

مدى مساهمة العملية التكوينية للمورد البشري في ظل التطورات الحديثة للوقاية من

حوادث العمل

The Extent of Training during the recent developments in preventing the Working accidents

د / قويدر بورقبة، سياسات التنمية الريفية في المناطق السهبية بالجزائر جامعة زيان عاشور

بالجلفة(الجزائر)

dr.bouragbakouider@gmail.com

أ / مرصالي حورية، جامعة يحي فارس المدية (الجزائر)

ersali@gmail.com

رحمة مجدة حصباية، طالبة دكتوراه، مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال

وتطبيقاتها من أجل التنمية المستدامة جامعة زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)

rahmamajda@gmail.com

تاريخ النشر : 05 ماي 2020

الملخص:

يتوقف نجاح المنظمة في أعمالها على وجود أفراد أكفاء متكونين جيداً، فالتكوين ليس وسيلة لإزالة عوائق التوظيف فحسب إنما إرادة المنظمة وإستراتيجية هامة لتأمين تطوير الأفراد، وتوفير فرص التقدم في مساراتهم المهنية، فمن الضروري أن تقوم المنظمة بتصميم برنامج لتوصية وتكوين الأفراد، والاهتمام بهم وهذا على عاتق إدارة الموارد البشرية . ومنه تحظى ظروف العمل باهتمام كبير من جهات مختلفة، إذ تهتم الحكومات بوضع تشريعات عمالية بفرض شروط ومواصفات معينة في أماكن العمل، حيث توفر قدراً مناسباً من الأمن للعمال وحمايتهم من الإصابة، بالإضافة إلى تعويضات مناسبة عند الإصابة أثناء العمل حيث يولي المهندسون عناية خاصة عند تصميم الآلات وأدوات العمل تفادياً لإصابات العامل بحالات العمل. ومنه سنحاول في هذا المقال التطرق إلى التكوين وأهميته وكذا حوادث العمل والوقاية من حوادث العمل فتم طرح التساؤل التالي هل التكوين في مجال العمل يخفف من حوادث العمل ويقلل منها؟

الكلمات المفتاحية: التكوين - حوادث العمل - الوقاية من حوادث العمل.

Abstract :

The success of an organization depends on the competency and the training of the individual so the training is not just to remove the barriers of employment, but it is for the strategy of the organization to ensure the personal development and provide career progress, it is essential that the organization establishes a Development and Training Program for individuals and it is the responsibility of the Human Resources Department and thereby the work environment conditions will be better from different sides to complete effectively the task, the governments establish work standards and policies to ensure the safety of employees from any potential injuries in addition to that a compensations program in case of any incident while employees are performing their duties where the engineers pay a close attention to redesign the working mechanism and tools to prevent accidents in the working environment. In this thesis we will emphasis the added value of the training, the work accidents and the relevant safety measures in place. The question here is : Do the training in different fields will reduce and minimize the frequency of accidents ?

Keywords: Training, Work accidents, Prevention of work accidents.

مقدمة:

إن التطور الاقتصادي والتقني الذي شهده العالم وما صاحبه من تطور الصناعات نتج عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على العامل إدراكها وأخذ الحيطة من الوقوع في مسبباتها. وخصوصا في مجال القطاع الصناعي حيث شهدت بروز مؤسسات صناعية عملاقة بتكنولوجيات بالغة الدقة والحداثة، ناهيك عن موارد بشرية فاقت الآلاف، وهذا ما زاد من تعقد الواجبات والمسؤوليات، أضف إلى ذلك طق تعقد تسييرها، فنجم عن تلك الآثار ظهور مهن جديدة لم تكن معروفة سابقاً، فدخل الإنسان في عالم جديد مليء بالتكنولوجيا الحديثة، ناهيك عن احتكاكه الدائم والمستمر بالمواد المرتبطة بالعمل.

ونتيجة لحدة المنافسة الشديدة بين القطاعات والمؤسسات الصناعية أصبح الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره محور العملية الإنتاجية.

