وزارة التعليم العالي والبحث العلمي –وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع – عمل وتنظيم

مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بالوحدة التجارية غرب – مجمع صيدال بوهران–

إعداد الطالب:

ديوش كمال

تحت إشراف الأستاذة:

سعداوي أم هاني

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
سعداوي أم هاني	أستاذة محاضرة –أ–	مشرفا ومقررا
سالم بن عاشور	أستاذ محاضر–أ–	رئيسا
بن شارف حسين	أستاذ محاضر–أ–	مناقشا

السنة الجامعية:2025–2026

شكر وتقدير

اول شكري هو لله رب العالمين الذي رزقني العقل

وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى

كما أتقدم بالشكر الجزيل الى الدكتورة المشرفة " **سعداوي ام هاني** " التي لم تبخل علي بنصائحها القيمة واسهاماتها المفيدة، وبصماتها الواضحة والسديدة التي تركت انطباعا على صفحات هذا الموضوع.

كما أتقدم بجزيل الشكر الى السيد " **حكيم بلقاسم**" مدير الوحدة التجارية للغرب–مجمع صيدال–وهران الذي كان له العون في اثراء هذا البحث وذلك من خلال تخصيصه لي أوقات لمناقشة اهم النقاط في البحث.

كما أتقدم بالشكر الجزيل الى السيد " **موساوي محمد عبد العزيز**" منسق الامن بالوحدة الذي سهل لي كافة الطرق للتواصل داخل الوحدة.

ويسعدني ان أتقدم بوافر الشكر وخالص الثناء وعظيم التقدير والعرفان الى الوالدة والوالد الكريمين اطال الله في عمرهما، والى الزوجة المحترمة" سريج زهرة" على مساندتها العلمية وتعاملها المميز والعالي من خلال إدارة التحفيز المعنوي والثقافي لنجاح هذا البحث.

والى الاسرتين الكريمتين " **ديوش وسريج**" ولا يسعدني ان أنسى زملائي وزميلاتي في الدفعة والى جميع موظفي وأساتذة قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا المتواضع الى:

عائلتي الكريمة والى الوالدين الكريمين الذين سهروا من اجل ان ابلغ هذه الدرجة العلمية، والى جميع اخوتي واخواني كل باسمه، كما اهدي هذا العمل الى الزوجة الكريمة والأولاد الغاليين" بلقاسم، اسلام، صفوان " والى الاسرتين الكريمتين

" **ديوش وسريج** "



فهرس المحتويات

الشكر والعرفان

الاهداء

فهرس المحتويات

المقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: المقاربة المنهجية للدراسة

أولا: الإشكالية..... **14**

ثانيا: الفرضيات..... **17**

ثالثا: أسباب إختيار الموضوع **18**

رابعا: أهمية الدراسة **19**

1.4. الاهمية النظرية..... **19**

2.4. الاهمية التطبيقية..... **19**

خامسا: أهداف الدراسة..... **20**

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة..... **21**

سابعا: المقاربات النظرية للدراسة..... **27**

ثامنا: الدراسات السابقة..... **31**

تاسعا: الأسس المستخدمة في الدراسة..... **39**

عاشرا: صعوبات الدراسة..... **43**

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي للثقافة الأمنية وحوادث العمل

مدخل الفصل..... 46

أولا: ماهية الثقافة الامنية 47

1.1. تعريف الثقافة الامنية..... **47**

2.1. عوامل اختلاف الثقافات..... **48**

3.1. تأثير الثقافة الامنية..... **49**

4.1. عوامل اكتساب الثقافة الامنية..... **51**

5.1. أهداف الثقافة الامنية..... **53**

ثانيا: ماهية حوادث العمل 54

1.2.تعريف حوادث العمل..... **54**

2.2. المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل..... **59**

3.2. أسباب حوادث العمل..... **62**

4.2. عناصر حوادث العمل.....**72**

5.2. تصنيف حوادث العمل.....**75**

ثالثا: أثار الحوادث واليات التقليص منها.....80

1.3. الآثار المترتبة عن حوادث العمل.....**80**

2.3. آليات التقليص من حوادث العمل.....**87**

3.3. مراحل برنامج الوقاية من حوادث العمل.....**109**

رابعا: دور الثقافة الامنية في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة.....112

1.4. خصائص الثقافة الامنية.....**112**

2.4. وظائف الثقافة الامنية.....**113**

3.4. اجراءات المؤسسة لإكساب العامل ثقافة امنية.....**115**

خلاصة الفصل **117**

الفصل الثالث: المقاربة الميدانية للدراسة

مدخل الفصل **120**

أولا: تقديم عام حول المؤسسة- مجالات الدراسة-.....121

1.1. المجال المكاني **121**

2.1. المجال البشري.....**123**

3.1. المجال الزمني **124**

4.1. الهيكل التنظيمي للمؤسسة **125**

ثانيا: عرض وتحليل البيانات **126**

1.2. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الاولى **129**

2.2. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية.....**135**

3.2. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة.....**139**

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة.....**145**

1.3. عرض نتائج الفرضية الاولى.....**145**

2.3. عرض نتائج الفرضية الثانية.....**146**

3.3. عرض نتائج الفرضية الثالثة **146**

الاستنتاج العام.....**148**

الخاتمة.....**150**

قائمة المصادر والمراجع.....**153**

الملاحق

ملخص الدراسة

المقدمة

المقدمة:

الثورة الصناعية أحدثت تطور كبيرا في نمط حياة الافراد وطرق معيشتهم وجوهر حياتهم وأساليب عملهم، ان التطور التكنولوجي الذي شهده العالم اليوم من حداثة وعولمة صاحبت العديد من التطورات في مختلف المجالات وذلك بفضل الثورة الصناعية والتي كانت نتيجة اعتماد الدول بأحد الأنظمة سواء الاشتراكية او الرأسمالية والتي طفت افكارها ومبادئها على الخصوص في القطاع الصناعي.

هذا الأخير افرز الكثير من الحوادث والاخطار، لذلك كان لابد من إعادة النظر في الكثير من المعطيات أولها الاهتمام البالغ بالعامل داخل المؤسسة خاصة الصناعية منها لأنه يعتبر بمثابة الثورة الحقيقية والمحور الأساسي للعملية الإنتاجية.

فحماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني بصفة عامة والمجتمع والمنتج بصفة خاصة، ومن بين هذه المشاكل هناك مشكلة حوادث العمل التي تعتبر اهم الموضوعات وابرزها والتي كانت محور بعض الدراسات نذكر منها الدراسة حول استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات وهذه الدراسات ساهمت في الكشف عن اهم الأسباب التي من شأنها عرقلة العملية الإنتاجية، نتيجة الاضرار البالغة سواء من جانب العامل او من جانب المؤسسة، بالإضافة الى التكاليف المباشرة والغير مباشرة والتي

