

فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في وقاية العامل من حوادث العمل

دراسة ميدانية على عينة من عمال قسم المفولدة الأكسيجينية رقم 01-سيدر-الحجار - عناية-

The effectiveness of occupational health and safety procedures in protecting workers in the oxygen concentrator section n1 –Sider-el hadjar –annaba-

¹. بوساحة نجاة *¹ جامعة قاصدي مرباح ورقلة

تاريخ الاستلام : 2026-02-02، تاريخ المراجعة : 2026-04-06 ، تاريخ القبول : 2026-03-31

ملخص :

تعتبر مواضيع الصحة والسلامة المهنية من أبرز المواضيع التي أصبحت تجسد في العصر الحالي محور اهتمام بالنسبة للمختصين في ميدان السوسولوجيا التنظيمية، أو حتى علم النفس التنظيمي.

فالصحة والسلامة المهنية هي إجراءات قانونية تنظيمية وبرامج توعوية وتدريبية، تتبناها المؤسسات الحديثة وتضعها كاستراتيجيات تدخل ضمن إطار متطلبات العمليات الإدارية الناجحة، لأنها تركز أولاً وقبل كل شيء إلى الحفاظ على الأرواح والممتلكات الخاصة بالمؤسسة.

ناهيك عن السياسات التي تنظمها الدول وتسن من خلالها القوانين واللوائح التي تدعو إلى ضرورة توفير الوسائل الضرورية اللازمة وتقديم الإرشادات الهادفة التي تحمي العامل من المخاطر المهنية التي يتعرض لها في محيط عمله.

الكلمات المفتاح : الصحة المهنية، السلامة المهنية، حوادث العمل.**Abstract :**

Occupational health and safety consists of legal and regulatory procedures ;awareness programs ; and training initiatives adopted by modern institutions not to mention the policies that countries include and through which they enact laws and regulations that call for the necessity of providing targeted guidance that protects the worker from the occupational risks he is exposed to in his work environment.

Keywords : occupational health ;occupational safety ;work accidents**I- المقدمة:**

يكتب نص التمهيد بخط Traditional Arabic، مقاس 13، البعد بين السطور 0,88 (لخلق بيئة عمل آمنة يجب توفير آليات الحماية للعامل بتطبيق استراتيجيات وقائية للتقليل من تعرض العمال للحوادث والإصابات ، فتحدد المخاطر المختلفة ، الجسدية منها أو البيولوجية أو النفسية أو حتى الكيميائية. وتطبيق بصورة فعالة استراتيجيات وقائية وأنظمة قانونية ، تؤدي بذلك إلى ضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل.

إن الدور الفعال لإجراءات الصحة والسلامة المهنية يكمن من خلال تلقين العامل على كيفية التعامل الحذر مع الأدوات والمعدات بشكل آمن ، بالإضافة إلى أن هذه الإجراءات لا تقتصر فقط على تحقيق بيئة صحية وآمنة للعامل بل تتعدى إلى تحسين إنتاجية المؤسسات وتقليل التكاليف الناتجة عن الحوادث والإصابات.

1.I- الإشكالية

أدى التطور الصناعي في العالم إلى ظهور تحديات جديدة ، منها التطور في وسائل الإنتاج وعلاقات الإنتاج. فمن استخدام الوسائل والأدوات التقليدية إلى استخدام الآلات والوسائل التكنولوجية المتطورة، ومن العلاقات الاجتماعية البسيطة التي حكمت الأفراد إلى العلاقات المعقدة التي استوجبت قوانين تنظيمية تحافظ على تنظيم حياة الأفراد وتحقق استقرارهم الاجتماعي. ان وجود القوانين التنظيمية التي تسير الأنساق الاجتماعية ضروري للحفاظ على استقرارها مهما اختلفت نشاطاتها وأنواعها. وقد أكد "غيدنز" في كتابه علم اجتماع المخاطر (أن العولمة أدت إلى نتائج بعيدة المدى و أترت على جوانب الحياة الاجتماعية ، ويجب على الفرد أن يكون قادرا على التنبؤ بالمخاطر واعداد استراتيجيات للوقاية منها والتصدي لها بفاعلية). (اوليريش بيك، 2009، ص17).

وتجسد الأنساق المؤسساتية من ابرز الأنساق الحيوية في البناء الاجتماعي ، إذ تقوم على أسس وقواعد إستراتيجية قائمة على أساس تنظيمي فعال يعمل على الحفاظ على امن وسلامة القائمين على تشكيل تلك المؤسسات ، خاصة المؤسسات الإنتاجية أو الصناعية.

وتعد الصحة والسلامة المهنية نموذج من النماذج التنظيمية التي تحافظ على الأفراد داخل محيط العمل. إن الاهتمام بهذا الجانب حدد تاريخيا في المراحل الأولى من مراحل ما قبل التاريخ وتطور وامتد إلى ما قبل وبعد الثورة الصناعية، ونظرا لأهميته الحيوية ، تشكلت منظمات خاصة تهتم بصحة وسلامة العمال داخل بيئة العمل. وتحت هذه المنظمات على إدارة السلامة المهنية كتجسيد لعملية خاصة تقوم بالتخفيض من حوادث العمل. انطلاقا من سن قرارات وقوانين لحماية العامل والحفاظ على سلامته.

وتجسد حوادث العمل في العصر الحديث ظاهرة شائعة ارتفعت بصورة واضحة مع التطورات الحاصلة في الميدان التكنولوجي، إذ صنفت دوليا ضمن خاتمة المخاطر المهنية التي تعددت أسبابها وعواملها ، مما استدعى ضرورة التركيز على نظام للسلامة المهنية يدير المخاطر الواقعة في محيط المؤسسات ومنع الإصابات وذلك من خلال إصدار قوانين السلامة والصحة المهنية . (نور الهدى حدادي، أمينة مخلفي، 2021، ص-ص 112-114).

إن فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة لا تكمن فقط في خفض حوادث العمل وحماية العامل بل تبرز فعاليتها بصورة أكثر في ضرورة التزام المؤسسات بتطبيق الأنظمة القانونية والمعايير الدولية ، وتوعية العاملين بأهمية الإجراءات الوقائية ، مما يساهم في تعزيز ثقافة السلامة المهنية في جميع قطاعات العمل.

