

جامعة ابن خلدون-تيارت  
University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم النفس والفلسفة والأورطفونيا  
Department of Psychology ، Philosophy ، and Speech Therapy

M

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.  
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

العنوان

دور التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الرفع من الوعي الوقائي.  
دراسة مقارنة بين أعوان الأمن بمؤسسة نفضال وجامعة ابن خلدون - تيارت -

إشراف:

د. عمارة الجيلالي

إعداد:

م. معيزي عائشة

#### لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر ب-	د/ بكاي مجيد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ-	د/ عمارة الجيلالي
مناقشا	أستاذ محاضر ب-	د/ بلمجاهد خيرة

الموسم الجامعي: 2024/2023

## شكر وتقدير

الحمد لله حمد كثيرًا حتى يبلغ الحمد منتهاه والصلوة والسلام على أشرفه

مخلوق أناره

الله بنوره وأطفاه.

وانطلاقًا من باب من لا يشكر الناس لم يشكر الله أتقدم بخالص الشكر

التقدير والاحترام

إلى الأستاذ المشرف على هذا العمل الدكتور "عمارة جيلالي" على

إرشاداته

وتوجيهاته التي لم يبخل بها عليا يوما فجزاه الله خير الجزاء، وأتقدم بجزيل

الشكر

والعطاء وإلى كل يد وافقتنا في هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد في

إنجاز هذا

العمل، وشكر الموصول إلى كل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم

النفوس

العمل وتنظيم كما نشكر أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة

فلمهم مني

جزيل الشكر ولا ننسى أن نتقدم بأحر التهانئ لزملاء التخرج دفعة 2024.

## الإهداء

"من قال أنا لها نالها"

وأنا لها إن أبنت ربحنا عنها اتبعت بها .

لو تكن رحلة قصيرة ولا طريقا محفوظا بالتسميات لكنني فعلتها.

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضني قلبها قبل يديها وسملت لي  
الشدايد بدعائها وسر قوتي ونجاحي ودائمة الأمل وسندي في مسيرتي "أمي"

إلى الذي زين إسمي بأجمل الألقاب ، و علمني أن الدنيا كفاح ونرس في روعي  
مكارم الأطلاق والى فخري وإعتزلي "والدي"

والى من شدت عذبي بهم فكانو ينابيع أرتوي منها والى خيرة أيامي ودفوتها  
وقرة عيني "أختي وإخوتي" حفظهم الله

والى من جمعني معهم مشوار الحياة الجامعية حديقته الغالية ، والى كل من  
أحببناهم وأحبنا.

مأثرة

## فهرس المحتويات

أ..... شكر وتقدير

ب..... الأهداء

ج..... فهرس المحتويات

و..... فهرس الجداول

ط..... ملخص الدراسة:

..... مقدمة:

### الفصل الأول: تقديم الدراسة

4..... 1- الإشكالية:

5..... 2- الفرضيات

6..... 3- أهداف الدراسة:

7..... 4- أهمية الدراسة:

7..... 5- المفاهيم الإجرائية:

### الفصل الثاني: الأبعاد النظرية للدراسة

10..... تمهيد

#### أولاً: التكوين

11..... 1- مفاهيم لها علاقة بالتكوين:

11..... 2- تعريف التكوين:

12..... 3- مبادئ عملية التكوين:

13..... 4- أنواع التكوين:

18..... 6- تصميم برامج التكوين:

24..... 7- أهمية التكوين:

25..... 8- أهداف التكوين:

25..... 9- القانون الجزائري يخص التكوين بالمؤسسات الجزائرية :

## ثانيا: الصحة والسلامة المهنية

- 1- مفهوم الوعي الوقائي:..... 28
- 2- مفهوم الصحة والسلامة المهنية:..... 28
- 3- إدارة الصحة والسلامة المهنية:..... 30
- 4- أبعاد إدارة الصحة والسلامة المهنية:..... 30
- 5- مهام ومسؤوليات إدارة السلامة والصحة المهنية:..... 31
- 6- إشارات الصحة والسلامة المهنية:..... 32
- 7- وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية:..... 34
- 8- أهمية الصحة والسلامة المهنية:..... 35
- 9- أهداف الصحة والسلامة المهنية:..... 35
- 10- إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية:..... 36
- 11- مظاهر الصحة والسلامة المهنية:..... 38
- 12- السلامة المهنية في التشريع الجزائري:..... 39
- بين الجدول:تسلسل التشريعات المتعلقة بالأمن والصحة في العمل حسب التطور الإجتماعي والإقتصادي..... 41
- خلاصة..... 43

## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد:..... 45
- 1- منهج الدراسة :..... 45
- 2- مجتمع الدراسة:..... 45
- 3- دراسة الإستطلاعية:..... 45
- 2- ثبات الاداة..... 48
- 4- الدراسة الأساسية :..... 49
- الجدول 3:يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن..... 50

الجدول 4:يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية..... 50

الجدول 5:يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية..... 51

الجدول 6:يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير مستوى التعليمي..... 51

5- الأساليب الاحصائية:..... 52

#### الفصل الرابع عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1- عرض نتائج الدراسة..... 54

المحور الأول :يوضح استجابة أعوان الامن حول تكوينهم في مجال الصحة والسلامة المهنية .. 54

المحور الثاني :يمثل إستجابة أعوان الأمن خاصة بالوعي الوقائي في مجال الصحة والسلامة المهنية

..... 59

2- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى..... 72

مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:..... 73

مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة :. . . 74

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:..... 75

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:..... 76

مناقشة نتائج الفرضية العامة :..... 77

خاتمة..... 80

نتائج الدراسة:..... **Erreur ! Signet non défini.**

التوصيات:..... 81

قائمة المصادر والمراجع:..... 83

## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.	تسلسل التشريعات المتعلقة بالأمن والصحة في العمل حسب التطور الإجماعي والإقتصادي	41
2.	يوضح العبارات التي تم تعديلها	47
3.	يوضح ثبات الآداة.	47
4.	يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.	49
5.	يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية.	50
6.	يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية.	51
7.	يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير مستوى التعليمي	50
8.	إستجابة أعوان الأمن حول سؤال هل خضعت للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية ؟	53
9.	إستجابة أعوان الأمن حول فقرة ماهو عدد التكوينات التي خضعت لها؟	53
10.	إستجابة أعوان الأمن حول ماهي مدة التكوين؟	54
11.	إستجابة أعوان الأمن حول التكوين من طرف من كان .	55
12.	إستجابة أعوان الأمن المحاور التي تكونت فيها.	57
13.	إستجابة أعوان الأمن هل كان التكوين مفيد لهم ؟	57
14.	إستجابة أعوان الأمن حول هل كان للتكوين دورا في الرفع من مستوى الأداء؟	58
15.	إستجابة أعوان الأمن حول ماهي أجهزة حماية اليد التي تتناسب مع وظائفك؟	59
16.	إستجابة أعوان الأمن حول أجهزة الحماية الجماعية ضرورية او غير ضرورية واين موقعها .	59
17.	إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك وطبيعة عملك الحذاء الذي يناسبك	59
18.	إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك هل تجد توفر أجهزة حماية العين في مكان عملك ضرورية او غير ضرورية.	61
19.	إستجابة أعوان الأمن حول هل تجد أن توفير أجهزة حماية الأذن والسمع ضرورية او	60

	غير ضرورية؟	
61	إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك أجهزة حماية الرأس توفرها في مكان العملك ضرورية او غير ضرورية؟	.20
61	إستجابة أعوان الأمن حول هل تجد أن توفر الأقفعة لحماية الجهاز التنفسي ضرورية او غير ضرورية؟	.21
62	إستجابة أعوان الأمن حول عند إدراكك لمصدر الخطر تقوم ب:	.22
62	إستجابة أعوان الأمن حول عند نشوب حريق تقوم ب:	.23
64	إستجابة أعوان الأمن حول عند وجود تسرب للغازات الخطرة تقوم ب:	.24
64	إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك ومعلوماتك حدد إستعمالات الطفاية65	.25
65	إستجابة أعوان الأمن حول نقص الإنارة يسبب حوادث.	.26
65	إستجابة أعوان الأمن حول الضوضاء بمحيط العمل تنقص من مستوى التركيز.	.27
66	إستجابة أعوان الأمن حول تعتبر الأروقة غير المهيئة خطر على الفرد.	.28
67	إستجابة أعوان الأمن حول تسبب السلام غير المهيئة للإنزلاق:	.29
67	إستجابة أعوان الأمن حول عند إغماء أي فرد أقوم ب:	.30
68	إستجابة أعوان الأمن حول عند سقوط وإنزلاق فرد ما في الجامعة تقوم ب:	.31
68	إستجابة أعوان الأمن حول عند إصابة الفرد بجروح وحروق تقوم ب:	.32
68	إستجابة أعوان الأمن حول عند وجود خطر تقوم ب:	.33
69	إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك مخارج النجدة تكون مخصصة بالأبواب التي عرضها	.34
69	إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك أنواع الأبواب لمخارج النجدة.	.35
69	إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك أبواب مداخل القاعات تكون مناسبة عندما تفتح:	.36
71	يمثل فروق بين اعوان الأمن بمؤسسة نفطال تيارت وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت.	.37



فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
20	يوضح عملية تحديد الإحتياجات التدريبية	.1
33	يوضح إشارة الممنوعات	.2
33	يوضح إشارة التعليمات	.3
33	يوضح إشارة التدابير	.4
34	يوضح إشارة تدابير السّلامة	.5

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون -تيارت-، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 100 عون، 50 عون بمؤسسة نפטال 50 عون بجامعة ابن خلدون، وتم جمع البيانات بواسطة استمارة التي صممت وتتكون من 29 فقرة، وأظهرت النتائج أنه يوجد دور للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال، ويوجد فرق في مستوى الوعي الوقائي بين أعوان الأمن بمؤسسة نפטال، وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون -تيارت-.

**الكلمات المفتاحية:** التكوين، الصحة والسلامة المهنية، الوعي الوقائي، أعوان الأمن.

## Abstract

This study aimed to reveal the role of training in the field of occupational health and safety to raise preventive awareness among security agents at the Oil Corporation and security agents at Ibn Khaldun University - Tiaret. The descriptive analytical method was used, and the study sample consisted of 100 agents, 50 agents at the Oil Corporation 50 Aoun in Ibn Khaldun District, and the data was collected using a form that was designed and consists of 29 items. The results showed that there is a role for training in the field of occupational health and safety to raise preventive awareness among security agents at the Naftal Corporation, and there is a difference in the level of preventive awareness among the security agents at the Naftal Corporation. And security agents at Ibn Khaldoun University - Tiaret-

**Keywords:** training, occupational health and safety, preventive awareness, security agents.

# مقدمة

## مقدمة:

لقد عرفت المؤسسات في الآونة الاخيرة عدد كبير من الحوادث وإصابات في مكان العمل، مما سبب خسائر مادية وبشرية، وهذا الوضع جعل العديد من المؤسسات تعيد النظر حول مواردها البشرية من خلال تطويرها واكتساب مؤهلات وخبرات اللازمة في أداء العمل، وتشير العديد من الدراسات أن معظم تلك الحوادث والاصابات ناجمة إما عن سلوكيات غير سليمة تصدر عن العاملين او عن بيئة عمل غير سليمة أو كلاهما، وهذا يعود الى ضعف الثقافة في مجال الصحة والسلامة من طرف العاملين وضعف أنظمة ادارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة، وقد إتخذت هذه المؤسسات التكوين كإستراتيجية خاصة لمواجهة الإصابات والحوادث في العمل، حيث يعتبر التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل وظيفة ذات أهمية كبيرة لدى مصالح الموارد البشرية، فنظرا لتعدد القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل لجأت المؤسسات الى تقديم حصص تكوينية للعمال تنظم تمارين حول السلامة والصحة المهنية بهدف رفع الوعي الوقائي لدى العمال، حيث يلعب التكوين دورا هاما في ضمان بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، ويهدف الى تحسين معرفة ومهارات العاملين في التعامل مع المخاطر المهنية والوقاية من الحوادث والامراض المهنية، تبرز أهميته أكثر في مجال الصحة والسلامة المهنية في تحسين الوعي والسلوك الصحي حيث يساهم التكوين في زيادة الوعي لدى الموظفون بشأن المخاطر الصحية والسلامة في بيئة العمل، ويشجع على تطبيق سلوكيات آمنة والتعرف على المخاطر وكيفية الوقاية منها، ويمكن الحد من حدوث الحوادث والاصابات في مكان العمل، والامتثال للقوانين والتشريعات من خلال توجيهات التدريب حول اللوائح والمعايير الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، بالإضافة الى ذلك بناء ثقافة السلامة من خلال توفير التكوين اللازم يمكن تعزيز ثقافة السلامة في المؤسسة وتشجيع جميع العاملين على مشاركة والإلتزام بالمعايير الصحية والسلامة المهنية، وايضا تحسين أداء العمل، حيث سيكون الموظفون قادرين على القيام بمهامهم بشكل أكثر فعالية وسلامة، وتوفير معرفة جديدة والتحديات في مجال الصحة والسلامة المهنية مما يساعد في مواجهة التحديات والمخاطر الجديدة في بيئة العمل، فلا بد من توفير إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات وتحقيق بيئة عمل آمنة خالية من مصادر المخاطر وذلك بتعريف العاملين بقواعد الصحة والسلامة المهنية وتوفير وتنفيذ كافة الاشتراطات الصحية المهنية، يعكس دور التكوين

في مجال الصحة والسلامة المهنية إلتزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية ،حيث يساهم في الحفاظ على سلامة العامل.

حيث تبحث هذه الدراسة لمعرفة دور التكوين في مجال إجراءات الصحة والسلامة المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الانمن بمؤسسة نفضال تيارت وأعوان الامن بجامعة ابن خلدون تيارت.

وذلك من خلال محاولة الاحاطة بجميع نواحي الموضوع وتقسّم الدراسة الى خمسة فصول وهي كآتي:

### الفصل الاول:

كان بعنوان: "الإطار تقديم الدراسة" يتضمن الاشكالية وبعض الدراسات السابقة، الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة.

### الفصل الثاني:

كان بعنوان "الابعاد النظرية للدراسة"

اولا: ويتضمن: تمهيد، بعض المفاهيم التي لها علاقة بمفهوم التكوين ،تعريف التكوين، مبادئ التكوين، أنواع التكوين، أساليب التكوين، تصميم برامج التكوين، أهمية التكوين، أهداف التكوين، القانون الجزائري يخص ا لتكوين بالمؤسسات الجزائرية.

ثانيا: تعريف الوعي الوقائي تعريف الصحة والسلامة المهنية، مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية، أبعاد إدارة الصحة والسلامة المهنية، مهام ومسؤوليات إدار الصحة ولإسلامة المهنية، إشارات الصحة والسلامة المهنية، والوسائل الصحة والسلامة المهنية، مظاهر الصحة والسلامة المهنية، إجازات الصحة والسلامة المهنية، أهمية الصحة والسلامة المهنية، أهداف الصحة والسلامة المهنية، السلامة المهنية، السلامة المهنية في التشريع الجزائري، خلاصة.

الفصل الثالث: جاء بعنوان "الإجراءات المنهجية للدراسة" تتضمن تمهيد، الدراسة الاستطلاعية ،ادوات وأساليب الدراسة الاستطلاعية

الفصل الرابع: جاء بعنوان "عرض ومناقشة النتائج" عرض نتائج الدراسة ومناقشة نتائج الدراسة، خاتمة، قائمة المصادر والمراجع الملاحق.

## الفصل الأول: تقديم الدراسة

- 1- الإشكالية:
- 2- الفرضيات
- 3- أهداف الدراسة:
- 4- أهمية الدراسة:
- 5- المفاهيم الإجرائية:

**1- الإشكالية:**

تسعى المؤسسات والمنظمات على شتى أنواعها الوصول إلى تحقيق أهدافها وفق سياسات ومناهج تتبعها، وهذا من خلال مختلف العمليات والاستراتيجيات التي تطبقها بغرض الموارد البشرية، وباعتبار إن هذا الأخير هو المحرك الأساسي لعمليات إدارة الموارد البشرية، وهو الذي تقوم عليه عملية التنظيم، وترتكز عليه الإدارة في بلوغ أهدافها.

لهذا نجد اغلب المؤسسات تهتم بهذا العامل البشري سعياً منها لتحقيق حاجاته ورغباته، باعتبار أن الفرد يحتاج إلى حاجات نفسية واجتماعية وفيزيولوجية لبلوغ أهدافه وأهداف المرجوة منه والمتمثلة في الأداء على غرار ما توفره المؤسسة من العوامل المادية والاقتصادية داخل محيط العمل، وكل ما يحتاجه المورد البشري لأداء مهامه، لكن هذه العوامل المادية والاقتصادية لا تكفي لوحدها لبلوغ أهداف المؤسسة، فلابد من الاهتمام بالجانب البشري ومقوماته الأدائية، وهذا لا يتحقق إلا من خلال التكوين باعتباره عملية تعليمية أساسية جوهرية ترتكز عليها إدارة الموارد البشرية في نقل المعرفة وتنمية قدرات وتحسين مهارات العاملين، وهذا من أجل تطوير والوصول إلى أداء الفعال خال من الأخطاء، ويمس هذا التكوين مختلف مجالات العمل وجميع الموارد البشرية داخل المؤسسة، ومن بين هذه المجالات نجد التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية، وأكدت دراسة (عيساو، بولخصايم. 2021)، حيث يساعد التكوين في التحسيس من حوادث العمل وتعزيز الوعي بالمخاطر المهنية وتعليم الموظفين استراتيجيات الوقاية والتصرف أو التعامل مع حالات الطوارئ ويساهم في تنمية المهارات والقدرات من خلال تلقينهم السلوكات الآمنة السليمة، نجد دراسة (بديعة. 2021) أن التكوين يساهم في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي يؤدي حتماً إلى تفادي الوقوع في حوادث العمل أو الأخطار المهنية، وأيضاً هذا ما أكدت عليه دراسة (صفاء. 2019) أن مساهمة البرنامج التدريبي أو التكويني في تقليل من حوادث وإصابات في مكان العمل، حيث أقرت دراسة (وسيم، علاء. 2016) على ضرورة الاهتمام بتكوين العاملين لتعزيز ورفع من مستوى الوعي وتطوير المهارات لديهم والعمل على تطبيق كافة القوانين لحماية العمال، ونجد دراسة (ربيع، عزت، عصام. 2019)، أن للتكوين اثر ايجابي في تنمية المهارات تعزيز الأمن والسلامة المهنية لدى العاملين. وحسب دراسة (هدار. 2012) إن العامل الذي يشعر بالأمن في بيئة العمل تدفعه وتحفزه وترفع من أدائه وتجعلهم قادرين على العمل بارتياح، حيث بينت دراسة

(رجم،منصوري،متساحة.2020) أن إنخفاض وعي العمال بالالتزامات وشروط السلامة وعدم تكوينهم ينعكس سلبا على أداء المؤسسة.

إن التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية كما أشار الباحثون سابقا يمس مختلف مجالات الصحة والسلامة المهنية ،ويركز على الفئة التي لديها دورا كبيرا في تحقيق ذلك، ومن بين الفئات نجد أعوان الأمن الذين يسهرون على تحقيق الأمن والسلامة هو عامل مهم جدا داخل المؤسسة ، ويسعون إلى إبعاد المخاطر المهنية ، وتعتبر هذه الفئة محل إجراء الدراسة التي إستهوت شغفنا البحثي لدراسة هذا الموضوع ،وعليه يتم طرح التساؤل التالي :هل يوجد دور للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن لجامعة ابن خلدون تيارت واعوان الأمن لمؤسسة نפטال تيارت؟

✓ التساؤلات الجزئية:

1. هل يوجد دور للتكوين في مجال استعمال أجهزة الحماية الفردية والجماعية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن لجامعة ابن خلدون تيارت ولمؤسسة نפטال تيارت؟
2. هل يوجد دور للتكوين في مجال المخاطر المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن لجامعة ابن خلدون تيارت ومؤسسة نפטال تيارت؟
3. هل يوجد دور للتكوين في مجال الظروف الفيزيكية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن لجامعة ابن خلدون تيارت ومؤسسة نפטال تيارت؟
4. هل يوجد دور للتكوين في مجال الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن لجامعة ابن خلدون تيارت ومؤسسة نפטال تيارت؟
5. هل يوجد فروق في مستوى الوعي الوقائي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون -تيارت؟.

## 2- الفرضيات

### الفرضيات العامة

- يوجد دور للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الرفع الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال ولدى أعوان أمن جامعة ابن خلدون.



### الفرضيات الجزئية:

- 1- يوجد دور للتكوين في مجال استعمال أجهزة الحماية الفردية والجماعية في الرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال.
- 2- يوجد دور للتكوين في مجال المخاطر المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال.
- 3- يوجد دور للتكوين في مجال الظروف الفيزيائية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال تيارت؟
- 4- يوجد دور للتكوين في مجال الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال تيارت.
- 5- يوجد فروق في مستوى الوعي الوقائي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون -تيارت.

### 3- أهداف الدراسة:

1. معرفة دور التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن
2. معرفة دور التكوين في مجال استعمال أجهزة الحماية الفردية والجماعية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن
3. معرفة دور التكوين في مجال المجال المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن
4. معرفة دور التكوين في مجال الظروف الفيزيائية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن
5. معرفة دور التكوين في مجال الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن.
6. محاولة الكشف عن فرق في مستوى الوعي الوقائي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية بين أعوان الأمن بمؤسسة نפטال وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون -تيارت.

## 4- أهمية الدراسة:

التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية يساعد في توفير الإرشادات والمعرفة اللازمة لأعوان الأمن لحماية أنفسهم وحماية الآخرين من المخاطر المحتملة في بيئة العمل ، والتدريب المنتظم يساعد على تحسين الأداء . أيضا تحسين المهارات ووعي الأعوان حول السلامة ويقلل من احتمالية وقوع الحوادث والإصابات وفهم لقوانين وتوجيهات السلامة والصحة المهنية مما يساعد الأعوان على الإمتثال للقواعد واللوائح الوطنية والدولية.

## 5- المفاهيم الإجرائية:

- 1.التكوين: هو عملية منظمة لالتحاق الموظفين بدورات تكوينية داخل أو خارج المؤسسة لتنمية وتحسين الأداء لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال -تيارت -وجامعة ابن خلدون-تيارت -
- 2.الصحة والسلامة المهنية:هي إجراءات تنظيمية تهدف إلى حماية وتحقيق بيئة آمنة خالية من الأخطار لدى أعوان الأمن في المؤسسة نפטال-تيارت- وجامعة ابن خلدون - تيارت-
- 3.أجهزة الحماية الفردية والجماعية :هي معدات وعناصر ملحقة تهدف الى حماية مرتديها من المخاطر التي تهدد صحتهم وسلامتهم في مكان العمل.
- المخاطر المهنية:هي مخاطر موجودة في أماكن العمل وتتضمن الأخطار الفيزيائية والبيولوجية والكيميائية... .
- 4.الظروف الفيزيائية:هي مجموعة الظروف التي يعمل تحتها العامل أو يتعرض لها أثناء العمل والتي يمكن أن تؤثر على أدائه وصحته.
- 5.الإسعافات الأولية:هي الرعاية أو العناية الأولية والمؤقتة التي يتلقاها إنسان نتيجة التعرض المفاجئ لحالة صحية طارئة.
- 6.خطط الإخلاء:هي التعليمات والإجراءات التي يجب إتباعها في حالة إعلان عن الطوارئ.