ورغم تطور هذه المؤسسات في زيادة ربحها، إلا أنه بات من الضروري الاهتمام بالموارد البشري وذلك عن طريق إتباع سياسة التكوين وكيفية الوقاية والتقليل والحد من احتمال تعرض لخطر حدوث الحادث، بما في ذلك التقليل وتجنب الأمراض المهنية وكل ما يتعلق بحوادث العمل، والنواحي التنظيمية الهادفة التي تحقق السلامة والأمن للأفراد العاملين.

وعليه فهل التكوين في مجال العمل يخفف من حوادث العمل ويقلل منها ؟

1- تعريف التكوين وأهميته والهدف منه:

1-1- مفاهيم حول التكوين:

التكوين هو عملية مستمرة يمارسها الإنسان، منذ ولادته وتسممر مراقبة طويلة حياته ومقتضيات تحقيق أهدافه، وإشباع حاجاته المتنامية داخل إطار المنظمات التي يعمل بها الفرد. (خضير كاظم ، 1989 ، 125)

هو عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف، كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة. (يوسف حجيم الطائي، 2006، 268)

هو عملية سلوكية قصد تغيير الفرد، بهدف تنمية قدراته، ورفع كفاءته الإنتاجية، ويعد علماً من العلوم إذا ما نظر إليه من الناحية التطبيقية. (عمر وصفي عقيلي، 1991، 112)

2-1-1- أهمية التكوين: تكمن أهمية التكوين في ثلاث جوانب رئيسية وهي:

1-2-1- بالنسبة للمنظمة:

- ✓ إزالة ومعالجة نقاط الضعف للأداء سواء أكان ذلك للأداء الحالي أو الأداء المستقبلي المتوقع.
- ✓ تحسين المعرف والمهارات الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة.
- ✓ يسهل على المنظمة من حل مشاكلها واتخاذ قراراتها بفاعلية أكثر.
- ✓ يساهم في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.
- ✓ يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية والعمل على تنميتها نحو تحقيق الربح.

(زكي محمود هاشم، 1979، 104)

1-2-2- أهمية التكوين للأفراد العاملين:

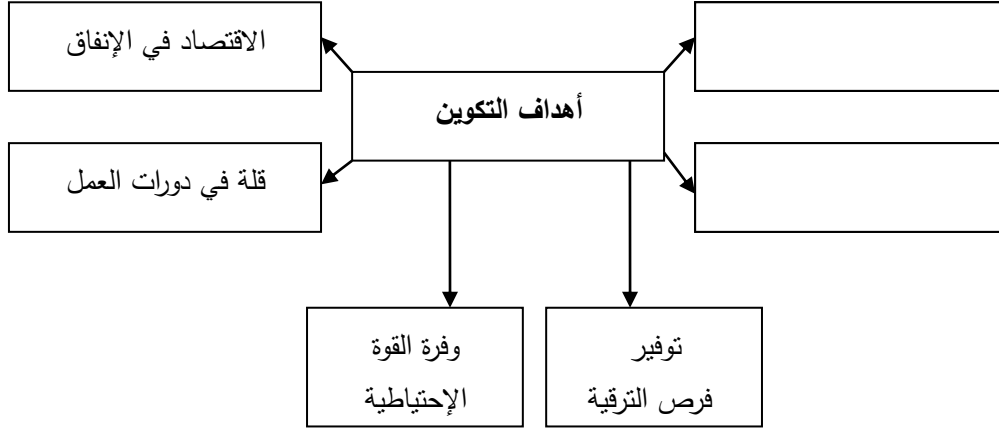
- ✓ يساعد الأفراد العاملين في تطوير مهارات الاتصال والتفاعل بما يحقق الأداء الفاعل.
- ✓ يساعد الأفراد العاملين على اتخاذ القرارات الأحسن.
- ✓ ينمي العوامل الدافعية للأداء، ويوفر الفرصة أمام الأفراد للتطوير والتميز والترقية في العمل.
- ✓ يقلل التكوين من أخطاء الأفراد العاملين وحوادث العمل.
- ✓ يزود التكوين الأفراد العاملين بالمعلومات التي تعمل على تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات.
- ✓ يحسن الاتصالات بين الأفراد العاملين ويقوي تماسكهم داخل المنظمة. (يوسف حجيم الطائي، 2006، 270)