فإذا كانت المنظمات الدولية قد ركزت في خطاباتها المختلفة على إلزامية تطبيق المؤسسات إجراءات الصحة والسلامة المهنية بالاعتماد على معايير موحدة مثل الإرشادات والتدريب وتوعية العامل ، فان المؤسسات الجزائرية هي الأخرى خضعت لضرورة تطبيق هذه الإجراءات ، من تدريب العمال على قواعد السلامة واستخدام معدات الحماية الشخصية والمراقبة المنظمة ، وذلك بغرض مواكبة التطور العالمي والحفاظ على سلامة وصحة العامل ، إلا أن الإحصائيات الخاصة بحوادث العمل لا تزال في مستوى الارتفاع ، بالرغم من توفير المؤسسات لوسائل الرقابة وتطبيق الإجراءات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية. لذلك جاءت هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة مدى فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل وجاء التساؤل الرئيسي على الشكل التالي:

ما مدى فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في وقاية العامل من حوادث العمل ؟

واندرجت من هذا السؤال الرئيسي أسئلة فرعية هي :

1-ما هو دور الرقابة في حماية العامل من حوادث العمل؟

2-هل الالتزام بتوفير معدات وأجهزة الوقاية يحمي العامل من حوادث العمل؟

3-هل لعملية التدريب علاقة بزيادة وعي العامل بحوادث العمل؟

2.1- مفاهيم الدراسة:**مفهوم الصحة المهنية:**

تعرف منظمة الصحة العالمية مفهوم الصحة على "أنها حالة السلامة والكفاية البيئية والنفسية والاجتماعية ، وليس مجرد الخلو من الأمراض أو العجز". (تالا قطيشات ، نهلة البيادي وآخرون ، 2009، ص10).

وتتنوع أبعاد الصحة إلى الصحة الاجتماعية، الصحة الشخصية، الصحة المنزلية وتوجد أيضا الصحة المدرسية ، إضافة إلى الصحة المهنية التي هي عبارة عن نموذج وقائي يركز على كيفية وقاية العامل جسميا ونفسيا من حوادث العمل، فقد عرفها ونسلو على أنها علم وقف ومنع المرض، وترقية الصحة وكفاءتها. (تالا قطيشات، نهلة البيادي وآخرون، 2009، ص10).

إذن تتجسد من خلال هذه المفاهيم الخاصة بالصحة المهنية الكيفية أو الطريقة التي تتمكن المؤسسات من خلالها الحفاظ على الحالة البدنية أو النفسية للعامل في بيئة العمل من أجل تحقيق أهدافها.

إن عملية تحقيق الصحة المهنية يتركز على عنصر الثقافة الصحية التي ترتبط بالصحة والمرض لكافة العمال والإرشاد والتوجيه بهدف الوصول إلى الوضع الذي يصبح فيه كل فرد على استعداد نفسي وعاطفي لأن يتجاوب مع الإرشادات الصحية". (بهاء الدين سلامة ، 2007، ص20).

- مفهوم السلامة المهنية:

تعرف السلامة المهنية على أنها مجموعة من الإجراءات التي تهتم بالحماية المهنية للعاملين والحد من مخاطر الآلات والمعدات والسعي لمنع وقوع الحوادث أو التقليل منها وتوفير الجو المهني السليم. (حرايرية ، 2017، ص08).

كما تعرف أيضا على أنها إجراءات تنظيمية تركز على سلامة العاملين وحمايتهم من كل أذى وضرر قد تسببها لهم الحوادث المحتملة في مكان إجراء العمل وهذا الأذى تظهر نتائجه فوراً كالجروح والكسور بشتى أنواعها و الرضوض وعملية الاختناق والحروق الخطيرة وغيرها. (بوخمخ، 2011، ص03).

كما يمكن الإشارة إلى أن السلامة المهنية في محيط العمل تمثل "حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه أهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري". (بوخمخ عبد الفتاح علي موسى حنان ، 2009، ص02).

أي أن السلامة المهنية هي عملية يتم من خلالها حماية الأفراد من كل أذى أو ضرر تسببه لهم الحوادث المحتملة الوقوع في مكان العمل، وهذا الأذى قد يلحق بأشكال مختلفة كالكسور ، الجروح، الحروق، البثور، الاختناق،..... وغيرها.

مفهوم الإجراءات المهنية:

يعتبر مفهوم الإجراءات دلالة تركز على جملة من البرامج والاستراتيجيات التي تضعها المؤسسة لتحقيق السلامة المهنية وضمان صحة العامل في محيط العمل.

إن عملية تجسيد برنامج خاص لضمان سلامة وصحة العامل داخل العمل يدخل ضمن إطار القواعد والعمليات القانونية والتدابير اللازمة التي ترسمها المؤسسة لحماية العامل من الحوادث التي يمكن أن تعترضه أثناء العمل .

مفهوم حوادث العمل:

تعرف حوادث العمل على أنها العارض أو الحادث الذي يقع أثناء العمل والذي يؤدي إلى ضرر جسمي ، ويشمل على حالات إصابة شديدة أو حالات أذى معتمدة من قبل الأشخاص الآخرين ، والحوادث بهذه الطريقة هي التي يمكن الاعتراف بها طبيا، وبأنها حالة صحية ناتجة عن العمل المهني .

بمعنى يعرف حادث العمل على أنه أمر مفاجئ أو عارض ، يترتب عليه تغير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه، أو كما عرفه الخبراء الاجتماعيين أنه "وقوع الشيء بعد إن لم يكن" فهو كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء أكان لحسابه أو لحساب غيره، فحادث العمل يقع في العمل ويشترط أن يكون في إطار عاقلة العمل.(المحاضرة)

أنواع حوادث العمل:

هي الإصابات التي تحدث أثناء العمل ويسبب العمل ومنها

1-الجروح القطعية:

وتنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة مثل السكاكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشير وتتميز هذه الإصابات بنزيف حاد وقد تؤدي في بعض الحالات إلى البتر التام للعضو المصاب

2-الجروح الوخزية:

وتحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير والآلات الحادة وقطع الزجاج المتناثرة، واهم ما يميز هذه الإصابات أنها تعرض صاحبها في أغلبية الأحيان الى المضاعفات بسبب اجتياز المواد الجسم مما يؤدي الى إصابات خطيرة كالتيتانوس مثلاً.