## الفصل الثاني: أبعاد النظرية للدراسة

تمهيد

➤ اولا: التكوين

➤ ثانيا : الصحة والسلامة المهنية

خلاصة

## أولاً: التكوين

- 1- مفاهيم لها علاقة بالتكوين:
- 2- تعريف التكوين:
- 3- مبادئ عملية التكوين:
- 4- أنواع التكوين:
- 5- أساليب التكوين:
- 6- تصميم برامج التكوين:
- 7- أهمية التكوين:
- 8- أهداف التكوين:
- 9- القانون الجزائري يخص التكوين بالمؤسسات الجزائرية :

**تمهيد:**

دور التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية يعتبر أمرا حيويا لضمان بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، يهدف التكوين إلى تنمية المعرفة والمهارات اللازمة للتعامل بشكل فعال مع المخاطر والتحديات التي قد تواجه العاملين في بيئة العمل، ويساهم التكوين في رفع الوعي بالمخاطر والأمراض المحتملة وكيفية التعامل معها بشكل آمن. يتضمن ذلك تعلم استخدام الأدوات والمعدات بشكل صحيح والحفاظ على بيئة العمل نظيفة وآمنة.

كما يوفر التكوين فرصة لتعلم الإجراءات الوقائية والسلوكيات الصحيحة في مجال الصحة والسلامة مثل استخدام وسائل الوقاية الشخصية وإتباع الإرشادات الوقائية، يعزز التكوين أيضا القدرة على التعامل مع حالات الطوارئ والحوادث، والتصرف بسرعة وفعالية من الأضرار والمخاطر المحتملة.

## أولاً: التكوين

## 1- مفاهيم لها علاقة بالتكوين:

● **التدريب:** يعرف باللغة الانجليزية بمصطلح (training)، وهو عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تساهم في تأهيل الأفراد من أجل القيام بعمل ما، ويعرف أيضا بأنه تعليم الأشخاص من خلال توصيل المعارف النظرية والعملية لهم، حتى يمتلكوا كافة المهارات الكافية المرتبطة بمجال وظيفي، أو تعليمي.

- ويعد التدريب وسيلة من وسائل التعليم، وطريقة من الطرق المستخدمة في تحسين الأداء الخاص بالأفراد، سواء ضمن مجال عمل معين، أو في مناهج دراسية تحتاج التدريب على مجموعة من المهارات التطبيقية.

● **التطوير:** يعرف باللغة الانجليزية بمصطلح (development)، وهو عبارة عن مجموعة المعارف، والمهارات المستحدثة التي تتم إضافتها الى المعرفة التي تم التدريب عليها مسبقاً، بهدف زيادة كفاءة العمل ، ويعرف أيضا بأنه إعادة توجيه السلوك، وتنمية المهارات، وتطوير الأداء بالإعتماد على خبرة السابقة في مجال العمل، أو الدراسة.

(عبد ربه، ب، 2023، ص117)

● **التأهيل:** يتمركز التأهيل في جوهره على العمليات التأقلم والتكيف مع الآخرين في العمل، أي أنه عبارة عن أنشطة تقدم للأفراد لتمكينهم من إستعادة قدراتهم على الأداء في بيئة عمل جديدة، في حين أن التكوين يعني كل أوجه التعليم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة. (مهدي، م، يحيى، ن، ص103)

## 2- تعريف التكوين:

**يعرفه كمار سيكولي:** التكوين مجموع العمليات والوسائل والطرق التي يستند عليها العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم ومواقفهم وكذا قدراتهم الذهنية الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة. (لاوي، ب، 2021، ص142)

● هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبياً في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل ، ويتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقاً والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، والمهارات والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل إدماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهدافها فيها. (سلامي، أ، 2019، ص 145)

• هو مجموعة الأنشطة والوضعيات البيداغوجية والديداكتيكية التي يكون هدفها اكتساب أو تنمية معارف من أجل ممارسة مهمة أو أعمال، وتشمل مجموع المعارف النظرية (مفاهيم، مبادئ) والمهارات والمواقف التي تجعل شخصا قادرا على ممارسة شغل أو مهمة أو وظيفة.

(فرحاتي، ب، 2019، ص35)

• هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكتساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع محيط الاجتماعي المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية. (بوخفص، ع، 2010، ص37)

• التكوين عملية شاملة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالاطلاع بوظيفة معينة وانجاز المهام التي تطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله.

(بوفرة، خ، 2013، ص42)

• التكوين عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموظف واكتسابه معارف وسلوكيات ومهارات جديدة متوقع أن يحتاجها في أداء مهام أو وظائف الجديدة في المستقبل والتأقلم والتعايش مع أي مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة وتأثير على نشاط المؤسسة. (بعداش، مروان، 2015، ص63)

### • يعرفه كل من بيلانجي بوتلي وبيرجورون (1983)

إن التكوين هو عبارة عن مجموعة من نشاطات التعلم المنظمة التي تهدف إلى تحصيل المعارف، والاتجاهات التي تساعد على تكيف الأفراد والجماعات مع محيطهم المهني.

(مريجة، م، 2012، ص9)

### 3- مبادئ عملية التكوين:

تتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

• خلق الدافع لدى المكون، فكلما كان الدافع قويا كلما ساعد على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة.

• ربط التكوين ببرامج التقييم بعد تعلم المهارات من خلال التكوين.

• ضرورة الممارسة العلمية للتكوين لكي يكتسب المهارة والمعرفة لا بد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعلم من توفير الأدوات والوسائل التكوينية، وأن يعرف المتكون المغزى منها. (عثمان، قندي، 2016، ص193)

● **تغذية المرتدة:** تعتبر معرفة نتائج الأداء أو ما يطلق عليه التغذية المرتدة من أهم العوامل المساعدة على التعلم، إذ أن فهم طريقة النتيجة تساعد على تعديل وتحسين الأداء وان استمرار الأداء وفهم طبيعة النتيجة هما من أهم عناصر التكوين .

ويمكن القول إن أحسن تغذية المرتدة هي تلك التي تحدث مباشرة وبعد الأداء.

● **المكافئة أو التعزيز:** من المبادئ الهامة التي تسهل عملية التكوين هو مبدأ المكافئة أو التعزيز، أي استثمار المتكون وتشجيعه نتيجة لجهوده، وقد يكون هذا التعزيز على شكل مكافئة مالية، لذلك ينبغي أن تكون أهداف العامل من خلال تكوين أهداف واقعية بحيث يمكن تحقيقها.

● **الانتقال من الكليات إلى الجزئيات:** هناك طريقتان لتكوين هما الطريقة الكلية التي تقتضي إن يتعلم المتكون أداء العمل كله دفعة واحدة، إما الطريقة الجزئية فهي التي تقتضي تقسيم المادة إلى وحدات جزئية يعني يقسم العمل إلى أجزاء يتعلمها العامل جزءا جزءا

● **ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد:** على الرغم من أن التكوين الجماعي اقل تكلفة، لكن نظرا لاختلاف الأفراد من حيث مستوى الذكاء والاستعداد يدعو إلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية وبناء برامج التكوين بحيث يتلائم لاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة التكوين الفردية لمقابلة مثل هذه الاختلافات مما يجعلها أكثر منطقية وعملية.

ارتباط التكوين بإيديولوجية التكنولوجيا المعاصرة: لمسايرة التغير الحضاري يجب ربط سياسة التكوين بتكنولوجيا الأساليب العلمية بما يخدم صيغة المنظمات والظروف البيئية المحيطة مما يحقق في النهاية تقدم المنظمة والوصول إلى تكوين متطور يحقق أهداف التنمية الإدارية. (خديجة، رحمة، 2018، ص 22-23).

#### 4- أنواع التكوين:

إن أنواع التكوين أو البرنامج التكويني يكون وفقا للظروف والمواقف القائمة والمحيطه به:  
4-1- **التكوين من حيث المكان:** وهو من أكثر أنواع التكوين شيوعا وانتشارا في الواقع العملي، وينقسم إلى نوعين:

1- **التكوين الداخلي (داخل المؤسسة):** وهي البرامج التي يتم عقدها داخل المراكز التكوينية للمؤسسة، حيث يكون المكون موظفا من داخل المؤسسة ويعمل لديها، ويتميز التكوين الداخلي



بميزة أساسية هي إن التكوين يتم وفقا لتخطيط الإدارة وتحت رقابتها ومن ثم تصبح عملية التكوين جزا مكملا لخطة تنمية الإدارة.

ب-التكوين الخارجي(خارج المؤسسة):يكون المكون في هذا النوع عادة من خارج المؤسسة،ويتضمن التكوين إرسال المؤسسة عمالها إلى مراكز التكوين المتخصصة كالجوامع والمعاهد التكوينية الخاصة والى شركات استشارية متخصصة في مجال التكوين ومن مميزات هذا التكوين هو إتاحة الفرصة للمتكونين إلقاء بعمال من جهات عمل مختلفة.

(جواد،ب،2017،ص250)

#### 4-2وفقا لمرحلة التوظيف:

ينقسم إلى أربعة أنواع وهي:

##### 1-التكوين لتوجيه الموظف الجديد(التوجيه المباشر):

هو عملية إرشاد وجها لوجه وذلك بصفة أساسية وينطوي التكوين بالتوجيه المباشر على علاقة وثيقة ومستمرة بين الموظف ورئيسه المباشر.

##### 2-التكوين أثناء بداية العمل:

يقوم الرئيس المباشر بتكوين الموظف الجديد،وبموجب هذه الطريقة يتم تكوين الموظف في نفس المكان العمل وخلال أوقات العمل الرسمية،وعلى ذلك يتم التكوين في بيئة طبيعية سواء من الناحية المادية أو المعنوية،فمكان العمل هو نفسه مكان التكوين،والرئيس المباشر هو نفسه المكون.

##### 3-التكوين للترقية:

هو التكوين الذي يلزم لإعداد الفرد لتولي وظيفة جديدة للقيام بواجبات ومسؤوليات جديدة مثال ذلك تكوين العامل ليكون رئيسي ورشة أو رئيس عمال يستلزم الحصول على برامج تكوين على كيفية التعامل مع العاملين تحت إشرافه وكيفية توزيع العمل عليهم ومتابعة مستويات الأداء الخاصة بكل منهم.(جفري،2009،2008،ص44)

##### 4-3-من حيث المضمون أو نوع الوظيفة:حسب هذا التصنيف نجد ثلاثة أنواع

للتكوين.

##### 3-1-التكوين التخصصي:specialized training

هذا النوع من التكوين هدفه تعويض القصور في المعارف والمهارات لدى العاملين المتعلقة بطبيعة أعمالهم، ورفع كفاءة العاملين في آدائهم لتلك الأعمال.

### 3-2- التكوين الإداري: management training

يشمل هذا النوع من التكوين زيادة المهارات الإدارية لدى الفرد من تحليل المشاكل واتخاذ القرارات الإدارية وزيادة القدرة على التفكير الخلاق، كما يشمل بالإضافة إلى ذلك المهارات الاتصالية والقيادية والإشراف والتحفيز والتخطيط والتنظيم.

### 3-3- التكوين المهني: vocationnal training

يتم هذا النوع من التكوين في مراكز متخصصة في هذا المجال، حيث تقوم هذه المراكز على المهن محددة حسب الحاجة، وفي نهاية البرنامج التكويني توزع الشهادات على المتكويين الذين إشتروكو واجتازو البرنامج، ويوجد أنواع للتكوين من حيث المضمون في مجالات مختلفة من وظائف، فهناك تكوين في مجال الجودة وفي مجال الحاسوب والبرمجة، كما يشمل مجال التسويق والمحاسبة والمالية وغيرها.

#### 4-4- من حيث احتياجات الأفراد: ينقسم هذا التكوين حسب التصنيف إلى ثلاثة أنواع

4-1- التكوين الذاتي: هو ذلك النوع من التكوين الذي يقوم به الفرد به لتطوير مهاراته، على إن تتوافر له الظروف التي تساعده على تنمية نفسه في عمله، كتوافر نظام الحوافز التشجيعية والظفر برعاية من غيره على تعاونيه.

4-2- التكوين الفردي: هو ذلك التكوين الذي يهدف إلى تنمية مهارات فرد يكون في حاجة إلى توجيه وإرشاده إلى الطريق السليم والاتجاه الناجح، نحو النهوض بأعباء عمله ومسؤولياته، مع العمل على معالجة ما قد يشوب آداءه أو سلوكه من عيوب أو نقص أو انحراف.

4-3- التكوين الجماعي: هو ذلك النوع الذي يهدف إلى تنمية الأفراد بصورة جماعية ولهذا الأسلوب تأثير الايجابي على الأفراد المنظمين إليه، حيث إن للجماعة تأثير قوي على أعضائها. (مرزوق، ن، 2013، ص24-25).

## 5-أساليب التكوين:

## 5-1-أساليب التكوين في مكان العمل:

هذا الأسلوب في التكوين يقوم على تنفيذ البرامج التكوينية في مكان العمل وينقسم هذا الأسلوب إلى عدة عناصر وهي:

## 1-أسلوب تعليمات العمل:

يتم هذا الأسلوب عن طريق إعداد دليل مكتوب يتضمن كافة التعليمات والإرشادات التي على المتكون تطبيقها خلال تكوينه وأثناء تأدية العمل من أجل إكسابه المهارات المطلوبة، وبموجب هذا الأسلوب تصحح الأخطاء أولاً بأول من خلال جلسات تتم بينه وبين المدرب يتم فيها مراجعة أدائه وتطبيقه للتعليمات المتعلقة بالتكوين، وإعطاء المترين لتوجيهات اللازمة المتعلقة بأداء العمل.

بموجب هذا الأسلوب يتم تكوين الشخص في نفس المكان الذي يعمل فيه، وتحت إشراف رؤسائه المباشرين الذين يوجهونه ويصححون له أخطائه أولاً بأول، ويكون التكوين من الناحية المادية أو النفسية، فمكان هو مكان العمل .

-وتحرص المنظمة الإدارية على إن تكون الأدوات التي يلقي المدربون تكويناً عليها هي نفسها التي يزاولون بهذا العمل وهذا من أجل تسهيل عليه الربط بين الجانب النظري والتطبيقي، يساعد هذا الأسلوب الموظفين خاصة في الاستفادة من خبرة الرؤساء المباشرين، خاصة إذا كان المشرف من نفس تخصص ليس معين من خارج المنظمة.

(بوعبدالله ، س، 2018، ص43)

## 5-2-أسلوب التكوين خارج مكان العمل:

يتضمن مجموعة من الأساليب التي ينفذ بعيداً عن مكان العمل، ويمكن أن تكون مكان مزاولة هذا الأسلوب من التكوين داخل المنظمة الإدارية وجعلها كمعاهد التكوين المتخصصة ويشمل على مجموعة أساليب نذكر منها:

1-إلقاء المحاضرات: هي الطريقة التقليدية للتكوين يعيها أن الاتصال يكون باتجاه واحد ما يعيق فهم البعض من المتكويين زيادة فعاليتها باستخدام حالات عملية ومناقشات.

ب-دراسة حالات: إعداد المكون أو اختياره لحالة توصف موقفاً أو مشكلة معينة في مجال العمل اليومي أو مجال نشاط مؤسسة معينة، ويعد تقديم الحالة يبدأ المتكون في توجيه المناقشة وصولاً لتعرف المتكونين على أسباب المشكلة وأثارها واقتراح حلول معالجتها.

ج-المؤتمرات والندوات: حيث يجزأ موضوع التكويني إلى مواضيع فرعية ويعطي للمشاركين وقتاً كافياً لإعداد والتحضير فيقروون بعض المواد المتعلقة بالموضوع مثل مذكرات تقارير ودراسات ليحللوها ويجهزوها في صيغة مناسبة للتقديم، يمكن أن يوزع المتكونون على مجموعات تختص كل منها بمناقشة موضوع فرعي معين ويتاح للباقيين توجيه الأسئلة ويساعد ذلك على حيوية تفاعل المشاركين وتعميق إستعابهم وتطوير معلوماتهم، اتجاهاتهم وسلوكياتهم في العمل.

ح-تمثيل الأدوار: تتمثل في تقديم حالة أو موقف عمل للمتكونين في شكل قصة تضم شخصيات متعددة تتفاعل في مواقف العمل، ويوم المتكونون بعد استيعاب الموقف بتمثيل ادوار الشخصيات بجوار حر من واقع تصورهم وتقمصهم للدور أو يمثلون وفقاً لنص مكتوب مسبقاً، ويمكن ان تقترن هذه الطريقة مع طريقة دراسة الحالات حيث تنتهي الحالة بأسئلة للمناقشة. (حبيش، اوكيل، 2019، ص 83-84)

د-المهارات الفردية: بالاعتماد على هذا الأسلوب يقوم المكون بتكليف عمل للمتكون خلال فترة زمنية محددة يقوم بهذا العمل منفرداً دون أن يتعاون مع زملائه، وقد يكون هذا العمل مهمة لانجاز العمل ما أو بحث يقوم بإعداده أو إعداد تقرير عن حادثة أو ظاهرة معينة وتترك له حرية معالجتها وإعدادها ثم بعد الانتهاء يقوم المكون بتقييم النتائج التي توصل إليها المتكون.

### 3- أسلوب التطبيقي العملي:

يتمثل في عرض وقيام المتكون لأداء العمل وإجراءات القيام به، ثم قيام المتكونين بالتطبيقات العلمية بأنفسهم على التجهيزات التي توضع تحت تصرفهم.

أ-أسلوب المباريات الإدارية: من أهم هذه الأساليب بالتكوينية الحديثة المباريات حيث يقسم المتكونين إلى مجموعات صغيرة كل مجموعة تمثل شركة وهمية، وعلى أساس بعض المعلومات المبدئية تبدأ أفراد كل مجموعة بأخذ سلسلة من القرارات الإدارية في نواحي البيع

والإنتاج ولأفراد والتمويل ،وتستمر المباريات لمدة طويلة حيث تبنى قرارات كل دورة على أساس نتائج الدورة التي تسبقها وهكذا حتى نهاية المباراة.

-أن هذا الأسلوب في التكوين يتيح فرصة كبيرة لجعل المتكويين يعيشون ظروفًا قريبة من تلك التي يواجهونها عند اتخاذ القرار تجعلهم يستوعبون أهمية توفر قدر عالٍ من الترابط بين القرارات وتفهم الآثار المترتبة عليه وعلى صعيد المؤسسة ككل.

**ب-أسلوب التكوين الحساسة:** من وسائل التكوين الحديثة والتي أثارت كثيرًا من النقد ما يسمى بتكوين الحساسة، حيث يهدف إلى زيادة حساسية الفرد بتكوينه الشخصي وطرق تعامله مع آخرين ،ووسيلته في ذلك المناقشات المفتوحة الموجهة بين أعضاء مجموعة صغيرة من المتكويين الآخرين يتبادلون الرأي في شخصياتهم ويتلقى كل منهم رد فعل الآخرين لآراءه الشخصية. (ظريف، ف، 2007، ص 65-66).

## 6-تصميم برامج التكوين:

### أ-ولا-تحديد الإحتياجات التكوينية:

-أن تحديد الإحتياجات التدريبية يعتبر يعتبر الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها نجاح أي برنامج تدريبي، وهي مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات وسلوك العاملين ،للتغلب على مشاكل التي تعترض سير العمل والإنتاج أو التي تعرقل سير السياسة العامة للمنظمة ،وتحول دون تحقيق أهدافها.

-فهناك ثلاثة مستويات تساهم في بناء هيكل متكامل لاحتياجات التدريب كما هناك أيضا ثلاثة أنواع من الإحتياجات .المستويات الثلاثة هي:

#### 1-سياسات واستراتيجيات مستمرة منها على سبيل المثال: استيفاء متطلبات التدريب

وتعليم للمستجدين من الشباب ،ودورات للمستويات الإدارية ،والدورات الفنية المتخصصة .

#### 2-تغير الطلب نتيجة لتوجهات إستراتيجية معينة أو لمتطلبات التشغيل من أمثلة

ذالكالتغيرات الثقافية ،التغيرات التنظيمية ،والعمليات الجديدة ومستوى جودة الأداء .

#### 3-الإحتياجات الفردية أو المحلية :وهي التي يتم تحديدها من خلال عمليات تقييم الأداء

منها على سبيل المثال :تكوين الفرق ،واحتياجات المهارة الفردية والوعي الثقافي الشخصي.

-أما الأنواع الثلاثة لاحتياجات هي:

1-الاحتياجات التعليمية:وتوجه أساسا إلى المعارف والاتجاهات

2-التدريب:ويوجه أساس إلى المهارات

3-التنمية: وهي المستهدفة عند توفير الخبرات الجديدة.

-إضافة إلى انه يجب أن نأخذ في الاعتبار عند تحديدنا لاحتياجات التدريبية المبادئ

الأساسية التالية:

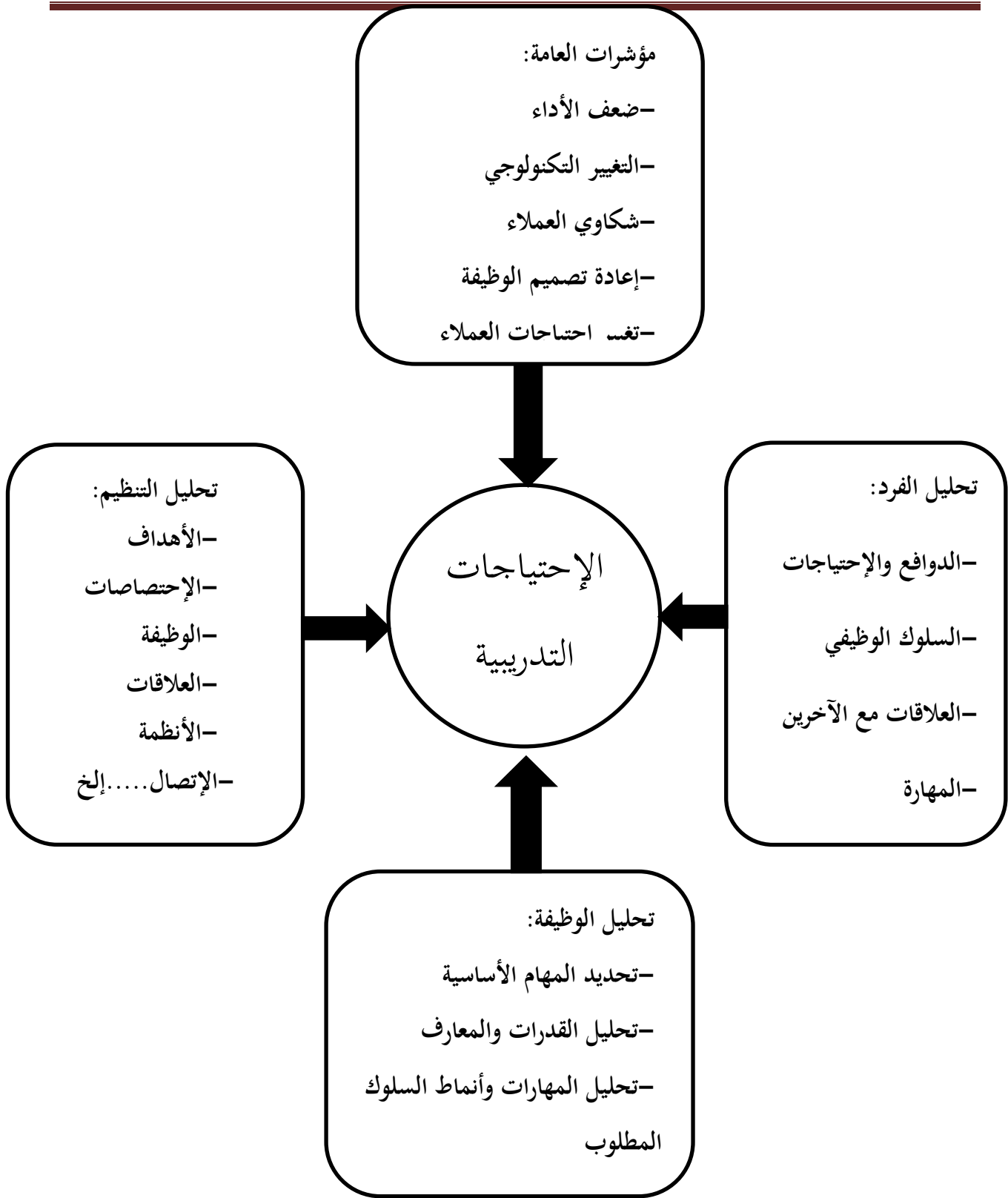
1-إن تحديد الاحتياجات التدريبية يعتبر أساسا لعملية التدريب والنجاح في تحديدها

يساعد على توجيه التدريب في اتجاه السليم نوعا وكما.

