصناعية. تم استخدام الاستبيان في جمع المعلومات وكذلك دراسة عينة عشوائية طبقية متعددة المراحل وبلغ حجم العينة 258 شخص ،توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج هي:

-هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة بين فعالية إجراءات السّلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية ،على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.  
-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة المهنية.

- المنشآت الصناعية لا تبتدع بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل، كما أن المنشآت الصناعية إجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشآت الصناعية بتطبيق قواعد السلامة المهنية،في حين أن المنشآت الصناعية تهتم باتخاذ الإجراءات.

2- دراسة سمير صحراوي بعنوان:الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة -دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ،وحدة بسكرة مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة-الجزائر، 2008. هدفت الدراسة التعرف على الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة وذلك بمؤسسة سونلغاز ببسكرة بغرض معالجة إشكالية ما مدي تأثير حوادث العمل على المؤسسة وكيف يتم ذلك وفي هذه الدراسة تم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات وتكونت العينة المدروسة من 32 عاملا وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت في:

- احتكار المؤسسة التام للسوق الوطنية التي تعتبر فيها المتعامل الوطني التاريخي في مجالي الكهرباء والغاز.
- تتمتع المؤسسة بقدرات بشرية كبيرة ذات تأهيل وخبرة كبيرتين مما يمنحها أفضليات جد هامة.
- غياب هامش الحرية يتيح للعمال اتخاذ البعض من القرارات التي تتعلق مباشرة بمهامهم ومناصبهم.



**3- دراسة دوباخ قويدر بعنوان: مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بسكرة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الإنسانية، غير منشورة، جامعة قسنطينة-الجزائر، 2009.**

هدفت الدراسة إلى مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمن المهنية، وذلك بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، وعالجت إشكالية مدى استفادة العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ، وقد اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال استعمال جملة من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات و المتمثلة في المقابلة ، الملاحظة، الاستبيان، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها 70 عاملا، وتوصلت إلى جملة من النتائج أهمها :

- أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا محتويات أساليب؛  
- التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية؛  
- ضرورة وضع مشرف داخا أماكن العمل لمراقبة العمال؛

- وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق تعليمات الأمن الصناعي.  
**4-دراسة مشعلي بلال بعنوان: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، فرع علوم التسيير ، غير منشورة، جامعة فرحات عباس سطيف-الجزائر، 2011.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وعالجت إشكالية مدى إسهام برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: وكذلك إبراز مدى أهمية تطبيق برامج السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وتم جمع المعلومات والبيانات من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام الأدوات وهي: الاستمارة والملاحظة والمقابلة ، وكذلك السجلات والوثائق. واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى جملة من النتائج هي:

- إن نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة، كذلك ظروف العمل السيئة هي أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون انه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.  
- إن المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.

**5- دراسة قالية فيروز بعنوان: الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية ، كلية الحقوق ، جامعة تيزي وزو-الجزائر، 2012.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية واستخدمت الدراسة المجالات والتقارير والرسائل التخرج والتقارير والنصوص التشريعية و التنظيمية بالإضافة إلى القرارات القضائية لجمع المعلومات والبيانات وتوصلت إلى النتائج التالية:

- الاهتمام بالعامل باعتباره كيان إنساني يقتضي الاهتمام به قبل وقوع الإصابة وذلك بتحديد المخاطر التي تأخذ الوصف المهني؛  
- عند تعرض العامل أثناء عمله لإصابة قد يمتد تأثيرها السلي إلى حياته اليومية ، مما يجعل الحماية أمرا ضروريا ؛



- يحق للعامل الاستفادة من الحماية المقررة قانونا في هذا المجال والتي تضمنها قواعد الضمان الاجتماعي وتختلف من مصاب لآخر بحسب خطورة الإصابة .

**6-دراسة بختة هداربعنوان: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -**  
دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة ، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة ، بالجزائر، 2012.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمؤسسة ليند غاز بوحدة ورقلة ،وعالجت إشكالية كيفية مساهمة معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كذلك تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين نظام السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي بالإضافة إلى المقابلة والملاحظة والمسح المكتبي في جمع المعلومات والبيانات وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:  
-يعزز اهتمام المؤسسة بأفراد العاملين لديها الثقة والولاء للمؤسسة.

- توفير كافة الظروف الملائمة للقيام بالعمل (بيئة آمنة خالية من المخاطر) بجل العاملين قادرين العمل بارتياح والرفع من أدائهم.  
- إن تشكل إدارة الصحة والسلامة المهنية من قبل المؤسسة تعني غرس ثقافة الوقاية والأمن في العمل لدى العمال، بسبب كونه الهدف إدارة الصحة المهنة هو الحد من الأخطار التي يوجهها العامل مهما كانت أسبابه(بيئة العمل، الجوانب النفسية).

**7-دراسة علي موسى حنان بعنوان:الصحة والسلامة المهنية وأثرها علي الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية -دراسة**  
حالة بالمؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، قسم علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة-الجزائر، 2007.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية و عالجت إشكالية ما هو أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية

كما هدفت هذه الدراسة أيضا إلى إيضاح العلاقة بين الصحة و السلامة المهنية و مدى تأثيرها على الكفاءة الإنتاجية و كذا تأثير حوادث العمل و الأمراض المهنية، كما اعتمدت على المقابلة حيث توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

-يعمل الأفراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من الظروف، تنقسم إلى ظروف مادية، و ظروف اجتماعية و ظروف تنظيمية،و إذا كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة ،فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية؛

- أن ارتفاع الأمراض المهنية يؤدي إلى ارتفاع التكاليف المترتبة عنها و انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المركب، وبما أن الأمراض المهنية ليست وحدها التي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية في المركب، بل تؤثر إلى جانبها، الأمراض ذات الطابع المهني؛

- فقد توصلت الدراسة من خلال التكلفة المترتبة عن الأمراض ذات الطابع المهني و المتمثلة في الغياب قصير الأجل، أن ارتفاع هذه الأمراض يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المركب.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

**8- دراسة (Lin & Mills (2001) بعنوان: قياس مستوى السلامة والصحة المهنية لشركات الإنشاء في أستراليا.**

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على مستوى السلامة في شركات القطاع الإنشائي في أستراليا، حيث أجريت الدراسة على 44 شركة إنشاء في فيكتوريا بأستراليا. -ومن أهم نتائج الدراسة:

- ضرورة وجود مشرف للسلامة المهنية لمراقبة أمور السلامة المهنية، وتقليل من العمال الذين ليس لديهم المهارة في العمل؛

- إن موضوع السلامة والصحة المهنية تهتم به الشركات خوفاً من المقاضاة؛

- إن تدريب العمال على كيفية استخدام أدوات السلامة المهنية يساعد على تقليل من الحوادث وتحقيق السلامة؛

- العوامل التي تؤثر على مستوى السلامة في تلك الشركات هو المركز المالي للشركة، حيث أنه كلما كان المركز المالي للشركة كبيراً، كان مستوى السلامة فيها أعلى.