3- الجروح الداخلية والعميقة:

وتنتج عن الانفجارات والسقوط من الأماكن المرتفعة فقد تسبب النزيف الداخلي أو كسور واضحة على مستوى الجسم أو الرأس مما يؤدي بالعامل إلى الشلل أو البتر أو تصل في بعض الحالات إلى الموت.

4-الحروق:

والتي تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرض العامل إلى النار ا وإلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل.(احمد عادل،1981،ص120).

II - المدخل النظري للدراسة:

ارتبطت الدراسة الحالية بتحليل أهم الإجراءات التي تتبناها وتطبقها المؤسسة لضمان صحة وسلامة العامل من حوادث العمل، ولقد ارتبطت دراسة فايول بتحليل العمليات الإدارية التي هي عبارة عن مجموعة من الوظائف والأنشطة التي يقوم بها العامل ، ويعتبر فايول من الأوائل الذين أشاروا إلى الأهمية التي تأخذها الوظيفة الآمنة في المؤسسة (أي أن عناصر العملية الإدارية تشكل أهم المستويات التنظيمية التي تعمل على تحقيق وظيفة أساسية وهي السلامة المهنية ، فإذا حققت المؤسسة أهدافها المتمثلة في حماية المورد البشري يؤدي بذلك إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية . ومن مبادئ العملية الإدارية لهانزي فايول .(فضيلة سيساوي ،2021،ص ص 57-58).

التخطيط : تقوم المؤسسة بتقديم خطط لمسار ما سيكون عليه الحال في المستقبل والتي تختارها الإدارة العليا الخاصة بها والتي تشرف عليها والقيام بإجراء تنفيذي للمخططات من طرف العمال المؤسسة ولتجسيد مهارات في العمل وتشجيع على زيادة في الكفاءة المهنية،ينظر العامل إلى عملية التخطيط أنها تصحيح الأوضاع وتقليل من المخاطر وتحقيق الرقابة كأساس لتقييم أداء البشري وتوافق مع متطلبات العمل حالياً ومستقبلاً، والتركيز على تحديد الأهداف في دراسة وضع الراهن للمؤسسة والتغيرات المحيطة بها فالتخطيط الصحيح يساعد على ضمان أعلى نسبة من سلامة والصحة التي يحتاجها العامل في المؤسسة وعدم الانحراف عن القواعد.

- **مبدأ التنظيم:** لقد أصبح من ضروري إمتثال العمال في المؤسسة والتزامهم بسياسات السلامة والصحة المهنية والمواظبة وتحديد الأنشطة التي ثم التوافق عليها في مرحلة التخطيط و إحترام القواعد التي تتم وفق تسيير المنظمة و التزامهم بالقوانين المسطر عليها للوقاية من الحوادث و السير وفق مناهج المعتمدة في المؤسسة وتعزيز الفعالية والانسجام لتجنب وقوعهم في أخطار والمحافظة على الإستقرار المهني للعامل ومن أجل ضمان الفعالية المؤسسية، قيام بتخطيط وتنظيم الأعمال لحماية الموارد البشرية والمادية وتنسيق بين الأعمال والأنشطة تحقق مستوى أعلى في الإنتاجية ونحو أهداف المؤسسة.

- **مبدأ التوجيه:** يتم توجيه العمال من قبل مسئول التنفيذ في مجال معين مع الحرص على تحقيق السلامة المهنية من خلال التدريب في مجال الأمن الصناعي فالمؤسسات تعتمد على هذا النوع من الأسلوب كأسلوب حتمي تفرضه طبيعة العمل وينبغي أن يكون له اتجاه واحد لمنح رؤية واحدة ومواجهة تحديات وتوجيههم لطرق السلامة بخطة واحدة لمجموعة النشاطات ذات هدف واحد ولتحقيقه ورفع من مستوى ثقافة العمال وتعزيز كفاءتهم وفعاليتهم في العمل ويتعلق هذا في العمل التعاوني والعلاقات الموجودة بين المسؤولين والعمال والتقليل من حوادث العمل داخل بيئة العمل ومحرك العلاقات داخل التنظيم يكون غالبا شخص واحد يملك السلطة الكافية من خلال التوجيه في إتخاذ القرارات..

- **مبدأ الرقابة:** التي هي جزء كبير في المحافظة على سلامة العمال فإذا لم تتوفر الرقابة يكون هناك استهتار و اللامبالاة يؤدي إلى حدوث مخاطر وعلى المؤسسة أن توفر أنظمة لمراقبة العمال وضمان سلامتهم وهو من الضروري توفره، والتي تتم من طرف المسؤولين التابعين لهم و التأكد من إتمام و إنجاز العمل وفقا للخطة الموضوعة لضمان تحقيق الأداء المستمر والمثلى بشكل دوري من خلال إلزام بوسائل وأساليب الوقائية، و احترام إجراءات الوظيفة الأمنية ومعاقبة العاملين اللذين لم يلتزموا بالإجراءات والتدابير وفق قواعد وقوانين علمية وتقادي تكرار الخطأ، لتشجيع وتكريس مبدأ ثقافة السلامة نظرا للدور الذي تلعبه في تحسين أداء العمال وكل وظيفة تخضع داخل التنظيم الرسمي لإشراف والمراقبة بشكل دقيق.

II - المدخل المنهجي للدراسة:

منهج الدراسة :

يمثل المنهج الطريقة إلى يتخذها الباحث لاكتشاف حدود الظاهرة ، وعليه فموضوع الدراسة الحالية يتطلب منهجية البحث الميداني لغرض الوصول إلى الأهداف المرجوة لهذه الدراسة والحصول على معمق ووصف شمولي للظاهرة محل الدراسة، و يعرف بأنه: طريقة تناول موضوع بحث بإتباع إجراءات تقصي مطبقة على مجتمع بحث كما أنه يسمح لنا بدراسة طرق العمل والتفكير والإحساس لدى مجموعات انطلاقا من تنوع الاهتمامات ،وفي هذا النوع من المناهج بإمكان الباحث استعمال معظم تقنيات البحث وأهدافه تختلف باختلاف التحقيق الميداني المراد دراسته . (موريس انجرس، 2006، ص106).

وقدمكننا هذا المنهج من دراسة طريقة معرفة أهم إجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تكون فعالة في حماية العامل ووقايته من حوادث العمل .أيضا محاولة كشف مختلف الوسائل المادية والمعنوية التي تستخدم من طرف المؤسسة لضمان حماية العامل .