1-2-3- أهمية التكوين في تطوير العلاقات الإنسانية:

- ✓ تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- ✓ تطوير امكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصل في المنظمة.
- ✓ تتوافر القيادات الإدارية فمثل هذه القيادات يمكن أن تسهم بشكل واضح في توجيه موارد المجتمع وتحقيق الاستخدام الأفضل لها.
- ✓ تمتين العلاقات وتوثيقها بين الإدارة والأفراد العاملين لديها.
- ✓ المساهمة في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة. (زكي محمود هاشم، 1979، 105)

1-3- أهداف التكوين: نوجزها في المخطط التالي: (يوسف حجيم الطائي، 2006، 272)

الشكل رقم 01: أهداف التكوين



1-4- أنواع التكوين: يمكن تقسيم أنواع التكوين كما يلي: (أحمد ماهر، 1995، 223)

الجدول رقم 01: أنواع التكوين

مرحلة التوظيف	نوع الوظائف	المكان
- توجيه الموظف الجديد.	- التكوين المهني والفني.	- داخل الشركة.
- التكوين أثناء العمل .	- التكوين المخصص.	- خارج الشركة.
- تكوين لتجديد المعارف والمهارة.	- التكوين الإداري.	* في شركات خاصة.
-تكوين بغرض الترقية والنقل.		* في برامج حكومية.
-التكوين من أجل التهيئة للمعاش.		

1-5- مبادئ التكوين:

تخضع العملية التكوينية إلى عدة مبادئ عامة ينبغي مراعاتها في جميع مراحل هذه العملية ويمكن إجمالها فيما

يلي:

- الشرعية، الهدف، الإستمرارية، مرونة التكوين، شمولية التكوين، التكوين وطبيعة الأعمال، التكوين والحوافز،

الإرشاد والتوجيه. (أمين ساعاتي : 1998، 110)

1-6-1- خطوات التكوين: تتمثل هذه الخطوات في:



(رأفت السيد عبد الفتاح، 93)

1-7-1- تحديد هدف التكوين: يمكن تقسيمها إلى:

- ✓ تغيير الاتجاهات وذلك بتقديرهم لأولويات العمل.
- ✓ تنمية المهارات وذلك بإمكانية استخدام المعرفة بشكل تطبيقي لممارسة العمل فعلياً.
- ✓ تقديم المعرفة: وذلك بتقديم أحدث ما وصل إليه البحث العلمي. (مهدي حسن زويلف، 1998، 104)

1-8-1- نجاح التكوين: يتوقف نجاح التكوين على:

- ✓ ضرورة وجود فلسفة تقررها المنظمة مؤداها أن أداة الرؤساء والأفراد هام وحيوي.

- ✓ إن العناصر الأساسية لنجاح البرنامج التكويني هو توافر الدافع لدى المتكويين لتنمية قدراتهم ومهاراتهم.
- ✓ ضرورة وجود وحدة إدارية متخصصة للتكويين تضم عدداً من الخبراء والمتخصصين في هذا العمل.
- ✓ يجب أن يتوفر مناخ سليم للعمل.
- ✓ ضمان نتائج فعالة في برنامج التكوين، من استخدام طرق وأساليب مناسبة لظروف المنظمة وظروف أفرادها المتكويين.
- ✓ يجب أن يكون تصميم البرنامج التكويني دقيقاً وفعالاً، بحيث يتمكن المتكويون من ترجمة البرامج إلى خطط أو أفعال محددة لتطوير وتحسين أدائهم. (مصطفى نجيب شاويش، 1999، 242)

2- ماهية حوادث العمل

2-1-1-2- التعريف الاصطلاحي:

- حوادث العمل تشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته أو أداءه لعمله، أو نتيجة لذلك سواء كان ذلك في مكان العمل أو خارجه. (أحمية سليمان، 1998، 61)
- حادث العمل هو الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه. (عبد الرحمن عيسوي، 1974، 12)

2-1-2- التعريف التشريعي:

لقد تم تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وتشمل التغطية للحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل وقد حددها القانون رقم 113/83 من قانون حدث العمل كالتالي:

المادة 02: تعتبر حوادث العمل كل حادثة ينشأ عنها حرج جسما في منسوب لسبب طارئ يحدث في الوقت الذي يكون فيه المصاب في خدمة رب العمل سواء كان رب العمل عام أو خاص.