**9- دراسة (Walker & Tait (2003) بعنوان: إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعة في بريطانيا.**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل إنتاج العامل، والتعرف على الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة، حيث بلغت عينة الدراسة 50 مدير إنتاج، وأوضحت الدراسة أن هناك عوامل مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة و ضوضاء، كذلك اتضح أن هناك نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما أن المدراء تسلموا شكاوى من العمال تتعلق بما يلحق لهم من الإعياء، وألم الظهر، وألم أعلى الجسم وصداع.

-أوضحت النتائج 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؛

- أوصت الدراسة بضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث و تدريب العمال.

**المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة**

من خلال جملة الدراسات السابقة التي تم استعراضها يتضح أن : هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها، فمن هذه الدراسات ما تناول موضوع السلامة المهنية، وسعى إلى التعرف على محتويات أساليب التوعية الوقائية ، ومنها من حاول تحقيق هذه الأهداف مجتمعة .ومن الدراسات ما تناول موضوع الحوادث المهنية، وسعى إلى التعرف على مستوى الحوادث ، وقد تباينت مستويات الحوادث المهنية بين هذه الدراسات باختلاف الزمن والبيئة والثقافة، والعوامل الشخصية، وأدوات القياس المختلفة حيث أشارت بعض هذه الدراسات إلى أن مستوى أو درجة الحوادث المهنية مرتفعة ، وبعضها أشار إلى أن مستوى أو درجة الحوادث المهنية متوسطة وبعضها الآخر أشار إلى انخفاض مستوى الحوادث المهنية، كما أن هناك تبايناً في نتائج الدراسات السابقة، وتشير إلى نتائج مهمة في مجال السلامة المهنية و الحوادث المهنية ومن هذه الدراسات:

دراسات تناولت موضوع السلامة المهنية في المؤسسات الصناعية كدراسة (أهمية صقر) 2007 ، (دوباخ قويدر ) 2009

و دراسة(مشعلي بلال) 2011 حيث هدفت دراسة(أهمية صقر)و(مشعلي بلال) إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه المؤسسات

الصناعية من حيث التزامها بتطبيق الأنظمة والقوانين الخاص بالسلامة المهنية، ومدى أهمية تطبيق تلك البرامج، أما دراسة دوباخ قويدر فتهدف إلى معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل.

دراسة (Walker&Tait(2003) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل إنتاج العامل والتعرف على الصحة والسلامة المهنية في الصناعات المختلفة ودراسة (Lin & Mills (2001) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على مستوى السلامة في شركات القطاع الإنشائي في أستراليا.

أما الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث المهنية كدراسة سمير صحراوي(2008) هدفت الدراسة التعرف على الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة وكذلك دراسة قالية فيروز(2012) هدفت الدراسة إلى التعرف على الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية.

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أن معظم الدراسات تناولت المنهج الوصفي، كما اعتمدت معظمها على استخدام الاستبيان كأداة لدراسة، وهو نفس المنهج الذي سوف يستخدم في الدراسة الحالية، كما سيتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات الإحصائية، كما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة، فبعضها أجري على مؤسسات ذات طبيعة صناعية أو اقتصادية أو تعليم، وبعضها على مؤسسات خدماتية كما تم تناول المؤسسات في القطاعين العام والخاص، كذلك اختلفت معها من حيث الهدف.

ويمكن تلخيص استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

-إثراء الجانب النظري فيما يتعلق بموضوعات الدراسة الحالية؛

- الاستفادة من بعض الدراسات السابقة في إعداد الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية؛

- الاستفادة من الجوانب المنهجية؛

- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في عملية تحليل نتائج الدراسة الحالية؛

- مقارنة نتائج الدراسات السابقة بنتائج الدراسة الحالية .

## خلاصة الفصل :

تسعى أي مؤسسة إلى زيادة إنتاجها و ذلك من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها، و أهم مورد لها هو المورد البشري حيث تعمل على توفير كافة الجوانب التي تجعل العامل البشري يشعر بارتياح في العمل وولاء للمؤسسة. بحيث تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية.

كما تشكل حوادث المهنية هاجساً كبيراً للمؤسسات بما فيها الصغيرة والمتوسطة، لما تمثله من مصدر هام للتكاليف والمخاطر على عمالها، والتي من شأنها أن تمس بمكانتها وقدراتها على مواجهة منافسيها، وتتجلى خطورة هذه الحوادث بالأخص في كونها عامل التأثير الأول والمباشر على السلامة البدنية والنفسية لأهم موارد المؤسسة ممثلاً في طاقتها البشرية.

لذا تلجأ هذه المؤسسات لكافة السبل الكفيلة بتجنب هذه الحوادث وتقليل المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أدائهم لمهامهم المختلفة بغية التحكم ولو جزئياً فيها، لذا تسعى أي مؤسسة في الوقت الراهن إلى تلبية رغبات الزبون (رضا زبون) وكل هذا يتطلب موارد تكنولوجية جديدة و الموارد بشرية مؤهلة، و في ظل هذه التغيرات الحاصلة في البيئة والتكنولوجيا فالمؤسسات تهدف إلى البقاء، وذلك من خلال مواكبة هذه التطورات.

# الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لواقع تقييم فعالية إدارة الصحة

والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي

## تمهيد:

بعدما تم استعراض الجانب النظري من خلال الفصل السابق سنحاول من خلال هذا الفصل إجراء عملية إسقاط لأهم مفاهيم النظرية التي تم تناولها على عينة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي ، مبرزين مدي فعالية إدارة الصحة والسلامة المهنية في خفض الحوادث المهنية في المؤسسات محل الدراسة .

وبهدف القيام بهذه الدراسة الميدانية تم تقسيم الفصل إلى مبحثين :

**المبحث الأول:** يتعلق بالطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية؛

**المبحث الثاني:** يتعلق بتحليل النتائج والمناقشة.

## المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

سنحاول من خلال هذا المبحث تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية لهذا الموضوع قصد تنظيم المعلومات من أجل الوصول إلى الحقائق و النتائج، وستعرف على الطريقة و الأدوات المستعملة في الدراسة و سبب اختيارها وكذا مجال إجراء الدراسة.