مجالات الدراسة:

المجال المكاني:

نبذة تاريخية عن مؤسسة الحديد والصلب -عنابة-

(مؤسسة انتاجية ذات طابع اقتصادي بدأت كمشروع في مدينة عنابة 1958 في اطار ماعرف بمخطط تحت اسم الشركة العنابية حيث تم تزويد هذا المشروع بفرن عالي مع كافة ملحقاته بقوة انتاجية تقدر ب400.000 طن في السنة، وكانت في البداية كمصنع صغير للحديد والصلب ومصنع الفولاذ يتمثل هدفه في تحويل خام منجم الونزة الى مادة جاهزة لتزويد الصناعات الفرنسية بالحديد والصلب.

مراحل تطور المؤسسة:

مر مصنع الحديد والصلب بعدة مراحل في كل مرحلة حمل تسمية خاصة نظرا للتطورات الاقتصادية الخاصة والمستجدة في كل مرحلة .ومنها:

مرحلة الشركة الوطنية للحديد والصلب:

جاءت هذه التسمية بعد الاستقلال حيث تحولت المؤسسة الصغيرة الى مركب ضخم لإنتاج الحديد والصلب ، حيث وضع أسس تطويره الرئيس الراحل بن بلة سنة 1964 ، لتكتمل أشغاله على يد الرئيس هواري بومدين، سنة 1965. إلا أن في سنة 1978 احتاج المصنع الى ضرورة توسيعه نظرا لنشاطه الحيوي في الميدان الاقتصادي فتوسعت وحداته ، خاصة وحدة الأنابيب بدون تلحيم ، وتم على إثرها استيعاب أكثر من 27 ألف عامل منهم حاملي الشهادات.

المؤسسة الوطنية للحديد والصلب:

سيدار في بداية التسعينيات عرفت المؤسسة إعادة هيكلة ، خاصة بعد إحداث أكتوبر 1988 وتقوية الجهاز النقابي، إضافة إلى التحولات الاقتصادية التي عرفت الجزائر في السنوات 1991/1996 والمفاوضات التي جرت بين الجزائر وصندوق النقد الدولي تحولت تسمية سيدار إلى مجمع وإنشاء 24 فرعا جديدا وتسريح 7 آلاف من العمال.

مؤسسة اسبات عنابة:

بدخول المؤسسة في مرحلة التسعينيات ظهرت هنالك عدة مشاكل، احوالت المصنع تقريبا على حافة الافلاس مما استدعى ضرورة التخلي على بعض العمال والدخول في شراكة مع المجمع الهندي لانقاذ مايمكن انقاذه ، وذلك في سنة 2001، وقد تم تغيير اسم المركب الى اسبات .

مؤسسة ميتال ستيل عنابة:

تم تغيير اسم المركب من اسبات إلى ميتال ستيل في 2005، وذلك بعد تغيير اسم المجموعة ، وقد تم عصرنه التجهيزات والقيام بالتأهيل التقني لكل وحدات الانتاج، وعصرنه وسائل الاتصال وشبكات الخدمة.

مؤسسة ارسيلور ميتال -عنابة-:

مجموعة الفولاذ الأوروبية التي ظهرت بالاندماج مع مؤسسة ايسينور الاسبانية ومؤسسة اريد الفرنسية، حيث أصبحت مؤسسة ارسيلور القائد العالمي الأول في ميدان صناعة الفولاذ بإنتاج يقدر ب42.8مليون طن في السنة. بدأت المؤسسة تفقد مكانتها الاقتصادية باعتبار ان الشراكة بين الشريك الهندي بدأت تظهر فيها نوع من الإخلال خاصة في بنود العقود الممضات من طرف الشريك الهندي.

وبهذا فرغم المشاكل التي تتخبط فيها هذه المؤسسة الا ان اهدافها رسمت بحسب طبيعة نشاطها الصناعي منها:

صناعة الحديد المصهر

-صناعة المنتجات المسطحة -الصفائح المعدنية

-صناعة المنتجات الطويلة

-صناعة الأسلاك والقضبان الحديدية

-صناعة الأنابيب من غير لحام

-صناعة الفولاذ الخاثر

-صناعة المنتجات السطحية

-صناعة المنتجات الطويلة.

ابرز الاقسام في المؤسسة:

قسم الحديد الزاهر والمفولاذات الاكسيجينية 01:

-أكبر وحدة تحتوي على 580 عامل

-المهمة : تنقيب 1700 درجة ، الحديد والصلب إلى سائل وتحويله إلى أنابيب) .*(معلومات مقدمة من طرف المؤسسة).

المجال البشري

ويقصد به مجتمع بحث الدراسة ويتعلق مجتمع البحث بالعمال الذين يشتغلون بمصنع الحديد والصلب عنابة . قسم (الحديد الزاهر والمفولدرات الاكسيجينية).

المجال الزمني:

تم إجراء الدراسة الميدانية بمصنع الحديد والصلب في شهري مارس وافريل 2024، حيث تم زيارة المركب الخاص بالحديد والصلب والتركيز على قسم الحديد الزاهر والمفولدرات الاكسيجينية ،باعتباره من أهم الأقسام وأكثرها من حيث عدد العمال في هذه المؤسسة.

العينة:

يقصد به المجموع الكلي من المفردات المحدودة أو غير المحدودة،يقوم بإجراء الدراسة عليها والاستعانة بجميع النتائج التي تحصل عليها الباحث من واقع الدراسة وتعميمها على جميع أفراد الدراسة .

وعينة الدراسة الحالية تعتمد على العينة العشوائية المنتظمة التي تعرف على انها نموذج العينة الذي يمثل مجتمعا منظما تبعا لمقاييس محددة ، فالاختيار المنتظم يجعل العينة تشمل كل المجتمع.(فضيل دليو وآخرون ،1999، ص 141).فمؤسسة الحديد والصلب تحتوي على 6 آلاف عامل موزعين على عدد من الورشات كل ورشة تحتوي على 600 عامل ، تم اختيار قسم الحديد الزاهر والمفولدرات الاكسيجينية رقم 01 ،بصورة عشوائية منتظمة تحتوي على 600 عامل.من وظائفها تدوير الحديد إلى 1700 درجة وتحويله إلى أنابيب . حيث تم اخذ نسبة 10 %،، وقمنا من خلالها بالحصول على عدد المبحوثين انطلاقا من العملية التالية:

$$60 = \frac{10 * 600}{100}$$

ادوات جمع البيانات:

الملاحظة:

تجسد الملاحظة في عين المكان تقنية مباشرة للتقصي تستعمل في غالب الأحيان للمشاهدة بصفة مباشرة، وذلك بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات.(أنجرس، مورييس،2006،ص184).وتعتبر من أهم الوسائل التي يستخدموها الباحثون لجمع معلومات وتفسيرها. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الملاحظة البسيطة لمحاولة معرفة أهم جوانب الظاهرة و الكشف عن ابرز إجراءات الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة الحديد والصلب .