تعكس مزيجا من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين خاصة وتؤدي الى وقوع اضرار مادية ومعنوية متفاوتة الخطورة، فقد أصبحت المؤسسات تعتمد على أسس ثقافية تدعم وتطور الامن الوقائي في مكان العمل وهذا الأساس اعتمده الكثير من الدول المتقدمة بهدف الحفاظ على انخفاض معدلات الخطر لان التأثير على الجانب الثقافي الأمني هو بالدرجة الأولى مهمة الإدارة، فالإدارة هي مسؤولة عن نوع الثقافة الأمنية السائدة داخل المنظمة، وهي المراقبة والسهر على تطبيق التنظيمات واللوائح الخاصة بهذا الجانب على عمالها، وبالتالي عن نوع السلوكيات السائدة فيها ومدى تأثيرها على اخطار المهنة هذا من جهة ومن جهة أخرى بين العمال فيما بينهم ليكون لهم طريقة قصدية لوعي وقائي جماعي منشر في بيئة العمل، لذلك زاد الاهتمام بإرساء سياسة الثقافة الأمنية، التي هي عبارة عن مجموعة الإجراءات الأمنية والقوانين التنظيمية والالزامية، تكون عن طريق توعية عمال المؤسسة على الأسلوب الصحيح للتفاعل بين العمال، بغرض زيادة المعرفة التخصيصية بالأمن من الاخطار المهنية والمهارة اللازمة لتفادي الوقوع في حوادث العمل، والتي ان وقعت تؤثر على العملية الإنتاجية، وتأثر بصفة خاصة واساسية على صحة وحياة العامل الذي سيكون رهين العديد من الاحتمالات سواء ما تعلق بنظام التأمينات الاجتماعية والتي يكون لها انعكاس على طمأنينة العامل من ضمان حقوقه من جهة وطمأنينة للمنظمة من تحقق تامين خارجي للعامل والتكفل به من جهة أخرى، وهنا تتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع دراستنا والمتمثل في " دور الثقافة

الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية" وما الجزائر الا نموذج للدول النامية التي تعاني كنظرائها من هذه الدول في مجال الثقافة الأمنية التي تلعب دور هام ومحوري في التخفيض من ظاهرة الحوادث المهنية وهذا راجع للتقلبات في التسيير والمراحل التي مرت بها المؤسسات منذ الاستقلال ما اثر سلبا على ثبات المؤسسة الوطنية وحتى ان وظفت أساليب التوعية، والبحوث السوسيولوجية والتنظيمية في هذا المجال مهمة جدا حيث جاء ملخص الدراسة كما يلي الفصل الأول وهو الاطار المنهجي للدراسة يتضمن مشكلة البحث واهمية الدراسة وأسباب اختيارها ، وأهداف الدراسة وفروض الدراسة، والنظريات الملائمة للدراسة والدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة وأخيرا تحديد المفاهيم و الأسس المنهجية للمستخدمة في الدراسة والصعوبات، والفصل الثاني الاطار النظري للدراسة جاء بعنوان الاطار المفاهيمي للثقافة الأمنية وحوادث العمل تضمن كل ما يخص ماهية الثقافة الأمنية وحوادث العمل، والفصل الثالث متعلق بالإجراءات الميدانية للدراسة يحتوي على التعريف بمؤسسة التي اجري فيها الميدان ، ومجالات الدراسة (المكاني، الزماني، البشري) وكذلك عرض وتحليل وتفسير البيانات للتساؤلات المطروحة سابقا، ثم مناقشة نتائج الفرضيات ، والنتائج العامة للدراسة وأخيرا خاتمة وقائمة المراجع والملاحق ، ثم ملخص الدراسة.

الفصل الأول:

المقاربة المنهجية للدراسة

أولا: الإشكالية

ثانيا: الفرضيات

ثالثا: أسباب إختيار الموضوع

رابعا: أهمية الدراسة

1.4. الاهمية النظرية

2.4. الاهمية التطبيقية

خامسا: أهداف الدراسة

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة

سابعا: المقاربات النظرية للدراسة

ثامنا: الدراسات السابقة

تاسعا: الأسس المستخدمة في الدراسة

عاشرا: صعوبات الدراسة

أولا: الإشكالية

تعتبر المؤسسة فضاء اجتماعي يحوي أنظمة ذات معايير مترابطة فيما بينها وهي كيان غير منفصل عن المجتمع بالإضافة الى انها منتجة لكيانات اجتماعية مشكلة مجالا للانتماء وهي حقل مهم للدراسات السوسيولوجية وتحتوي على مجموعة من النشاطات داخل هذا التنظيم الاجتماعي والبنيوي، فالعامل داخل المؤسسة يقوم بمجموعة من الأفعال الاجتماعية والممارسات المهنية وذلك نتاج ثقافتين التقليدية والحديثة ، فالمؤسسة الرسمية أصبحت لا تكتفي في اهتماماتها بالاعتماد على التحفيز المادي كما في السابق وكسب رضا العمال فقط بل أصبحت تعمل على جعل الفاعلين (العمال) يشعرون بالانتساب لها ويتجلى ذلك من خلال الثقافة التي تبنيها المؤسسة من اجل بناء مناخ تواصلي ملائم في اطار الهيكل التنظيمي وتمكين العامل من النشاط من خلال انشاء فضاءات للالتقاء وتبادل الأفكار والآراء بحيث اضحى من الضروري تنظيم اللقاءات والندوات التي يشارك فيها العمال واندماج العمال الجدد لتعزيز الثقافة الخاصة بالمؤسسة، ومن ابرز التحديات التي أصبحت تواجه المؤسسات مهما كان طبيعتها سواء عمومية او خاصة او صناعية او خدماتية هو السعي لامتلاك القدرة على التأقلم والتكيف السريع في ظل التحولات الكبرى التي يشهدها العالم من تطورات علمية تكنولوجية وصناعية متسارعة ، لدى تزايد الاهتمام بالعنصر البشري بشكل كبير وواضح لأنه مورد لا يندثر، لان الأخير يعتبر من اهم الموارد المشكلة لبيئة العمل الذي اصبح الابداع في العمل سمته الأساسية لذا وجب توفير له بيئة عمل امنة ومريحة خالية من المخاطر والحوادث

المهنية، من خلال الاهتمام بعناصر الامن والوقاية في المؤسسات والتي من شأنها الرفع من معنويات الفاعلين (العمال) وبذل مجهودات في سبيل الرفع من الإنتاج ما ينعكس إيجابا على سمعة المؤسسة ومحيطها ومكانتها واستمراريتها.

ان المجتمع الامن، هو الذي يوفر لأفراده شعورا بالطمأنينة والسلامة والاستقرار والاستكفاء المادي ومما لا شك فيه ان الاهتمام ببرامج الصحة المهنية والعمالية اصبح ذو أهمية كبيرة في المجتمعات المتقدمة، وباعتبار كل عامل التحق بالمؤسسة لديه ثقافة خاصة به، اكتسبها من مجتمعه واسرته والتي تتمثل في العادات والتقاليد واللغة ، الدين التربية، والتعليم، القيم هذه القواعد السلوكية قد تكون فطرية او يكتسبها من خلال تعايشه في المجتمع، وهي بدورها تشكل العناصر الثقافية لما يسمى فالثقافة الاجتماعية، وباعتبار العامل بانخراطه في العمل فان المؤسسة هي المسؤولة عن نوع الثقافة السائدة ومدى انعكاسها على العامل، وباعتبار ان الثقافة الأمنية جزء من الثقافة العامة، فهي تعطي اهتماما بالغا لبيئة العمل ولثقافة العامل، وبحكم الاهتمام المتزايد بإصلاح المؤسسات وإيجاد سبل لإخراجها من حالة الفشل في التسيير وبالأخص جانب الوقاية الأمنية من الحوادث للعاملين التي قد تكون ناتجة لعدة أسباب كظروف العمل الفيزيقية كنقص التهوية الحرارة العالية والغبار او الضجيج وحتى ضعف الانارة او صعوبة التكيف مع الوضعية الارغنومية للآلات ، فان العمال يصبحون عرضة للحوادث المهنية وبالتالي خسارة للمؤسسة بصفة خاصة والاقتصاد الوطني والمجتمع بصفة عامة ، وهذا ما جعل العديد من العلماء يولون اهتمامهم لدراسة ظاهرة تفاقم الحوادث المهنية بمختلف

تخصصاتهم كعلم الاجتماع والنفس والاقتصاد وبغية الوصول لنتائج من شأنها التخفيض منها، وما الثقافة الأمنية الا فرع من الثقافة العامة للمؤسسة والتي لها دور مساهم وفعال في الثقافة التي يكتسبها عمالها فهي مجموعة الإجراءات التنظيمية المنبثقة من سياسات المؤسسة كتدفق الارشادات والنشرات والمعلومات والنصائح التوعوية والسياسات الأمنية الفعالة والهادفة المرتبطة بالعمليات اليومية للمؤسسة قصد التقليل وتفادي الحوادث المهنية التي من شأنها الاخلال بأهداف المنظمة واستقرارها.