2-إن تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مستمرة متطورة تتغير تبعا لتغير الظروف

الاقتصادية، والاجتماعية في المجتمع وطبقا لخطة التنمية.

(غربي،ص،2020،ص88،87)



الشكل رقم 01: يوضح عملية تحديد الإحتياجات التدريبية

### ثانيا: تنظيم البرامج التكوينية

تعتبر هذه الخطوة المرحلة الثانية من مراحل عملية التدريب وتتضمن هذه المرحلة مجموعة في الجوانب كالاتي:

- 1-تحديد أهداف البرنامج التدريبي على المستوى العالمي.
  - 2- تحديد موضوعات البرنامج التدريبي على المستوى العالمي والتي يمكن ان تتحدد في:
    - كيفية تكوين فريق من العمل الدولي متعدد الثقافات .
    - تصميم الاستراتيجيات الدولية.
    - حل الصراعات الموجودة عبر الثقافات المختلفة
    - تنمية المهارات وحل المشاكل الموجودة في المنظمات الدولية .
    - كيفية العمل واتخاذ القرارات الإستراتيجية
    - تنمية وتطوير أساليب الاتصال وكيفية تحقيق الاتصال الناجح
    - تنمية وتطوير أساليب تقويم الأداء للموارد البشرية
    - تنمية وتطوير أنماط القيادة في المنظمات الدولية
  - 3-تحديد أساليب التدريب والتي يتم اختيارها على ضوء أهداف البرنامج التدريبي ونوع التدريب المطلوب من أساليب التي يمكن استخدامها الآتي:
    - أساليب دراسة الحالة.
    - أساليب تمثيل الأدوار .
    - أسلوب المحاضرة
    - أسلوب المناقشة المبرمجة.
    - وغيرها.
  - 4-تحديد الوقت الملائم لتنفيذ البرنامج بشكل لا يؤثر سلبا على المنظمة أو على الموارد البشرية وفي الوقت الذي تعطي اكبر نتائج ايجابية للبرنامج التدريبي .
  - 5-تحديد مكان أو موقع تنفيذ البرنامج التدريبي وهو عامل مهم في نجاح البرنامج التدريبي وارتباط المتدرب بعملية التدريب والمنظمة.(عبد العزيز ، ب،2009،ص191)
- 3- ثالثا:تنفيذ البرامج التكوينية: لتنفيذ البرامج التكوينية لابد من تحديد الإجراءات التالية:



-**الجدول الزمني للبرنامج:** يتضمن هذا الجدول عدد أيام البرنامج وعدد الجلسات في كل يوم وزمن وبداية ونهاية كل جلسة، موعد الرحلات والتسجيلات، والاختبارات وحفل الختام، ويجب أن يتوفر وقت كاف لتنفيذ البرنامج التكويني يتفق مع طبيعة وعدد الموضوعات التي يشملها ومدى أهميتها وكذلك يتوقف على طول فترة التكوين وعلى طبيعة مستوى المتكويين .

-**مكان التكوين:** قد يتم تنفيذ البرنامج التكويني داخل المؤسسة وهو يعرف بالتكوين الداخلي وهنا تتولى وحدة التكوين بالمؤسسة أو مركز التكوين التابع للمؤسسة مسؤولية البرنامج التكويني ويمتاز هذا التكوين بإمكانية تنفيذ البرنامج التكويني على ضوء التخطيط الذي وضعته المؤسسة للبرنامج وكذلك إمكانية فرض الرقابة من قبل المؤسسة على تنفيذ البرنامج.

-**متابعة المكونين والمتكويين:** المتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج التكوينية:

نستنتج إن هذه المرحلة تعتبر مرحلة تجسيد البرنامج التكويني ميدانياً ويتطلب تنفيذها تحديد الإجراءات التالية:

• إعداد الجدول الزمني للبرنامج وتنسيقها

• تجهيز وإعداد مكان التكوين

• متابعة المكونين والمتكويين. (سلامي، عفاوي، 2021، ص 23-24)

**رابعاً: تقييم البرنامج التكويني:**

إن فعالية برامج التكوين، لا تتحقق بحسن التخطيط، والتصميم فقط، وإنما تعتمد أيضاً على دقة التنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي، ويتأثر كذلك بإقناع المتدربين، وإقبالهم على استيعاب، وتفهم محتوى التدريب وأهدافه.

وعلى ذلك فإن تقييم برامج التدريب، والمتدربين هو نشاط رئيسي وهام، ولا ينفصل عن باقي أنشطة التدريب، وهو كذلك نشاط مستمر ينبغي أن يحظى بعناية خاصة، ضماناً لتحقيق الفعالية، والإيجابية المستهدفة من التدريب.

وتتصف عملية التقييم بشكل عام بأنها إنتاج مستمر، ومتجدد من معلومات حول نشاط معين، تستخدم لإحداث مقارنة بين مستوى فعلي وبين معيار أو نمط مستهدف.

(غربي، ص، 2020، ص 101)

نقاس فعالية البرامج التكوينية بالآثار التي أنتجتها، فالهدف من هذه البرامج تحقيق تغيير معين بالنسبة للفرد وبالنسبة للمنظمة، وقد اقترح "كيرك باتريك" (kirk patrick) أربعة معايير يمكن أن تقيم على أساسها البرامج التكوينية وهي:

١-ردود الأفعال: مامدى رضا الفرد وتفضيله للبرنامج ؟

يجب أن يتضمن التقييم، تقييم ردود الأفعال عن البرامج التكوينية وتشمل:

• محتوى البرنامج التكويني

• هيكل وشكل البرنامج التكويني

• أساليب الشرح

• قدرات ونمط المكون

• جودة البيئة التكوينية

• توصيات لتحسين البرنامج التكويني

وعادة ما يتم تقديم قائمة تحتوي على مجموعة من الأسئلة للمتكونين كاستقصاء حول ردود

أفعالهم حول البرنامج التكويني

ب-التعلم: ماهي المبادئ والمفاهيم والحقائق التي تعلمها الفرد من التكوين؟

ويهتم بتقييم التكوين من الناحية لمعرفة مدى استيعاب وفهم المتكون للمبادئ والحقائق

والمهارات قد يتم استعراض المتكونين لما تعلموه من التكوين أمام لجنة للتقييم، وقد يتم من خلال

كتايبية او تجريبية.

ت-السلوك: هل تغير سلوك المتكون نتيجة التكوين؟

ويهتم هذا التقييم بالسلوك ودراسة التغيير الذي حدث في أداء الفرد، ويعد هذا التقييم

أصعب من تقييم ردود الأفعال والتعلم، ويمكن أن يكون هذا التقييم عن طريق الرئيس المباشر

للفرد أو الزملاء في العمل أو الفرد نفسه .

ث-النتائج: ماهي النتائج التي حققها التكوين للمنظمة:

يحاول هذا التقييم قياس التغيرات في بعض نواتج الأداء مثل:

• الزيادة الحاصلة في الإنتاج كما ونوعا (الكمية والجودة)

• الزيادة الحاصلة في إنتاجية الفرد

• تخفيض معدل الدوران العمل

- تخفيض نسبة الفاقد أو الضائع من المواد في العملية الإنتاجية
- الانخفاض في عدد الإصابات وحوادث العمل. (بليه، ح، 2012، ص 114، 115)

#### 7- أهمية التكوين:

##### أ- أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة:

• تطوير الإنتاج والنهوض به كما ونوعاً، فالتكوين يجب أن يتبعه تحسين نوعية المنتجات والرفع من كميتها.

• المساهمة في الإنفتاح على العالم الخارجي، وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانيتها

• التقليل من الحوادث التي يكون سببها في الغالب عدم كفاءة الأفراد العاملين أو عجزهم أكثر مما هو عيب في الأجهزة أو ظروف العمل.

• المساهمة في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة

• المساعدة في تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المؤسسة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياستها . (برويس، وآخرون، 2022، ص 41)

##### ب- أهمية التكوين بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة:

• يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل

• يساهم في تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد

• يطور الدافعية للأداء، إذ يساعد في تحفيز العمال على تطوير آدائهم

• يسمح بتخفيض حوادث العمل لدى العاملين

• اكتساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية

• اكتساب الفرد الخبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر من العمل

• زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لاكتساب معلومات وخبرات وقدرات جديدة مما يؤدي إلى رفع روح المعنوية، وما يترتب عليها من إحداث تغيير في اتجاهاتهم وسلوكياتهم داخل منظماتهم. (بليه، ح، 2012، ص 79)

##### ت- أهمية التكوين بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية: تتمثل هذه الأهمية في:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغييرات الحاصلة في المؤسسة
- توطيد العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين

• المساهمة في تنمية وتطوير عملية التوجيه لخدمة المؤسسة. (مناد، 2018، 2017، ص10)

## 8- أهداف التكوين:

تتمثل في:

### 1- الأهداف الإدارية:

• تخفيف العبء على المشرفين

• تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم

### 2- الأهداف الفنية:

• تخفيض تكاليف صيانة الآلات و إصلاحها

• تخفيض حوادث العمل ومعالجة مشاكل العمل

### 3- الأهداف الاقتصادية:

• زيادة الكفاية الإنتاجية

• ارتفاع الربح وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة

• رفع المعنويات الأفراد. (فتحي، بلخير، 2014، ص97)

-إزالة نقاط الضعف لأفراد سواء تعلق ذلك بالأداء الحالي أو المستقبلي المتوقع

-تمويل المؤسسات بالكفاءات المؤهلة بواسطة التكوين يمكن إعداد مؤسسة بالكفاءات

البشرية القادر على تحقيق أهداف المؤسسة.

-تنمية العلاقات الفردية وروح العمل الجماعي وذلك من خلال السلوك السليم والتفكير

المنطقي الذي يزيد ويحقق روح التعاون بين العاملين والإدارة. (عبيدة. قوجيل، 2020، ص498)

## 9- التكوين في القانون الجزائري:

إن عملية التكوين وسيلة للوصول إلى أهداف معينة تهتم كل مؤسسة والعمال في نفس الوقت

ولذا نجد القانون ينص بالزامية التكوين سواء في الوظيف العمومي أو في المؤسسات الصناعية

أو الإنتاجية إن قانون الجزائر الصادر في سنة 1990 قد ألم بجميع وظائف لمصلحة تسيير

موارد البشرية ونذكر منها على وجه الخصوص التكوين خلال العمل حسب القانون رقم 11/90

المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل: 21 أبريل 1990 المتعلق بالعلاقات العمل الجديدة

الرسمية رقم 17 سنة 1990 والذي يتضمن المواد التالية فيما يخص عملية التكوين المادة

القانونية 57 الى 60.

**المادة 57:** يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين مستوى العمال حسب برنامج يعرضه على اللجنة المشاركة لإبداء الرأي كما يجي عليه في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين الشباب واكتساب معارف نظرية وتطبيقية كافية لممارسة مهنة ما.

**المادة 58:** يتعين على كل عامل متابعة الدروس ومداولات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تحديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجيا وتعميقها وتطويرها.

**المادة 59:** يمكن للمستخدم أن يطالب العمال الذين تسمح لهم المؤهلات والكفاءات بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى الذي ينظمها.

**المادة 60:** يجوز للعامل المزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني للمهنيين للإستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة مع الإحتفاظ بمنصب عمله بشرط موافقة المستخدم.

أعطى المشرع الجزائري من خلال هذه المادة القانونية أهمية قصوى لوظيفة التكوين وهذا يرجع لأهمية هذه الأخيرة خاصة مع التطور التكنولوجي الحادث في الدول المتقدمة والتي تسعى اليه الجزائر.

وإذا من واجب على كل منشأة إقتصادية أن تأخذ بعين الإعتبار التكوين وإدماجه في مخططاتها الإستثمارية والتخلي عن فكرة التكوين من أجل إرضاء العامل أولا أو تحقيق مصاريف ثانيا، فالتكوين هو عنصر أساسي في الإستثمار مثله مثل إقتناء المعدات اللازمة للمؤسسة وهو بالتالي مؤشر من مؤشرات الإستثمار. (زايد، 2010، ص 89.90)

## ثانيا: الصحة والسلامة المهنية

- 1- مفهوم الوعي الوقائي:
- 2- مفهوم الصحة والسلامة المهنية:
- 3- إدارة الصحة والسلامة المهنية:
- 4- أبعاد إدارة الصحة والسلامة المهنية:
- 5- مهام ومسؤوليات إدارة السلامة والصحة المهنية:
- 6- إشارات الصحة والسلامة المهنية:
- 7- وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية:
- 8- أهمية الصحة والسلامة المهنية:
- 9- أهداف الصحة والسلامة المهنية:
- 10- إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية:
- 11- مظاهر الصحة والسلامة المهنية:
- 12- السلامة المهنية في التشريع الجزائري:

## 1- مفهوم الوعي الوقائي:

يتضمن مفهوم الوعي الوقائي جانبين رئيسيين:

**الجانب الأول:** وجود فكرة الوقاية PREVENTION IDEA في ذهن العامل مثل: وجود فكرة ضرورة وضع الوقائي الفردي كالنظارات، أو قطاع عند القيام بعملية التلحيم.

**الجانب الثاني:** ويتمثل في التنفيذ EXECUTION أي تطبيق الفكرة الوقائية والأمنية وتمثيل الصورة الذهنية الوقائية في الواقع ووضع الواقي الفردي فعلا، من خلال هذا، يتضح جليا أن الوعي القائي سمة ذاتية مرتبطة الى حد كبير بشخصية العامل وإدراكه وبما حصله من معارف ومعلومات وما اكتسبه من تجارب وخبرات متصلة بالعمل ومحيطه العام، وما ناله من دراية بالمخاطر التي قد يتعرض لها عند أدائه لمهامه، ومن ثم إرساء حصانة وقائية ضد المخاطر التي تهدد صحته النفسية والجسدية على حد سواء. (دقيش، خ، 2006، ص20)

- يعرف إبراهيم سعيد الوعي بأنه "حالة من التيقظ في مقابل الغفلة يكتسبها الفرد عن طريق خبرات التفكير والإحساس".

- وتعرفه نادية محمود بأنه "نشاط شعوري يصدر عن الفرد نتيجة رد فعل ما وغالبا ما يكون هذا النشاط الوجداني مشبعا بالجوانب المعرفية ليس مستوى التذكر ولكن عند مستوى الإدراك".  
- بينما يعرفه رضا بوكراع بأنه "تلك العلاقة التي تربط الإنسان بالعالم الخارجي وتجعله يتكيف مع سلوكه مع مايشتمل عليه محيطه من ضغوط" (صبري، محمد، 2007، ص183)

- وقد عرف الوعي الوقائي بأنه "الإدراك الصحيح للأمور ومعرفة المحاذير والإشترطات زتجاوز مرحلة المعرفة الى فعل والمشاركة الفاعلة بالإبتعاد عن مواطن الخطر، والتصرف السليم حيالها". (غريب، رماضية، 2023، ص424)

## 2- مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

### الصحة:

يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث المحتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فورا، كالكسور بكافة أنواعها، جروح وحروق وإختناق... الخ، أي معنى آخر السلامة تعني (سلامة الفرد من حوادث وتجنبه الإصابة).

(هادي، أ، 2020، ص2).

-لقد عرفت هيئة الصحة والعالمية مفهوم الصحة على أنها "حالة السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة، وليست الخلو من المرض أو العجز لأن الصحة تتمثل في حالة توازن وتلائم الإنسان في الوسط الذي يعيش فيه . (عبد الرحيم، عماد، 2021، 2022، ص10) **السلامة:**

تعددت تعاريف السلامة وتتنوع بتنوع مصادر المخاطر الناتجة عن الحياة الحضارية المعاصرة، فالسلامة تعرف بانها "كثافة الإجراءات والجهود المبذولة من أجل منع وقوع المخاطر في المنشآت الصناعية باستخدام الوسائل الفنية والتقنية التي تمنع الخطر أو تقلل من أثاره الضارة من أجل المحافظة على صحة وسلامة العاملين والمحافظة على المكاسب الاقتصادية . ويقصد بها السعي لتوفير بيئة عم آمنة يتم التخلص فيها من خطر الأضرار أو تقليلها الى مستوى مقبول، وذلك بحماية كل العاملين من الأذى وتضرر . (الزمانان، جفري، 2023، ص355)

-تعرف السلامة والصحة المهنية :بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة الإنسان وصحته، وبتوفير بيئات عمل آمنة من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار التشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على ممتلكات من خطر التلف أو الضياع. (الجبالي، ح، 2006، ص5)

-عرفت الصحة والسلامة المهنية على أنها: "توفير بيئة عمل آمنة وصحية للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج: الإنسان الآلة، المادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفاءتها الإنتاجية. (علي، ح، 2007، ص21)

- يقصد بالصحة والسلامة المهنية حماية العاملين على اختلاف نوعياتهم وطبيعتهم أعمالهم من الإخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية والنفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج امن وحماية المناصب. (عباس، م، 2011، ص199)

-تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من الأخطار الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث. (عباس، س، 2011، ص304)



-مجموعة نشاطات تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس وعلم الاجتماع، الهندسة البشرية..... لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل وبموامل الإنتاج الأخرى بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل. (بوخمخ، حناس، 2011، ص03)

-ويعرفها يوسف جحيم الطائي: "عبارة عن توفير بيئة آمنة وخالية من عوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي تعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات. يعرفها العقابلية: "المجال الذي يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من تأثيرات الخطيرة من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية واجتماعية مناسبة. (ملاك، ن، 2021، ص107).

### 3- إدارة الصحة والسلامة المهنية:

تعد إدارة السلامة والصحة المهنية من إحدى الوحدات التنظيمية في المنظمات الصناعية كونها تهتم بكيفية الحفاظ على الأفراد العاملين من مخاطر وحوادث وإصابات العمل المتكررة. (علي، أ، 2009، ص74)

-يشير مفهوم إدارة الصحة المهنية والسلامة إلى النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، وإن فاعلية إدارة السلامة المهنية والصحية تتطلب تقليل من الحوادث والأمراض الناجمة عن العمل ذلك بالالتزام بالقوانين والتشريعات والمتغيرات الأخلاقية والقيمة.

-وتعرف إدارة أنظمة السلامة المهنية، occupational safety system managment بأنها الإدارة التي نتفع عليها المسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن السلامة المهنية في المؤسسة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة بمستوى أدىء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنية للوصول الى معايير الجودة في السلامة المهنية . (وجدي، ت، 2009، ص16).

### 4- أبعاد إدارة الصحة والسلامة المهنية:

-تستند ادارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة من أجل تفادي اصابات العمل وحوادثه إلى عدة ابعاد:

-**البعد الهندسي:** وهو ضرورة اجاد التصميم الملائم للمباني ،وتوفير الظروف الفيزيائية المناسبة ،ونخصيص المساحات اللازمة التي تفي باغراض التوسيعات المستقبلية،كذلك توفير الآلات بالمواصفات المناسبة .

-**البعد الصحي:** ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الشاملة للمرشحين للتعيين،وكذلك إجراء الفحوصات الدورية للعامل ،وإستعمال أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للحد من تعرض العامل لأي خطر،ووضع سياسة واضحة لتأمين الصحي وذلك من توفير وحدات الإسعاف ،عيادات صحية في مواقع العمل لمعالجة الأحداث الطارئة .

-**البعد الأمني:** يتمثل في توعية العاملين بأهمية السلامة المهنية وتعليمهم أصول السلامة وقواعدها ،ووضع إشارات وتعليمات على الأماكن الخطرة ،كإشارات ممنوع التدخين أو ممنوع الدخول وكذلك توفير الملابس والوقائية للعاملين ،والتأكد من وجود أجهزة الإنذار المبكر للحرائق ،ولإصدار نشرة إعلامية وإحصائية عن الحوادث التي وقعت في المؤسسة .

-**البعد الخدمي:** توفير الخدمات الأساسية للعاملين لتحقيق معاناتهم كخدمات النقل المجاني ،وتوفير المساكن الصحية ،وتوفير السلع والمواد الغذائية الأساسية للعاملين .

-**البعد البيئي:** يركز حماية البيئة الداخلية للمؤسسة من مخاطر الإصابات والأمراض التي تسببها العوامل الطبيعية والمناخية المحيطة بالمؤسسة .

-**البعد التنظيمي:** يهدف الى إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة لتقديم البرامج اللازمة للسلامة المهنية. (فقاير،ف،2021،ص10)

## 5- مهام ومسؤوليات إدارة السلامة والصحة المهنية:

-لتحقيق أهداف السلامة المهنية لابد من توفر مهام ومسؤوليات تقوم بها إدارة السلامة والصحة المهنية وهي كما يلي:

- ✓ بذل الجهود لتدعيم النشاط الوقائي والتوعية بمصادر الأخطار .
- ✓ تبصير العاملين بالأضرار الصحية والمادية التي قد تؤثر على صحتهم وسلامتهم
- ✓ إثارة إهتمام العاملين دائما وحثهم على اتباع برامج السلامة والصحة المهنية .
- ✓ عقد الدورات التدريبية والتنقيفية للأطقم العاملة والقائمة على أجهزة السلامة والصحة المهنية. (منكور، ر،2023،ص549)

✓ العمل بأسس الأمن والسلامة والجودة والإرتقاء بها الى المعايير الموضوعة من قبل المؤسسة او المنشأة.

✓ وضع معايير للأمن والسلامة المهنية

✓ إجراء التحقيقات في الحوادث السلامة المهنية وعمل دراسات ميدانية عن أسباب الحوادث لوضع توصيات للحد منها.

✓ متابعة التقارير والأبحاث سواء محلية أو إقليمية أو عالمية المختصة في السلامة المهنية لمواكبة تطورها. (عبد العزيز، او كاسو. 2021. 2020. ص58)

## 6- إشارات الصحة والسلامة المهنية:

-إشارات الصحة والسلامة المهنية تعبر عن قواعد الذي يجب تطبيقها للوصول إلى

السلامة المهنية داخل الميدان وهي:

- التدابير أو الإجراءات الإلزامية.
- الالتزامات المرتبطة بالإرتداء معدات الوقاية الشخصية .
- الأخطار المحتملة.
- وسائل مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية
- مسارات وطرق الإخلاء.