الاستمارة:

تمثل الاستمارة التقنية التي تستخدم لجمع المعلومات. عادة ما يتم إدراجها ضمن البحث الكمي يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة المحددة مسبقا على أفراد العينة من أجل الحصول على معلومات يتم معالجتها كميا فيما بعد.(إيناس، بوسحلة، 2021،ص1).

وقد تم الاعتماد على الاستمارة في هذه الدراسة لتحليل الأسئلة التي احتوتها الدراسة، وقد شملت على 17 سؤال موزعة على عدد محاور البحث.

المحور الأول:البيانات الاولية

تعتبر عملية معالجة البيانات الميدانية وتفسير اهم نتائجها من اهم المراحل التي تتميز بها الدراسة الميدانية ، باعتبارها الأساسيات التي يعتمد عليها الباحث، وعليه يتميز مجتمع البحث بخصائص مختلفة تنوعت في مجملها ما بين : الجنس، السن ، الوظيفة، الأقدمية في العمل.

الجدول التالي رقم 01 يوضح توزيع العينة بحسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
اناث	3	5
ذكور	57	95
المجموع	60	100

يوضح الجدول اعلاه رقم 01 ان اكثر من 95 % من افراد العينة يمثل جنس الذكور اما 05 % فتمثل نسبة الاناث ، وهذا راجع الى طبيعة النشاط الممارس في هذا القسم والذي يعتمد بصورة كلية على الجنس الذكوري بصفة اكبر .

الجدول رقم 02 يوضح توزيع العينة بحسب السن

السن	التكرار	النسبة
40-35	9	15
45-40	12	20
50-45	28	46.66
60-50	11	18.33
المجموع	60	100

يبين الجدول اعلاه ان نسبة 46.66 % من افراد العينة يمثلون المستوى العمري ما بين 45-50 سنة ، اما 20 % فتمثل المستوى العمري لافراد العينة التي تمثل اعمارهم ما بين 40-45 سنة ، وهذا يوضح ان هذه الفئة تمتلك الخبرة الكافية في العمل وتستطيع ان تساعد في عملية التسيير والمراقبة للفئات العمرية الاخرى. لان هذه الفئة تمثل الاساس المحوري في ادارة هذا المصنع.

الجدول رقم 03 يوضح توزيع العينة بحسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
لحام المعادن وتشكيلها	7	11.66
مراقبة الجودة الانتاجية	9	15
الصيانة الميكانيكية	11	18.33
الصيانة الكهربائية	8	13.33
صيانة المعدات	12	20
التقنيين	13	21.66
المجموع	60	100

يتضح من خلال الجدول السابق رقم 03 ان قسم المفولة الاكسيجينية تعتمد بصورة اكبر على عدد من التخصصات المهنية أبرزها التقنيين بنسبة 21.66 % و صيانة المعدات بنسبة 20 % ، بالإضافة إلى الصيانة الميكانيكية بنسبة 18.33 %، بالرغم التنوع في التخصصات المهنية إلا أن هذا القسم يشهد نقص في الكوادر الجامعية ، "لان الكوادر التي تدخل للمؤسسة البعض منها يتكون على مستوى الورشات ثم تستغل هذه الكوادر ماديا وتنشئ مشاريع خارجية خاصة بها او في قطاعات اخرى خوفا من الافلاس الذي تتعرض له المؤسسة في كل مرة". (معلومة مقدمة من طرف رئيس قسم الورشة).

الجدول رقم 04 يوضح توزيع العينة بحسب الاقدمية في العمل

الاقدمية في العمل	التكرار	النسبة
10-5	6	10
15-10	10	16.66
20-15	24	40
25-20	5	8.33
30-25	15	25
المجموع	60	100

يبين الجدول أعلاه ان أغلبية أفراد العينة لديهم خبرة مهنية في الميدان بدليل ان نسبة 40 % من افراد العينة لديهم اقدمية في العمل بحيث تتراوح بين 15 إلى 20 سنة ، و 25 % بالنسبة للأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 30 سنة ، وبالرغم من ان المصنع يعتمد على فئة الشباب الا ان الحوافز التي تمنحها المؤسسة للعمال سواء أكانت المادية او المعنوية خلقت نوع من غرس الاستقرار الوظيفي في ذوات العمال واستبعدت لديهم فكرة عدم التخلي عن المنصب بالنسبة للفئات العمرية الأخرى.

المحور الثاني: دور الرقابة في حماية العامل من حوادث العمل

تمثل الرقابة والعملية الرقابية ابرز العناصر التي تعمل على تخفيض حوادث العمل ، وتتجسد الرقابة في العملية التي يقوم بها لجان التفتيش في مراقبة العمال من ناحية الالتزام بإجراءات السلامة المهنية (ارتداء اللباس، استخدام الوسائل الوقائية أثناء العمل ، وتحديد أسبابها بالإضافة الى مراقبة سلامة المعدات والآلات) .

والجدول التالي رقم (05) يوضح دور الرقابة في خفض حوادث العمل .

نوعية الرقابة	التكرار	النسبة
مراقبة العامل للوائح الخاصة بالسلامة المهنية	40	70
مراقبة المعدات والآلات	15	26.31
مراقبة الحوادث ومعرفة أسبابها	02	3.50
المجموع	57	100

*ملاحظة هناك من أفراد العينة الذين لم يجيبوا على هذا السؤال

يتضح من الجدول أعلاه أن 70 % من أفراد العينة يؤكدون أن نوعية المراقبة التي تجسدها المؤسسة عن طريق لجانها تكون بمراقبة العامل للوائح الخاصة بالسلامة المهنية ، لان الرقابة هي "عملية إدارية وأساسية قبل كل شيء وهي تعني المتابعة للتأكد من أن ما تم إقراره ينفذ بشكل سليم ، وان المنظمة بحالة سليمة". (سعاد نايف البرنوطي، 2001، ص333).