### المطلب الأول: اختيار مجتمع وعينة الدراسة و الأدوات الإحصائية

أولا: مجتمع وعينة ومتغيرات الدراسة

#### 1- مجتمع الدراسة

تتكون عينة الدراسة من ثلاث مؤسسات الصغيرة والمتوسطة جميعها تنتمي للقطاع الصناعي وهي:

- ✓ مؤسسة رمال البلاستيك: بدأت نشاطها سنة 1999 تعمل على تحويل المواد البلاستيك عدد عمالها أكثر من 100 عامل.
- ✓ مؤسسة كاب سير: بدأت نشاطها سنة 2007 تعمل على صناعة البيوت الصحراوية عدد عمالها 35 عامل.
- ✓ مؤسسة الآجر العصري: بدأت نشاطها سنة 1994 تعمل على صناعة الآجر والخزف والسيراميك، عدد عمالها 195 عامل.

#### 2-متغيرات الدراسة

أ- المتغير المستقل: إدارة الصحة والسلامة المهنية و تشمل مايلي : عوامل الأمن والسلامة المادية وعوامل الأمن والسلامة البشرية.

-عوامل الأمن والسلامة المادية: وهي توفير وسائل الحماية والوقاية وتجهيز مكان عمل آمن بشأنه أن يحمي العامل.

-عوامل الأمن والسلامة البشرية: وهي عبارة عن رفع مستوى الصحي للعاملين والمحافظة على سلامتهم من أجل زيادة كفاءتهم الإنتاجية.

ب- المتغير التابع: الحوادث المهنية وهي: تلك الأفعال الغير مخططة والغير مقصودة التي تحصل خلال أداء العمل أو بسببه.

#### 3- مصادر جمع المعلومات

استخدمت الباحثة العديد من المصادر في دراستها الحالية بهدف اختبار فروضها، وتحقيق أهدافها، وهي موضحة كالتالي:

##### أ- المصادر الثانوية: تتمثل في

- الوثائق والنشرات والإحصائيات التي لها علاقة بموضوع البحث؛
- الكتب والمراجع والدوريات والمجلات؛
- الملاحظة والمقابلة؛
- الدراسات والبحوث السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث.

##### ب- المصادر الأولية:

- فتمثلت في تطوير استبياننا لجمع البيانات والمعلومات اللازمة عن مجتمع الدراسة ومعالجتها وتحليلها إحصائياً والحصول على النتائج.

### ثانياً: البرامج و الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة المعطيات

تمت الاستعانة بحزمة البرمجيات الإحصائية مختلفة منها SPSS و EXCEL وفي تحليل البيانات التي تم جمعها، أما اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب فقد اعتمدت بدرجة الأساس على طبيعة البيانات المتوفرة، والهدف من التحليل، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية المتنوعة بغية إثراء الدراسة علمياً وتوظيف البيانات المهياً لخدمة أهداف البحث، و فيما يلي أهم المقاييس الإحصائية المستخدمة هي:

- 1- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛
- 2- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة ؛
- 3- مصفوفة الارتباطات سيبرمان لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 4 -تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛
- 5- كما استخدمنا في محور دراستنا مقياس ليكارث الثلاثي.

### المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

اعتمدنا في دراستنا الميدانية هذه على استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات والموضح في الملحق رقم (1) وقد راعينا في هذا الاستبيان مايلي:

- مقدمة الاستبيان: بغرض إيصال فكرة وهدف الدراسة للمستقضي منه قمنا بشرح ذلك فعرّفناه بغرض الدراسة وعنوان المذكرة التي تدخل ضمنها واخبره بسرية المعلومات المعطاة و أنّها لغرض الدراسة فقط .
- مضمون الاستبيان: أصبح الاستبيان في شكله النهائي يحتوي على قسمين رئيسيين على النحو التالي:
- القسم الأول: ويتعلق بالخصائص الشخصية العامة لأفراد عينة الدراسة من حيث الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة، سنوات الخبرة ، لغرض وصف عينة الدراسة وإجراء بعض المقارنات لاستجابة أفراد العينة على المتغيرات الديموغرافية.
- القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة ويتكون الاستبيان من فقرة موزعة على محاورين رئيسيتين وهم كالتالي:
- المحور الأول: العبارات الخاصة بتسيير عوامل الأمن و السلامة المادية و البشرية.
- المحور الثاني: العبارات الخاصة بوقوع الحوادث.
- أولاً: صدق الاستبيان

#### 1- الصدق الظاهري

تم عرض الاستبيان على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص في جامعة ورقلة للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لجمع المعلومات، إذ تم إجراء التعديلات المقترحة منهم قبل توزيعها على عينة الدراسة، والموضح في الملحق رقم(2) وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية و في ما يلي نتائج توزيع استمارة الاستبيان.



الجدول رقم (1-1) عدد الاستمارات المجاب عليها وغير المجاب عليها

المؤسسات	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات المسترجعة غير صالحة	عدد الاستبيانات المسترجعة الصالحة	النسبة %
مؤسسة رمال البلاستيك	34	25	5	20	36.36%
مؤسسة كاب سير	35	10	10	10	18.19%
مؤسسة الآجر العصري	90	55	30	25	45.45%
المجموع	159	90	45	55	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج توزيع الاستبيان

- نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الاستبيانات الموزعة بلغت (159) استبيان على ثلاث مؤسسات (90) استبيان لمؤسسة الآجر العصري تليها مؤسسة كاب سير (35) استبيان و(34) استبيان لمؤسسة رمال البلاستيك. كما نلاحظ أن عدد الاستبيانات المسترجعة من طرف المؤسسات الثلاث كانت (90) استبيان في حين كانت 55 منهم فقط صالحة للدراسة فكانت نسبة (25%) لمؤسسة الآجر العصري تليها (20%) لمؤسسة رمال البلاستيك ونسبة (10%) لمؤسسة كاب سير.

## 2- ثبات الاستبيان

قمنا بحساب معامل الثبات Cronbach Alpha لغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة على درجات أفراد العينة الجدول الموالي يبين نتائج أداة الثبات لهذه الدراسة .

الجدول رقم (2-1) مدى صدق و ثبات الدراسة

Cronbach's Alpha	N of Items
0,583	26

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية المعطاة من برنامج Spss

-من خلال هذا الجدول يتضح أن معامل الثبات بلغ 0.583 أي بنسبة 58.3% وهذا النسبة أكبر من 50 و بالتالي تعتبر الدراسة صحيحة، وتعتبر هذه النسبة عن إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الاستبيان مرة أخرى أو بعبارة أخرى، في حالة ما إذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد و في نفس الظروف فإن 58.3% من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة.

## المبحث الثاني: تحليل النتائج ومناقشتها

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لعرض النتائج و مناقشتها قصد الإجابة على تساؤلات الدراسة.

### المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة

سيتم فيه حساب مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة. و هنا يتم توضيح خصائص أفراد العينة و ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (1-3) توزع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
1	الجنس	الذكور	55	100%
		الإناث	0	0%
2	العمر	أقل من 30 سنة	9	25.5%
		من 30 سنة الى 40 سنة	14	16.4%
		من 41 سنة الى 50 سنة	9	16.4%
		أكثر من 51	23	41.8%
3	مستوى التعليم	ثانوي	21	38.2%
		تكوين مهني	20	36.4%
		جامعي	14	25.4%
4	الوظيفة	رئيس مصلحة	14	25.5%
		مسؤول قسم	9	16.4%
		عامل	32	58.2%
5	الخبرة	أقل من 5 سنوات	16	29.1%
		من 5 إلى 10 سنوات	16	29.1%
		10 فما فوق	23	41.8%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية المعطاة من برنامج Spss

- يظهر من الجدول السابق أن أفراد العينة كانوا من الذكور (100%) في حين بلغت نسبة الإناث (0%) من مجموع أفراد العينة، ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة نظام العمل.
- وفيما يتعلق بتغير العمر فقد تحصلت الفئة العمرية (أقل من 30) أعلى نسبة (25.5%) يلي ذلك الفئة العمرية

(من 30 إلى 40 سنة) وفئة (أكثر من 50 سنة) بنسبة (16.4%) من أفراد عينة الدراسة، وهي نتيجة منطقية لأن فئة أقل من 30 سنة تتلائم مع طبيعة نشاط المؤسسة و تسعى أكثر من غيرها للبحث عن المعرفة وإثبات الكفاءة من خلال التجاوب الكبير في الإجابة على عبارات الاستبيان.

- وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة فقد وجد أن (38.2%) من لديهم مستوى ثانوي ونسبة (36.4%) من الحاصلين على شهادات تكوين مهني، حيث (25.4%) فقط من لديهم مستوى جامعي .
- إن غالبية أفراد العينة كانوا من العمال(58.2%) في حين بلغت نسبة رؤساء المصالح (25.5%) من مجموع أفراد العينة، ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط المؤسسة وطبيعة نظام العمل حيث كانت نسبة المسؤلي الأقسام (16.4%).

- وفيما يتعلق بمتغير الخبرة حيث تحصلت فئة (10 فما فوق) على أعلى نسبة (41.8%) يلي ذلك الفئتين (أقل من 5 سنوات ) (من 5 إلى 10 سنوات) بنسبة (29.1%) من أفراد عينة الدراسة، وهي نتيجة منطقية لنمو المؤسسة المتزايد وتوظيفها للكفاءات الشابة والاستثمار فيها فمن خلال جهودها وطاقاتها لتحقق المؤسسة المزيد من التقدم والازدهار.

#### المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها وذلك وصولاً لتحقيق أهدافها:

- المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة ومعرفة الأهمية النسبية لكل فقرة من أبعاد الدراسة، وقد تم اعتماد المقياس التالي في تحديد الأهمية نسبية.

الجدول رقم (1-4) جدول المعالجة الإحصائية

اتجاه العينة	غير موافق	محايد	موافق
المتوسط الحسابي	1 إلى 1.66	1.67 إلى 2.34	2.35 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية المعطاة من برنامج Spss

أولاً: تحليل فقرات الاستبيان

تحليل فقرات المحور الأول تسيير عوامل الأمن و السلامة المادية

الجدول رقم (1-5) تحليل فقرات تسيير عوامل الأمن و السلامة المادية

الرقم	العبارات	شدة درجة الإجابة			الوسط الحسابي	انحراف المعياري	اتجاه العينة
		موافق	محايد	غير موافق			
01	تعتمد مؤسستكم على قواعد و إجراءات والتعليمات الفنية والإرشادات بشأن تنفيذ سياسة الأمن والسلامة في العمل.	49	3	3	2.83	0.50	موافق
02	تعمل المؤسسة باستمرار على تحسين ظروف العمل.	51	3	1	2.90	0.34	موافق
03	تسعي مؤسستكم لوضع معايير للأمن و السلامة والصحة المهنية.	52	0	3	2.94	0.22	موافق
04	تقوم مؤسستكم بالعمل على منع الأسباب التي قد تؤدي إلى الإصابة أو حوادث أثناء العمل.	48	6	1	2.85	0.40	موافق
05	تقوم مؤسستكم بالعمل على تقييم وتحليل للمخاطر سواء لمقر العمل أو الآلات أو الواجبات.	38	14	3	2.63	0.58	موافق
06	مؤسستكم تقوم بالإشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات الأمن والسلامة المهنية.	38	14	3	2.63	0.58	موافق
07	تقوم مؤسستكم بدمج تعليمات السلامة بقواعد العمل.	32	18	5	2.49	0.66	موافق
08	تعمل مؤسستكم على القيام بتفتيش دوري لمقرات العمل.	32	20	3	2.52	0.60	موافق
09	تقوم مؤسستكم بالتأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل.	49	5	1	2.87	0.38	موافق
10	تعمل مؤسستكم على إجراء التحقيقات في أسباب السلامة المهنية.	30	21	4	2.47	0.63	موافق
11	تعمل مؤسستكم على متابعة التقارير والأبحاث سواء المحلية أو الإقليمية أو العالمية.	24	27	4	2.36	0.61	محايد
	<b>المجموع</b>				<b>2.69</b>	<b>0.50</b>	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية المعطاة من برنامج Spss

- يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بتسيير عوامل الأمن و السلامة المادية بلغ (2.69) وانحراف معياري (0.50) وأخذ هذا البعد مرتبة موافق أي أن هذه العينة من المؤسسات تحسن تسيير عوامل الأمن و السلامة المادية لعمالها وقد احتلت الفقرة رقم 03 (تسعي مؤسستكم لوضع معايير للأمن و السلامة والصحة المهنية) المرتبة الأولى بموافق بلغ (2.94) وانحراف معياري (0.22) أي أن المؤسسات العينة تحتم بوضع معايير الأمن والسلامة والصحة المهنية حفاظا على العامل من الحوادث والأمراض المهنية التي يتعرض لها أثناء عمله، في حين جاءت الفقرة رقم 11 في المرتبة الأخيرة .