-تشكل الإشارات الصحة والسلامة المهنية جزء من أسلوب الوقاية وهو التمكن من

التجنب وقوع الحوادث الغير مرغوب بها من خلال تعليق لوحات الإشارات أو الحد من الآثار التي يمكن أن تترتب نتيجة هذه الحوادث

**مجموعة إشارات الصحة والسلامة المهنية:**

**1-إشارات الممنوعات:** هي عبارة عن علامات تقيد يمنع شيء ما، ولايجوز فعله تكون

هذه العلامات على شكل لون بيضاء بحدود حمراء وخط قطري احمر يكتب المحصور في المنطقة البيضاء برمز الأسود



الشكل رقم: 02 يوضح إشارة الممنوعات

2- إشارات التعليمات: هي عبارة عن علامات تدل على ما يجب فعله، فهي أوامر يجب تنفيذها، تكون هذه العلامات على شكل لوحة زرقاء دائرية مع رمز ابيض يدل على ما هو مطلوب



الشكل رقم: 03 يوضح إشارة التعليمات

3- إشارات التحذير: تقوم هذه العلامات بتحذير الشخص الموجود من خطر وشيك وتكون هذه العلامات على شكل مثلث صفراء اللون مع إطار مثلث ملون باللون الأسود ويكون الرمز أو الشكل الذي يدل على خطر ملون باللون الأسود ويقصد بهذه العلامات ،خطر ،تحذير ،إنذار.



الشكل رقم: 04 يوضح إشارة التدابير

4- إشارات تدابير السلامة: تكون علامات الخاصة بتدابير السلامة على شكل لوحة مربعة أو مستطيلة الشكل لونها اخضر مع وجود ركز أو شكل يشير إلى الإجراء الذي يجب تنفيذه ويكون هذا الرمز الأبيض اللون.



(الزمانان، جفري، 2023، ص 357-358)

الشكل رقم: 05 يوضح إشارة تدابير السلامة

#### 7- وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية:

-يحتاج تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية إلى وسائل من أهمها:

1-التوعية والتثقيف: من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين مدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية، وما يتطلب ذلك من إعداد وتصميم لمواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمنشآت وإقامة الندوات والاجتماعات بقصد الإرشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وتنفيذها .

2-التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية: لوجود تشريعات وقوانين للحفاظ والوقاية وضمان السلامة والصحة المهنية، مع الحرص ومتابعة تطبيقها دور أساسي أو هاما في تحديد الحقوق والواجبات على مختلف أنواع قطاعات العمل والخدمات وتقسيم المسؤوليات وتبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة والشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل.

3-التدريب: بمعنى تعليم العامل وتكوينه على اسلم وأوضح الطرق العلمية لأداء العمل، بما يضمن له الحماية والوقاية الآمنة من المخاطر المحيطة به، من خلال اكتساب السلوك والثقافة الصحية في محيط العمل .

#### 4-التفتيش: من خلال:

-زيارة المنشآت في أي وقت أثناء العمل بغيت التأكد من تطبيقها لأحكام القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه.

- إمداد المدراء والعاملين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحسن تنفيذ الأوامر وإسداد النصح إليهم وتوجيههم لتطبيق أفضل المستويات الخاصة بظروف العمل إلى جانب تشجيع التعاون بين الأفراد والمسؤولين لتعزيز هذه المستويات

- التحقيق في حوادث العمل لإكتشاف السبب ووصف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها.

- إعداد تقارير لمسؤول التفتيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون وإتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن.

- التأكد من فعالية الأجهزة ووسائل الوقاية بالمنشآت. (حريرية، ع، 2017، ص4-5)

### 8- أهمية الصحة والسلامة المهنية:

- يتم الاهتمام بالسلامة و الصحة المهنية من اجل:

- تبني سلوكيات الصحة والسلامة المهنية .
- توفير بيئة عمل آمنة لها نتائج ايجابية على المنشآت والعاملين بها وعلى مستوى المجتمع.

• تحسين ظروف العمل. (عرعور، ه، 2020، ص402)

• تقليل تكاليف العمل لأن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة في الحوادث والأمراض الصحية، التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.

• تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين لأن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم وتبني جسور التعاون بينهم وبين الإدارة

• التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل ، وإنما تمتد آثارها الى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين

• توفير نظام عمل مناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام

السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض. (خالدي ،م، 2016، ص204)

### 9- أهداف الصحة والسلامة المهنية:

- حددت منظمة الصحة العالمية ومكتب العمل الدولي عام 1950 أهداف الصحة المهنية بأنها:

• العمل على تحقيق أعلى درجات اللياقة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين في كل القطاعات العمل.

• حماية العمال في عملهم من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل تضر بصحتهم  
• إلحاق العامل بالعمل الذي يتلائم مع استعداداته البدني والنفسي لتحقيق الإنسجام بين العامل وعمله. (عيسى، س، 2010، ص231)

• المحافظة على صحة العاملين وسلامتهم وتقليل معدلات الحوادث والأمراض والوفيات.  
• الوصول إلى أفضل مستويات الإنتاج والإنتاجية من خلال توفير نظم السلامة التي تتيح بيئة عمل آمنة ومريحة. (موسوي، ح، 2008، ص259)

• خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل في المواد الخام قدر المستطاع  
• خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الإلتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم.

• منح الثقة في المنشآت الإقتصادية وتشجيعها بإستمرار. (بلول، بورقده، 2020، ص25، 24)

## 10- إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية:

-تتمثل إجراءات السلامة المهنية في:

### 1-تحسين ظروف العمل:

-تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها تعتبر من أهم الإجراءات السلامة المهنية،حيث أن هذا الإهتمام يساعد على الحد من الحوادث وتقليل مخاطرها وحصرآثارها.

### 2-استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية:

-إن الوحدة التنظيمية المسؤولة على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة معينة بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات كذلك توفير مستلزمات الحرائق وصيانة المعدات.

### 3-اشتراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:

-لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية اشتراك العمال أثناء اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور،التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم وعلى سبيل المثال قد أكد العديد من الباحثين انه إذا تم تشجيع العمال على اشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة

المهنية لوظائفهم، فإنه سوف يضعون بأنفسهم القواعد وسوف يتقبلونها ويحترمونها وينفذونها لأنها سوف تكون نابعة من أنفسهم.

#### 4-التدريب على منع الحوادث:

-من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس نظريات التعلم،وعلى أساس التطبيق العلمي لنظريات التعلم،إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة لسلوك وفي مجال الوقاية من الحوادث فإن التدريب يستهدف خفض الحوادث،وعلى المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل،والدليل على هذا هو تغيير سلوك العمل إلى السلوك السليم الآمن بدلا من السلوك الخطير الذي يؤدي إلى وقوع الحادث،ومهما تكون طبيعة البرامج التدريبية فإن تعد عديمة الأهمية إن لم تؤدي فعلا إلى خفض معدلات الحوادث عند المتدرب.

#### 5-توفير الإسعافات الأولية والمساعدة الطبية (طب العمل):

-انطلاقا من دوره في حماية العمال،يعتبر طب العمل احد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة،ذلك بأنه يهدف بدرجة أولى إلى وقاية العمال من الحوادث،ثم ايجاد عمال أصحاء في رفع الكفاءة الإنتاجية،يعتبر الهدف الأول لطلب العمل فهو وسيلة لتحديد قوة العامل.

#### 6-الصيانة الدورية لأجهزة والآلات:

-وذلك بتشحيم الأجهزة والآلات وإصلاحها وإستبدال الأجهزة التالفة والإسهام في تخطيط وترتيب هذه الأجهزة بطريقة ملائمة،وتعديلها لشغل المساحة أقل وللمحافظة على القوى العاملة وبذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث. (زهري،بن الشاوي،2020،2021،ص21-22)

• ويمكن حصر برامج الصحة المهنية في نقاط:

-الفحص الطبي الفوري للعاملين،قد يكون مبرمجا حسب نشاط المؤسسة في 3 أشهر و6 أشهر أو أسبوعيا وذلك باختلاف طبيعة مهم المؤسسة.

-توفي الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العمال على حل مشاكلهم سواء كانت مشاكل متعلقة بالوظيفة،أو مشاكل يصطحبها العامل إلى غير مكان العمل(خارج المؤسسة)

-نشر ثقافة الأمن (الثقافة الأمنية) بين العمال ويكون ذلك عن طريق الإعلانات

،الندوات،الملتقيات الشعارات ،الملصقات ،وذلك بهدف استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث.

-معرفة أسباب الحوادث وتحليل تلك الأسباب وذلك بهدف تفادي وقوعها مرة أخرى.



(سلامة، أ، 2018، ص100)

## 11- مظاهر الصحة والسلامة المهنية:

-تعددت مظاهر السلامة المهنية من بينها مايلي:

**1-المظهر الفني:**تستخدم في العمليات الإنتاجية والوسائل المتنوعة في الإنتاج وتشكل كل منها مصدرا مميذا للمخاطر،لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر،لنتمكن في الوقت المناسب الأخذ بالإحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي تنجم عنها،ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للسلامة والصحة المهنية يشمل أمور الحماية الرئيسية المتمثلة في:وسائل النقل،مخاطر الحريق والانفجار،تلوث جو العمل،المضار الفيزيائية(ضجيج والاهتزازات....الخ)

**2-المظهر الطبي:**ضمن الإطار يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف الى كشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعة في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بطب العمل،ويعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمايتهم من الأمراض المهنيةالمختلفة.

**3-المظهر النفسي:**لانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين وهو إجراء وقائي أولي،حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي تتفاوت عندها درجة الخطورة ،لابد من اختيار العامل المناسب التي تتلائم قواه العقلية والجسدية مع مكان العمل وطبيعته،وضع العامل المناسب في المكان المناسب،وبهذا لايسمح بأي عملية تناقض ويمكن أن تكون سببا حادا في وقوع الحوادث والإصابات ،والأمراض المهنية،علم النفس الحديث يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن إن تكون سببا في وقوع حوادث العمل ،فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث نذكر منها على سبيل المثال:نقص الكفاءة ،التوزيع الخاطئ للعمل على أماكن العمل،والخواص الوظيفية العاملة للجهاز العصبي.

(بوخلخال،بوخالفة،2019،ص113-114)

**4-المظهر الاجتماعي:**المظهر الاجتماعي للسلامة المهنية يشمل تأثير العلاقات الإجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الإجتماعية للعاملين خارج عملهم أي ضمن إطار مجتمعاتهم الذين يعيشون فيها،بكل ما يتضمن هذا المفهوم عن العلاقات قد تؤثر على

مجهود الفرد أثناء العمل، بما تواجهه من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة إلى وقوع الحوادث .

- وهذا الأسلوب في فهم المظهر الإجتماعي يحتاج إلى منا إلى الكثير من الإحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (العلاقات بين العمال وبين العمال والمسؤول المباشر، والعامل وصاحب العمل..... الخ) أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل، العلاقات الأسرية، كيفية قضاء أوقات الفراغ أو الإجازات وإلى غير ذلك).

**5- المظهر القانوني:** في عام 1802 في بريطانيا صدر أول قانون في مجال الصحة والسلامة المهنية، يتضمن مواد الحماية (الشباب التي أعمارهم ما بين 15 سنة، 17 سنة) تلاميذ التدريب الصناعي، حيث حدد هذا القانون ساعات عمل الأطفال 12 ساعة يوميا، وجاء نتيجة لتدهور أحوال الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا.

- ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج تزايدت مشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وبدأت الدول بسن قوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة كذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال، حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام منعقد في باريس عام 1919م ومازال منذ ذلك الحين له الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى مستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية.

**6- المظهر الاقتصادي:** مما لا شك فيه أن عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تتجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية، خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام.

- بدأ الإهتمام بالآثار الإقتصادية المترتبة على وقوع الحوادث والإصابات العمل في عام 1930 تقريبا، حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال منها نظريات هنري، سيمنز، وبيرد ومن الولايات المتحدة الأمريكية، ونظريات كل من، كوميس، وهاتينج من ألمانيا. (نوار، م، 2015، ص 18-19)

## 12- السلامة المهنية في التشريع الجزائري:

- لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غالبا في مرحلة التنمية الصناعية، حيث إقتصر في العشرة الأولى في الإستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى

الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات، نتيجة لظهور وإرتفاع عدد حوادث العمل صدر في 23 أفريل 1974 المرسوم رقم 255/74 المتعلق بتأسيس لجان الوقاية الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الإنتاجية، ويهدف إلى تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص ألزم المشرع أرباب العمل هذا القطاع الخاص ألزم أرباب العمل هذا القطاع بإتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة العمال. (مشان، ع، 2018، ص 165)

- بين الجدول 01: تسلسل التشريعات المتعلقة بالأمن والصحة في العمل حسب التطور الاجتماعي والاقتصادي.

النص التشريعي	التاريخ	الموضوع
قانون رقم 83- 13	02-07- 1983	المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
قانون رقم 85- 05	16-02- 1985	يتعلق بحماية الصحة وترقيتها ومن أهدافها حماية الانسان من الامراض والاعطال وتحسين ظروف المعيشة والعمل عن طريق تطوير الوقاية وتوفير العلاج كما يدعو الى تعميم التربية الصحية
قانون رقم 88- 07	26-01- 1988	يتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، ويهدف الى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال احسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل
قانون رقم 90- 11	21-04- 1990	المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم
الامر رقم 96- 19	06-07- 1996	المعدل والمتمم لقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
مرسوم التنفيذي رقم 91- 05	19-01- 1991	يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والامن واماكن العمل ومنها واجبات النظافة وحفظ الصحة وتفاوت الاماكن المخصصة للعمل وملحقاته
مرسوم التنفيذي رقم 93- 120	15-05- 1993	يتعلق بتنظيم طب العمل، وفيها تنصيب القواعد العامة لتنظيم طب العمل وسيره في كل هيئة مستخدمة
مرسوم التنفيذي رقم 02- 427	07-12- 2002	يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الاخطار المهنية، يهدف الى تنبيه العمال إلى الاخطار المهنية التي يمكن ان يتعرضوا لها وتدابير الوقاية وإحتياطات الواجب إتخاذها لضمان أمنهم وامن الاشخاص العاملين في نفس مكان العمل والمحيط القريب

يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر او المواد او المستحضرات الخطرة في وسط العمل	08-01-2005	مرسوم التنفيذي رقم 08-05
يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحة والامن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها	08-12-2005	مرسوم التنفيذي رقم 11-05
يحدد قائمة الاشغال التي يكون العمال فيها معرضون بشدة الاخطار المهنية	09-01-1997	قرار وزاري مشترك

(عثمان، ع، 2018، ص52)

## خلاصة:

يعتبر التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية أمراً بالغ الأهمية في تأمين بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، فهو يعزز الوعي والمعرفة بالمخاطر المحتملة في مكان العمل وكيفية التعامل معها، يساهم التكوين في تنمية وتحسين المهارات اللازمة للوفاء بمتطلبات الصحة والسلامة في مجال العمل، يتضمن التكوين تعليم العاملين عن أساسيات السلامة والصحة، بما في ذلك كيفية تحليل المخاطر وإدارتها والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية. يوفر التكوين أيضاً فرصة لتعلم الإجراءات الوقائية والسلوكيات الصحيحة التي يجب إتباعها في مكان العمل، يمكن، أن يتضمن ذلك استخدام وتركيب وصيانة المعدات والأدوات بشكل صحيح، وكذلك الإلتزام بالتعليمات والإجراءات القائمة لتجنب الحوادث.

# الفصل الثالث:

الاجراءات المنهجية للدراسة

**تمهيد:**

بعد أن تطرقنا للجانب النظري والإشكالية وتحديد فرضيات والمفاهيم الإجرائية المتعلقة بالموضوع، سنتطرق في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي الذي يعتبر أسلوب بحثي يتضمن جمع البيانات مباشرة من الواقع ويتخذها الباحث للتحقق من فرضيات بحثه التي اقترحها، ومن المعروف أن كل بحث يتطلب مجموعة من الإجراءات الميدانية والأساليب الإحصائية، وسيتم في هذا الفصل تناول مختلف الإجراءات المنهجية، وذلك بتحديد مجالات الدراسة والمنهج الملائم، بالإضافة إلى تحديد حجم مجتمع الدراسة وخصائصه، وبعدها سيتم الكشف عن الأدوات المنهجية والوسائل المساعدة في جمع المعلومات والبيانات للتحليل وتفسير النتائج.

**1- منهج الدراسة :**

نظرا لاختلاف المناهج العلمية في العلوم الإجتماعية، وتعدد الظواهر المدروسة وتفرعها وبحكم طبيعة الموضوع الذي يفرض على الباحث اختيار المنهج المستخدم. استخدمت في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي كونه يتناسب مع الظاهرة المدروسة حيث يصف مختلف الظواهر والمشكلات العلمية التي تقع ضمن دائرة البحث العلمي، باعتباره لا يتوقف عند جمع المعلومات ووصفها بل يتعداها إلى تحليلها وتفسير المعطيات البحث ويمكن استخلاص وشرح النتائج .

**2- مجتمع الدراسة:**

تمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة نفطال بولاية تيارت ب150 عون أمن وقد تم أخذ عينة عددها 50 عون أمن، وتمثل مجتمع الدراسة في جامعة ابن خلدون بتيارت 50 عون وتم أخذ العينة كاملة .

**3- دراسة الإستطلاعية:**

تعتبر الدراسات الإستطلاعية إجراءات يتم استخدامها في المراحل الأولى من البحث العلمي، فهي تساعد الباحث على اكتشاف الأفكار الجديدة والإستبصارات المتباينة التي تساعد الباحث من التحقق من صلاحية أدوات جمع المعطيات، وتجعل الباحث أن لا يقع في الأخطاء في الدراسة الأساسية .

**3-1- أهداف الدراسة الإستطلاعية:**

التأكد من مدى إمكانية تطبيق أداة الدراسة



جمع المعلومات الكافية حول المشكلة المراد معالجتها  
 تعرف على المؤسسة وطبيعة نشاطها  
 تحديد الإمكانيات الفعلية لإجراء الدراسة  
 تعرف على عينة الدراسة  
 التحقق من مشكلة مراد دراستها  
 التعرف على الظاهرة وخصائصها ميدانيا  
 بلورة وصياغة موضوع البحث بشكل إجرائي  
 ضبط وتحديد المفاهيم الأساسية للبحث  
 التعرف على الظروف التي ستجرى فيها الدراسة النهائية.  
**3-2- حدود الدراسة الاستطلاعية:**

**الحدود الزمانية:** اجراء الدراسة الإستطلاعية في 25-29 فيفري 2024

**الحدود البشرية للدراسة الاستطلاعية:** أجريت الدراسة على عينة 30 عون منهم 15 عون  
 أمن بجامعة ابن خلدون تيارت و15 عون أمن بمؤسسة نפטال تيارت  
**3-3- الحدود المكانية للدراسة الاستطلاعية :**

لقد تم إجراء الدراسة الإستطلاعية في جامعة ابن خلدون تيارت ومؤسسة نפטال بتيارت.  
**تعريف المؤسسة :**

**جامعة ابن خلدون تيارت:**

أنشئت عام 1980، لتبقى منارة من منارات الإشعاع العلمي والمعرفي والفكري ونود أن  
 نخصص هذه الكلمة التي تزامنت مع تدشين البوابة الإلكترونية الجديدة، حتى نعرف بجامعتنا  
 وبرؤيتها الاستشرافية ومشاريعنا المستقبلية، كما أن عملية تحديث وتحسين لهذا الموقع صادر  
 من منظور الرؤية الإبداعية والتطويرية التي تنتهجها إدارة الجامعة بغرض ترسيخ ثقافة الإتصال  
 والتواصل بأسلوب معاصر، إذ نأمل أن يكون هذا الموقع أداة تعليمية وإعلامية في آن واحد  
 بتزويده بالعديد من المقالات والتعليمات والإعلانات وكل المستجدات المتعلقة بالجامعة.

**مؤسسة نפטال تيارت :**

شركة نפטال هي شركة عمومية جزائرية تابعة لمجموعة سونطراك تعمل في مجال نقل  
 والإنتاج وتوزيع كافة أنواع الوقود، تتحدد مهنتها الأساسية في توزيع المواد البترولية، تضم شبكة

تغطي أنحاء الجزائر لإنتاج وتكرير وتوزيع كافة أنواع الوقود ،كما تنقسم إلى أربع أقسام وهي:منطقة الوقود والزيوت والمطاط ،منطقة الزيت،ووحدة نפטال للطائرات والموانئ ، ومنطقة غاز البترول المميع تأسست شركة نפטال بموجب قرار حكومي في 6أفريل .1981

### 3-4- أدوات الدراسة الاستطلاعية :

#### - الإستمارة :

قمت بتصميم وبناء الإستمارة خصيصا لهذه الدراسة حيث مرت عملية البناء بعدة مراحل الى ان وصلت إلى شكل النهائي.

#### - خطوات بناء الإستمارة:

بعد الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة من مفاهيم وأبعاد والتي تشمل دراسات سابقة ونظريات ومقالات المشابهة لها

تم تحديد محاور وفقرات الإستمارة خاصة بمشكلة البحث وفرضياته

وفي الأخير تمت صياغة الإستمارة التي تكشف دور التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن المكون من 29 فقرة وتنقسم الإستمارة إلى أربعة محاور

القسم الأول:يمثل محور خاص بمتغير التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية المكون من 1-7 فقرات

القسم الثاني:خاص بالوعي الوقائي في مجال الصحة والسلامة المهنية ويتكون من 4 محاور.

محور الأول:أجهزة الحماية الفردية الجماعية من 8-14

محور الثاني:المخاطر المهنية من 15-18

محور الثالث:الظروف الفيزيكية من 19-22

محور الرابع:الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء من 23-29

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1- صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق الآداة بعرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين في جامعة أين خلدون بتيارت كان عددهم (05) أساتذة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم (انظر الملحق 2) بغرض معرفة ما إذا كانت عبارات الإستمارة واضحة من حيث الصياغة اللغوية والتأكد من صلاحيتها لقياس ما وضعت لأجله.

جدول رقم 01 يوضح العبارات التي تم تعديلها

العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
02	ما هو عدد التكوينات التي خضعت لها؟	ما هو عدد التكوينات التي قمت بها؟
06	هل كان هذا التكوين بالنسبة لك مفيد؟ بدرجة قليلة - بدرجة متوسطة - بدرجة كبيرة	هل كان هذا التكوين بالنسبة لك مفيد؟ بدرجة ضعيفة - بدرجة متوسطة - بدرجة مرتفعة
19	نقص الإنارة تسبب الحوادث؟	ضعف الإنارة تسبب الحوادث؟

2- ثبات الاداة

جدول رقم 02: يوضح ثبات الآداة.

الآداة	قيمة ألفا كرونباخ
إستمارة الوعي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية	0,76

التعليق :

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ألفا كرونباخ تقدر ب 0,76 وهي قيمة دالة تؤكد على وجود مستوى من الثبات الآداة مما يؤكد على صلاحيته على أفراد العينة.

## 4- الدراسة الأساسية :

بعد القيام بالدراسة الإستطلاعية والتحقق من صلاحية الاداة ومكان اجراء الدراسة قمنا بإجراء الدراسة الأساسية

## الإطار الزمني للدراسة الأساسية:

11-05 مارس 2024 تم توزيع الإستمارات على عينة الأساسية التي تقدر ب100 عون امن ،50 عون امن بجامعة ابن خلدون تيارت و 50 عون أمن بمؤسسة نفضال تيارت .

## الإطار المكاني للدراسة الأساسية :

جامعة ابن خلدون - تيارت - ومؤسسة نفضال -تيارت-.

## 4-1- عينة الدراسة الأساسية:

أجريت الدراسة الأساسية على 100 عون أمن 50 عون بجامعة ابن خلدون تيارت و50 عون امن بمؤسسة نفضال تيارت. اختيرو بطريقة قصدية ، مع العلم انه تم توزيع 115 استمارة واسترجع 100 استمارة.