إذن يتطلب العمل في المنظمة ضرورة الالتزام العملي لجميع قواعد وتعليمات الوقاية وهذا لا يمكن أن يحدث إلا بوجود جهاز يقوم بمراقبة وتفتيش مدى تطبيق القواعد الخاصة بالوقاية يضم مهندسين ومفتشين أكفاء لهم القدرة على المراقبة الدقيقة للعمال ومدى التزامهم وتقيدهم بقواعد السلامة المهنية ، لان أي تقصير في ذلك من شأنه أن يؤدي إلى وقوع حوادث العمل.

أما 26.31 % من أفراد العينة ترى أن اللجان تقوم بمراقبة المعدات والآلات ، وتمثل هذه الوظيفة من أهم الوظائف التي تقوم بها لجان المؤسسة باعتبار أن مثلاً تعطل الأجهزة التي يستخدمها العامل في العمل ، وعدم تخصيص أماكن لتخزين المواد والمعدات الثقيلة أو الحادة ، قد يشكل خطر على العاملين بسقوطها عليهم أو اصطدامهم بها بشكل مفاجئ. (وفاء برهان، براقوي، 2013، ص ص 409-410).

أما نسبة 3.50% من أفراد العينة توضح ان اللجان تقوم بمراقبة الحوادث ومعرفة أسبابها وقد اعتبر فايول أنها تتطوي على "التحقق عما إذا كان كل شيء يحدث طبقا للخطة الموضوعية والتعليمات الصادرة ، والمبادئ المحددة ، وان غرضها هو الكشف عن نقاط الضعف والاختفاء بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها ، وهي تطبق على كل شيء ، الأشياء ، الناس ، الأفعال .(عبد الكريم ابو مصطفى ، 2001، ص ص 245-246).

وتعتبر لجنة التحقيق وتحليل الحوادث من اهم اللجان العاملة في مراقبة المصالح المعرضة لمكان الخطر سواء تعلق الأمر بجوانب (الميكانيكا، الكهرباء، الكيمياء)، وفي حالة وقوع حادث تلجأ اللجنة إلى كتابة تقرير مفصل عن الحادث مع إثباته بشهود، ثم يرفع التقرير إلى المسؤولين في المؤسسة وتبدأ بالتنسيق مع قسم الصحة والسلامة والبيئة والتوجيه الذي يتخذ الإجراءات اللازمة.* (معلومات مستمدة من طرف رئيس المصلحة).

وعليه يمكن القول أن الرقابة هي التتبع المستمر للعامل ، فيما إن كان يحترم الشروط والتعليمات الأمنية الخاصة بالوقاية من حوادث العمل وفيما اذا كانت ظروف العمل تتوفر على الشروط اللازمة.

المحور الثالث: 2- الالتزام بتوفير معدات واجهزة الوقاية ودوره في حماية العامل من حوادث العمل؟

الجدول رقم (06) يبين دور معدات الوقاية في حماية العامل من حوادث العمل .

النسبة	التكرار	معدات الوقائية
33.33	20	الحذاء
91.66	55	معدات النظر
83.33	50	معدات السمع
98.33	59	الملابس الواقية
98.33	59	الخوذة
	60	المجموع

*ملاحظة: هناك من افراد العينة من أجابوا على أكثر من اقتراح

تعتبر معدات الوقاية على الأدوات والوسائل والإجراءات الوقائية التي تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي تفاجئه خلال فترة العمل في المنشأة او ورشة العمل، الخاصة به.وهي الحرارة العالية والحارقة، المواد السامة ، الضوضاء، مخاطر الميكانيكية الخاصة بعمل بعض الآلات...الخ

وقد تنوعت معدات الوقاية في مؤسسة سيدار وخصوصا في قسم الحديد الزاهر والمفولدرات الاكسيجينية، واشتملت على وسائل مستخدمة من اجل السلامة المهنية وتشمل، الحذاء الخاص بالعمل والذي بلغ نسبة 33.33%، وهو عبارة عن نموذج من الاحدية الواقية التي تحمي الأرجل من الحرارة العالية وطرطشة المواد المنصهرة .، معدات النظر وبلغت نسبة 91.66 %، وهو نموذج من الوقاية الصحية تستخدم في مجال عمل الصهر الحديدي يرتديها العامل لحماية العينين من تطاير الشرر والأجسام الدقيقة،معدات السمع والذي بلغ نسبة 83.33 % من أفراد العينة الذين يلتزمون بارتداء هذه الوسيلة كونها، نوع من أنواع الوسائل التي تحتوي إما على سدادات أو أغشية للأذن تصنع من البلاستيك أو المطاط تقلل من ضوضاء الآلات.

الملابس الواقية والتي بلغت نسبة 98.33 % من افراد العينة الذين يرتدون هذا النموذج الواقي من اللباس، ويحتوي على سترة خاصة مصنوعة من الألمنيوم وسروال مصمم ايضا بنفس المادة مشكل بمادة الأميونت وهو نوع من انواع المعادن جعلت من خواصه البنيوية مقاوما للحرارة وهو ايضا عازلا لها.

الخوذة ووصلت استعمالاتها الى 98.33 %، وتتضمن خوذ بلاستيكية وفي اغلب الأحيان نجدها معدنية تستعمل لحماية الرأس من أي أضرار او ضربات يمكن ان تقع للعامل في محيط العمل .

ويتضح من خلال الجدول أعلاه ان معدات وأجهزة الوقاية ضرورية للعامل من اجل الحفاظ على سلامته وأمنه داخل محيط العمل لكن الملاحظ من خلال الدراسة الميدانية ، ومن خلال الأزمة المالية التي تتخبط فيها المؤسسة منذ فترة زمنية طويلة ان أغلبية العمال يرتدون ألبسة ممزقة ، إضافة إلى النقص الفادح في السماعات والنظارات مما يعرض الكثير من العمال إلى الوقوع في الأخطار .