المادة 03: تعتبر حوادث العمل كل حادثة تحدث خلال القيام بمهمة استثنائية أو دائمة خارج المؤسسة طبقاً للتعليمات الصادرة من رب العمل، حيث تركز هذه المادة في تعريفها لحادث العمل على فترة وقوع الحادث.

المادة 04: إذا حدثت وصلت الوفاة خلال أو في زمن غير بعيد من وقوع الحادثة أو خلال العلاج الموالي يجب اعتبارها ناتجة عن العمل إلا إذا ثبت عكس ذلك. (قانون رقم 113/83 المواد 02-03-04)

2-2- مصادر المعلومات عن حوادث العمل: تتمثل هذه المصادر في:

- تاريخ وقوع الحادث.

- تصنيف العمل وإعداد وحداته.

- أنماط الحوادث.

* ما الذي حدث وأدى للحادثة ؟

* من الذي أهمل في عمله وأدى إلى ذلك ؟

* ماذا حدث ؟

- نتائج الحادثة.

(BEFLOULA Tayeb, 1993, 96)

2-2- تصنيف حوادث العمل: ترجع هذه التصنيفات إلى:

- حسب نوع الحادثة.

- وفقاً للعوامل المادية.

- وفقاً لطبيعة الإصابة.

- وفقاً لموضوع الإصابة في الجسم. (محمود الشكرجي ، 1967 ، 487)

2-4- تحليل حوادث: تتمثل فيما يلي:

- أهداف ومراحل التحليل.

- المعلومات المستخدمة في التحليل.

- طرق التحليل الإحصائي.

* المنحنى الثنائي.

* الطريقة الارتباطية.

* طريقة الفترة الزمنية. (منصور أحمد منصور ، 1998 ، 66-67)

2-5- أسباب حوادث العمل: نجسدها كالتالي:

✓ أسباب بيئية وفيزيائية.

✓ أسباب صحية.

✓ أسباب راجعة للعنصر البشري في حد ذاته.

✓ أسباب كيميائية مثل غبار المعادن.

✓ أسباب حيوية: مثل إصابة بالميكروبات المختلفة. (محمود الشكرجي ، 1967 ، 382)

2-6- آثار حوادث العمل:

يترتب عن حوادث العمل آثار مختلفة تتعلق بالعامل المصاب ومكان العمل وأفراد عائلية وحتى أنها في بعض

الأحيان تشمل المجتمع كله، وتتمثل هذه الآثار في:

أ. الآثار الصحية: ويترتب عنها ما يلي:

- ✓ الإذيان الصحية: وهي أعلى درجات تأذي الجسم أو فقدان الحالة النفسية أو الشعورية للعامل.
- ✓ العجز الوظيفي: مثل ضعف الذاكرة، النص في السمع، اضطرابات التوازن الجسمي الحركي.
- ✓ الإعاقة: تتعدد حسب طبيعة الحالة.
- ✓ الوفاة: من آثار حوادث العمل أنه تسبب غالباً في وفاة العامل. (القانون 13/83 المادة 52)

ب. الآثار الاقتصادية:

- إن هدف الإدارة هو تحقيق الربح في ظروف عمل آمنة، ولذا نجدها تركز جهودها على منع العقد والضياع والخسائر، لاسيما تلك التي تنشأ عن الحوادث والإصابات وهناك نوعان من الآثار هما:
- آثار مباشرة: وهي تمس اليد العاملة وذلك بفقدانها بسبب العجز أو الوفاة، وكذا لتعويضات التي ينفقها صندوق الضمان الاجتماعي،
 - آثار غير مباشرة: تتمثل في كلفة ضياع وقت العامل المصاب، وكذا طول مدة التحقق في كيفية وقوع الحادث. (القانون 13/83-المادة 13)