وأشارت بعض تقارير التي نشرها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حول خسائر الحوادث المهنية في الصناعة الجزائرية والتي تقدر بالملايير من الدينارات سنويا لكن المخاطر البشرية اهم من المادية انها مشكلات الاف من الضحايا والمعطوبين والمعوقين والاسر التي تضرر أحد معيليها، مما يطرح أكثر من تساؤل امام هذا الوضع وتسليط عليه الضوء أكثر والأسباب الحقيقية لذلك ومن بينها العوامل الثقافية، وعليه نطرح التساؤل التالي:

ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية؟

وينبثق من هذا التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ هل يؤدي التزام العمال بالإجراءات الأمنية الى التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة؟

- ✓ هل نلمس وجود ثقافة امنية بين المشرف المختص والعمال التنفيذين؟
- ✓ ما مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية داخل الوحدة التجارية للغرب مجمع صيدال بوهران؟

ثانيا: الفرضيات

الفرضية الرئيسية:

الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى: يؤدي التزام العمال بالإجراءات الأمنية الى التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية.

الفرضية الثانية: نلتمس وجود ثقافة امنية بين المشرف المختص والعمال التنفيذين.

الفرضية الثالثة: مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية داخل الوحدة التجارية للغرب بمجمع صيدال – وهران–

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

من خلال أهمية الموضوع كونه متعدد الجوانب والابعاد وحوادث العمل ليست ذات بعد اقتصادي فقط فهي تمس مختلف مجالات حياة العامل الإنسانية، الاجتماعية، والقانونية

- ✓ محاولة الوصول الى نتائج واقتراحات من شانها المساهمة في التخفيف من حوادث العمل من خلال التنويه بقواعد الامن والالمام بثقافته.
- ✓ كون التخصص العلمي لعلم الاجتماع التنظيم والعمل والذي يندرج فيه موضوع الدراسة يتوافق مع التخصص وكون موضوع ثقافة الاخطار المهنية من اهم مواضيعه.
- ✓ يعتبر البحث من الدراسات البحثية الحديثة لكون الثقافة الأمنية من المجالات الحيوية والمعاصرة لفهم الظواهر السلبية التي تعترض تحقيق اهداف الدراسة.

رابعا: أهمية الدراسة

1.4. الأهمية النظرية:

- ✓ تأثير أهمية هذه الدراسة كونها تتجه الى عنصر أساسي من عناصر المؤسسة والبحث عن سبب اخر من أسباب حوادث العمل والذي يتعلق بالعامل البشري الذي يعتبر سببا في نجاح المؤسسة او فشلها.
- ✓ تكمن أهمية الدراسة أيضا في الوقوف على مصطلح الثقافة الأمنية لمصطلح وكواقع من حيث تطبيقها في المؤسسات بما يساهم في التخفيف من حوادث العمل.
- ✓ غياب واقع الثقافة الأمنية داخل المؤسسات لتبقى الوقاية أفضل وسيلة لتجنب اثارها.

2.4. الأهمية التطبيقية:

- ✓ تأثير أهمية هذه الدراسة فيما قد تتوصل اليه من نتائج من شانها المساهمة في التقليل من حوادث العمل.
- ✓ معرفة الإجراءات التي تتبعها المؤسسة الجزائرية لتحقيق الامن والسلامة المهنية.

خامسا: اهداف الدراسة

- ✓ تعد ظاهرة الحوادث المهنية من الظواهر التي لها انعكاس سلبي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع.
- ✓ الوقوف على ابعاد ومؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة وكيف تساهم في التقليل من حوادث العمل؟
- ✓ إعادة النظر في طرق وأساليب الإدارة والتنظيم في مجال العلاقات الانسانية وإدارة الموارد البشرية وذلك من خلال تعديل او تغيير قيم الثقافة الأمنية السائدة واستبدالها بقيم راسخة تتوافق مع تطلعت العاملين بشكل يمكنها من التطور والنمو والاستمرار.
- ✓ ابراز نقاط الضعف المسببة والتي قد تكون السبب المباشر في وقوع حوادث داخل المؤسسة.
- ✓ العمل على توعية العال بكل فئاتهم بالثقافة الأمنية والتي بدورها تساعد المؤسسات على الثبات والبقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وكذا السياسية المتسارعة.

سادسا: تحديد المفاهيم

ان تحديد المفاهيم والمصطلحات شرط أساسي من شروط البحث العلمي يسهل من خلاله معرفة المعاني والأفكار التي يريد الباحث التعبير عنها بالضبط في ظل الخلفيات الاجتماعية، الحضارية، والأيديولوجية وباختلاف البيئات المراد دراستها وهو ما سنتطرق اليه لتحديد مفاهيم دراستنا:

1.6. الثقافة:

لغة: كلمة الثقافة مشتقة لغة من الفعل ثقف وهو عند ابن منظور في قاموسه (لسان العرب) ثقف، ثقف الشيء ثقفا وثقافا وثقوفة: حذقة ورجل ثقف ويقال ثقف الشيء وهو سرعة التعلم.

اصطلاحا: هي المعتقدات والقيم والمعايير والايديولوجيات وكل المنتجات العقلية التي خلفها الانسان العارف، وهي كل ما يتعلق بالعلوم والفنون والادب والمعتقات والصناعات والأديان **(جميل حمداوي، 2010، ص6)**

التعريف الاجرائي للثقافة: الثقافة هي مجموعة المعرفة المكتسبة من اشكال ومظاهر لمجتمع عين تميزه عن بقية المجتمعات تشمل العادات، الممارسات، التقاليد، قواعد ومعايير كيفية العيش والوجود من ملابس ودين وطقوس وقواعد السلوك والمعتقدات.

2.6. الامن:

لغة: الامن مشتق من فعل (امن، الامن، الأمان) وقد امنت انا وامنت غيري من الأمان والامن ضد الخوف والأمانة ضد الخيانة **(ابن منظور، 2005، ص156)**

اصطلاحا: اخذ من الكلمة اللاتينية Sesavats –Securities ومعناه إحساس الفرد بوجود الأمان وابتعاد المخطر عليه **(سمير حديبي، 2009)**، كذا البعد عن الخوف أيا كان سبب هذا الخوف.

كما يعرفه **دومينيك دافيد:** الامن في معناه الواسع يتمثل في خلو وضع ما من التهديد او أي شكل من اشكال الخطر وتوفر الوسائل اللازمة للتصدي لذلك الخطر في حال أصبح امرا واقعا **(نعيمة خطير، ب.س، ص 24)**

التعريف الاجرائي للأمن: هو تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الاعمال التي يقومون بها.

3.6. حوادث العمل:

1.3.6. الحادث:

لغة: حوادث حادثات (اسم حوادث جمع حادث) ما يجد ويحدث وهو الواقع والنوائب والمصائب.