4-2- وصف عينة الدراسة الاساسية:

الجدول 3: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.

النسبة	التكرار	السن
18%	18	19-33 سنة
46%	46	34-47 سنة
36%	36	48-61 سنة
100%	100	المجموع

تعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن توزيع مفردات العينة حسب السن للمبحوثين ، إذ بينت النتائج أن أغلبية العمال أعمارهم ما بين 34 - 47 سنة حيث قدرت نسبتهم بـ 46 % مقارنة بالفئة التي أعمارهم ما بين 19-33 سنة و 48-61 سنة التي كانت نسبتهم بـ 18% و 36%.

الجدول 4: يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية.

النسبة	التكرار	الأقدمية
46%	46	1-10 سنة
32%	32	11-17 سنة
22%	22	18-26 سنة
100%	100	المجموع

التعليق:

يبين الجدول أعلاه أن توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية للمبحوثين ،إذ بينت النتائج أن الفئة من 1-10 سنوات مرتفعة كانت نسبتها 46% مقارنة بالفئة 17-11سنوات قدرت ب32% وعند 26-18 كانت منخفضة.

الجدول 5:يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية.

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
16%	16	أعزب
84%	84	متزوج
100%	100	المجموع

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية للمبحوثين ،إذ بينت النتائج أن أغلبية عمال متزوجين وقد بلغت نسبتهم ب84% وهي مرتفعة مقارنة بحالة أعزب وهم نسبة قليلة قدرت ب16%

الجدول 6:يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير مستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
14%	14	ثانوي
8%	8	جامعي
78%	78	تكوين مهني
100%	100	المجموع

التعليق:

يبين لنا الجدول أعلاه أن توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي للمبحوثين ،إذ بينت النتائج أن أعوان ذو مستوى تعليمي ثانوي بنسبة 14% في حين نجد نسبة الجامعي 8% أما

مستوى التعليمي في التكوين المهني حيث قدر بنسبة 78% وهي مرتفعة مقارنة بالثانوي والجامعي .

#### 5- الأساليب الإحصائية:

تم استخدام عدة أساليب إحصائية لأجل وصف عينة الدراسة وإستخراج الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة تم إستعمال

،المتوسط الحسابي: هو مقياس النزعة المركزية وأكثرها شيوعا والهدف من حساب معرفة متوسط درجات أفراد العينة

الإنحراف المعياري: من مقاييس التشتت وهو يقوم بجوهره على حساب إنحرافات الدرجات عن متوسطها

التكرار و النسبة المئوية

إختبار t لعينتين مستقلتين

معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل الثبات

# الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج



1- عرض نتائج الدراسة

المحور الأول: يوضح استجابة أعوان الامن حول تكوينهم في مجال الصحة والسلامة المهنية

الجدول رقم 01: إستجابة أعوان الأمن حول سؤال هل خضعت للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية ؟

خارج المؤسسة	داخل المؤسسة	لا	نعم	
00	49			مؤسسة نפטال
	%98			
10	32			الجامعة
%20	%64			

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن أعوان الأمن بمؤسسة نفطال الذين تم تكوينهم داخل المؤسسة قدر ب:49عون

أمن بنسبة %98 وعدد اعوان الأمن بجامعة إبن خلدون قدر عددهم ب32 عون امن بنسبة %64،والذين تم تكوينهم خارج المؤسسة بالجامعة كان عددهم 10 أعوان بنسبة %20،وبالتالي نستنتج أن مؤسسة نفطال تعتمد على تكوين أعوانها داخل المؤسسة وهذا راجع لامتلاكها لمراكز متخصصة لتكوين اعوان الامن تابعة للمديرية العامة .

الجدول رقم 2: إستجابة أعوان الأمن حول فقرة ماهو عدد التكوينات التي خضعت لها؟

تكوين 1	2	3	4	
50				مؤسسة نפטال
%100				
	14	3		الجامعة
	%28	%6		
			1	
			%2	
				24 %48

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول الآتي أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفضال الذين قاموا بتكوين واحد قدر عددهم ب50 عون بنسبة 100%، أما عدد التكوينات بالنسبة لأعوان بجامعة ابن خلدون تعددت، حيث كان عدد أعوان الأمن الذين قاموا بتكوين واحد 24 عون بنسبة 48%، وتكوينين قدر عددهم ب14 عزن بنسبة 28%، و3 تكوينات كان عددهم 3 اعوان بنسبة 6%، و4 تكوينات كان عون واحد بنسبة 2%، وبالتالي نستنتج أن لأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون قامو بتكوين مسبق أي قبل التوظيف وبعد التوظيف .

الجدول رقم 3: إستجابة أعوان الأمن حول ماهي مدة التكوين؟

على مدار السنة	أكثر من شهر	أقل من شهر	
5 %10		45 %90	مؤسسة نفطال
5 %10	13 %26	45 %23	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفضال الذين قاموا بمدة التكوين أقل من شهر كان 45 عون بنسبة 90%، أما بالنسبة لجامعة ابن خلدون قدر عددهم 23 عون امن بنسبة 10%، في الجامعة أيضا 5 أعوان بنسبة 10%، أما مدة التكوين أكثر من شهر كان عددهم 13 عون بنسبة 26% في الجامعة .

الجدول رقم 4: إستجابة أعوان الأمن حول التكوين من طرف من كان .

متخصصين في الصحة والسلامة	المعهد المتخصص	مسؤول الأمن	
	2	48	مؤسسة نفضال
		96%	
	%4		
8	7	8	الجامعة
	%14	8	
%16		%16	

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد أعوان الأمن في مؤسسة نفضال الذين كان تكوينهم من طرف مسؤول الأمن هو 48 عون بنسبة 96%، أما من طرف المعهد المتخصص كان عددهم 2 بنسبة 4%، وفي جامعة ابن خلدون كان عددهم الذين تكونوا من طرف مسؤول الأمن 8 أعوان بنسبة 16%، وفي المعهد المتخصص كان عددهم 7 أعوان بنسبة 14%، ومن طرف المتخصصين في الصحة والسلامة المهنية قدر عددهم 8 أعوان بنسبة 16%، وبالتالي نستنتج أن في مؤسسة نفضال مسؤول الأمن هو مسؤول الأمن هو المسؤول عن تكوين أعوانه، وفي الجامعة الذين تكونوا في المعاهد هم الرؤساء الأمن

جدول رقم 5: إستجابة أعوان الأمن المحاور التي تكونت فيها.

الظروف الفيزيائية	المخاطر المهنية	الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء	أجهزة الوقاية الفردية والجماعية	
1	49	4	1	مؤسسة
%2	%96	%8	%2	نفتال
	19	34	21	الجامعة
	%38	%68	42%	

التعليق :

يظهر من خلال الجدول المتمثل في محاور ،بالنسبة لمؤسسة نفتال كان عدد أعوان الأمن الذين تكونوا في محور أجهزة الوقاية عون واحد بنسبة 2%، وفي محور الإسعافات الأولية قدر عددهم ب4 أعوان بنسبة 8%، وفي محور المخاطر المهنية كان عددهم 49 عون بنسبة 96%، وفي محور الظروف الفيزيائية قدر بعون بنسبة 2%، أما في جامعة ابن خلدون كان عددهم في محور أجهزة الوقاية 21 عون بنسبة 42%، وفي محور الإسعافات الأولية قدر ب34 عون بنسبة 68%، وفي محور المخاطر المهنية كان 19 عون بنسبة 38%، وبالتالي نرى أن مؤسسة نفتال تركز على تكوين أعوانها في محور المخاطر المهنية ،وجامعة ابن خلدون تركز على محور الإسعافات الأولية .

جدول رقم 6: إستجابة أعوان الأمن هل كان التكوين مفيد لهم ؟

بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	
	2 %4	48 %96	مؤسسة نفضال
	3 %6	33 %66	الجامعة
6 %12			

التعليق :

نلاحظ من خلال الجدول الآتي أن التكوين كان مفيد لدى أعوان الأعوان بمؤسسة نفضال حيث قدر عدد أعوان الذين كان التكوين مفيد لهم بدرجة كبيرة ب18 عون بنسبة 96%، أما بدرجة متوسطة كان 2 بنسبة 4%، أما في جامعة ابن خلدون كان عدد الذين يرون التكوين مفيد لهم بدرجة كبيرة ب33 عون بنسبة 66%، وبدرجة متوسطة قدر ب3 أعوان بنسبة 6%، وبدرجة قليلة كان عددهم 6 أعوان بنسبة 12%، وبالتالي نرى أن أعوان الأمن في مؤسسة نفضال كان لتكوين مفيد بدرجة كبيرة .

جدول رقم 7: إستجابة أعوان الأمن حول هل كان للتكوين دورا في الرفع من مستوى الأداء؟

لا	نعم	
	50 %100	مؤسسة نفضال
2 %4	40 %80	الجامعة

التعليق :

نلاحظ من خلال أن للتكوين دورا في الرفع من مستوى الأداء لدى أعوان الأمن بمؤسسة نفضال عددهم 50 عون بنسبة 100%، أما بالنسبة لأعوان الأمن في جامعة ابن خلدون قدر عددهم 40 عون بنسبة 80%، وبالتالي نستنتج أن للتكوين دور كبير في رفع من الأداء لدى أعوان الأمن بمؤسسة نفضال .

المحور الثاني: يمثل إستجابة أعوان الأمن خاصة بالوعي الوقائي في مجال الصحة والسلامة المهنية .

جدول رقم 8: إستجابة أعوان الأمن حول ماهي أجهزة حماية اليد التي تتناسب مع وظائفك؟

الأحتاج إليها أصلا	سوائل الخطيرة	متعددت الإستعمالات	خاصة بالنار	خاصة بالكهرباء	
	2 4%	3 6%	46 92%	1 2%	مؤسسة نفظال
	3 6%	31 62%	8 16%	3 6%	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفظال الذين يرون أجهزة حماية اليد التي تتناسب مع وظائفهم هي مقاومة للنار حيث قدر عددهم 47 أعوان بنسبة 94%، والمقاومة للكهرباء قدر عددهم بعون واحد بنسبة 2%، ومتعددت الإستعمالات قدر عددهم ب3 أعوان بنسبة 6%، والمقاومة للسوائل الخطيرة كان عددهم 2 بنسبة 4%، أما بالنسبة لجامعة إبن خلدون التي تتناسب مع وظائفهم في متعددة الإستعمالات كان عددهم 31 بنسبة 62%، والمقاومة للنار كان عددهم 8 أعوان بنسبة 16%، والخاصة بالكهرباء عددهم 3 أعوان بنسبة 6%، مقاومة للسوائل الخطيرة كان عددهم 3 أعوان بنسبة 6%، نستنتج أن أجهزة حماية اليد التي تتناسب مع وظائف أعوان الأمن في مؤسسة نفظال هي مقاومة للنار، في جامعة إبن خلدون التي تتناسب مع وظائفهم متعددة الإستعمالات..

جدول رقم 9: إستجابة أعوان الأمن حول أجهزة الحماية الجماعية ضرورية او غير ضرورية واين موقعها .

مناطق حساسة	مناطق العليا	مناطق غير ضرورية	مناطق حساسة	مناطق حساسة	مناطق حساسة
2 %4	4 %8	49 %98	14 %28	1 %2	مؤسسة نفعال
	13 %26	13 %26	34 %68		الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن أعوان الأمن في مؤسسة نفعال يرون أن أجهزة الحماية ضرورية ،حيث قدر عددهم ب49عون بنسبة 98%،والذين يرون موقعها في المناطق العليا كان عددهم 4 أعوان بنسبة 8%،وعند السلام كان عددهم 14عون بنسبة 28%،أما بالنسبة لجامعة ابن خلدون عدد أعوان الأمن الذين يرون أنها ضرورية وموقها في مناطق العليا هم 13 عون بنسبة 26%،وعند السلام قدر عددهم ب34عون بنسبة 68%

جدول رقم 10: إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك وطبيعة عملك الحذاء الذي يناسبك

مقاوم لإنزلاق	حذاء رياضي	حذاء عادي	مقاوم لإنزلاق
50 %100			مؤسسة نفعال
34 %68	1 %2	5 %10	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول الآتي أن الحذاء المناسب لأعوان الأمن في مؤسسة نفعال مقاوم لإنزلاق حيث قدر عددهم 50 عون بنسبة 100%،أما بالنسبة لجامعة ابن خلدون كان عدد أعوان الامن الذين يرون الحذاء المناسب هو مقاوم لإنزلاق قدر عددهم ب34عون بنسبة

68%، والحذاء العادي كان عددهم 5 أعوان بنسبة 10%، وحذاء الرياضي كان عون بنسبة 2%، وبالتالي نستنتج أن الحذاء المناسب لأعوان الأمن بمؤسسة نفطال وجامعة ابن خلدون هو الحذاء المقاوم فنزلاق والمواد الخطرة .

جدول رقم 11: إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك هل تجد توفر أجهزة حماية العين في مكان عملك ضرورية او غير ضرورية.

غير ضرورية	ضرورية	
44 %88	6 %12	مؤسسة نفطال
36 %18	22 %44	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفطال الذين يرون توفير أجهزة حماية العين في مكان العمل غير ضرورية قدر عددهم ب44 عون بنسبة 88%، وعلى انها ضرورية كان عددهم 6 عون بنسبة 12%، أما في جامعة ابن خلدون فيرونها ضرورية حيث كان عددهم 22 عون بنسبة 44%، وغير ضرورية كان عددهم 18 عون بنسبة 36%

جدول رقم 12: إستجابة أعوان الأمن حول هل تجد أن توفير أجهزة حماية الأذن والسمع ضرورية او غير ضرورية؟

غير ضرورية	ضرورية	
1 %2	49 %98	مؤسسة نفطال
26 %52	16 %32	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفطال يجدون أن توفير أجهزة حماية الأذن والسمع ضرورية حيث قدر عددهم ب49 بنسبة 98%، أما في جامعة ابن خلدون



كان عددهم 16 عون بنسبة 32%، والغير ضرورية قدر ب26 عون أمن بنسبة 52%، وبالتالي نرى أجهزة حماية الأذن والسمع ضرورية بالنسبة لأعوان الأمن بمؤسسة نفطال. جدول رقم 13: إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك أجهزة حماية الرأس توفرها في مكان العملك ضرورية او غير ضرورية؟

غير ضرورية	ضرورية	
44 %88	6 %12	مؤسسة نفطال
27 %54	15 %30	الجامعة

التعليق :

يظهر الجدول الآتي أن توفير أجهزة حماية الرأس في مكان العمل بالنسبة لأعوان الأمن أنها ضرورية حيث كان عددهم 44 عون بنسبة 88%، وغير ضرورية قدر عددهم ب6 أعوان بنسبة 12%، أما بالنسبة لجامعة ابن خلدون يرون أنها غير ضرورية حيث كان عددهم 27 عون بالنسبة 34%، وعلى أنها ضرورية قدر عددهم ب15 عون بنسبة 30%، وبالتالي نستنتج أنها غير ضرورية في مكان العمل.

جدول رقم 14: إستجابة أعوان الأمن حول هل تجد أن توفر الأتعة لحماية الجهاز التنفسي ضرورية او غير ضرورية؟

غير ضرورية	ضرورية	
45 %90	5 %10	مؤسسة نفطال
27 %50	16 %32	الجامعة

التعليق :

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد اعوان الامن بمؤسسة نفطال يجدون ان توفير الجهاو التنفسي غير ضروري حيث كان عددهم 45 عون بنسبة 90%، والذين يرون انها ضرورية قدر عددهم 5 أعوان بنسبة 10%، أما في جامعة ابن خلدون كان عدد اعوان الامن الذين يجدون

أنها غير ضرورية عددهم 25 عون بنسبة 50%، والذين يجدون انها ضرورية كان عددهم 16 عون بنسبة 32%، وبالتالي نجد ان توفير اقنعة لحماية الجهاز التنفسي غير ضرورية لاعوان الامن بمؤسسة نفطال واعوان الامن بجامعة ابن خلدون.

جدول رقم 15: إستجابة أعوان الأمن حول عند إدراكك لمصدر الخطر تقوم ب:

التدخل في حينها	تجاهله	اتصال بالجهات المختصة	
46	1	47	مؤسسة نفطال
%92	%2	%94	
27	1	32	الجامعة
%54	%2	%64	

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول الأتي أن عدد الامن بمؤسسة نفطال الذين يقومون بالتدخل في حينها عند إدراكهم لمصدر الخطر هو 46 عون بنسبة 92%، والاتصال بالجهات المختصة كان عددهم 47 عون بنسبة 94%، أما بالنسبة لأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون كان عددهم عند التدخل في حينها 27 عون بنسبة 54% وعند إتصال بالجهات المختصة 32 عون بنسبة 64%.

جدول رقم 16: إستجابة أعوان الأمن حول عند نشوب حريق تقوم ب:

إخماده بالماء	استعمال الطفاية	قطع منابع الغاز	إخلاء المنطقة	
7	48	48	47	مؤسسة نفطال
%14	%96	96%	%9	
8	30	36	34	الجامعة
%18	%60	%72	%68	

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفطال عند إخماد الحريق بالماء كان عددهم 7 أعوان بنسبة 14%، وعند إستعمال الطفاية قدر عددهم 48 عون بنسبة 96%، وعند قطع منابع الغاز والكهرباء كان عددهم 48 عون بنسبة 96%، وإخلاء المنطقة كان عددهم 47 عون بنسبة 94%، أما بالنسبة لجامعة ابن خلدون كان عددهم عند إخماده بالماء 8 أعوان بنسبة 18%، واستعمال الطفاية قدر عددهم ب30 عون بنسبة 60%، وقطع منابع الغاز والكهرباء كان عددهم 36 عون بنسبة 72%، وعند إخلاء المنطقة كان عددهم 34 عون بنسبة 68%.

جدول رقم 17: إستجابة أعوان الأمن حول عند وجود تسرب للغازات الخطرة تقوم ب:

تدخل لمصدر الخطر	إرتداء أجهزة الحماية	قطع منابع الغاز والكهرباء	إخلاء المنطقة	
45	28	50	48	مؤسسة نفطال
90%	56%	100%	96%	
25	16	39	37	الجامعة
50%	32%	78%	74%	

التعليق:

يظهر الجدول الآتي أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفطال عند البديل الأول وهو التدخل لمعرفة مصدر الخطر كان عددهم 45 عون امن بنسبة 90%، والبديل الثاني إرتداء أجهزة الحماية قدر عددهم 28 عون امن بنسبة 56%، أما بالنسبة لقطع منابع الغاز والكهرباء كان عددهم 50 عون امن بنسبة 100%، وعند إخلاء المنطقة 48 عون امن بنسبة 96%، أما أعوان الامن بجامعة ابن خلدون كان عددهم في التدخل لمعرفة المصدر 25 عون بنسبة 50%، وارتداء أجهزة الحماية 16 عون بنسبة 32%، وقطع منابع الغاز والكهرباء كان 39 عون امن بنسبة 78%، وإخلاء المنطقة قدر ب37 عون بنسبة 74%.

جدول رقم 18: إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك ومعلوماتك حدد إستعمالات الطفاية

نوع طفاية رغوة	نوع طفاية مسحوق	نوع ثاني اكسيد الكربون	
42 %84	6 %12	2 %4	مؤسسة نفطال
33 %66	11 %22	20 %40	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفطال عند نوع طفاية ثاني اكسيد الكربون كان عونين بنسبة 4%، وعند نوع طفاية نوع مسحوق كان عددهم 6 أعوان بنسبة 12%، ونوع رغوة قدر عددهم بـ 42 عون بنسبة 84%، وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون قدر عددهم عند نوع طفاية ثاني اكسيد الكربون بـ 20 عون بنسبة 40%، وطفاية نوع مسحوق كان عددهم 11 عون بنسبة 22%، وعند طفاية نوع رغوة كان عددهم 33 عون بنسبة 66%.

جدول رقم 19: إستجابة أعوان الأمن حول نقص الإنارة يسبب حوادث.

لا	نعم	
	50 %100	مؤسسة نفطال
2 %4	40 %80	الجامعة

التعليق:

يظهر من خلال الجدول الآتي أن عدد أعوان الأمن في مؤسسة نفطال الذين يجدون أن نقص الإنارة يسبب حوادث قدر عددهم بـ 50 عون بنسبة 100%، وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون كان عددهم 40 عون بنسبة 80%، وعونين بنسبة 4%، وعونين يرونها أنها لاتسبب حوادث.

جدول رقم 20: إستجابة أعوان الأمن حول الضوضاء بمحيط العمل تنقص من مستوى التركيز.

لا	نعم	
2	48	مؤسسة نفضال
%4	%96	
2	40	الجامعة
%4	%80	

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد اعوان الامن بمؤسسة نفضال الذين يرون أن البضوضاء في محيط العمل تنقص من مستوى التركيز كان عددهم 48 عون بنسبة 96%، أما بنسبة لاعوان الامن في جامعة ابن خلدون قدر عددهم ب40 عون بنسبة 80%.

جدول رقم 21: إستجابة أعوان الأمن حول تعتبر الأروقة غير المهئية خطر على الفرد.

لا	نعم	
2	48	مؤسسة نفضال
%4	%96	
2	40	الجامعة
%4	%80	

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول الآتي أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفضال عند إعتبار ان الأروقة غير المهئية خطر على الفرد كان عددهم 48 عون بنسبة 96%، وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون قدر عددهم ب40 عون بنسبة 80%.

جدول رقم 22: إستجابة أعوان الأمن حول تسبب السلالم غير المهيئة للإنزلاق:

لا	نعم	
	50	مؤسسة نفعال
		%100
1	41	الجامعة
		%82
		%2

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد أعوان الامن بمؤسسة نفعال عند السلالم غير المهيئة تسبب الانزلاق كان عددهم 50 عون بنسبة 100%، أما أعوان الامن بجامعة ابن خلدون قدر عددهم 41 عون بنسبة 80%

جدول رقم 23: إستجابة أعوان الأمن حول عند إغماء أي فرد أقوم ب:

بإسعافات	التدخل الأولية	بالحماية المدنية	الإتصال المدنية	حملة مباشرة	
49	37	3	مؤسسة نفعال		
			%6		
	%98	%74			
31	39	2	الجامعة		
			%4		
	%62	%78			

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن أعوان الأمن بمؤسسة نفعال عند البديل الأول حملة مباشرة كان عددهم 3 أعوان بنسبة 6%، وعند الإتصال بالحماية المدنية قدر عددهم ب37 عون بنسبة 74%، وعند التدخل بإسعافات الأولية قدر عددهم ب49 عون بنسبة 78%، أما فيما يخص أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون كان عددهم عند حملة مباشرة عشرين بنسبة 4%، وعند البديل الثاني كان عددهم 39 عون بنسبة 78%، وعند التدخل بالإسعافات الأولية قدر عددهم ب31 عون بنسبة 62%.

جدول رقم 24: إستجابة أعوان الأمن حول عند سقوط وإنزلاق فرد ما في الجامعة تقوم ب:

لا ألمسه أتصل بالحمية	أحمله لإبعاده من موقع سقوطه	أحاول تضميده	
40 %80	5 %10	12 %24	مؤسسة نفعال
34 %68	7 %14	10 %20	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفعال عند البديل الأول لألمسه وأتصل بالحمية المدنية كان 40 عون بنسبة 80%، وعند حمله وإبعاده من موقع سقوطه قدر عددهم ب5 بنسبة 10%، وعند البديل الأخير كان عددهم 12 عون بنسبة 42%، أما بالنسبة لأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون حيث قدر عددهم 34، عون بنسبة 86%، في البديل الأول، أما في البديل الثاني كان 7 أعوان بنسبة 14%، وعند البديل أحاول تضميده وأتفقدته كان عددهم 10 أعوان بنسبة 20%.