تحليل فقرات المحور الثاني تسيير عوامل الأمن و السلامة البشرية

الجدول رقم (1-6) تحليل فقرات تسيير عوامل الأمن و السلامة البشرية

الرقم	العبارات	شدة درجة الإجابة			الوسط الحسابي	انحراف المعياري	اتجاه العينة
		موافق	محايد	غير موافق			
01	تخصص المؤسسة دورات تدريبية لبرامج السلامة المهنية لكافة العاملين.	33	21	1	2.58	0.81	موافق
02	توفر المؤسسة مستلزمات الوقاية المهنية أثناء مزاولة العمل.	47	7	1	2.83	0.42	موافق
03	تعمل مؤسستكم على نشر الوعي والتثقيف في الأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الإرشادية والمنشورات والكتيبات للعاملين.	38	15	2	2.65	0.55	موافق
04	تقوم مؤسستكم بمراقبة العمال وتحرص علي الاتصال معهم.	33	21	1	2.58	0.53	موافق
05	تتوفر في المؤسسة مصلحة طب العمل لعلاج الموظفين في حالة تعرضهم لإصابات.	35	12	8	2.49	0.74	موافق
06	يتم في مؤسستكم إعداد تقرير عن كل حادث أو واقعة في مكان العمل	25	12	12	2.23	0.79	موافق
<b>المجموع</b>					<b>2.56</b>	<b>0.64</b>	<b>موافق</b>

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية المعطاة من البرنامج Spss

- يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بتسيير عوامل الأمن والسلامة البشرية بلغ (2.56) وانحراف معياري (0.64) و أخذ هذا البعد مرتبة موافق أي أن هذه العينة من المؤسسات تحرص على العناية بتلك الموارد البشرية والمحافظة عليها وتوفير الأمن اللازم لها أثناء أداء عملها سواء ضد الأخطار والحوادث في العمل الناجمة عن استخدام الآلات والمكينات أو ضد الأمراض والأضرار الصحية الناجمة عن طبيعة العمل، وقد احتلت الفقرة رقم 02 (توفر المؤسسة مستلزمات الوقاية المهنية أثناء مزاولة العمل) المرتبة الأولى بموافق بلغ (2.83) وانحراف معياري (0.42) أي أن هذه المؤسسات تحتم بالموارد البشرية فتوفر له المستلزمات اللازمة أثناء مزاولة عمله، في حين جاءت الفقرة رقم 06 في المرتبة الأخيرة -ومن خلال الجدول 5 و6 نصل إلى الإجابة على الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضعف في إدارة الصحة والسلامة المهنية .

-تحليل فقرات وقوع الحوادث

جدول رقم (1-7) تحليل فقرات وقوع الحوادث

الرقم	العبارات	شدة درجة الإجابة			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
		غير موافق	محايد	موافق			
01	بيئة العمل في المؤسسة توفر مجالاً لحدوث إصابات مهنية.	10	34	11	0.62	موافق	
02	معدل الحوادث المهنية في مؤسستكم مرتفع.	28	17	10	0.77	غير موافق	
03	الإصابات التي يتعرض لها العاملون تعد خطيرة.	17	30	8	0.66	محايد	
04	معدل الوفيات التي نتجت عن الحوادث في مؤسستكم مرتفع.	32	19	4	0.63	غير موافق	
05	تعود الحوادث المهنية في المؤسسة إلى أسباب مادية (كدرجة الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، الغبار والأثرية...).	32	20	3	0.60	غير موافق	
06	إهمال عنصر الرقابة في المؤسسة يعرض العاملين لحوادث مهنية.	10	31	14	0.66	محايد	
07	تعود الحوادث المهنية التي تقع في مؤسستكم إلى عدم التزام الموظفين بمعايير السلامة المهنية.	1	19	35	0.52	موافق	
08	حالة العامل النفسية السيئة تجعله عرضة لإصابات العمل أكثر من غيره.	6	19	30	0.68	موافق	
09	نقص الخبرة لدى العاملين يعد سبباً أساسياً في التعرض لحوادث مهنية.	3	27	25	0.59	محايد	
<b>المجموع</b>					<b>1.85</b>	<b>0.63</b>	<b>محايد</b>

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية المعطاة من البرنامج Spss

- يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بوقوع الحوادث بلغ (1.85) وانحراف معياري (0.63) وأخذ مرتبة محايد أي أن عينة الدراسة تتعرض لوقوع حوادث نوعاً ما وقد احتلت الفقرة رقم 07 (تعود الحوادث المهنية التي تقع في مؤسستكم إلى عدم التزام الموظفين بمعايير السلامة المهنية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.61) وانحراف معياري (0.52) بمرتبة موافق أي أن العينة لا يلتزمون بمعايير السلامة المهنية، في حين جاءت الفقرة رقم 05 (تعود الحوادث المهنية في

المؤسسة إلى أسباب مادية (كدرجة الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، الغبار والأتربة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (1.47) وانحراف معياري (0.60) .

ثانيا: اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات الدراسة

- الفرضيات :

**الفرضية الرئيسية :** **H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الصحة والسلامة المهنية على الحوادث المهنية .

**H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الصحة والسلامة المهنية على الحوادث المهنية.

الفرضيات الفرعية :

الفرضية الفرعية الأولى: **H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضعف في إدارة الصحة والسلامة المهنية .

**H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضعف في إدارة الصحة والسلامة المهنية.

الفرضية الفرعية الثانية: **H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتسيير عوامل الأمن والسلامة البشرية على الحوادث المهنية.

**H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتسيير عوامل الأمن والسلامة البشرية على الحوادث المهنية.

-تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين إدارة الصحة والسلامة المهنية والحوادث المهنية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة ، عند مستوى المعنوية  $\alpha=0.05$  كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول (8-1) الجدول العلاقات الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة

		A1	A2	E	A3
A1 تغيير عوامل الأمن والسلامة المادية	Corrélation de	1	,770**	,956**	-
	Pearson	55	,000	,000	,470**
	Sig. (bilatérale)		55	55	,000
	N				55
A2 تغيير عوامل الأمن والسلامة البشرية	Corrélation de	,770**	1	,924**	-,329*
	Pearson	,000	55	,000	,014
	Sig. (bilatérale)	55		55	55
	N				55
E تغيير عوامل الأمن والسلامة المادية والبشرية	Corrélation de	,956**	,924**	1	-
	Pearson	,000	,000	55	,433**
	Sig. (bilatérale)	55	55		,001
	N				55
A3 وقوع الحوادث	Corrélation de	-	-,329*	-	1
	Pearson	,470**	,014	,433**	55
	Sig. (bilatérale)	,000	55	,001	
	N	55		55	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية المعطاة من البرنامج Spss

- يتضح من جدول الارتباطات السابق بأن معظم العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لإدارة الصحة والسلامة المهنية وخفض الحوادث المهنية في عينة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حده، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين إدارة الصحة والسلامة المهنية و الحوادث المهنية ككل (43.3%) أي هناك علاقة عكسية وتعتبر قيمة إيجابية تؤكد الدور الفاعل لإدارة الصحة والسلامة المهنية في علاقتها بخفض الحوادث المهنية حيث كانت أقوى العلاقات لبعد تسيير العوامل البشرية و المادية معا بنسبة (95.6%) مع وقوع الحوادث، وهذا دليل قاطع على أن كلما كانت هناك اهتمام بإدارة الصحة وسلامة مهنية كلما قل حجم الحوادث المهنية كما لاحظنا أن أضعف هذه العلاقات كانت مع المتغير المستقل تسيير عوامل الأمن و السلامة المادية بنسبة (1%).
- ومن خلال الجدول 8 نصل إلى الإجابة على الفرضية الثانية لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتسيير عوامل الأمن والسلامة البشرية على وقوع الحوادث المهنية.