وفي **قاموس أكسفورد الصغير** وهو: حدث دون سبب واضح، حدث غير توقع، فعل غير متوقع حدث مشؤوم **(وليد بشار يزيد، 2009، ص229)**

اصطلاحا: الحادث هو كل ما يمس العامل او يتورط فيه من غير قصد او توقع ينتج عنه اضرار متفاوتة تصيب الفرد او الاخرين تو المعدات **(الخواجة عبد العزيز، 2005، ص 210)**

كما يعرفه **عبد الرحيم زهير**" بانه حدث غير متوقع حدوثه، يوقف العمل الطبيعي ويتسبب في حادث العمل او تأخير العمل".

2.3.6.العمل:

لغة: العمل، عمل، عملا أي صنع ونه العمل جمعه اعمال أي الفعل، ويعرف العمل لغويا بانه الفعل او الحرفة او المهنة التي يمتهنها الانسان في مقابل اجر يحصل عليه.

اصطلاحا: هناك تعريفات مختلفة وكثيرة لمصطلح العمل، فيعرفه **هنري ارفون** " على انه الفعل الذي يتناول به الانسان المادة **(الزري حميد ناصر، 1998، ص17)**

كما يعرفه **مسلم محمد** بانه النشاط المبذول من اجل أثر ضروري سواء اتعلق ذلك بالإنتاج او الأجرة **(مسلم محمد، 2007، ص 28)**

3.3.6. حادث العمل:

يعرف بانه امر غير متوقع الحدوث اما ان يصيب شخصا ا او يصيب تلفا في الآلات او يكون سببا في توقف العمل وتعطيله وما ينجم عنه في إصابة العامل او تلف الآلات فانه يعطل الإنتاج والمجتمع هو المتضرر بدفع التكلفة وللحادثة جانبان سبب ونتيجة **(بديع محمود القاسم، 2001، ص ص 56-57)**

التعريف الاجرائي لحادث العمل: هو كل ما يصيب عناصر الإنتاج ويؤدي لخسارة بها وقد يكون نتيجة لتصرفات خاطئة من العاملين او لظروف خارجية.

4.6. العمال:

لغة: جمع عامل وهو اسم فاعل من الفعل عمل وكل من يعل عند غيره يقال: عملت على الصدقة، أي سعيت في جمعها ويأتي بمعنى الخادم.

اصطلاحا: العمال هم الطبقة الاجتماعية التي تعتمد في معيشتها على بيع قوة عملها مقابل اجر ولا تملك عادة أدوات الإنتاج.

التعريف الاجرائي للعمال: هو كل شخص يقوم بجهد ذهني او عضلي في مؤسسة اقتصادية انتاجية بغية الزيادة من الإنتاجية وتحسين المستوى المعيشي.

5.6. المؤسسة:

تعرف على انها كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا ذو طابع قانوني واجتماعي، يهدف الى الإنتاج او تبادل السلع والخدمات من خلال مختلف عوال الإنتاج (مالية، بشرية، مادية، إدارية) هذا بالتعامل مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية لتحقيق نتيجة معينة، وفق شروط اقتصادية معينة تبعا لحجم ونوع النشاط **(ناصر دادي عدون، 1998، ص8)**

6.6. الثقافة الأمنية:

هي اتجاه يعكس تصور الفرد لأهمية سيادة الامن على سيادة المواقف الاجتماعية والظروف المحيطة به في المجتمع.

وتعرف كذلك بانها عبارة عن معارف وإجراءات تنظيمية صادرة عن الأجهزة المسؤولة عن الامن والتي تطبق من اجل المحافظة على الانسان وما يتعلق به من ممتلكات وما يحيط به من بيئة.

وتعرف أيضا على انها عبارة عن مواد وبرامج تهدف الى تبصير الناس بواجبها نحو إجراءات التامين نحو إجراءات التامين والحماية اللازمة للأرواح والممتلكات **(ممدوح خليفة البسيلة، 2015، ص6)**

التعريف الاجرائي للثقافة الأمنية: هي تلك الأساليب التوعوية والتعليمية والتوجيهية، التي تهدف الى توفير جو امن وصحة جيدة للعمال، مع ضمان اعلى مستوى من السلامة المهنية، من خلال ابراز وتوضيح الأساليب التي من شانها التقليل من حوادث العمل عن طريق توفير المعلومات والنصائح للعمال المستخدمين بالمؤسسة لتفادي الوقوع في الاخطار المهنية.

سابعا: المقاربة النظرية للدراسة

1.7. **نظرية الفعل الاجتماعي لتالكوت بارسونز:** تعد هذه النظرية من ابرز الاسهامات التي قدمها بارسونز في مجال النظرية الاجتماعية **(جي روشيه، 1981 ص 35)** ومع ذلك فان الإحاطة بطبيعة هذه النظرية يدعو الى الاعتقاد انها لا تخرج عن كونها محاولة للتوفيق ، كان بارسونز يأمل في ان يستغنى عن اراء هؤلاء العلماء انفسهم، هـ ماكس فيبر، ايميل دور كايم، وتلخيصا لراي بارسونز في تعريف الفعل الاجتماعي يمكن القول بان هذا الفعل عبارة عن سلوك انساني استهدافي يتميز بالتقييم والاختيار بين بدائل عدة، فقد آثر ان يطلق عليها اسما جديدا هو وحدة الفعل وحدد عناصر هذه الوحدة كالاتي:

- وجود فاعل.
- وجود هدف آمن او مستقبلي لدى الفاعل يسعى لتحقيقه.
- حدوث الفعل في موقف يتضمن عنصرين:

- أشياء يستطيع الفاعل التحكم فيها (كالوسائل التي يستطيع اختيارها او استخدامها)
- أشياء لا يستطيع الفاعل التحكم فيها (كالظروف والاحوال المحيطة)

- المعايير والقيم التي ترشد الفاعل الى تحديد او اخيار الوسائل التي يحقق بها أهدافه، لا يبقى امام الفاعل من شيء سوى بذل الجهد اللازم للتوافق ع هذه المعايير والقيم **(Parsons Tal colt, 1937, P44)**
- انه في حالة انحراف الفاعل عن المعايير المرسومة لكل عنصر ن هذه العاصر الأربعة فانه سوف يتعرض للعقاب.

وبتحليله الفعل وجد انه يشمل أولا الحوافز وتتضمن المستوى الادراكي ويعني معرفة الفاعل بغايته والبدائل الممكنة لتحقيقها والمستوى الوجداني وهو مؤشر حماسه واهتمامه اما الجانب القيمي فيعبر عن القيمة والوزن المرتبط بالفعل.

ومن هنا يتضح ان أفكار بارسونز هي ان هناك معايير وقيم سواء كانت مكتسبة او فطرية او افتراضها اجبارية تحكم الفاعل حيث تتمثل هذه الأخيرة في القوانيين واللوائح التنظيمية التي تضعها المؤسسة والتي لابد على العمال التقيد والالتزام بها.