جدول رقم 25: إستجابة أعوان الأمن حول عند إصابة الفرد بجروح وحروق تقوم ب:

معالجته بالإمكانات المتوفرة	أبعده أتصل بالحمية	لا أتدخل بتاتا	
3 %6	47 %94		مؤسسة نفعال
2 %4	41 %82	1 %2	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول الآتي أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفعال عند معالجتة بالإمكانات المتوفرة كان عددهم 3 أعوان بنسبة 6%، وعند البديل الثاني كان عددهم 47 عون بنسبة

94%، أما أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون كان عددهم عند البديل الأول معالجته بالإمكانات المتوفرة عونين بنسبة 4%، أما عند البديل الثاني أبعده وأصل بالحماية كان عددهم 41 عون بنسبة 82%.

جدول رقم 26: إستجابة أعوان الأمن حول وجود خطر تقوم ب:

أبحث عن مصدر الخطر	الإتصال بالحماية المدنية	فتح مخارج النجدة	درك جهاز الإنذار	
49 %98	49 %98	49 %98	50 %100	مؤسسة نفضال
20 %40	35 %70	37 %74	31 %62	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد أعوان الامن بجامعة ابن خلدون عند درك جهاز الانذار كان عددهم 31 عون بنسبة 62%، وعند فتح مخارج النجدة قدر عددهم ب37 عون بنسبة 74%، وعند الإتصال بالمصالح الحماية المدنية قدر ب35 عون بنسبة 70%، وعند البديل الأخير كان 20 عون بنسبة 40%، أما بالنسبة لأعوان الأمن بمؤسسة نفضال كان عددهم عند درك جهاز الإنذار 50 عون بنسبة 100%، وعند فتح مخارج النجدة والاتصال بالمصالح الحماية المدنية والبحث عن مصدر الخطر قدر عددهم ب49 عون بنسبة 98%.

جدول رقم 27: إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك مخارج النجدة تكون مخصصة بالأبواب التي عرضها .

أكثر من 120 سم	120 سم	80 سم	
32 %64	18 %36		مؤسسة نفضال
35 %70	6 %12	2 %4	الجامعة



التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن أعوان الأمن بمؤسسة نفطال الذين يرون أن عرض ابواب مخارج النجدة تكون 120سم كان عددهم 18عون بنسبة 36%، وأكثر من 120 سم قدر عددهم ب32عون بنسبة 64%، أما بالنسبة لأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون كان عددهم عند عرض 120سم 6أعوان بنسبة 12%، وعند أكثر من 120سم قدر ب35عون بنسبة 70%، وأما عند العرض 80سم كان عددهم عونين بنسبة 4%.

جدول رقم 28: إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك أنواع الأبواب لمخارج النجدة.

أبواب بلاستيكية	ابواب زجاجية	أبواب خشبية	
50 %100			مؤسسة نفطال
24 %48	12 %24	4 %12	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول الآتي أن عدد أعوان الأمن بمؤسسة نفطال عند نوع الأبواب بلاستيكية قدر عددهم ب50عون امن بنسبة 100%، أما بالنسبة لأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون كان عددهم عند الأبواب الخشبية 6أعوان بنسبة 12%، وعند الأبواب زجاجية 12عون امن بنسبة 24%، وعند الأبواب الخشبية كان عددهم 24عون بنسبة 48%.

جدول رقم 29: إستجابة أعوان الأمن حول حسب رأيك أبواب مداخل القاعات تكون مناسبة عندما تفتح:

كلاهما مناسب	تفتح خارج القاعة	تفتح داخل القاعة	
7 %14	42 %84	1 %2	مؤسسة نفطال
19 %38	20 %40	2 %4	الجامعة

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد اعوان الأمن بمؤسسة نفضال عند البديل الأول تفتح داخل القاعة قدر عددهم ب عون بنسبة 2، وخارج القاعة كان عددهم 42 عون بنسبة 84%، وعند كلاهما مناسب كان عددهم 7 أعوان بنسبة 14%، أما بالنسبة لأعوان الأمن جامعة ابن خلدون كان عددهم عند تفتح داخل القاعة عونين بنسبة 4%، وعند تفتح خارج القاعة قدر عددهم 20 عون بنسبة 40%، وعند كلاهما مناسب 19 عون بنسبة 38%.

جدول رقم 20: يمثل فرق في مستوى الوقائي بين اعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت وأعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت.

المتغيرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إختبار T	مستوى الدلالة SIG	dl
مؤسسة نفضال	80،13	23،57	6،34	0،04	90
الجامعة	41،94	33،90			

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول حسب استجابة أفراد العينة باستبيان الوعي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية لدى أعوان الأمن حيث قدر متوسط الحسابي لدى أعوان الأمن بمؤسسة نفضال ب 80،13، وانحرافه المعياري 23،57، وفي جامعة ابن خلدون كان متوسط الحسابي 41،94، وانحرافه المعياري 33،90، ومعامل الفروق t لعينتين مستقلتين كانته قيمته 6،34 عند مستوى الدلالة 0،04 وهي قيمة دالة إحصائياً تؤكد على وجود فروق في مستوى الوعي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية يعزى لطبيعة العمل.

2- مناقشة النتائج:

2- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى: يوجد دور للتكوين في مجال إستعمال أجهزة حماية الفردية والجماعية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت

إنطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (8-9-10-11-12-13-14) الذي يوضح إستجابة أفراد العينة على التساؤل هل يوجد دور للتكوين في مجال إستعمال أجهزة حماية الفردية والجماعية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت، والتي تدل على أنه يوجد دور للتكوين في مجال إستعمال أجهزة الحماية الفردية والجماعية ولكن يختلف هذا الدور ومستواه حسب طبيعة المؤسسة، حيث نجد أنه يوجد دور الكبير للتدريب في مجال استعمال أجهزة الحماية الفردية والجماعية داخل مؤسسة نفضال في الرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الامن لديهم، وهذا يشير الى أن المؤسسة تهتم بوسائل الحماية لحماية وكيفية استعمالها ومحاولة نشر الوعي الوقائي من خلال تدريبهم على الاستعمال، وهذا من أجل حمايتهم من الأخطار المهنية داخل مؤسسة نفضال وكذلك تحقيق تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية لتقليل من إصابات نجد دراسة (ناجي، 2015)، بعنوان واقع تطبيق الواصفة الدولية الإيزو 18001 المتعلق بالصحة والسلامة المهنية بالشركة العامة للكهرباء ليبيا الأكاديمية البيئية. التي توصلت الى أن للدورات التدريبية في مجال السلامة المهنية أهمية في تحسين الأداء العمال وإستخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية والمواظبة عليها أثر ايجابي على تحسين أداء العمال . وفي دراسة (تكسيد نهال، بوزكري جيلالي 2022) بعنوان دور الابعاد الاجتماعية في تحقيق السلامة المهنية، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز تيسمسيلت، توصلت الى أن المؤسسة تهتم بالسلامة المهنية بمستوى متوسط وخاصة في تقديم المساعدات للعمال عند تعرضهم لحوادث او إصابات العمل وتهيئة أماكن العمل بكب الأدوات والمستلزمات من أجل حمايتهم منالأخطار. حين نجد ان هذا الدور قليل وضعيف بالنسبة لأعوان الامن داخل جامعة ابن خلدون تيارت و هذا مايعكس على ان المؤسسة ليس لديها برنامج تكويني يمس هذا العنصر وبالتالي نلمس من خلال استجابة افراد العينة انهم لديهم مستوى منخفض من الوعي الوقائي في مجال استخدام اجهزة الحماية الفردية والجماعية، وقد يرجع ذلك الى طبيعة المؤسسة التي لديها دور خدماتي واغلب المؤسسات ذات

الطابع الخدماتي نجد ان الميزانية الخاصة بهذا التكوين وحتى توفير هذه النوع من الاجهزة الحماية الفردية قليلة مما يدل على عدم وجود وعي وقائي وحتى وعي بأهمية التكوين في هذا المجال الذي لديه اهمية بالغة في توفير الصحة والامان للاعوان خاصة اثناء اداء مهامهم وتدخلاتهم في الوسط المهني ،وعليه فإن التكوين في مجال اجهزة حماية الفردية و الجماعية يعلب دورا حيويا في الرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن من خلال التكوين على استخدام وصيانة الأجهزة بشكل صحيح ،ويتم تزويد الأعوان بالمهارات اللازمة لحماية أنفسهم من المخاطر المهنية و العمل بأمان ، ويعزز هذا التوعية الوقائية ويقلل من حوادث ويحافظ على سلامتهم وصحتهم بشكل عام،ويؤدي الى تعزيز الوعي الوقائي لدى الأعوان بشكل أكبر مما يعني تقليل المخاطر والحوادث بشكل أكثر فعالية، وهذا ماتؤكد عليه دراسة (هدار2012) التي اجريت على عمال مؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائرتي توصلت الى أن المؤسسة تلعب دور في تعزيز ونشر الوعي لدى العاملين وغرس ثقافة الأمن والوقاية باحترام جميع القوانين والإرشادات للحد من حوادث العمل، أما بالنسبة لجامعة ابن خلدون نجد نسبة الوعي منخفضة وهذا بسبب عدم وجود وعي وقائي لدى المؤسسة وأيضا لدى أعوانها في هذا المجال .

**مناقشة الفرضية الجزئية الثانية: يوجد دور للتكوين في مجال المخاطر المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت.**

إنطلاقا من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم(15-16-17-18) الذي يوضح إستجابة أفراد العينة على التساؤل التالي هل يوجد دور للتكوين في مجال المخاطر المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت مما يؤكد على تحقق فرضية القائلة أنه يوجد دور للتكوين في مجال المخاطر المهنية لدى أعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت ،نجد أنه يوجد للتكوين دور في مؤسسة نفضال وهذا لإهتمامها بأعوانها بتكوينهم في التعامل مع المخاطر المهنية بطريقة فعالة وهذل يعود لطبيعة عملها ،يمكن لهذا التكوين أن يساهم في الحد من الحوادث والإصابات ،وتعزيز وعيهم بأهمية تطبيق الإجراءات السلامة والصحة وهذا من خلال توجيه مسؤول الأمن في المؤسسة حول تحديد وفهم المخاطر المحتملة في بيئة العمل ،وكيفية التعامل معها بشكل آمن ويمكن تقليل

حوادث العمل والإصابات يساهم هذا في تعزيز سلامة الأعوان كما يعزز سلوكيات العمل الواعية وهذا باستخدام الأدوات والمعدات بشكل صحيح وآمن وتطوير مهارات الإستجابة للطوارئ المحتملة في مكان العمل كما هو موضح في الجدول (15،16،17) الذي يبين وعي الأعوان في المؤسسة ، وفي دراسة (بكرأوي عبد العالي،بوحفص مباركي ،2018) بعنوان دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية،تناولت الدراسة تقييم إجراءات السلامة المهنية المتبعة في مؤسستين إنتاجيتين ومؤسسة خدماتية تحت غطاء للشركة الوطنية لانتاج وتوزيع الغاز للقطاع العام بالجنوب الغربي للجزائر،التي تقر بإهتمام المؤسسة بتكوين العمال من كل النواحي بما فيها الأخطار المهنية ،أنه هناك دور للتكوين في زيادة الوعي وإدراك للعمال بما يحيط بهم من مخاطر، أما بالنسبة لجامعة ابن خلدون نجد نقص في الوعي الوقائي بالمخاطر المهنية لدى أعوانها وهذا راجع الى عدم وجود تكوينات في مجال المخاطر المهنية داخل المؤسسة ولا تبرمج اي نوع من انواع التدريبات او التكوينات المهنية داخل الجامعة وعليه هذا يشير الي ان المؤسسة لا تهتم بالوقاية من المخاطر المهنية التي تعتبر مصدر من مصادر عدم تحقيق الامن والسلامة وحتى ان المؤسسة الجامعية هي مؤسسة خدماتية هذا لا يعني انها تخلوا من المخاطر المهنية، في هذا الشأن نجد دراسة (رجم،ومنصوري ، ومتساحة سنة 2019) التي أظهرت نتائجها أن الإدارة لا تهتم بتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية المهنية بالرغم من أنها توفر جميع وسائل الصحة والسلامة المهنية وذلك راجع للنقص في توعية العمال وتكوينهم ،

**مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة : يوجد دور للتكوين في مجال الظروف الفيزيائية لدى أعوان الامن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نפטال تيارت.**

إنطلاقا من نتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (19-20-21-22) الذي يوضح إستجابة أفراد العينة على التساؤل التالي هل يوجد دور للتكوين في مجال الظروف الفيزيائية لدى أعوان الامن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نפטال تيارت؟وهذا ما يؤكد على تحقيق الفرضية أنه يوجد دور للتكوين في مجال الظروف الفيزيائية لدى أعوان الأمن بمؤسسة نפטال تيارت حيث نجد أن مؤسسة نפטال تهتم بتكوين أعوانها في هذا المجال حسب استجاباتهم نستنتج أن لديهم وعي بمخاطر العمل وهذا من خلال التكوين الذي ،يتم فيه تعريف الأعوان بالمخاطر الفيزيائية المحتملة ،وكيفية التصرف بشكل آمن ،وهذا ما أكدت عليه دراسة ( بوخمخ

عبد الفتاح ،علي موسى حنان (2011) بعنوان أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة الصناعية ، دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل الجزائر قسنطينة التي تنص على ان تساهم إجراءات الصحة والسلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل لكن على أساس ثلاث ابعاد فقط وهي الظروف الفيزيائية التي كانت الأكبر مساهم في تقليل من حوادث العمل وتوفر اللوائح وأنظمة الصحة والسلامة المهنية وأجهزة الحماية الفردية ،ودراسة (حمزة جودي.2020)بعنوان الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة إستشفائية بركان،من بين النتائج التي توصلت اليها أن المؤسسة تولي إهتماما كبيرا لراحة وسلامة العاملين وبالتالي الوقاية من الأمراض التي تسببها الظروف الفيزيائية للعامل ،ونجد في نفس السياق دراسة (ملاك نسيم.2021) بعنوان الاجراءات المتخذة لتوفير السلامة المهنية والخدمة الصحية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال مستشفى مغنم لونس عزازقة.أن هناك إهتمام المؤسسة بالظروف الفيزيائية (الحرارة ،الضوضاء،إضاءة،تهوية )حيث تعمل على المحافظة على صحة العامل ،أما بالنسبة لجامعة ابن خلدون فنجد مستوى الوعي الوقائي منخفض و نستنتج أن الجامعة لاتقوم بتكوين أعوانها في مجال الظروف الفيزيائية وهذا لايعني أن الجامعة ذات طابع خدماتي،لاتولي إهتماما بهذا المجال لابد من توعية وتنقيف أعوانها من كل جوانب إجراءات الصحة والسلامة المهنية .

**مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: يوجد دور للتكوين في مجال الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت.**

إنطلاقا من النتائج المتحصل عليها في جدول رقم (23-24-25-26-27-28-29) الذي يوضح إستجابة أفراد العينة على التساؤل التالي، هل يوجد دور للتكوين في مجال الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت ؟و مايحقق فرضية القائلة يوجد دور للتكوين في مجال الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء لدى أعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت ،حيث نجد أن هناك وعي لأعوان الأمن بمؤسسة نفضال وهذا حسب استجاباتهم نجد مستوى الوعي مرتفع في مجال الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء كما هو موضح في الجداول ،الذي يبين نسبة الوعي في التعامل مع حالات الطوارئ بفعالية وسرعة والحفاظ على سلامتهم و نستنتج انه يوجد دورات تكوينية في

الإسعافات الأولية واهتمام المؤسسة في هذا المجال وتوفير معدات الإسعافات الأولية ووضعها في أماكن مناسبة ، هذا ماأكدت عليه دراسة (الزمانان،جفري 2023) دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات كلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز محافظة جدة ، أنه يوجد أثر ايجابي لتدريب الموظفين في السلامة والصحة المهنية على الأداء الوظيفي، ما بالنسبة لاعوان جامعة ابن خلدون تيارت فبينت النتائج أن نسبة الوعي منخفضة وهذا راجع لعدم تكوينهم الكافي واهتمام وحرص المؤسسة حيث توصلت دراسة(الهابيل ،حسن العايش2012) من خلال المقال تقييم مدى فعالية الإجراءات السلامة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين توصلت الدراسة الى أنه لا يوجد تأثير لتدريب العاملين على فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المختبرات العلمية ، وأنه لم يتلقوا تدريبات سواء من قبل الجامعة أو من قبل جهات الخارجية حول طرق التعامل مع الأجهزة والمعدات وخطط الإخلاء والطوارئ ،حيث أن الوعي والمعرفة القليلة لدى العاملين نابعة من خبرتهم الشخصية .

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: توجد فرق في مستوى الوعي الوقائي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون و أعوان الأمن بمؤسسة نفضال تيارت.

إنطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (20) الذي يوضح إستجابة أفراد العينة على التساؤل التالي هل يوجد فرق في مستوى الوعي الوقائي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون و أعوان الأمن بمؤسسة نفضال ؟وقد بلغ المتوسط الحسابي لدى أعوان الأمن بمؤسسة نفضال بقيمة (13،80) بإنحرافه المعياري 23،57مقارنة بأعوان المن بجامعة ابن خلدون تيارت الذي بلغ عندهم المتوسط الحسابي ب(41،94) بإنحرافه المعياري (33،90)، وباستخدام معامل الفروق (**test** ، **t**) لعينتين مستقلتين ،حيث وجدنا قيمة **t** تقدر ب(6،34) عند درجة الحرية (90) وعند مستوى الدلالة (0،04) وهي قيمة دالة إحصائياً تؤكد على وجود فروق في مستوى الوعي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية يعزى لطبيعة المؤسسة، ومنه نستنتج انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الوعي الوقائي وهذا حسب طبيعة المؤسسة ورجوعا الى متوسطات الحسابية يكون هذا الفرق صالح لاعوان الامن لمؤسسة نفضال مقارنة باعوان الامن لجامعة ابن خلدون وبتالي

يمكن القول ان عامل المؤسسة وثقافتها التكوينية في مجال الصحة والسلامة المهنية يلعب دورا هاما في رفع من الوعي الوقائي لدى اعوان الامن بحيث ان سياسة المؤسسة التكوينية من خلال البرامج والدورات التكوينية مهمة جدا وهذا ما اشار اليه عبد حق سويلم ومحمد صافي سنة (2023) في دراسة مدى توفير برامج وأساليب الوعي الوقائي في المؤسسات الجزائرية من خلال تحليل بعض الدراسات السابقة حيث اكدوا انطلاقا من نتائج الدراسات أن مدى توفر برامج وأساليب الوعي الوقائي من المخاطر المهنية والتي تساهم في تحقق الصحة والسلامة و الامن الصناعي في المؤسسات الجزائرية المختلفة من مؤسسة " صناعة المكثفات سكيكدة" ومؤسسة " صناعة الكوابل بسكرة" ومؤسسة "بوفال وحدة المسبك الرواقية المدية" ومديرية "الكهرباء والغاز لولاية الاغواط" ووحدات "سونطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزو وهران، وهذا ما يؤكد على اهمية الاهتمام وتوفير برامج الصحة والسلامة المهنية للرفع من الوعي الوقائي.

**مناقشة نتائج الفرضية العامة : يوجد دور للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نفضال بتيارت**

إنطلاقا من نتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (1-2-3-4-5-6-7-) الذي يوضح استجابة أفراد العينة على التساؤل التالي ،هل يوجد دور للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن بجامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نفضال بتيارت،حيث وجدنا أنها تؤكد على الفرضية القائلة أنه يوجد دور للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية،وأوضحت النتائج أن مؤسسة نفضال تقوم على تكوين داخل المؤسسة وهذا راجع لإمتلاكها لمراكز متخصصة لتكوين اعوان الأمن تابعة لمديرية العامة ،وتقوم بتكوين أعوان الجدد مباشرة بكل مايتعلق بإجراءات الصحة والسلامة المهنية وهذا راجع لإهتمام مسؤول الأمن في المؤسسة ،وتعتمد على تكوين في مجال المخاطر المهنية والإسعافات الأولية وخطط الإخلاء حس لطبيعة نشاط عملها وطبيعة المخاطر الموجود في محيط العمل كالحرائق وتسرب الغازات ....الخ ونرى من خلال هذه الإستنتاجات أن التكوين كان لأعوانها مفيد بدرجة كبيرة وله دور في رفع من مستوى الأداء ،أما بالنسبة لجامعة ابن خلدون نرى أن لديها عدة تكوينات وهذا يرجع إلى أن لدى أعوانها تكوين مسبق قبل التوظيف وبعد التوظيف ونجد أغلبهم تكونو في مراكز متخصصة وهم رؤساء الامن وتعتمد على التكوين



في مجال الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء وهذا راجع الى طبيعة الحوادث التي تقع في مكان العمل كإغماء، سقوط، جروح، لتعامل معها ، وباعتبار أن الجامعة ذات طابع خدماتي تحتوي على طلاب، إداريين ،أساتذة،وأغلب أعوانها كان هذا التكوين مفيد لهم بدرجة كبيرة وله دور في الرفع من الاداء، ونجد في دراسة (عيساوة،بولخصايم 2021) اقيمت على عمال السفن الصيد البحري التي تؤكد على دور التكوين التي تعتبر إستراتيجية فعالة هدفها إكتساب العمال الطريقة الأمنة السليمة في أداء العمل والامر الذي يؤدي الى تخفيض عدد الحوادث وإصابات العمل، وفي دراسة ( بديعة 2012) ترى أن للتكوين دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني في مؤسسة الربيع لبناء وتصليح السفن ،كما تناولت دراسة (أحمد ربيع،عزت،عصام 2019) اقيمت على عمال بإحدى شركات البترولية بمدينة السادات البرنامج لتنمية الوعي بإجراءات السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل كشفت عن وجود أثر إيجابي للبرنامج التدريبي في تنمية الافراد وتعزيز الامن والسلامة المهنية في بيئة العمل ونجد دراسة (صفاء 2014) دراسة تجريبية على عينة من العاملين الذين تعرضو لحوادث عمل في شركة الإنشاءات المعدنية والصناعات الميكانيكية التابعة لوزارة الصناعة السورية التي قامت بتطبيق البرنامج التدريبي على مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة والتي تحصلت على نسبة التحسن في مستوى السلامة والصحة المهنية ونستنتج في الأخير أن هناك دور للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية للرفع من مستوى الوعي الوقائي لدى كل من أعوان جامعة ابن خلدون تيارت وأعوان الأمن بمؤسسة نفضال .

خاتمة

## خاتمة:

يمكن القول بأن التكوين والتطوير في مجال الصحة والسلامة المهنية، يعد أساسيا لضمان بيئة عمل آمنة وصحية لجميع العاملين، بما في ذلك اعوان الأمن، فيعتبر توفير التدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية أمرا هاما لرفع من الوعي الوقائي لدى هؤلاء العاملين، يلعب التكوين في هذا المجال دورا حاسما في توفير بيئة عمل آمنة وصحية للأعوان، ويعزز قدرتهم على التعامل مع المخاطر والحفاظ على سلامتهم وصحتهم، ومن خلال برامج التدريب يكتسب الأعوان معرفة ومهارات عملية تساعدهم على تحديد وتقييم المخاطر المحتملة في بيئة العمل الأمنية، وإتخاذ التدابير الوقائية المناسبة لتقليل هذه المخاطر والوقاية من الحوادث، كما يساهم في زيادة الوعي لدى الأعوان حول السلوكيات الممارسات الصحية والسليمة التي يجب اتباعها للمحافظة على سلامتهم وصحتهم، وبمساعدة في التركيز على جوانب مثل الحماية الشخصية، والسلامة أثناء استخدام أدوات والمعدات الوقائية.