ثالثاً: الإجابة على الفرضيات

من خلال نتائج الجدول العلاقات الإرتباطية بين جميع متغيرات الدراسة نقوم بالإجابة على الفرضيات الرئيسية و الفرعية المطروحة كمايلي :

- 1- وكما نلاحظ قيمة **sig** بين تسيير عوامل الأمن والسلامة البشرية ووقوع الحوادث 0.14 أي أكبر من 0.05 أي نقبل الفرضية  $H_0$  المتمثلة في لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتسيير عوامل الأمن والسلامة البشرية على وقوع الحوادث المهنية و نرفض الفرضية  $H_1$  و التي تقول انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتسيير عوامل الأمن والسلامة البشرية على وقوع الحوادث المهنية و هذا يعني أن عوامل الأمن والسلامة البشرية تساهم في نسبة وقوع الحوادث في هذه المؤسسات.
- 2- من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة **sig** تساوي 0.001 أي اقل من 0.05 أي نرفض الفرضية  $H_0$  المتمثلة في لا يوجد أثر ذو دلالة لإدارة الصحة والسلامة المهنية على الحوادث المهنية و نقبل الفرضية  $H_1$  التي تنص على انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الصحة والسلامة المهنية على الحوادث المهنية يعني أن عوامل الأمن والسلامة المادية و البشرية لها دور فعال في التقليل من حجم الحوادث المهنية في هذه المؤسسات.

- تحليل تباين الأحادي

و لمعرفة مدى وجود تباين في حجم الحوادث المهنية بسبب طبيعة نشاط المؤسسة سوف نقترح الفرضية التالية :

**الفرضية:  $H_0$ :** لا توجد فروقات بين حجم الحوادث المهنية تبعاً لطبيعة النشاط المؤسسة.

**$H_1$ :** توجد فروقات بين حجم الحوادث المهنية تبعاً لطبيعة النشاط المؤسسة.

جدول رقم (1-9) تحليل تباين بين طبيعة النشاط و حجم الحوادث المهنية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	84,142	2	42,071	5,964	,005
Within Groups	366,840	52	7,055		
Total	450,982	54			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية المعطاة من البرنامج **Spss**

-من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة **Sig** تساوي **0.005** أقل من مستوى دلالة الاحتمال **0.05** ومنه نرفض الفرضية الصفرية و التي تنص على **H0**: انه لا توجد فروقات بين حجم الحوادث المهنية تبعا لطبيعة النشاط المؤسسة و نقبل الفرضية **H1**: توجد فروقات بين حجم الحوادث المهنية تبعا لطبيعة النشاط المؤسسة.

ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي:

- انه مهما كان نوع النشاط (الصناعي) للمؤسسات يؤثر على انخفاض حجم الحوادث المهنية فيها وهذا راجع إلى اختلاف درجات طبعة النشاط من مؤسسة إلى أخرى .

- مؤسسة (الآجر العصري) لديها أكبر قابلية لوقوع الحوادث بسبب طبيعة نشاطها المتمثلة في صناعة الخزف والسيراميك؛

-مؤسسة رمال البلاستيك طبيعة نشاطها خفيفة متمثلة في تحويل البلاستيك وصناعة قارورات بلاستيكية ومنه قابليتها للحوادث تكون اخف ؛

-مؤسسة كاب سير لديها قابلية متوسطة لوقوع الحوادث لأن طبيعة نشاطها المتمثلة في صناعة البيوت الصحراوية لأن صناعته خفيفة مقارنة بصناعات الأخرى.

ومن خلال الجدول 9 نصل إلى الإجابة على الفرضية الثالثة توجد فروقات بين حجم الحوادث المهنية تبعا لطبيعة النشاط المؤسسة.

#### رابعا:النتيجة التحليلية

من خلال تحليل الفرضيات و بالاعتماد على مقاييس المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الارتباط تبين لنا أن المؤسسات تسعى إلى تشكيل إدارة الصحة والسلامة بمعنى غرس ثقافة الوقاية والأمن في العمل لدى العمال، بسبب كون هدف إدارة الصحة المهنية هو الحد من الأخطار التي يوجهها العامل مهما كانت أسبابها .

كما تحرص على الاتصال معهم ومراقبتهم وتجهيز مكان العمل بكافة الوسائل.

وتبين أن عمال المؤسسة لا يلتزمون بمعايير السلامة المهنية وهذا يؤثر سلبا عليهم بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة (قدرة الإنتاجية للمؤسسة) .

و تبين لنا انه توجد فروقات بين حجم الحوادث المهنية تبعا لطبيعة النشاط المؤسسة لان عينة الدراسة تختلف طبيعة نشاطها في قبليتها للحوادث.

## خلاصة الفصل:

لقد أجريت هذه الدراسة من أجل قياس درجة مدى فعالية التسيير للصحة والسلامة المهنية وخفض الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديدًا في عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تنشط في القطاع الصناعي واستهدفت هذه الدراسة على إبراز مدى أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها على الحوادث المهنية ونتائج التي توصلنا إليها من خلال فترة الدراسة تبين لنا أن المؤسسات لا تركز مجهودات عظيمة من أجل منع أسباب وقوع الحوادث وكذا متابعة عدم القيام بإجراء تقارير ومتابعة الحوادث أثناء العمل .

كما اتضح لنا من خلال الإجابة على استمارة الاستبيان أن المؤسسات تسعى لوضع معايير الأمن والسلامة المهنية وذلك بتوفير بيئة العمل آمنة وتعتبر من بين أحد مبادئها بدرجة الأولى لتساعد على الحد من وقوع الحوادث أو التقليل منها والمحافظة على المورد البشري باعتباره الركيزة الأساسية لكل مؤسسة .