ج. آثار اجتماعية:

تزداد الحدة والمشاكل خاصة على المستوى الاجتماعي العائلي نتيجة خسارة جزء هام من المدخول، وتكون أكثر مأساوية خاصة ما إذا تعلق الأمر بالوفاة، كما تترك الحوادث آثار نفسية على العامل تجعله يشعر بأنه أصبح عالة على المجتمع في حالة إصابته بالعجز الكلي، إضافة إلى أنه يجد صعوبة في التكيف مع ظروف الحياة بوضعيته الجديدة. (عبد الغفار حنفي، 1997، 109)

3-الوقاية من حوادث العمل:

3-1-تعريف الوقاية من حوادث العمل:

الحوادث وإصابات العمل وتقليلها على الحد الأدنى، أي العمل بكل الوسائل للحد من الحوادث وإصابات العمل.

3-2-العوامل التي تمنع وتقلل من حوادث العمل تتمثل في:

3-1-2-3- أمور تتعلق بمكان العمل: مثل يجب أن يكون بيئة العمل صحية مثل التهوية الجيدة والإضاءة الصحيحة ودرجة الحرارة.

3-2-2-3- أمور تتعلق بالمعدات: يجب أن تتوفر كل مستلزمات السلامة والمعدات اللازمة.

3-2-3-3- أمور تتعلق بالعاملين: التزام العاملين بارتداء معدات الوقاية الخاصة ومحاسبة المقرصين.

(محمد ربيع سحاتة ، 1991 ، 213)

3-3-دراسة أسباب الحوادث : تتمثل في:

- ✓ اتخاذ التدابير اللازمة لمنع وقوع حادث عمل.

- ✓ دراسة أسباب الحادثة من حيث وقوع الحادثة والساعة.
- ✓ دراسة أسباب هذه الحوادث وما يترتب عنها من حدوث سلوك أو تصرف.
- ✓ نتائج الحادثة التي أدت إلى خسارة في مواد الخام أو تلف في الآلات أو إصابة خفيفة وجسمية لدى العامل.
- ✓ الظروف النفسية لوقوع الحادثة هل هي راجعة للعامل في حد ذاته وذلك بشروط ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي. (محمد ربيع شحاتة ، 1991 ، 2013)

3-4- إجراءات الوقاية:

3-4-1- إجراءات النظافة و الوقاية من الأمراض:

- تتمثل إجراءات النظافة والوقاية حسب المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل وتتمثل في:
- يجب تنظيف أرضية أماكن العمل وملحقاته بواسطة الغسل والمسح وهذا لكي لا يتعرض العامل لأي حادث ناتج عن سوء الأرضية وهذا نظافتها.
 - يجب أن تكون الأرضية ملساء لتجنب تلف المواد المستعملة و التي تتطوي على أخطر لتفادي أي حادث عمل.
 - يجب المحافظة على البيئة وذلك بإفراغ النفايات في الأماكن المخصصة لها، وإتلافها بعد أن تكون مودعة في أوعية مغلقة ومخزنة في أماكن مخصصة لذلك و هذا لحماية العامل من أي أخطار أو حوادث مهنية قد تصيبه. (المرسوم التنفيذي 05/91 ، المادة 05)

3-4-2- إجراءات التهوية والإضاءة:

- حسب ما تنص عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي مايلي:
- ✓ يجب إضاءة الأماكن ومواقع العمل.
 - ✓ الإضاءة الجيدة تساعد العامل على بذل جهد أقل ، فالضوء الخافت يسبب الشعور بالاكنتاب والتعب، حيث تختلف الإضاءة حسب نوع العمل. (المرسوم التنفيذي 05/91 ، المادة 08)

3-5- برامج الوقاية:

3-5-1- إعداد برامج السلامة المهنية : وذلك من خلال:

- ✓ تحديد ساعات العمل مثلما هو محدد قانوناً بـ 40 ساعة في الأسبوع.
- ✓ منح العامل العاقل والإجازات.
- ✓ النظافة وتهوية وإضاءة مكان العمل.
- ✓ صيانة الآلات.
- ✓ على صاحب العمل توفير الأدوات والمعدات المنصوص عليها قانوناً. (أمر 03/97-المادة 02)