ويوضح الجدول التالي رقم (07) حصيلة حوادث العمل في مصنع الحديد والصلب لسنة * 2023

نوعية الحادث	التاريخ	التخصص	كيفية حدوث الحادث
كسر في الرجل	2023/04/03		انزلاق العامل مما أدى الى كسر رجله اليمنى
احتراق اليد اليسرى	2023/06/08		بسبب الحرارة التي انبعثت من محرك اللالة
إصابة في اليد	2023/06/11		إصابته بقطعة حديدية تسببت في جروح خطيرة على مستوى اليد
ضربة في الرأس	2023/07/23		انزلاق العامل وسقوطه مما أدى الى ارتطام رأسه على الأرض
ضبابية الرؤية	2023/09/21		نتيجة جسم دخل العين
حروق في الرجل	2023/10/14		دخول شظايا الى داخل الحذاء مما تسبب في إصابة الرجل اليسرى ببعض الحروق.

*معلومات مقدمة من طرف رئيس المصلحة

المحور الرابع: علاقة التدريب بزيادة وعي العامل لحوادث العمل
الجدول رقم (08) يوضح نوعية التدريب في المؤسسة

نوعية التدريب	التكرار	النسبة
كيفية التعامل مع الآلات	36	60
طريقة التعامل مع المخاطر داخل العمل	24	40
أخرى تذكر	00	00
المجموع	60	100

يمثل التدريب العملية التي يتم من خلالها تلقين العامل وتعليمه الطرق والوسائل التي تمكنه من تجنب الحوادث التي قد تحدث داخل محيط عمله ، أو الأخطار التي تهدد أمنه وسلامته في العمل، يرى باتريك لاكاداك ان التدريب المهني في ميدان الصناعة يعتبر وسيلة أساسية تسمح للعامل بعدم التورط في كثير من الحوادث الناجمة عن المخاطر الصناعية. باعتباره يعمل على كشف استعدادات ومهارات خفية لدى العاملين يمكن ان تستغل في نواحي أخرى فنية وإدارية. فيعرفه على انه سلسلة من الخدمات التعليمية والإيضاحية لأسباب وقوع الحوادث.

وقد وضح ذلك من خلال الدرجات التي يحتويها عملية تدريب العمال منها:

الدرجة الاولى: اختيار الفئة المراد تدريبها

الدرجة الثانية: تحديد كم وجودة المعلومات والمهارات الهادفة الى تدريب الفرد

الدرجة الثالثة: تكييف البرامج التدريبية مع قدرات المتعلم

الدرجة الرابعة: يجب ان يتميز المدرب بدرجة عالية من قدرته على إيصال المعلومة

الدرجة الخامسة: ان يحقق التدريب الهدف الذي سطر عليه وهو زيادة وعي العامل بمخاطر العمل وكيفية التحكم في

الحوادث. (Lagade, 1981, p85)

ونظرا لخصوصية النشاطات التي يمارسها العمال داخل محيط ورشة الحديد الزاهر يستلزم من المسؤولين على فرق العمل القيام على تدريب العمال لطريقة التعامل مع الآلات باعتبار عملية الصهر الخاصة بالحديد تعتمد على آلات دقيقة وثقيلة لذلك بلغت نسبة التدريب التي تعتمد على هذا الجانب 60 %، كما يعزز التدريب أيضا في هذه المؤسسة توجيه العمال لطرق السلامة لزيادة كفاءاتهم وفعاليتهم في العمل، وقد مثلت نسبة 40 % من مجموع أفراد العينة، وبهذا فإن التدريب ليس كعملية فقط بل هو وسيلة أيضا لزيادة وعي العامل حول المخاطر ومعرفة كيفية تحليل الحوادث وتشخيص الحادث الذي قد يكون أسبابها ميكانيكي أو تقني... الخ. وتعتبر الدوريات والخرايط والملصقات الجدرانة وكافة الوسائل السمعية والبصرية التي من الممكن أن تساهم في توعية العمال لتجنب مخاطر العمل والحوادث الصناعية، وبالرغم من أهمية التدريب، "إلا أن بعض الآلات التي تحويها المؤسسة قديمة ومنهكة، ناهيك عن وجود تجهيزات وآلات غير قابلة للاستعمال وهذه تجسد أكبر المشاكل التي يتخبط فيها المجمع، لذلك يمثل هذا العنصر معيق من المعوقات التي تعترض عملية التدريب". (معلومات مقدمة من طرف رئيس قسم الفولدة "

IV- نتائج الدراسة ومناقشتها :

يتضح من خلال تحليل الدراسة الميدانية ومن خلال البيانات والمعطيات الإحصائية. توصلنا إلى العديد من النتائج التي نوقشت على ضوء التساؤلات التي احتوتها هذه الأخيرة (الدراسة) وكانت كالتالي:

1- نتائج التساؤل الفرعي الأول: دور الرقابة في حماية العامل من حوادث العمل).

يتضح من خلال تحليل الدراسة الميدانية ومن خلال البيانات والمعطيات الإحصائية توصلنا الى العديد من النتائج التي نوقشت على ضوء التساؤلات التي احتوتها هذه الأخيرة (الدراسة) وكانت كالتالي:

1- التساؤل الفرعي الأول : دور الرقابة في حماية العامل من حوادث العمل

اتضح من خلال الجدول رقم (05) ان نسبة 70 % من أفراد العينة تأكد ان اللجان الخاصة بالمراقبة داخل المؤسسة تقوم بمراقبة العامل لتطبيقه لوائح السلامة المهنية داخل محيط العمل .بينما نسبة 26.31 % من أفراد العينة ترى أن هناك لجان تقوم بمراقبة المعدات والآلات في حالة تعطلها أو توقفها.

كما وضح نسبة 03.50 % من المبحوثين ان لجان المراقبة داخل المؤسسة تركز على مراقبة الحوادث ومعرفة أسبابها . ومن خلال تحليل هذه المعطيات نستنتج أن مؤسسة الحديد والصلب تعتمد على لجان مراقبة متخصصة تعتمد على آليات مختلفة للتخفيف من حوادث العمل وحماية العامل داخل محيط العمل.

2- نتائج التساؤل الفرعي الثاني : الالتزام بتوفير معدات وأجهزة الرقابة وعلاقتها بحماية العامل من حوادث العمل

انطلاقا من الجدول رقم (06) يتضح نسبة 98.33 % من المبحوثين يرتدون الملابس الواقية، ونفس النسبة ترتدي الخوذة كوسيلة وقائية لحمايتهم من الأخطار المهنية، بالإضافة إلى استخدام وسائل وقائية أخرى كالحذاء بنسبة 33.33 % ، ومعدات السمع بـ 83.33 % ومعدات النظر بـ 91.66 %.