2.7. نظرية التفاعلية الرمزية: لكل مؤسسة رموزها و سماتها النوعية والمادية والمعنوية، التي تحدد خصائصها المميزة لها عن غيرها من المؤسسات، ويتمثل ذلك في الأسماء والاشارات والألوان والاشكال، فتقوم هذه النظرية على أسس مفادها كيفية

تعبير الافراد عن موقفهم الشخصية، في إطار تفاعلاتهم مع الاخرين، وذلك من خلال ان العمال يتواصلون مع بعضهم البعض عن طريق الإشارات والرموز والايماءات وكذا اللغة، حيث يتم التواصل بين العمال عن طريق اكتسابهم لهذه الثقافة، فينتج عن هذه الإشارات والرموز ثقافة تنظيمية يكتسبها العمال بطريقة مقصودة او غير مقصودة تمكنهم من تفادي بعض الاخطار التي قد يتعرض لها العامل اثناء قيامه بعمله كرفع اليدين والصراخ وغيرها من الإشارات ومن هنا تم تسليط الضوء على رمز من رموز وهي:

اللغة: باعتبار اللغة وسيلة تسهل عملية التواصل والتبليغ بين افراد المجتمع، فهي كذلك ذات أهمية كبيرة في فعالية الاتصال في الإدارة والتنظيم، وتعتبر أساس حسن سير العمل ورفع المستوى للأداء التنظيمي كما تتوقف فعالية الاتصال على وحدة لغة الاتصال ومفهومه من طرف الجميع، مما يساعد على تنقل وتبليغ الأفكار والمشاعر بشكل صحيح.

ان اللغة تعكس شخصية الفرد وثقافة مجتمعه، ومنه فان اللغة العربية تعكس ثقافة المجتمع الجزائري العربي الإسلامي، غير ان وجود اللغة الفرنسية كذلك يعكس وجود ثقافة وشخصية فرنسية في المجتمع الجزائري، فاللغة العربية هي اللغة الرسمية للبلاد

الا ان اللغة السائدة في الإدارة والمعاملات هي اللغة الفرنسية(**مراد زعيمي، 2006، ص 55)** تمارس هذه الازدواجية في اللغة تأثيرا سلبيا في فعالية التسيير، لان اغلب المديرين فرنسين في معاملاتهم في المؤسسة وخارجها في حين نجد ان معظم العمال اما انهم اميون او تعلموا بالعربية، فهذا الوضع من شانه ان يخلق مشاكل اجتماعية في المؤسسة بين لرؤساء والمرؤوسين ووجود قطيعة بين القمة والقاعدة، فالرؤساء والمديرين يرسلون رسائلهم ومنشوراتهم باللغة الفرنسية، التي لا يفهمها معظم العمال الذين بدورهم لا يمكنهم التعبير عن آرائهم وطرح اقتراحاتهم وافكارهم باللغة الفرنسية لعجزهم عن التعبير بها الى القمة، مما يفرز عدة نتائج سيئة وسلبية في المؤسسة الجزائرية ومنه فان هذه الازدواجية في اللغة، تشكل عائقا لعملية الاتصال وذلك كونها حائلا امام إقامة علاقات مهنية او اجتماعية سهلة.

ثامنا: الدراسات السابقة

تلعب الدراسات السابقة دورا مهما في مساعدة الباحث على تشكيل الإطار النظري للدراسة وكذا معالجة الموضوع وتفادي تكراره، كما لها الأثر الواضح على جميع المسارات البحث بتحديد المشكلة ووصولا الى تحديد النتائج، وتمكين الباحث من معرفة الصعوبات التي واجهت الباحثين ومعرفة الجوانب التي لم يتم التطرق اليها فهي المنطلق الذي يساعد الباحث على اختيار الأدوات والإجراءات المنهجية للدراسة وفي هذا الصدد سنتناول بعض الدراسات السابقة التي اهتمت بالموضوع:

1.8. الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة " **روت وسيبستيان**" بعنوان " قياس مدى تطور المخاطر داخل المعامل في الولايات المتحدة الامريكية" ، هدفت هذه الدراسة الى قياس اثر طبيعة نشاط العال داخل المشروع على معدلات الحوادث المهنية حيث بلغ حجم العينة 37 مؤسسة صناعية ، أوضحت نتائج الدراسة ان 42 بالمائة من افراد العينة الذين يعملون بالمجال الإنتاجي هم المسؤولين عن 77 بالمائة عن حوادث العمل التي وقعت في الفترة التي غطت الدراسة، في حين ان بقية افراد العينة من العاملين في غير نسبتهم 58 بالمائة في المجال الإنتاجي سؤولين عن 23 بالمائة فقط من الحوادث اوصت الدراسة بضرورة عمل كتيبات ونشرات وعقد اجتماعات لتوعية

العاملين، كما اوصت بضرورة الاهتمام بالمحافظة على النظام والترتيب داخل أماكن العمل وضرورة تعريف العاملين بالمخاطر التي تواجههم، كما اوصت بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين الجدد على تحقيق سبل السلامة المهنية.

2.8. الدراسات العربية:

الدراسة الثانية: دراسة " **سهيلة محمد** " بعنوان " حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية"، كلية التربية – جامعة دمشق/ سوريا، سنة 2007، حيث ترجمت تساؤلها المنبثق من الإشكالية وهو: ما طبيعة العلاقة بين حوادث العمل ومستوى العجز والتغيرات التالية (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات، الخبرة، مستوى خطورة العمل بسبب الحادث)

ووضعت الباحثة إجابات مؤقتة لهذا التساؤل والمتمثلة في الفرضيات التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نتوسط العمر بين العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والتعرض لحوادث العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى خطورة العمل والتعرض لحوادث العمل.

اما فيما يخص المنهج المتبع في الدراسة تبنى المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملائة طبيعة الموضوع، اما فيما يخص الأدوات المستخدمة فاستخدمت بطاقة رصد حوادث العمل التي تضمنتها متغيرات بحثها.

والعينة التي أجريت عليها دراستها فقد تكونت من 200 عامل منهم 20 عامل تعرضوا لإصابات عمل ما بين الفترة 2000و 2007 و80 عاملا لم يتعرضوا لإصابات تم اختيارهم من عمال شركة مصفاة بتياس التابعة لمحافظة طرابلس.

ومن نتائج هذه الدراسة:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة لدى العمال.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى التعليمي للعمال.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم او من وجهة نظر رئيس القسم او من وجهة نظر مشرف السلامة والصحة الهنية.

3.7. الدراسات الجزائرية:

الدراسة الثالثة: دراسة من اعداد الباحثة" **دفيش خندودة** " سنة 2006 بعنوان" **الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية**" رسالة ماجستير تخصص العمل والتنظيم بجامعة منتوري قسنطينة حيث جاءت الدراسة بالأسئلة التالية:

- هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال الى عدم الوقوع في حوادث العمل؟
- الى أي مدى يمكن اعتبار التوعية الوقائية والطرق الأمنية المتخذة الية فعالة لتطوير الفكر الأمني، والنهوض به، ومن ثم التقليل او الحد من حوادث العل على مستوى المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

وقد افترضت الباحثة الفرضية العامة التالية:

يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

وتفرعت عنها الفرضية التالية:

كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العل.

ومن اهداف هذه الدراسة ابراز أهمية الوعي الثقافي لدى العمال والاعتماد عليه لتقليل الحوادث.

ولقد اعتمدت الباحثة عل المنهج الوصفي التحليلي، وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة او التأكد من حقائق قديمة، اما العينة فقد اختارت الباحثة عينة قصدية حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك حيث بلغ عدد العمال **54 عاملا** متوزعون على مناصب عمل مختلفة كما اعتمدت على الاستمارة كأداة لجمع البيانات.

ومن نتائج هذه الدراسة:

بالنسبة للفرضية الجزئية فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف البنود، ووفقا للمحور الأول المتعلق بالحوادث التي أكد بعض افرادها والذي يتجاوز **21 فردا**، بين **54 فردا** تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية، فهي غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية او الوسائل الأمنية بقدر ماهي مرتبطة بعامل الصدفة ودعمت اجاباتها من خلال الملاحظة والمقابلة ومنه قد تحققت هذه الفرضية.