فمن خلال دراستي للموضوع والدراسات والأبحاث الميدانية السابقة تبين لنا أن للتكوين دور في الرفع من الوعي الوقائي بتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية لدى أعوان الأمن بمؤسسة نفطال بتيارت، فهو يعتبر عنر أساسي في تطوير المهارات والمعارف داخل المؤسسة، بإضافة الى ذلك يمكن أن يساهم التدريب في الرفع من مستوى الأداء العام وتحسين معايير السلامة في العمل، مما يعود بالفائدة على العاملين و المؤسسة في المجمل، ومن الضروري أن يكون التعلم المستمر وتطوير المهارات الوقائية جزءا أساسيا من ثقافة العمل السليمة لضمان إستمرارية الإلتزام بمعايير السلامة وتحقيق بيئة عمل صحية وآمنة للجميع.

## إستنتاج عام:

نستنتج من خلال هذه الدراسة أن أعوان الأمن بمؤسسة نفطال لديهم وعي وقائي بإجراءات الصحة والسلامة المهنية وتولي المؤسسة اهتماما كبيرا بهذا الجانب وتوفر تكوينات وتدريبات كافية في مجال الصحة والسلامة المهنية عكس المؤسسة الجامعية التي لاتوفر أي تدريبات داخل الجامعة يمس هذا المجال لكن هذا لايعني أنها تخلو من المخاطر المهنية، وبالتالي يمكن القول أن عامل المؤسسة وثقافتها التكوينية في هذا المجال يلعب دورا هاما في الرفع من الوعي الوقائي.

التوصيات:

- ينبغي تنظيم دورات تكوينية مخصصة لأعوان الأمن تغطي مجموعة واسعة من المواضيع المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، مثل السلامة الشخصية والسلامة أثناء استخدام الأدوات والمعدات وإدارة الأخطار.
- ينبغي أن يتضمن التدريب العملي المفاهيم والمعارف التي تم اكتسابها وتطبيقها في مواقف الواقعية داخل الجامعة.
- يجب على الجامعة التأكد من توفير التوجيهات والقواعد المحدثة والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية لأعوان الأمن وضمان وعيهم التام بتلك التوجيهات والقواعد والالتزام بها.
- على الجامعة التعامل مع الجهات المختصة.

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع:

- أحمد بلول، صغير بورقده. (2020)، إستراتيجية السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة الحقائق للدراسات النفسية الإجتماعية، العدد 07
- أحمد علي حسين. (2009)، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين، علاقة الأثر دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي، محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 5، العدد 16.
- أمل أحمد عبد ربه بصبوص. (2023)، أثر تدريب والتطوير في الموارد البشرية /مجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار السادس، العدد 54
- أنس عبد الباسط عباس. (2011)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المسيرة عمان.
- أنغام نجاح هادي. (2021، 2020)، محاضرات الصحة والسلامة المهنية، جامعة الفرات الأوسط التقنية المعهد التقني، الكوفة، قسم تقنيات صحة المجتمع.
- بالحاجي أمينة. (2019)، التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس مال البشرية، مجلة التنمية البشرية، العدد 11.
- بعداش مسيكة، مرزاق عبد الرزاق. (2015)، واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والتجارة، العدد 13.
- بليه لحبيب. (2012)، مكانة وظيفة التكوين في الإدارة العمومية، رسالة ماجستير.
- بوخلخال محمد الأمين، بوخالفة تومي. (2019)، إتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل، مجلة قضايا معرفية، مجلد 02. العدد 03
- بوخمم عبدالفتاح، حنان على موسى. (2011)، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مجلة العلوم الإقتصادية وتسيير العلوم التجارية العدد 06.
- بوعبد الله سمير. (2018، 2017)، إشكالية التكوين وترقية الأداء في الإدارة العامة الجزائرية، أطروحة دكتوراه.

- بوفرة خيرة .(2013،2012)،التكوين في الموارد البشرية ،مذكرة شهادة ماستر العلوم السياسية .
- جغري بلال .(2007،2008)،فعالية التكوين في تطوير الكفاءات ،رسالة ماجستير .
- جواد عمر بلخير.(2014)،دور التكوين في تحسين أداء المؤسسة الإقتصادية ،مجلة دفاتر الإقتصادية ،مجلد 5،العدد01.
- حبيش علي،اوكيل رابح .(2019)،الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها،أكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية،العدد21
- حمزة جبالي .(2006)،السلامة المهنية في المنشآت التعليمية الأولى ،دار أسامة للنشر والتوزيع ،دار المشرق الثقافي ،الإردن ،عمان.
- خالدي محمد.(2016)،قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفق لمعايير العمل الدولية،مجلة إدارة الأعمال والدراسات الإقتصادية ،العدد04.
- دقيش خندودة.(2006)،الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية،دراسة وصفية بالشركة المتوسطة للمكتفات POLYMED بسكيدة.شهادة ماجستير .
- زهري وئام بن شاوي ماية.(2020،2021)،أثر الإجراءات السلامة في تحقيق الإستقرار الوظيفي ،شهادة ماستر .
- زيادة رحمة ،زيادة خديجة.(2018،2017)، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية ،مذكرة ماستر .
- سلامة أمينة .(2018،2017)،الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ،أطروحة دكتوراه.
- سلامي بشير ،عيفاوي بوعلام.(2022،2021)،دور التكوين في تحسين الأداء الموظفين في المؤسسة العمومية،دراسة حالة مصلحة البيومتری بلدية برج بوعريريج ،شهادة ماستر .
- سليم عيسى.(2010)،إدارة شؤون الأفراد ،الطبعة الأولى ،دار اسامة للنشر والتوزيع الاردن،عمان.

- سنان موسوي.(2008)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي، عمان.
- سهيلة محمد عباس .(2011)، إدارة الموارد البشرية مدخل الإستراتيجي، الطبعة الأولى دار وائل للنشر والتوزيع.
- صيد عبد الرحيم، بن موسى عماد.(2021،2022)، السلامة المهنية للعامل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون.
- عبد العزيز بدر النداوي .(2009)، عولمة إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية، طبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- عبد الكريم بوحفص .(2010)، التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، للنشر وديوان المطبوعات الجامعية.
- عبيدة سعادة ، قوجيل سيهام.(2020)، أثر التكوين في تحسين الأداء الموارد البشرية، مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية، المجلد 14، العدد 02.
- عتيقة حرايرية.(2017)، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التثقيف، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، العدد 17.
- عثمان عزالدين .(2018،2019)، تقييم وإدارة المخاطر، دراسة أرغونومية بواصفات الأوشا (OSHA) وحدات سونطراك لنقل وتحويل الغاز رزيو، وهران، أطروحة دكتوراه.
- عثمان فكار ،قندري حورية.(2016)، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 05.
- عقاب عبد الهادي بن مهدي الزمانان، علي عمر عبد الله جفري.(2013)، أثر الصحة والسلامة المهنية على لآداء الوظيفي، مجلة العربية للنشر العلمي.
- علي موسى حنان.(2006،2007)، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير.
- عمر بلخير جواد.(2017)، دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الإقتصادية الحديثة، مجلة الدراسات الإقتصادية المعقدة، العدد 01.
- غربي صباح.(2020)، التكوين المهني (بدون طبعة)، دار المجد للطباعة والنشر والتوزيع.



- فاطمة ظريف .(2005،2006)،التكوين كأداة لتكوين العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية ،رسالة ماجستير .
- فرحاتب العربي بلقاسم.(2012)،تأهيل الموارد البشرية قديما وحديثا،طبعة الأولى دار أسامة للنشر والتوزيع ،عمان ،الاردن .
- فقاير فيصل.(2021)،نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS 18001) بين التطبيق والمزايا دراسة لبعض المؤشرات لشركة كوندور الكترونيكس،مجلة الإقتصاد وتنمية البشرية ،المجلد12،العدد01.
- لاذي بديعة.(2021)،دور التكوين في التقليل من حوادث العمل،مجلة الدفاتر البحوث العلمية ،الجلد09،العدد2.
- ماهر إسماعيل صبري،أسامة خيرى محمد.(2008)،الوعي الوقائي لدى طلاب المدارس الثانوية الصناعية وعلاقته بممارستهم لبعض السلوكيات الخطرة،مجلة سلسلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ،المجلد الأول،العدد الثالث .
- مختار غريب،أحمد رماضنية.(2023)،مستوى الوعي الوقائي من المخاطر المخدرات لدى طلبة الجامعة، دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور.مجلة 12.العدد الأول .
- مذكور رشيدة.(2023)،السلامة والصحة المهنية،سياقاتها النظرية وأطرها القانونية..دراسة كيفية بالمؤسسة المينائية لسكيدة .مجلة الفكر القانوني والسياسي المجلد 7.العدد02.
- مراد مهدي ،يحيياوي نصيرة.(2018)،دور التكوين في تحسين أداء الإنتاجي للمؤسسة الوطنية للمناجم الفوسفات ،مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية .
- مرزوف نسيمة .(2012،2013)،دور التكوين في عملية التغيير التنظيمي في المؤسسة .شهادة ماستر LMD.
- مريجة مكراد .(2011،2012)،واقع تقييم في عمليات التكوين في المؤسسات الجزائرية،رسالة ماجستير .
- مشان عبد الكريم .(2018)،الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية ،مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ،المجلد03،العدد03.

- ملاك نسيمه.(2021)،الإجراءات المتأخذة لتوفير السلامة والخدمة الصحية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال المستشفى مغنم عزازقة .مجلة تطوير ،المجلد08،العدد 02
- مناد مهدي .(2017،2018)،أهمية التكوين في ترقية أداء العنصر البشري ،دراسة حالة علة مؤسسة الإستشفائية المتخصصة لرعاية الأمومة والطفولة ،لالة خيرة بمستغانم.شهادة ماستر .
- نجاه بزاید (2010.2011).التكوين وإستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة سونطراك.أطروحة دكتوراه.
- نوار ماجدة .(2014،2015)،فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة ،سونطراك بسكرة ،شهادة ماستر .
- هناء عرعور .(2020)،السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل نحو عمل آمن ،مجلة العلوم القانونية والإجتماعية ،المجلد05،العدد03.
- وجدي محمد حمدي سلطان التيمي.(2009)،مقترحات تطويرية لإدارة الصحة والسلامة المهنية في بلديات جنوب الضفة الغربية ،فلسطين،رسالة ماجستير .
- وردة برويس ،نجاه ساسي هادف،دليلة بدران.(2022)،إستراتيجية وتكوين الموارد البشرية ،المتطلبات والتحديات ،مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية للبحوث والدراسات ،المجلد09،العدد01.

الملاحق

الملحق رقم 01: الاستبيان قبل التحكيم



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية



## استمارة للتحكيم

يسرنا أن نضع بين أساتذتنا الأفاضل هذه الاستمارة من أجل التحكيم وإعادة النظر في بعض جوانبه.

صممت هذه الاستمارة للجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم باعدادها للحصول على شهادة الماجستير في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان:

"دور التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن لجامعة ابن خلدون - تيارت- وأعوان الأمن لمؤسسة نفضال - تيارت-"

الأستاذ:

الرتبة:

التخصص:

الجامعة:

ملاحظة عامة

➤ التسؤلات:

➤ التساؤل العام:

✓ هل يوجد دور للتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية في الرفع من الوعي الوقائي لاعوان الامن لجامعة

ابن خلدون - تيارت - وأعوان الأمن بمؤسسة نفعال - تيارت-؟

➤ التسؤلات الجزئية:

✓ هل يوجد دور للتكوين في مجال استعمال اجهزة الحماية الفردية والجماعية للرفع من الوعي الوقائي

لاعوان الامن لجامعة ابن خلدون - تيارت- وأعوان الأمن بمؤسسة نفعال - تيارت-؟

✓ هل يوجد دور للتكوين في مجال المخاطر المهنية للرفع من الوعي الوقائي لاعوان الامن لجامعة ابن

خلدون - تيارت- وأعوان الأمن بمؤسسة نفعال - تيارت-؟

✓ هل يوجد دور للتكوين في مجال الظروف الفيزيكية للرفع من الوعي الوقائي لاعوان الامن لجامعة ابن

خلدون - تيارت- وأعوان الأمن بمؤسسة نفعال - تيارت-؟

✓ هل يوجد دور للتكوين في مجال الاسعافات الاولية وخطط الاخلاء للرفع من الوعي الوقائي لاعوان

الامن لجامعة ابن خلدون - تيارت- وأعوان الأمن بمؤسسة نفعال - تيارت-؟

التعاريف الاجرائية:

التكوين: هو عملية منظمة لإلتحاق الموظفين بدورات تكوينية داخل او خارج المؤسسة لتنمية وتحسين الأداء

لدى اعوان الامن بمؤسسة نفعال - بتيارت- وجامعة ابن خلدون- تيارت-، وقد استخدم لقياسه أداة

الاستمارة.

الصحة والسلامة المهنية: هي إجراءات تنظيمية تهدف الى حماية وتحقيق بيئة امنة خالية من الأخطار لدى

أعوان الأمن في مؤسسة نفعال - بتيارت- وجامعة ابن خلدون- تيارت-، وقد استخدم لقياسه أداة الاستمارة.

أجهزة الحماية الفردية والجماعية: هي معدات وعناصر ملحقه تهدف الى حماية مرتديها من المخاطر التي تهدد

صحتهم وسلامتهم في مكان العمل.

المخاطر المهنية: هي مخاطر موجودة في أماكن العمل وتتضمن الأخطار افيزيائية والبيولوجية والكيميائية ....

الظروف الفيزيكية: هي مجموعة الظروف التي يعمل تحتها العامل أو يتعرض لها أثناء فترة العمل، والتي يمكن ان

تؤثر على أدائه وصحته.

الإسعافات الأولية: هي الرعاية والعناية الأولية والمؤقتة التي يتلقاها الإنسان نتيجة التعرض المفاجئ لحالة صحية طارئة.

خطط الإخلاء: هي التعليمات والإجراءات التي يجب اتباعها في حالة إعلان حالة الطوارئ.

### المحور الأول: البيانات الشخصية

السن: .....

الحالة العائلية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل   
المستوى التعليمي: متوسط  ثانوي  جامعي

الأقدمية: .....

### المحور الثاني: أسئلة خاصة بالتكوين:

- 1- هل خضعت لتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية؟ نعم  لا   
في حالة نعم ما طبيعة هذا التكوين: داخل المؤسسة  خارج المؤسسة
  - 2- ما هو عدد التكوينات التي خضعت لها؟ .....
  - 3- ماهي مدة التكوين؟ أقل من شهر  أكثر من شهر  على مدار السنة
  - 4- هل كان هذا التكوين من طرف؟ مسؤول الأمن  المعهد المتخصص   
متخصصين في مجال الصحة والسلامة المهنية
  - آخر أذكره.....
  - 5- ماهي المحاور التي تكونت فيها؟ (يمكنك اختيار أكثر من عنصر)  
استعمال أجهزة الوقاية  الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء  المخاطر المهنية   
الظروف الفيزيائية
  - 6- هل كان هذا التكوين بالنسبة لك مفيداً؟  
بدرجة قليلة  بدرجة متوسطة  بدرجة كبيرة
  - 7- هل كان لهذا التكوين دوراً في الرفع من مستوى الأداء؟  
نعم  لا
- محور أجهزة الحماية الفردية والجماعية:

1- حسب مهامك كعون أمن ماهي أجهزة حماية اليد التي تتناسب مع وظائفك؟

خاصة بالكهرباء  المقاومة للنار  متعددة الاستعمالات

مقاومة للسوائل الخطيرة  لا أحتاج إليها أصلا

2- حسب رأيك أجهزة الحماية الجماعية : ضرورية  غير ضرورية

في حالة انها ضرورية اين يكون موقعها؟ في المناطق العليا  عند السلا لم

فوق الحفر والمجاري المائية

3- حسب رأيك وطبيعة عملك ترى ان الحذاء الذي يناسبك هو:

حذاء رياضي  حذاء عادي  حذاء مقاوم للانزلاق والمواد الخطرة

4- حسب رأيك هل تجد ان توفر أجهزة حماية العين في مكان عملك: ضرورية  غير ضرورية

في حالة انها ضرورية تستعمل عند: .....

5- هل تجد ان توفير أجهزة حماية الأذن والسمع؟ ضرورية  غير ضرورية

في حالة انها ضرورية تستعمل عند: .....

6- حسب رأيك أجهزة حماية الرأس توفرها في مكان عملك؟ ضرورية  غير ضرورية

في حالة انها ضرورية تستعمل عند: .....

7- هل تجد ان توفر الأقنعة لحماية الجاز التنفسي؟ ضروري  غير ضروري

في حالة انها ضرورية تستعمل عند: .....

### محور المخاطر المهنية:

1- عند إدراكك لمصدر خطر تقوم ب: التدخل في حينها  تجاهله  الاتصال

بالجهات المختصة بذلك (الكهربائي).

2- عند نشوب حريق تقوم ب: (يمكنك اختيار أكثر من إجابة).

إخماده مباشرة بالماء  استعمال الطفاية مباشرة  قطع منابع الغاز والكهرباء

إخلاء المنطقة

3- عند وجود تسرب للغازات الخطرة تقوم ب: (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

التدخل مباشرة لمعرفة المصدر  ارتداء اجهزة الحماية الفردية قبل التدخل

قطع منابع الغز والكهرباء  إخلاء المنطقة.

4- حسب رأيك ومعلوماتك حدد استعمالات الطفاية: اربط

- الطفاية نوع ثاني أكسيد الكربون حريق ناتج عن الأجهزة الالكترونية  
- طفاية نوع مسحوق حريق ناتج عن سائل سريع الاشتعال  
- طفاية نوع رغوة حريق ناتج عن مواد صلبة (قماش، خشب....)

#### محور الظروف الفيزيائية:

- 1- نقص الانارة يسبب حوادث: نعم  لا   
2- الضوضاء بمحيط العمل تنقص من مستوى التركيز: نعم  لا   
3- تعتبر الاروقة الغير مهينة خطر على الفرد: نعم  لا   
4- تسبب السلام الغير المهينة للإنزلاق: نعم  لا

#### محور الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء:

- 1- عند إغماء العامل أقوم ب: حملة مباشرة الى مكان اخر   
الاتصال بمصالح الحماية المدنية  التدخل بالاسعافات الاولية (أستعمل الطرق العامة لانقاذه)   
2- عند السقوط وإنزلاق فرد ما في الجامعة: لا ألمسه وأتصل بالحماية المدنية   
أحملة لإبعاده من موقع سقوطه  أحاول تضميده او اتفقدته   
3- عند اصابة الفرد بجروح وحروق: أقوم بمعالجته بالإمكانيات المتوفرة لدي (الأدوية)  
أبعده عن الخطر واتصل بمصالح الحماية المدنية  لا أتدخل بتاتا   
4- عند وجود خطر تقوم ب: درك جهاز الإنذار  فتح مخارج النجدة   
الاتصال بمصالح الحماية  أبحث عن مصدر الخطر للتدخل   
5- حسب رأيك مخارج النجدة تكون مخصصة بالابواب التي عرضها:  
80سم  120سم  أكثر من 120سم   
6- حسب رأيك ماهي انواع الأبواب المناسبة لمخارج النجدة:  
الأبواب الخشبية  الأبواب الزجاجية  الأبواب البلاستيكية   
7- حسب رأيك أبواب مداخل القاعات تكون مناسبة عندما:  
تفتح داخل القاعة  تفتح خارج القاعة  كلاهما مناسب



الملحق: 02 قائمة المحكمين

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة
قرينعي أحمد	أستاذ محاضر أ	جامعة ابن خلدون - تيارت
بلعربي عادل	أستاذ محاضر أ	جامعة ابن خلدون - تيارت
بلنجاهد خيرة	أستاذ محاضر ب	جامعة ابن خلدون - تيارت
بكاي عيد المجيد	أستاذ محاضر ب	جامعة ابن خلدون - تيارت
بن موسى سمير	أستاذ التعليم العالي	جامعة ابن خلدون - تيارت



جامعة ابن خلدون – تيارت-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

## إستمارة

يشرفنا ان نضع بين ايديكم هذه الاستمارة لنيل شهادة الماستر تخصص: علم النفس العمل

والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت عنوان:

"دور التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية للرفع من الوعي الوقائي لدى أعوان الأمن

لجامعة ابن خلدون – تيارت- وأعوان الأمن لمؤسسة نفضال – تيارت-"

وعليه نرجو منكم الاجابة على أسئلة الدراسة بعناية وموضوعية، بوضع علامة (X) أمام اجابتك،  
ونحيطكم علما بأن المعلومات التي ستدلون بها سوف تستخدم لأغراض علمية محضه.

شكرا على تعاونكم معنا

إشراف الأستاذ:

- عمارة الجيلالي

اعداد الطالبة:

- معيزي عائشة

الموسم الجامعي: 2024/2023

## ➤ المحور الأول: البيانات الشخصية

السن: .....

الحالة العائلية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل   
المستوى التعليمي: متوسط  ثانوي  جامعي

الأقدمية: .....

## ➤ المحور الثاني: استمارة خاصة بمتغير التكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية.

8- هل خضعت لتكوين في مجال الصحة والسلامة المهنية؟ نعم  لا

في حالة نعم ما طبيعة هذا التكوين: داخل المؤسسة  خارج المؤسسة

9- ما هو عدد التكوينات التي قمت بها؟ .....

10- ماهي مدة التكوين؟ أقل من  أكثر من  على

السنة

11- هل كان هذا التكوين من طرف؟ مسؤول  المعهد

متخصصين في مجال الصحة والسلامة المهنية

12- ماهي المحاور التي تكونت فيها؟ (يمكنك اختيار أكثر من عنصر)

استعمال أجهزة الوقاية  الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء  المخاطر المهنية

الظروف الفيزيائية

13- هل كان هذا التكوين بالنسبة لك مفيداً؟

بدرجة ضعيفة  بدرجة متوسطة  بدرجة مرتفعة

14- هل كان لهذا التكوين دوراً في الرفع من مستوى الأداء؟

## ➤ المحور الثالث: إستمارة خاصة بالوعي الوقائي في مجال الصحة والسلامة المهنية

### محور أجهزة الحماية الفردية والجماعية:

8- حسب مهامك كعون أمن ماهي أجهزة حماية اليد التي تتناسب مع وظائفك؟

خاصة بالكهرباء  المقاومة للنار  متعددة الاستعمالات

مقاومة للسوائل الخطيرة  لا تحتاج إليها أصلاً

9- حسب رأيك أجهزة الحماية الجماعية: ضرورية  غير ضرورية

في حالة انها ضرورية اين يكون موقعها؟ في المناطق العليا  عند السلام

فوق الحفر والمجاري المائية

10- حسب رأيك وطبيعة عملك ترى ان الحذاء الذي يناسبك هو:

حذاء رياضي  حذاء عادي  حذاء مقاوم للانزلاق والمواد الخطرة

11- حسب رأيك هل تجد ان توفر أجهزة حماية العين في مكان عملك:  غير

ضرورية

في حالة انها ضرورية تستعمل عند: .....

12- هل تجد ان توفير أجهزة حماية الأذن والسمع؟  غير ضروري

في حالة انها ضرورية تستعمل عند: .....