وانطلاقا من النتائج السابقة استنتجنا ان مؤسسة سيدار بالرغم الأزمات المالية التي مرت بها ، إلا أنها تحاول أن توفر للعمال معدات الوقاية اللازمة للعمل في محيط امن.

3- نتائج التساؤل الفرعي الثالث: علاقة التدريب بزيادة وعي العامل لحوادث العمل

من خلال الجدول رقم (08) نستنتج أن 60 % من أفراد العينة قد أكدت أن التدريب على كيفية التعامل مع الآلات يعتبر من أولويات المؤسسة باعتبار أن المؤسسة تحوي آلات قديمة وحديثة وجب القيام بعملية التدريب على استعمالها قبل تشغيلها لتفادي أي أضرار بشرية أو مادية قد تلحق بالمؤسسة. بينما أكدت نسبة 40 % من أفراد العينة على أن طريقة التعامل مع المخاطر داخل العمل يعتبر أيضا من أهم الأهداف التي يحتويها التدريب داخل مؤسسة الحجار .

انطلاقا من النتائج المعروضة في الجدول الخاص بالتدريب وعلاقته بزيادة وعي العامل للحوادث التي قد تحدث أثناء العمل.

النتائج العامة للدراسة:

- 1- للرقابة التي تقوم بها المؤسسة من خلال اللجان المتخصصة دور في حماية العامل من حوادث العمل
- 2- أغلبية العمال أكدوا أن لجان المراقبة داخل المؤسسة يركزون على مراقبة العمال وحثه على تطبيق التعاليم التي تجسدها اللوائح الخاصة بالسلامة المهنية.
- 3- برغم الإمكانيات والظروف المادية التي تمر بها مؤسسة سيدار إلا أنها تحاول توفير وسائل ومعدات وقائية لتحمي العامل من الأخطار المهنية.
- 4- معظم العمال يرون أنهم يلتزمون بلباس الوقاية لخصوصية العمل وخطورة المنطقة التي يعمل بها هؤلاء . بالرغم من قدم الألبسة التي تعرضهم يوميا إلى الوقوع في حوادث متباينة الخطورة كالكسور والحروق.... وغيرها.
- 5- يطبق مصنع الحديد والصلب طرق تدريب مختلفة تعتمد على كيفية التعامل مع الآلات سواء أكانت الآلات قديمة أو حديثة بالرغم من نقص التكوين حول استخدام الآلات الجديدة.
- 6- أكد أغلبية العمال أن التدريب على طريقة التعامل مع المخاطر داخل العمل تمثل هدف أساسي من أهداف التدريب الذي يركز عليه العمل داخل المؤسسة.

الخاتمة

تعتمد كل مؤسسة صناعية على آليات واستراتيجيات لتحقيق أهدافها المسطرة، وترتكز هذه الآليات على برامج التدريب ووظائف المراقبة وغيرها من الاستراتيجيات المحورية للحفاظ على كيانها واستقرارها وتوازنها داخل المحيط الذي تتواجد فيه. وعليه عمدت هذه الدراسة إلى التركيز على أبرز الإجراءات الفعالة للصحة والسلامة المهنية. والمتمثلة في عاملين أساسيين هما المراقبة التي يقوم بها لجان المؤسسة لحماية العامل داخل ميدان العمل. والتدريب الذي يمثل أولويات وأهداف الحفاظ على سلامة العامل من الأخطار المهنية.

ومن خلال المقاربات النظرية والمعطيات الميدانية استطعنا الإلمام على الأقل ببعض متغيرات الظاهرة. ان مجالات تخفيض معدلات الحوادث تختلف باختلاف نشاط كل مؤسسة سواء أكانت اقتصادية أو خدمية أو اجتماعية ، وعليه تبين أن فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية ترتكز على دور الرقابة ، وان للتدريب على استعمال الآلات وكيفية تشغيلها واستخدامها ، والتدريب على طريقة التعامل مع الحوادث لها دور محوري وأساسي في خفض حوادث العمل.

- المراجع :

- 1- أولريشبيك.(2009)، مجتمع المخاطرة، ترجمة جورج كثورة، ط01، المكتبة الشرقية، بيروت، لبنان.
- 2- احمد عادل(1981)، مذكرات في ادارة الافراد، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
- 3- بهاء الدين سلامة.(2007)، الصحة والتربية الصحية ، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 4- بوخمخ عبد الفتاح، موسى حنان .(2009)، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية مؤسسة هنكل الجزائر، ملتقى العلمي الدولي حول أداء وفاعلية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة.
- 5- بوسحلة ايناس. (2021)، محاضرات في مقياس منهجية وتقنيات البحث تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح - ورقلة.
- 6- تالا قطيشات ، نهلة البيادي وآخرون.(2009)، مبادئ الصحة والسلامة العامة، ط3، دار المسيرة، عمان، الاردن،
- 7- حدادي، نور الهدى، مخلفي، أمينة.(2021)، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية. مجلة الدراسات والبحوث القانونية. (العدد 1). مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- 8- حرايرية عتيقة.(2017)، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية . (العدد 17)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بليدة 2، الجزائر .
- 9- سعاد نايف البرنوطي.(2001)، الادارة اساسيات ادارة الاعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن .
- 10- سيساوي، فضيلة. (2021)، نظريات التنظيم والإدارة، (ط1)، دار المفيد للنشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر
- 11- عبد الكريم ابو مصطفى. (2001)، الادارة والتنظيم (مفاهيم، الوظائف، العمليات)، المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 12- فضيل دليو وآخرون .(1999)، منشورات جامعة منتوري، دار البعث، قسنطينة ، الجزائر .
- 13- مورييس أنجريس، ترجمة بوزيد الصحراوي وآخرون.(2006)، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية ط2، دار القصب للنشر، الجزائر .
- 14- وفاء برهان، برقاي. (2013)، ادارة الموارد البشرية ، المفهوم والوظائف الاستراتيجيات، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن.

15-LAGADEC. (1981) . La civilisation du risque, catastrophes technologiques et responsabilité sociale, Paris : Seuil.

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

بوساحة نجا ، (2026)، فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في وقاية العامل من حوادث العمل (دراسة ميدانية على عينة من عمال قسم المفولة الأكسيجينية رقم 01-سيدار- الحجار عنابة)، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 18(01)/ 2026، الجزائر : جامعة قاصدي مرياح ورقلة (ص.ص 21-34).