اما فيما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقيق الفرضية الجزئية فانه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة والاشراف وهذا يبين ان افراد العينة يقومون بأداء أعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الارشادات الوقائية والتعليمية.

إذا الفرضية العامة محققة وهي القائلة بتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

الدراسة الرابعة: دراسة من اعداد الباحث،" سمير حديبي" 2008-2009 بعنوان " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية" دراسة ميدانية بمركب الجرافات والرافعات C.P.G على العمال التنفيذ بعين السمارة – قسنطينة- رسالة ماجستير في علم النفس العمل ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، حيث جاءت بالتساؤل الالي: هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب الجرافات والرافعات C.P.G ؟

واندرجت ضمنه الاسئلة الفرعية التالية:

- هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العل الى التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟
- هل لتوفر الامن الصناعي اثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟

كما اعتمدت الباحث خلال دراسته لهذا الموضوع الفرضية العامة هي: هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال.

تفرعت عنها الفرضيات الجزئية التالية:

- الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.
- يساهم توفير الامن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

وجاء الباحث في هذه الدراسة بهدف رئيسي يتمثل في الكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية بحوادث العمل، اما عينة البحث فتمثلت في جميع عال قسم التركيب النهائي لمديرية التصنيع بمركب الجرافات والرافعات الباغ عددهم 140 عاملا وقام بإجراء الدراسة الميدانية على عينة من مجتمع البحث قدرت ب 60 فردا.

كما اعتمد الباحث على استمارة واعتمد أيضا على الأساليب والطرق الإحصائية المختارة، واعتمد اباحث على التكرارات والنسب المئوية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

توصل الباحث الى النتائج التالية:

تحققت الفرضية العامة بشكل حسن، وذلك من خلال العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية ولمس ذلك من خلال التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الافراد العاملين بنوعية إيجابية عند توفر الامن وغياب حوادث العمل والسلبي عند وقوع العمال في احباطات الفشل المهني وترك العمل، كذلك تحققت الفرضيتين الاولى والثانية مفادها الوقع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية للعمال، أيضا يساهم توفر الامن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

وتوظيف هذه الدراسة يعتبر مساعد من حيث انها تناولت حوادث العمل هذه نقطة مشتركة ساعدتنا في توضيح موضوعنا، والاستفادة أيضا من الجانب الميداني بما فيه من تحليل احصائي وسوسيولوجي.

الدراسة الخامسة: دراسة " **دوباخ قويدر**" 2009 بعنوان" مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والامراض المهنية" بمؤسسة صناعة الكوابل –بسكرة، حيث انطلق البحث من إشكالية رئيسية " هل يستفيد العمال من الامن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل؟ وتفرعت عنه التساؤل الفرعي التالي:

- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من الامراض المهنية؟ كما اعتمد على الفرضية الالية:
- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها مؤسستهم لوقايتهم من الامراض المهنية؟

هدفت الدراسة الى محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي ووقايتهم من الامراض المهنية كما حاولت التعرف على مدى مساهمة التدريب في مجال الامن الصناعي وأساليب التوعية الوقائية للتقليل من حوادث العمل.

وفي الميدان اعتمد على المنهج الوصفي كما استخدم تقنيات المقابلة والملاحظة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، اما العينة فقد اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة تكونت من 38 عاملا، توصلت هذه الدراسة الى ان العمال يستفيدون من التدريب ومن محتويات أساليب التوعية الوقائية وهو ما يقلل من حوادث العمل.

لقد كانت استفادتنا من هذه الدراسة هو تناولها متغير واحد الا وهو حوادث العمل التي كانت احدى متغيرات موضوعنا، كذلك من الناحية الميدانية استخدامها للاستمارة مما استفدنا منها.

تاسعا: الأسس المنهجية للدراسة

1.9. منهج الدراسة

ان طبيعة الموضوع هي التي تحتم علينا نوع المنهج المستخدم في الدراسة وذلك لتشخيص ومعرفة الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

يعرف المنهج بانه طريقة تصور وتنظيم البحث أي كيفيات تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما، وهو مجموعة منظمة من العمليات تسعى الى بلوغ هدف ما.

أما المنهج العلمي فهو طريقة لاكتساب المعارف القائمة على الاستدلال وعلى الإجراءات المعترف بها للتحقق في الواقع **(موريس انجرس، 2004، ص99)**.

ومن المناهج المستخدمة فقد اعتمدنا المنهج الوصفي لأنه يتفق مع خصائص موضوع الدراسة الحالية حيث يركز على دراسة الظواهر الموجودة في الواقع ويصفها وصفا دقيق.

اذ يقوم المنهج الوصفي على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وابعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها، بهدف الوصول الى وصف علمي متكامل لها، كما لا تقتصر على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها، وانما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل لوصف دقيق للظاهرة ونتائجها ومن ثم يعد المنهج الوصي من أكثر المناهج ملائة للواقع الاجتماعي لفهم ظواهره واستخلاص سماته **(خالد حامد، 2007، ص43)**

2.9. أدوات جمع البيانات

لقد استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، والذي يتلاءم والمنهج الوصفي المعتمد، حيث يعبر عن مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، ثم وضعها في استبيان يسلم بالي، تهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيه، بواسطته يمكن التوصل الى حقائق جديدة عن الموضوع او التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة **(دوقات عبيد واخرون، ب.س، ص 156)**

يتم بناء الاستبيان وفقا للتساؤلات الفرعية لموضوع الدراسة بالإضافة الى وضع بعض البيانات الشخصية التي لها دور كبير ي تحليل بعض النتائج التي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة.

صدق الاستبيان يقصد به ان يقيس ما وضع أصلا لقياسه، أي ان تكون اسئلته وثيقة الصلة بموضوع البحث **(فوزي غرابية واخرون، 2002، ص 71)**

3.9. العينة

تعبر العينة عن جزء من الكل، بمعنى انه تؤخذ عينة من افرا المجتمع، على ان تكون ممثلة له لتجري عليه الدراسة، فالعينة اذن تمثل نسبة من افراد المجتمع يتم من خلاله تعميم نتائج الدراسة على كل المجتمع الاحصائي ويستخدم أسلوب العينة عند استحالة دراسة جمي افراد **(رشيد زرواتي، 2002، ص 191)**

تعتبر العينة الطريقة الشائعة في معظم البحوث العلمية نظرا لكونها ايسر في التطبيق والاقل في التكاليف من دراسة المجتمع الأصلي، وهي عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي وتجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي وبهذه الطريقة فانه يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء، بشرط ان تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذة منه وبالتالي فالعينة المعتمدة في هذه الدراسة هي العينة الطبقية المنتظمة فتعرف على انها تقسيم المجتمع الى مجموعات متجانسة ومن هذه المجموعات يتم اختيار عينات عشوائية، ولان عمال المؤسسة يتكونون من ثلاثة (3) طبقات مهنية، اعتمدنا على هذا النوع من العينة لان عدد المنتسبين لكل طبقة يختلف عن الاخر، رغم ما يبدو من تجانس العمال وهذا للحصول على العدد المناسب للعينة.

وبناءا على هذا تم اعتماد عينة الدراسة كما يلي:

تمثل افراد المجتمع الاحصائي للدراسة، حيث قدر مجموع عمال الوحدة التجارية للغرب مجمع صيدال بوهران ب: **60 عاملا** موزعين كالاتي: الإطارات :30، عمال الاتقان: 16، عمال التنفيذ: 14.