13- حسب رأيك أجهزة حماية الرأس توفرها في مكان عملك؟  غير

ضرورية

في حالة انها ضرورية تستعمل عند: .....

14- هل تجد ان توفر الأئنة لحماية الجاز التنفسي؟ ضروري  غير

في حالة انها ضرورية تستعمل عند: .....

محور المخاطر المهنية:

5- عند إدراكك لمصدر خطر تقوم ب: التدخل في حينها  تجاهله  الاتصال

بالجهات المختصة بذلك (الكهربائي).

6- عند نشوب حريق تقوم ب: (يمكنك اختيار أكثر من إجابة).

إخماده مباشرة بالماء  استعمال الطفاية مباشرة  قطع منابع الغاز والكهرباء

إخلاء المنطقة

7- عند وجود تسرب للغازات الخطرة تقوم ب: (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

التدخل مباشرة لمعرفة المصدر  ارتداء اجهزة الحماية الفردية قبل التدخل

قطع منابع الغز والكهرباء  إخلاء المنطقة.

8- حسب رأيك ومعلوماتك حدد استعمالات الطفاية: اربط

- الطفاية نوع ثاني أكسيد الكربون
- حريق ناتج عن الأجهزة الالكترونية
- طفاية نوع مسحوق
- حريق ناتج عن سائل سريع الاشتعال
- طفاية نوع رغوة
- حريق ناتج عن مواد صلبة (قماش، خشب.....)

#### محور الظروف الفيزيكية:

- 5- ضعف الانارة يسبب حوادث: نعم  لا
  - 6- الضوضاء بمحيط العمل تنقص من مستوى التركيز: نعم  لا
  - 7- تعتبر الاروقة غير المهينة خطر على الفرد: نعم  لا
  - 8- تسبب السلا لم غير المهينة للإنزلاق: نعم  لا
- #### محور الإسعافات الأولية وخطط الإخلاء:

- 8- عند إغماء أي فرد أقوم بـ: حملة مباشرة الى مكان اخر
- الاتصال بمصالح الحماية المدنية  التدخل بالإسعافات الأولية (أستعمل الطرق العامة لانقاذه)
- 9- عند السقوط وإنزلاق فرد ما في الجامعة: لا ألمسه وأتصل بالحماية المدنية
- أحمله لإبعاده من موقع سقوطه  أحاول تضميده او انفقده
- 10- عند اصابة الفرد بجروح وحروق: أقوم بمعالجته بالإمكانيات المتوفرة لدي (الأدوية)
- أبعده عن الخطر واتصل بمصالح الحماية المدنية  لا أتدخل بتاتا
- 11- عند وجود خطر تقوم بـ: (اختيار أكثر من إجابة)
- 12- درك جهاز الإ  فتح مخارج  الاتصال
- الحماية  أبحث عن مصدر الخطر للت
- 13- حسب رأيك مخارج النجدة تكون مخصصة بالابواب التي عرضها:
- 80سم  120سم  أكثر من 120سم
- 14- حسب رأيك ماهي انواع الأبواب المناسبة لمخارج النجدة:
- الأبواب الخشبية  الأبواب الزجاجية  الأبواب البلاستيكية
- 15- حسب رأيك أبواب مداخل القاعات تكون مناسبة عندما:
- تفتح داخل القاعة  تفتح خارج القاعة  كلاهما مناسب

## الملحق رقم 04: مخرجات SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=_78;1 _76;1 _78;2 _76;2 _78;3 _76;3 _78;4 _76;4 _78;5 _76;5 _78;6 _76;6  
_78;7 _76;7 _75;8 _87;8 _75;9 _87;9 _75;10 _87;10 _75;11 _87;11 _75;12 _87;12 _75;13 _87;13  
21;92_ 20;88_ 20;92_ 19;88_ 19;92_ 18;89_ 18م 17;89_ 17م 16;89_ 16م 15;89_ 15م_75;14 _87;14  
27;94_ 27;87_ 26;94_ 26;87_ 25;94_ 25;87_ 24;94_ 24;87_ 23;94_ 23;87_ 22;88_ 22;92_ 21;88_  
29;94_ 29;87_ 28;94_ 28;87_
```

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

#### Notes

	Output Created	10-MAR-2024 03:20:47
	Comments	
	Data	C:\Users\2024\Desktop\New folder\ .savالاستبيانات
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

		FREQUENCIES VARIABLES= 1ب 1ت 2ب 2ت 3ب 3ت 4ب 4ت 5ب 5ت 6ب 6ت 7ب 8ب 8ت 9ب 9ت 10ب 10ت 11ب 11ت 12ب 12ت 13ب 13ت 14ب 14ت 15ب 15ت 16ب 16ت 17ب 17ت 18ب 18ت 19ب 19ت 20ب 20ت 21ب 21ت 22ب 22ت 23ب 23ت 24ب 24ت 25ب 25ت 26ب 26ت 27ب 27ت 28ب 28ت 29ب 29ت  /STATISTICS=STDDEV MEAN  /ORDER=ANALYSIS.
	Syntax	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

C:\Users\2024\Desktop\New folder\  
[DataSet1] الاستبيانات.sav

#### Statistics

		1ت	1ب	2ت	2ب	3ت	3ب	4ت
N	Valid	50	42	50	42	50	42	50
	Missing	0	8	0	8	0	8	0
	Mean	12,38	12,7619	1,00	1,5476	1,20	1,8333	1,04
	Std. Deviation	2,398	2,13918	,000	,73923	,606	1,89887	,198

#### Statistics

		4ب	5ت	5ب	6ت	6ب	7ت	7ب
N	Valid	42	50	42	50	42	50	42
	Missing	8	0	8	0	8	0	8
	Mean	9,8095	10,96	41,1905	2,96	2,6429	1,00	1,0476
	Std. Deviation	9,33454	29,719	55,61068	,198	,72655	,000	,21554

**Statistics**

		8ا	8س	9ا	9س	10ا	10س	11ا
N	Valid	50	42	50	42	50	42	50
	Missing	0	8	0	8	0	8	0
	Mean	5,12	7,5952	71,18	28,3810	3,00	3,3571	1,88
	Std. Deviation	17,741	19,17450	62,176	39,47272	,000	2,44771	,328

**Statistics**

		11س	12ا	12س	13ا	13س	14ا	14س
N	Valid	42	50	42	50	42	50	42
	Missing	8	0	8	0	8	0	8
	Mean	1,5238	1,02	1,6190	1,88	1,6429	1,90	1,8810
	Std. Deviation	,59420	,141	,49151	,328	,48497	,303	1,82399

**Statistics**

		15م	15ص	16م	16ص	17م	17ص	18م
N	Valid	50	42	50	42	50	42	50
	Missing	0	8	0	8	0	8	0
	Mean	11,88	12,0714	343,78	223,2381	641,56	306,5952	5,70
	Std. Deviation	3,962	35,49125	334,717	301,23079	553,272	426,66392	6,619

**Statistics**

		18ص	19ظ	19ش	20ظ	20ش	21ظ	21ش
N	Valid	42	50	42	50	42	50	42
	Missing	8	0	8	0	8	0	8
	Mean	31,8571	1,00	1,0476	1,04	1,0476	1,04	1,0476



Std. Deviation	51,69355	,000	,21554	,198	,21554	,198	,21554
----------------	----------	------	--------	------	--------	------	--------

**Statistics**

	ظ22	ش22	س23	غ23	س24	غ24	س25
N	Valid	50	42	50	42	50	42
	Missing	0	8	0	8	0	8
	Mean	1,00	1,0238	19,96	19,4286	3,16	4,7381
	Std. Deviation	,000	,15430	17,215	19,07385	4,778	6,78254

**Statistics**

	غ25	س26	غ26	س27	غ27	س28	غ28
N	Valid	42	50	42	50	42	50
	Missing	8	0	8	0	8	0
	Mean	2,5000	1167,58	486,6905	2,64	3,0476	3,00
	Std. Deviation	2,15554	265,570	566,52068	,485	1,48081	,000

**Statistics**

	س29	غ29	
N	Valid	50	42
	Missing	0	8
	Mean	2,12	2,9048
	Std. Deviation	,385	3,22951

**Frequency Table**

ت 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
داخل المؤسسة	3	6,0	6,0	6,0
Valid 12	1	2,0	2,0	8,0
Valid 13	46	92,0	92,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

ب 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
داخل المؤسسة	1	2,0	2,4	2,4
خارج المؤسسة	1	2,0	2,4	4,8
Valid 13,00	31	62,0	73,8	78,6
Valid 14,00	9	18,0	21,4	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

ت 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	50	100,0	100,0	100,0

ب2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	24	48,0	57,1	57,1
Valid 2,00	14	28,0	33,3	90,5
Valid 3,00	3	6,0	7,1	97,6
Valid 4,00	1	2,0	2,4	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

ت3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من شهر	45	90,0	90,0	90,0
Valid على مدار السنة	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

ب3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من شهر	23	46,0	54,8	54,8
Valid أكثر من شهر	13	26,0	31,0	85,7

	على مدار السنة	5	10,0	11,9	97,6
	13,00	1	2,0	2,4	100,0
	Total	42	84,0	100,0	
Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

4ت

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مسؤول الامن	48	96,0	96,0	96,0
Valid المعهد المتخصص	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

4ب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مسؤول الامن	8	16,0	19,0	19,0
المعهد المتخصص	7	14,0	16,7	35,7
متخصصين	8	16,0	19,0	54,8
Valid 12,00	1	2,0	2,4	57,1
13,00	6	12,0	14,3	71,4
23,00	12	24,0	28,6	100,0
Total	42	84,0	100,0	

Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

5ت

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
اجهزة الوقاية	1	2,0	2,0	2,0
المخاطر المهنية	44	88,0	88,0	90,0
Valid	12	2,0	2,0	92,0
	23	2,0	2,0	94,0
	123	4,0	4,0	98,0
	134	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

5ب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
اجهزة الوقاية	3	6,0	7,1	7,1
اسعافات الاولية	16	32,0	38,1	45,2
المخاطر المهنية	4	8,0	9,5	54,8
Valid	12,00	8,0	9,5	64,3
	13,00	2,0	2,4	66,7
	23,00	2,0	2,4	69,0

	123,00	13	26,0	31,0	100,0
	Total	42	84,0	100,0	
Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

ت6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
درجة متوسطة	2	4,0	4,0	4,0
Valid كبيرة	48	96,0	96,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

ب6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
درجة قليلة	6	12,0	14,3	14,3
Valid درجة متوسطة	3	6,0	7,1	21,4
كبيرة	33	66,0	78,6	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

7ت

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	50	100,0	100,0	100,0

7ب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	40	80,0	95,2	95,2
Valid لا	2	4,0	4,8	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

8ا

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
خاصة بالنار	46	92,0	92,0	92,0
متعددت الاستعمالات	2	4,0	4,0	96,0
Valid	34	1	2,0	98,0
	124	1	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

س8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
خاصة بالنار	5	10,0	11,9	11,9
متعددت الاستعمالات	27	54,0	64,3	76,2
مقاومة للسوائل الخطرة	2	4,0	4,8	81,0
لاحتياج اليها اصلا	3	6,0	7,1	88,1
Valid	12,00	1	2,4	90,5
	13,00	1	2,4	92,9
	23,00	1	2,4	95,2
	34,00	1	2,4	97,6
	123,00	1	2,4	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing	System	8	16,0	
Total	50	100,0		

9ا

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ضرورية	5	10,0	10,0	10,0
13	4	8,0	8,0	18,0
Valid	14	14	28,0	46,0
16	2	4,0	4,0	50,0
34	1	2,0	2,0	52,0



134	22	44,0	44,0	96,0
146	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

س9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
في المناطق العليا	1	2,0	2,4	2,4
13,00	6	12,0	14,3	16,7
14,00	29	58,0	69,0	85,7
35,00	1	2,0	2,4	88,1
134,00	5	10,0	11,9	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

س10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid مقاوم للانزلاق	50	100,0	100,0	100,0

س10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
حذاء رياضي	1	2,0	2,4	2,4
حذاء عادي	5	10,0	11,9	14,3
Valid مقاوم للانزلاق	34	68,0	81,0	95,2
14,00	2	4,0	4,8	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

11ا

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ضرورية	6	12,0	12,0	12,0
Valid غ ضرورية	44	88,0	88,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

س11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ضرورية	22	44,0	52,4	52,4
Valid غ ضرورية	18	36,0	42,9	95,2
3,00	2	4,0	4,8	100,0
Total	42	84,0	100,0	

Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

12ا

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ضرورية	49	98,0	98,0	98,0
Valid غ ضرورية	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

س12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ضرورية	16	32,0	38,1	38,1
Valid غ ضرورية	26	52,0	61,9	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

13ا

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	ضرورية	6	12,0	12,0	12,0
Valid	غ ضرورية	44	88,0	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

س13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ضرورية	15	30,0	35,7	35,7
Valid	غ ضرورية	27	54,0	64,3	100,0
	Total	42	84,0	100,0	
Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

س14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ضرورية	5	10,0	10,0	10,0
Valid	غ ضرورية	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

س14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ضرورية	16	32,0	38,1	38,1
Valid غ ضرورية	25	50,0	59,5	97,6
13,00	1	2,0	2,4	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

15م

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
التدخل في حينها	3	6,0	6,0	6,0
الاتصال بالجهات المختصة	3	6,0	6,0	12,0
Valid 13	43	86,0	86,0	98,0
23	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

ص15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
التدخل في حينها	10	20,0	23,8	23,8
Valid الاتصال بالجهات المختصة	14	28,0	33,3	57,1
13,00	17	34,0	40,5	97,6

	234,00	1	2,0	2,4	100,0
	Total	42	84,0	100,0	
Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

16٠

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
34	2	4,0	4,0	4,0
123	1	2,0	2,0	6,0
Valid	234	41	82,0	88,0
1234	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

ص16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
اخماده بالماء مباشرة	2	4,0	4,8	4,8	
قطع منابع الغاز والكهرباء	2	4,0	4,8	9,5	
Valid	اخلاء المنطقة	1	2,0	2,4	11,9
	13,00	1	2,0	2,4	14,3
	14,00	1	2,0	2,4	16,7
	23,00	3	6,0	7,1	23,8

	24,00	1	2,0	2,4	26,2
	34,00	4	8,0	9,5	35,7
	124,00	1	2,0	2,4	38,1
	134,00	1	2,0	2,4	40,5
	234,00	22	44,0	52,4	92,9
	1234,00	3	6,0	7,1	100,0
	Total	42	84,0	100,0	
Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
34	2	4,0	4,0	4,0
123	2	4,0	4,0	8,0
134	20	40,0	40,0	48,0
234	3	6,0	6,0	54,0
1234	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

ص 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	التدخل مباشرة لمعرفة المصدر	3	6,0	7,1	7,1
	قطع منابع الغاز والكهرباء	1	2,0	2,4	1179,5
	13,00	1	2,0	2,4	11,9
Valid	34,00	7	14,0	16,7	28,6
	134,00	14	28,0	33,3	61,9
	234,00	9	18,0	21,4	83,3
	1234,00	7	14,0	16,7	100,0
	Total	42	84,0	100,0	
Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

18م

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
	ثاني اكسيد الكربون	1	2,0	2,0	2,0
	نوع رغووة	35	70,0	70,0	72,0
Valid	4	7	14,0	14,0	86,0
	13	1	2,0	2,0	88,0
	23	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

ص18



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ثاني اكسيد الكربون	9	18,0	21,4	21,4
نوع رغبة	21	42,0	50,0	71,4
Valid 13,00	1	2,0	2,4	73,8
23,00	1	2,0	2,4	76,2
123,00	10	20,0	23,8	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

ظ19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	50	100,0	100,0	100,0

ش19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	40	80,0	95,2	95,2
لا	2	4,0	4,8	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

ظ20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	نعم	48	96,0	96,0	96,0
Valid	لا	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

ش20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	نعم	40	80,0	95,2	95,2
Valid	لا	2	4,0	4,8	100,0
	Total	42	84,0	100,0	
Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

ظ21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	نعم	48	96,0	96,0	96,0
Valid	لا	2	4,0	4,0	100,0

Total	50	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

ش 21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	40	80,0	95,2	95,2
Valid لا	2	4,0	4,8	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

ظ 22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	50	100,0	100,0	100,0

ش 22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	41	82,0	97,6	97,6
Valid لا	1	2,0	2,4	100,0
Total	42	84,0	100,0	

Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

س23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
حملة مباشرة	1	2,0	2,0	2,0
التدخل بالسعافات الاولية	11	22,0	22,0	24,0
Valid	13	2,0	2,0	26,0
	23	36	72,0	98,0
	123	1	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

غ23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
الاتصال بمصالح الحماية المدنية	10	20,0	23,8	23,8
التدخل بالسعافات الاولية	2	4,0	4,8	28,6
Valid	12,00	1	2,4	31,0
	23,00	27	54,0	95,2
	34,00	1	2,4	97,6
	123,00	1	2,4	100,0
Total	42	84,0	100,0	

Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

س24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لاالمسه واتصل بالحماية المدنية	34	68,0	68,0	68,0
احمله لابعاده من موقع سقوطه	3	6,0	6,0	74,0
احاول تضميده	6	12,0	12,0	86,0
Valid	12	1	2,0	88,0
	13	5	10,0	98,0
	23	1	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

غ24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لاالمسه واتصل بالحماية المدنية	27	54,0	64,3	64,3
احمله لابعاده من موقع سقوطه	2	4,0	4,8	69,0
احاول تضميده	3	6,0	7,1	76,2
Valid	12,00	2	4,0	81,0
	13,00	5	10,0	92,9
	23,00	2	4,0	97,6

	24,00	1	2,0	2,4	100,0
	Total	42	84,0	100,0	
Missing	System	8	16,0		
	Total	50	100,0		

س25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
اقوم بمعالجته بالمكانياتالمتوفرة	3	6,0	6,0	6,0
Valid ابعدہ واتصل بالحماية المدنية	47	94,0	94,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

غ25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ابعدہ واتصل بالحماية المدنية	39	78,0	92,9	92,9
Valid لا تدخل بناتا	1	2,0	2,4	95,2
12,00	2	4,0	4,8	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

## س26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
123	1	2,0	2,0	2,0
124	1	2,0	2,0	4,0
Valid 134	1	2,0	2,0	6,0
1234	47	94,0	94,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## غ26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
فتح مخارج النجدة	3	6,0	7,1	7,1
12,00	2	4,0	4,8	11,9
13,00	4	8,0	9,5	21,4
23,00	4	8,0	9,5	31,0
24,00	1	2,0	2,4	33,3
Valid 34,00	1	2,0	2,4	35,7
123,00	9	18,0	21,4	57,1
124,00	1	2,0	2,4	59,5
234,00	2	4,0	4,8	64,3
1234,00	15	30,0	35,7	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		

Total	50	100,0		
-------	----	-------	--	--

س 27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
120	18	36,0	36,0	36,0
Valid اكثر من 120	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

ع 27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
80	1	2,0	2,4	2,4
120	5	10,0	11,9	14,3
Valid اكثر من 120	35	70,0	83,3	97,6
12,00	1	2,0	2,4	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

س 28



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الابواب البلاستيكية	50	100,0	100,0	100,0

28ع

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الابواب الخشبية	6	12,0	14,3	14,3
Valid الابواب الزجاجية	12	24,0	28,6	42,9
Valid الابواب البلاستيكية	24	48,0	57,1	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

29س

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid تفتح داخل القاعة	1	2,0	2,0	2,0
Valid تفتح خارج القاعة	42	84,0	84,0	86,0
Valid كلاهما مناسب	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
تفتح داخل القاعة	2	4,0	4,8	4,8
تفتح خارج القاعة	20	40,0	47,6	52,4
Valid كلاهما مناسب	19	38,0	45,2	97,6
23,00	1	2,0	2,4	100,0
Total	42	84,0	100,0	
Missing System	8	16,0		
Total	50	100,0		

T-TEST GROUPS=\_75;

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=م\_87;78\_وى.75\_لو;93;بي

/CRITERIA=CI(.95).

## T-Test

### Notes

	Comments	
	Data	C:\Users\2024\Desktop\New folder\ الاستبيانات.sav
	Active Dataset	DataSet4
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
	Syntax	T-TEST GROUPS=المؤسسة( 1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=مستوى الوعي /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

C:\Users\2024\Desktop\New folder\[DataSet4]الاستبيانات.sav

### Group Statistics

المؤسسة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
---------	---	------	----------------	-----------------

مستوى الوعي	ناضال	50	80,1300	23,57000	3,33956
	جامعة	42	41,9400	33,90050	5,23422

### Notes

	Output Created	28-APR-2024 03:38:59
	Comments	
	Data	C:\Users\2024\Desktop\New folder\ الاستبيانات.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES= ت1 ت2 ت3 ت4 ت5 ت6 ت7 ت8 ت9 ت10 ت11 ت12 ت13 ت14 ت15 ت16 ت17 م18 م19 م20 م21 م22 م23 م24 م25 م26 م27 م28 م29  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA.

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

RELIABILITY

/VARIABLES=\_78;1 \_78;2 \_78;3 \_78;4 \_78;5 \_78;6 \_78;7 \_75;8 \_75;9 \_75;10 \_75;11 \_75;12 \_75;13  
28;87\_27;87\_26;87\_25;87\_24;87\_23;87\_22;92\_21;92\_20;92\_19;92\_18;17;16;15;75;14  
29;87\_

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

#### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	df
مستوى الوعي	8,961	,004	6,347	90
			6,156	71,229

#### Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means		
	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
مستوى الوعي	,000	38,17000	6,01870
	,000	38,17000	6,20735

### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
مستوى الوعي	Equal variances assumed	23,13748	50,13253
	Equal variances not assumed	25,81482	50,55178

### Notes

	Output Created	28-APR-2024 03:39:23
	Comments	
	Data	C:\Users\2024\Desktop\New folder\الاستبيانات.sav
	Active Dataset	DataSet4
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

		RELIABILITY
	Syntax	/VARIABLES= 1 ت 2 ت 3 ت 4 ت 5 ت 6 7 ت 8 ت 9 ت 10 ت 11 ت 12 ت 13 ت 14 ت 15 م 16 م 17 م 18 م 19 ظ 20 ظ 21 ظ 22 ظ 23 س 24 س 25 س 26 س 27 س 28 س 29 س  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=SPLIT.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس والفلسفة والارطوفونيا  
رقم القيد: 2024/ق ع ن.أ.ف/2024

إلى السيد المحترم: ...

تيارت

الموضوع: طلب ترخيص لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:  
في إطار ترمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية الآتية أسماؤهم:

- .....
- .....
- .....
- .....

بإجراء بحث ميداني تحت عنوان:

.....

وفي الأخير تقبلو منا أسئى عبارات الاحترام والتقدير.  
من 17 أيلول من 2024

تيارت في: 17 أيلول 2024



قندوز محزون  
رئيس قسم علم النفس والأرطوفونيا  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



Directrice du District  
Abbassin

Hand





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس والفلسفة والارطوفونيا  
رقم القيد: أ.أ.ف/ع ن. أ.ف/2024

إلى السيد المحترم: الإستاذ الجامعي... ابن خلدون

الموضوع: طلب ترخيص لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:  
في إطار تامين وترقية البحث العلمي قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، يشرفني أن أتمس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم النفس العيادي الآتية أسماؤهم:

- .....
- .....
- .....
- .....

بإجراء بحث ميداني تحت عنوان:

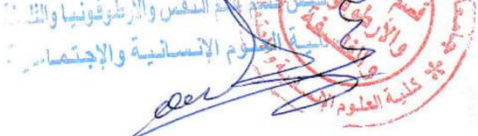
دراسة ميدانية حول...

وفي الأخير تقبلو منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

تيارت في: 20 فبراير 2024

رئيس القسم

قنبروز محمود



D.17