الخاتمة

تولي أغلب المؤسسات أهمية بالغة للمسائل التي تتعلق بجذب وتطوير مواردها البشرية والعمل على المحافظة على سلامتها من خلال توفير أقصى درجات السلامة المهنية في مكان العمل وعياً منها بأهمية هذا الجانب في تحسين أداء العمال لتفادي الانعكاسات التي تنجم عن عدم توفره، فالحوادث المهنية التي كانت تصنف كنتيجة حتمية للنشاط لم تعد بذلك الأمر المسلم به بل أضحت علامة اختلال يجب التحكم فيها ولو بشكل جزئي.

لقد ارتبطت إشكالية هذا البحث بدراسة تقييم فعالية إدارة الصحة والسلامة المهنية، وقد حاولنا الإجابة عن الإشكالية المطروحة ومجموعة التساؤلات المرتبطة بها، ومن خلال الفصل النظري، والفصل خاص بالدراسة الميدانية التي كانت بعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنشط في القطاع الصناعي محاولين بذلك إسقاط ما جاء في الجانب النظري وهذه الأخيرة عينة المؤسسات والتعرف على مدى أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في مثل هذه المؤسسات، والأمر الذي مكنا من التعمق أكثر في الموضوع والخروج بمجموعة من النتائج.

أولاً : أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- ✓ هناك علاقة عكسية بين إدارة الصحة والسلامة المهنية والحوادث المهنية وهذا ما أكد صحة الفرضية الرئيسية؛
- ✓ على انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتسير عوامل الأمن والسلامة المادية على وقوع الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؛
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتسير عوامل الأمن والسلامة البشرية على وقوع الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- ✓ تسعى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لوضع معايير الأمن والسلامة المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة لعمالها؛
- ✓ أن عمال المؤسسة لا يلتزمون بمعايير السلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؛
- ✓ أنه توجد فروقات بين حجم الحوادث المهنية تبعاً لطبيعة النشاط المؤسسة.

ثانياً: التوصيات:

بناء على ما سبق ومحاولة مني لتذليل الصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي خصوصاً من جهة، وإعطاء موضوعنا أهمية للمؤسسات من جهة أخرى، ومنه نقدم مجموعة من الاقتراحات وهي كالأتي:

- 1- على المؤسسات أن تخصص دورات تدريبية لبرامج السلامة المهنية لكافة العاملين؛
- 2- على المؤسسات القيام بالإشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات الأمن والسلامة المهنية؛
- 3- على المؤسسات أن تعمل باستمرار بعملية المراقبة؛
- 4- على المؤسسات القيام بنشر الوعي والتثقيف في الأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الإرشادية والمنشورات والكتيبات للعاملين؛
- 5- ضرورة وجود مشرف للسلامة المهنية لمراقبة أمور السلامة المهنية، وتقليل من العمال الذين ليس لديهم المهارة في العمل في المؤسسات؛
- 6- يجب على المؤسسات إعداد تقرير عن كل حادث أو واقعة في مكان العمل؛
- 7- على المؤسسات أن تحرص على الاتصال الدائم بعمالها؛

8- على المؤسسات القيام بإجراء التحقيقات في حوادث السلامة المهنية وعمل دراسات ميدانية عن أسباب الحوادث لوضع توصيات للحد منها.

**ثالثا: آفاق البحث**

- 1- اثر العمل بنظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؛
- 2- تقييم دور إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؛
- 3- أهمية إدارة الصحة والسلامة في الحد من الحوادث المهنية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

المراجع مع

1-الكتب:

1. أسامة عزمي سلام، شقيري نوري موسى، إدارة الخطر و التأمين، الطبعة الأولى ، دار الحامد لنشر و توزيع ، الأردن، 2010.
2. خالد فتحي ماضي ،احمد راغب الخطيب ،السلامة المهنية العامة ،طبعة الأولى، دار كنوز المعرفة العلمية، الأردن،2011.
3. زايد عبود، إدارة الموارد البشرية ،الطبعة الأولى ،دار كنوز المصرفية للنشر والتوزيع ،عمان، 2006 .
4. زيد منير، الأمن و السلامة في المنشآت السياحية و الفندقية ، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر و التوزيع، عمان،2012.
5. سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان\_ الأردن، 2007.
6. محمد عباس ،إدارة الموارد البشرية ( مدخل إستراتيجي)، الطبعة الثالثة ،دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن2011.
7. اللطيف، عبد اللطيف وسليمان الفارس وطارق الخير ،إدارة الأفراد والموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق، 2003.
8. عبد الغفار حنفي،السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى،دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع، الإسكندرية،2002.
9. عز الدين فر اج، الصحة المهنية والأمن الصناعي وللإسعافات الأولية ،الطبعة الأولى، دار الفكر العربي،القاهرة، دون سنة.
10. محمد عبد الرضا الشمري ، السلامة و الأمن الصناعي ،الطبعة الأولى، دار صفاء لنشر و التوزيع ، الأردن ،. 2008 .
11. مؤيد سعيد سالم ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي تكاملي، الطبعة الأولى، دار إثراء لنشر و التوزيع، الأردن ، 2009.
12. مؤيد سعيد سالم ،عادل حرحوش صالح ،إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي )، الطبعة الثالثة،عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
13. يوسف الطيب،إدارة السلامة والصحة المهنية ،الطبعة الأولى ،وكالة البحوث الثلاث للدعاية والإعلان،الإمارات العربية المتحدة،2009.



2-المذكرات:

1. أميمه صقر المغني، واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية لقطاع غزة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية التجارة ،غير منشورة،الجامعة الإسلامية -غزة، 2006.
2. بختة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة ، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة ورقلة،الجزائر،2012.
3. دوباخ قويدر ، مدي مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية -دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل E.N.I.C.A.B بسكرة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الإنسانية،غير منشورة، جامعة قسنطينة-الجزائر، 2009.
4. سمير صلحاي ، الحوادث المهنية و آثارها على تنافسية المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة باتنة ، الجزائر،2008.
5. علي موسى حنان ،الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية -دراسة حالة بالمؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة-الجزائر، 2007.
7. قالية فيروز ،الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية ، كلية الحقوق ، جامعة تيزي وزو -الجزائر، 2012.
8. محمد محمود الأعرج، تطبيق المواصفات الدولية OHSAS 18000 في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير ،إدارة أعمال غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا-الأردن،2010.
9. مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة SATAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، فرع علوم التسيير ،غير منشورة، جامعة فرحات عباس سطيف-الجزائر، 2011.

3-مداخلات ومقالات:

1. فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمخل لتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية -دراسة حالة مديرية الصيانة بالاغواط DML التابعة لشركة سونطراك مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية مجلد 23 العدد الثامن، 2012.
2. وسيم الهبيل، علاء عايش ، تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة المهنية في المختبرات العلمية من وجه نظر العاملين ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية ، مجلد 20 العدد الثاني 2012.
3. محمد زرقون ،الحاج عرابة ، مداخلة بعنوان :التسيير التنبؤي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار(E.N.S.P) خلال الفترة (2002 -2011)، الملتقى الوطني الثاني حول التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة ،الجزائر يومي 27 و 28 فيفري، 2013.