عاشرا: صعوبات الدراسة

تتمثل أبرز صعوبات بحثنا العلمي هذا في:

- ✓ قلة المصادر والمراجع المتعلقة بالبحث العلمي.
- ✓ ضعف القدرات الإحصائية وكتابة البحث الأكاديمي.
- ✓ ضيق الوقت وعدم القدرة على إدارة جدول للإنجاز.
- ✓ صعوبة الوصول الى مجتمع البحث وعدم تجاوب العينة.
- ✓ صعوبة تطبيق المنهج العلمي المناسب.
- ✓ ضعف القدرات التحليلية لتحليل البيانات.
- ✓ صعوبة الوصول الى بيانات أولية دقيقة ووثائق رسمية.
- ✓ ضعف القدرة على استخدام اللغات الأجنبية للاطلاع على الدراسات الأجنبية.

الفصل الثاني:

الإطار المفاهيمي للثقافة الامنية وحوادث العمل

مدخل الفصل

أولا: ماهية الثقافة الامنية

1.1. تعريف الثقافة الامنية

2.1. عوامل اختلاف الثقافات

3.1. تأثير الثقافة الامنية

4.1. عوامل اكتساب الثقافة الامنية

5.1. أهداف الثقافة الامنية

ثانيا: ماهية حوادث العمل

1.2.تعريف حوادث العمل

2.2. المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل

3.2. أسباب حوادث العمل

4.2. عناصر حوادث العمل

5.2. تصنيف حوادث العمل

ثالثا: أثار الحوادث واليات التقليص منها

1.3. الآثار المترتبة عن حوادث العمل

2.3. آليات التقليص من حوادث العمل

3.3. مراحل برنامج الوقاية من حوادث العمل

رابعا: دور الثقافة الامنية في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة

1.4. خصائص الثقافة الامنية

2.4. وظائف الثقافة الامنية

3.4. اجراءات المؤسسة لإكساب العامل ثقافة امنية

خلاصة الفصل

مدخل الفصل:

تعتبر الثقافة الامنية جزء اساسي من ثقافة المنظمة لأنها تكسب العاملين القيم والمعايير والاتجاهات الايجابية التي تسهم في تعزيز وعيهم الامني وتقلل من الأخطار المهنية التي قد يتعرضون لها نتيجة اهمالهم او عدم التزامهم بقواعد السلامة المهنية وبالمجمل تعتبر الثقافة الامنية هي سمة من سمات جميع الانشطة البشرية في المؤسسة حيث تتجلى في سلوكيات وعلاقات الافراد لذلك تلعب دورا فاعلا في تنظيم العمل والتفاعل الانساني، انها عنصر لا ينفصل عن العلاقات الشخصية وتشكيل النظام بين الاشخاص المتعاونين وتبعا لذلك فان الاستثمار في السلامة المهنية هو استثمار في مستقبل المؤسسة لان المجال التنظيمي يعتمد اساسا على صحة العمال وسلامتهم.

أولا: ماهية الثقافة الأمنية

تؤدي الثقافـــة الأمنيـــة دورا جوهريا، في كفاءة السلوك التنظيمـي للعامل في المؤسسة الصناعية وهذا من خلال القيم والعادات، التقاليد والقواعد السلوكيـة والاتجاهات التي تبرز على مستوى المؤسسة.

كما تبرز الثقافة الأمنية داخل المؤسسة في عدة مستويات، فالعامل في المؤسسة لديه ثقافته الخاصة به.

فعندما يلتحق بالمؤسسة وهو محمّل بثقافة معينة من مجتمعه من اللغة، الدين، التربية والتعليم، العادات والتقاليد الاجتماعية، فتشكل هذه العناصر الثقافية مجتمعة ما يسمى بالثقافة الاجتماعية

(محمد عبيد المولى،1984، ص42)

1.1. تعريف الثقافة الأمنية:

هي كل ما يحمله الفرد في تفكيره ومشاعره وقيمه ومبادئه ولأعرافه من النظام الأمني الوقائي المتواجد في المؤسسة الصناعية. وبذلك في درجة وعي العمال بأخطار المهنة. ومحاولة نشر ذلك الوعي في الوسط المهني من قبل العمال فيما بينهم بطرق غير رسمية(**محمد السكرجي، 1967، ص ص 488-489)**

2.1. عوامل اختلاف الثقافات:

تختلف الثقافة من مجتمع إلى آخر، فعلى الرغم من العلاقات الوثيقة بين الدول العربية وعلاقات الجوار والدين المشترك ووحدة اللغة التي تجمعهم، إلا انه يوجد اختلاف ثقافي ملحوظ بين هذه الدول، فعادات الزواج في مصر تختلف عنها في السعودية، وعادات الوفاة في سوريا تختلف عنها في قطر .... وهكذا.

وقد توصل العلماء إلى مجموعة من العوامل التي تؤدى إلى اختلاف الثقافات وهي:

العامل الجغرافي:

تعتبر الظروف البيئية(كالمناخ والأرض والموارد الطبيعية)من أهم عوامل اختلاف الثقافات فاختلاف البيئة، تؤثر في أشكال الأفراد، كما تؤثر كذلك في الأمزجة والسمات الشخصية، فنجد البدوي يتصف بالشجاعة والقوة والتحمل، بينما نجد سكان المناطق الحضرية، يتصفون بالجبن والاستكانة والترف، أما سكان المناطق البحرية يتصفون بالمرونة والانفتاح.

فقط، بل أثر على العالم أجمع، وكذلك اكتشاف البترول في دول الخليج، أدى إلى إحداث تغييرات ملموسة في هذه البلاد، خصوصا عادات وقيم هذه المجتمعات.

وجدير بالذكر أن التطور التكنولوجي، بقدر ما يقدم لنا من خدمات يترتب عليه بعض السلبيات، كتلوث البيئة وارتفاع نسبة البطالة وعدم استخدام الإنسان، للكثير من قدراته الطبيعية والاعتماد على الآلة لقضاء احتياجاته.

الثقافة هي روح الأمة وعنوان هويتها، فهي من الركائز الأساس في بناء الأمم وفي نهوضها فلكل أمة ثقافةٌ تستمدّ منها عناصرها ومقوماتها وخصائصها، وتصطبغ بصبغتها فتنسب إليها، وكل مجتمع له ثقافتُه التي يتسم بها ولكل ثقافة مميزاتها وخصائصها(**عبد الله جلبي، 1996، ص57)**

3.1. تأثير الثقافة الأمنية:

تعتبر الثقافة السائدة في مجتمعنا إحدى أهم الأسباب التي تعكس سوء التسيير في مؤسساتنا. وذلك من خلال غياب النشاطات التوعوية المتعلقة بنشر الوعي الوقائي والأمني، التي ينتج عنها تدهور قيم العمل وانعدام الضمير المهني والانضباط، التقيد بالأوامر وقوانين المؤسسة، كل هذا ساهم في انتشار اللاوعي الوقائي الذي قد يكون سببا مباشرا في تعرض العمال للأخطار الأمراض المهنية.

تؤثر الثقافة الأمنية في التسيير، بالسلب وبالإيجاب وذلك من خلال القيم والمعتقدات وأسلوب التربية والتعليم والثقافة السياسية وكذا أسلوب تنظيم العمل. ويمكن تلخيص العوامل الثقافية وكيفية تأثيرها على التنمية والتسيير في ثلاث مستويات رئيسية هي:

ثقافة المجتمع العامة: تتمثل في القيم والمعتقدات والعادات والتنشئة واللغة والتعليم...الخ.

الثقافة السياسية: تتضمن طبيعة السلطة والحرية والمساواة والثقة...الخ.