3-5-2- تنفيذ برامج السلامة:

- ✓ إقرار خطة برنامج الأمان والسلامة العامة.
- ✓ عقد اجتماع للمديرين و المسؤولين عن تنفيذ البرنامج وشرح الخطة لهم.
- ✓ تسجيل حوادث وإصابات العمل على سجل خاص في دائرة الأمان والسلامة العامة.
- ✓ رفع تقارير دورية للإدارة العليا.
- ✓ إتباع أسلوب الجولات التفتيشية الفجائية على مواقع العمل. (المرسوم التنفيذي 209/96)

3-5-3- التوعية الوقائية: تشمل مرحلتين:

- أ- **المرحلة الأولى:** المتمثلة في النوعية بالأمن والوقاية من حوادث العمل في قاعات المحاضرات تعطي للعاملين الإرشادات والتعليمات الخاصة بالوقاية.
- ب- **المرحلة الثانية:** فهي تكوين العامل على أداء ومراقبة تصرفاته ويعتبر المشرف أو الملاحظ للعمل ومفتاح النجاح لبرنامج الوقاية لأنه الأقدر على كشف نواحي القصور أو الضعف لدى العامل وتوجيهه كلما تطلب الأمر ذلك لنجاح الجوانب السابقة يتحتم توعية العامل بأهمية الأمن بالنسبة له وحثه على إتباع الأسلوب المؤمنون للعمل وعاداته، ويمكن لجانب الأمن الأسهل في هذا الميدان. (بوعلام عمالي، 1991، 98)

الخاتمة:

إذا كان التكوين يهدف إلى كسب المعرفة الضرورية، حتى يتمكن العامل المختص في مجال عمله القيام بمهمته في أحسن الظروف، فلكذلك النوعية باتت من الضروري، والوقاية من حوادث العمل، وذلك عن طريق الإعلام الذي لا يقل أهمية عن ذلك فالإعلام يهدف العامل إلى جعله على اتصال دائم بما يحيط به، وبما يتم اكتشافه في مجال مقاومة الحوادث.

قائمة المراجع:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 2008/96 المؤرخ في 05 جوان 1996، المتعلق بتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطني العمل وتنظيمه وسيرته المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 20، المواد 02-03-04.
- 3- أمر 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بتحديد ساعات العمل. المادة 02.
 - 1- أحمد ماهر (1995)، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
 - 2- أمين ساعاتي (1998)، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
 - 3- أحمية سليمان (1998)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ج2، بن عكنون الجزائر.

- 4- بوعلام عمالي (1991)، الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر.
- 5- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، (1989)، إدارة الموارد البشرية، دار الميسرة، عمان، الأردن.
- 6- رأفت السيد عبد الفتاح، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 7- زكي محمود هاشم (1979)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ذات السلاسل، الكويت.
- 8- يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضيل، هاشم فوزي العبادي (2006)، إدارة الموارد البشرية، دار الوراق، ط1، عمان، الأردن.
- 9- عمر وصفي عقيلي (1991)، إدارة الموارد البشرية، دار الشرق ، عمان، الأردن.
- 10- عبد الرحمن العيسوي وآخرون (1974)، الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل، دار النشر الشعبية، الإسكندرية، مصر.
- 11- عبد الغفار حنفي (1997)، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 12- محمود الشكرجي (1967)، إدارة المشاريع الصناعية "الإدارة الصناعية" ، دار الكتاب ، الجزء الثاني، بيروت، لبنان.
- 13- محمد شحاتة ربيع (1991) ، علم النفس الصناعي والمهني، دار الميسرة ، الإسكندرية، مصر.
- 14- منصور احمد منصور (1998)، مبادئ عامة في إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- 15- مهدي زويلف حسين (1998)، إدارة الأفراد، دار المجدلأوي، عمان، الأردن.
- 16- Boufeloula Tayeb (1993), la réparation des accidents de travail et maladies professionnelles, Algérie, .