4- مواقع انترنت:

1. 2016 -01- 22 19:04 <http://www.yemen-nic.info/procesafe/occupational/1.pdf>
2. -عدنان سلطان، علوم الأمن والسلامة المهنية 2016-12-19-15:45 <http://www.minshawi.com/vb/showthread.php?t=3124>
3. موقع الصحة والسلامة المهنية 2016-02-25 11:20 <http://www.safety-eng.com/saf-intro.htm>

ب -بالغة الأجنبية:

- 1.Gilmer ،B.V.H. Industrial Psychology. Mc Grew-Book Hill Company. Neyourk، 1966.

الملاحق

الملحق رقم (1-1) استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير



قسم العلوم التسيير

التخصص: ماستر تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة

# الإستبيان

أختي العاملة، أخي العامل؛

تحية طيبة وبعد؛

هذا الاستبيان موجه إلي المسؤولين و العمال في مؤسستكم وذلك في إطار القيام بإعداد مذكرة ماستر في علوم التسيير تحت عنوان: تقييم فعالية إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي. ولأننا نشعر أنك أنت الذي تستطيع إعطائنا صورة حقيقية على ذلك الموضوع فإننا نرجو منك قراءة كل عبارة من عبارات المحاور بدقة ثم تحيينا عليها.

المحور الأول: البيانات الشخصية:

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

1-اسم المؤسسة:.....

2-الجنس: ذكر  أنثي 3-السن: أقل من 30  30-40  41-50  51 فما فوق 4-المستوي التعليمي: ثانوي  جامعي  تكوين مهني  آخري 5-الوظيفة: رئيس مصلحة  مسؤول قسم  عامل 6-الخبرة: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10 سنوات  10 فما فوق

المحور الثاني: تسيير عوامل الأمن والسلامة المادية			
موافق	محايد	غير موافق	الرقم
			1
			2
			3
			4
			5
			6
			7
			8
			9
			10
			11

المحور الثالث: تسيير عوامل الأمن والسلامة البشرية				
الرقم	الفقرة	غير موافق	محايد	موافق
1	تخصص المؤسسة دورات تدريبية لبرامج السلامة المهنية لكافة العاملين.			
2	توفر المؤسسة مستلزمات الوقاية المهنية أثناء مزاولة العمل.			
3	تعمل مؤسستكم على نشر الوعي والتثقيف في الأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الإرشادية والمنشورات والكتيبات للعاملين.			
4	مؤسستكم تقوم بمراقبة العمال وتحرص على الاتصال معهم.			
5	تتوفر في المؤسسة مصلحة طب العمل لعلاج الموظفين في حالة تعرضهم لإصابات.			
6	يتم في مؤسستكم إعداد تقرير عن كل حادث أو واقعة في مكان العمل.			

## المحور الرابع: وقوع الحوادث

الرقم	الفقرة	غير موافق	محايد	موافق
1	بيئة العمل في المؤسسة توفر مجالا لحدوث إصابات مهنية.			
2	معدل الحوادث المهنية في مؤسستكم مرتفع.			
3	الإصابات التي يتعرض لها العاملين تعد خطيرة.			
4	معدل الوفيات التي نتجت عن الحوادث في مؤسستكم مرتفع.			
5	تعود الحوادث المهنية في المؤسسة إلى أسباب مادية (كدرجة الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، الغبار والأتربة...).			
6	إهمال عنصر الرقابة في المؤسسة يعرض العاملين لحوادث مهنية.			
7	تعود الحوادث المهنية التي تقع في مؤسستكم إلى عدم التزام الموظفين بمعايير السلامة المهنية.			
8	حالة العامل النفسية السيئة تجعله عرضة لإصابات العمل أكثر من غيره.			
9	نقص الخبرة لدى العاملين يعد سببا أساسيا في التعرض لحوادث مهنية.			

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

## الملحق رقم (1-2): قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الدرجة العلمية	أسماء المحكمين	الرقم
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	مساعد-أ	الأستاذة يوسف أسماء	1
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	مساعد-أ	الأستاذ رجم خالد	2
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	مساعد-أ	الأستاذ بوخلخال عبد الرحيم	3
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	أستاذ متعاقد	الأستاذ عطاء الله بدر الدين	4
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة	محاضر - ب	الأستاذ حجاج عبد الرؤوف	5

الفهرس



الصفحة	العنوان
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول إدارة الصحة والسلامة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	
2	تمهيد
3	المبحث الأول : مفاهيم عامة حول إدارة الصحة والسلامة المهنية والحوادث المهنية
3	المطلب الأول: ماهية إدارة الصحة والسلامة المهنية
3	أولاً: مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية
4	ثانياً: أهمية الصحة والسلامة المهنية
5	ثالثاً: أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية
5	رابعاً: مهام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة
6	خامساً: مسؤوليات إدارة الصحة و السلامة المهنية
6	سادساً: نتائج العمل بنظام الصحة والسلامة المهنية
7	سابعاً: معايير المواصفة الدولية OHSAS 18000
8	المطلب الثاني: ماهية الحوادث المهنية

8	أولاً: تعريف الحوادث المهنية
9	ثانياً: أسباب الحوادث المهنية
10	ثالثاً: إستراتيجيات الوقاية من حوادث المهنية
11	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول إدارة الصحة والسلامة المهنية و الحوادث المهنية
11	المطلب الأول: الدراسات السابقة
11	أولاً: الدراسات العربية
14	ثانياً: الدراسات الأجنبية
14	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
16	خلاصة الفصل
<p><b>الفصل الثاني: دراسة ميدانية لواقع تقييم فعالية إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة</b></p> <p>دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي</p>	
18	تمهيد
19	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
19	المطلب الأول: اختيار مجتمع وعينة الدراسة و الأدوات الإحصائية
19	أولاً: مجتمع وعينة ومتغيرات الدراسة
20	ثانياً: البرامج و الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة المعطيات
20	المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات
20	أولاً: الصدق الظاهري
21	ثانياً: ثبات الاستبيان
22	المبحث الثاني: تحليل النتائج ومناقشتها

22	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة
23	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
24	أولاً: تحليل فقرات الاستبيان
27	ثانياً: اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات الدراسة
29	ثالثاً: الإجابة على الفرضيات
30	رابعاً: النتيجة التحليلية
31	خلاصة الفصل
33	الخاتمة
36	قائمة المراجع
40	قائمة الملاحق
45	الفهرس