الثقافة التنظيمية: وهي أسلوب تنظيم العمل وطبيعـــة القيادة، وكذا نظام الاتصال والمكافآت... الـــخ **(عثمان حسن عثمان، 2005، ص ص 51-49)**

4.1. عوامل اكتساب الثقافية الأمنية:

العمل: فمن خلال طبيعة العمل يمكن للعامل اكتساب ثقافات جراء ممارسته لمهام العمل قد يكون ذلك عن طريق طول فترة عمله، كما يمكن ان يكتسبها من خلال العلاقات الغير رسمية مع فريق العمل.

التنشئة الاجتماعية: تتكون ثقافة الفرد انطلاقا من أسرته أو عائلتـــه، بحيث أن كل القيم والأخلاق التي يتلقاها في عائلته تساهم في تكوين شخصيته. فهو مدرب على تفويض المسؤولية وتحملها، بل نجد المفوض إليه السلطة درب على الخضوع والطاعة، مما ينعكس سلبا على أداءه. وبالتالي كفاءة المؤسسة ككل.

النظام التعليمي: يساهم التعليم بشكل اساسي في عملية التنمية والتنشئة الاجتماعية. وذلك باكتساب المهارات والقيم والمعايير. وكذا العادات والتقاليد، بغية تكوين اطارات كفؤة، لنشر ثقافة امنية داخل المؤسسات الصناعية. ويكمن دور النظام التعليمي من حيث تأثيره على كفاءة وفعالية المنظمة، في امكانية تسهيله او تعقيده لممارسة الوعي الثقافي للمؤسسة، كما اجمعت الدراسات والابحاث على ان التعليم أكثر اهمية من كل المحددات الرئيسية لكفاءة وفعالية المنظمات.

يلعب النظام التعليمي دورا اساسيا في ترسيخ وتنمية، مجموعة القيم بالاتجاهات وكذا انماط السلوك، كدافع الانجاز ذو الطريقة العلمية في التفكير وحل المشاكل والقدرة على الخلق والابتكار وغيرها. وتعتبر هذه المتطلبات ضرورية للأداء الفعال، حيث ينعكس ذلك في سلوك الادارة وآدائها.

القيم: إن المجتمع يتكون من عدة نظم. والمتمثلة في النظام الاجتماعي، المتكون من القيم والعقائد والتقاليد والعادات وغيرها من العناصر(النظام الأسري) وكذا النظام التكنولوجي والنظام الجغرافي والاقتصادي وكذا النظام السياسي.

وبما ان المؤسسة الصناعية تمارس نشاطها ضمن نسق مفتوح، فان النظم تتفاعل فيما بينها بحكم ان لكل عامل، قيم اكتسبها من خلال التنشئة الاجتماعية، التي من بينها الرغبة في انجاز العمل والحفاظ على الصدق والاتقان وغيرها. وبما اننا لا نستطيع ان نعزل قيم هذا الفرد على المؤسسة وعلى باقي الزملاء في العمل، فلا بد من التسليم والاخذ بقيم العامل الى مكان العمل. بالتالي فهو يحاول لا اراديا أن ينشر تلك القيم في وسط المؤسسة والعمال. وهكذا فالمصنع يضم عددا من العمال، لكل عامل منهم قيم تختلف عن قيم العمال الاخرين، وهنا يبدا دور المؤسسة وعمالها في العمل على التنسيق والتكامل والربط بين القيم، من اجل ترسيخ ثقافة امنية ايجابية لدى جميع العاملين داخل المؤسســـــــة الصناعية، بغية تجنب وقوعهم في الاخطار المهنية **(عبد العالي دبلة،2011، ص 95)**

5.1. أهداف الثقافة الامنية:

– وجود الثقافة الأمنية يؤدي إلى وجود وعي وقائي لدى العمال. وبالتالي يجنبهم ذلك الوقوع في حوادث العمل.

– تعتبر الثقافة الأمنية التوعية الوقائية المصممة. والاعتماد على الطرق الأمنية المتخذة كآلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به، ومن ثم التقليل من حوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية.

– بتواجد وعي امني وثقافة لدى عمال المؤسسة، ينتشر الوعي فيما بينهم، مع إدراك واشراك العمال في نشر الثقافة الأمنية داخل محيط المؤسسة، كما يؤدي ذلك إلى التقليل من حوادث العمل.

– وقاية العمال أنفسهم وذلك من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات، الوقائية والتعليمات الأمنية التي تنظمها أساليب ووسائل التوعية المتبعة، هذا ما يكسب عمال المؤسسة ثقافة أمنية تمكنهم من معرفة الأخطار المهنية بشكل سريع وبسيط.

– ترسيخ العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل وذلك من خلال تبني قيم مشتركة وهادفة، حيث تكون الثقافة الأمنية راسخة في أذهان العمال **(محمد السويدي، 1991، ص 50)**

ثانيا: ماهية حوادث العمل

1.2. تعريف حوادث العمل

يعرف حادث العمل على أنه أمر مفاجئ، وهو أيضا أمر عارض، يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه. وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها (**مصطفى أحمد أبو عمرو، 2010، ص325)** ويعرف أيضا بأنه :" وقوع الشيء بعد أن لم يكن " **(رامي نهيد ،2010، ص31)**

ويعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل: بأنه كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره. وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه(**زكي بدوي، 1975، ص69)**

فنجد بأن هذا التعريف ركز على أن الحادث يكون بالضرورة داخل العمل، أو خارج المؤسسة التي يعمل بها. وبالتالي يجب أن يشترط في الحادث أن يكون في إطار علاقة العمل.

كما عرفه **مجدي محمد عبد الله** بأنه: " حدث غير متوقع الحدوث، إما أن يصيب شخصا ما، أو يتسبب في تلف الآلات والمعدات والمواد، أو يكون سببا في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج (مجدي أحمد محمد عبد الله، 1996، ص25) ويلاحظ أنه لو ترتب عن الحادثة إصابة للعامل أين كانت إنما يؤثر

هذا على الإنتاج، لأن المجتمع بكامله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادثة.

إن حوادث العمل تتميز بكونها مفاجئة: أي ليس لها أي مؤشرات سابقة وليست مرتقبة، كأن يقع العامل فتكسر رجله، أو كأن يسقط عليه شيء ما فيصاب بأذى في رأسه(**محمد مسلم،2007، ص147)**

لقد ركز هذا التعريف على الأثر الذي يتركه الحادث على العامل، دون ذلك التلف الذي يلحق بالمؤسسة سواء في شقها المادي أو المعنوي.

كما عرفه **محمد عاطف عبيد** " كل إصابة تحدث نتيجة عمل إنسان، سواء كان أجيرا أو عاملا في أي مكان لحساب رئيس واحد، أو عدة رؤساء في المؤسسة **" (محمد عاطف عبيد،1972، ص157)**

في حين نجد هذا التعريف اقتصر فقط على حدوث إصابة، ووجود علاقة بين العمال وأرباب العمل دون ذكر الأثر الذي تتركه هذه الإصابة ومكان الإصابة.

ويعرف **فريديريك معتوق** الحادث بأنه :" الحادث الطارئ، أو الغير متوقع الذي يحصل للعامل خلال عمله، والذي يؤدي إما لوفاته أو إعاقته" **(فريديريك معتوق، (ب س)، ص208)**

أما **عبد الرحمان العيسوي** فيعرف الحادثة على أنها "حدث غير متوقع وخاطئ، لكن ليس من الضروري أن يسبب الإصابات أو الخسائر. ويؤدي هذا الحادث إلى عرقلة أداء النشاط أو استكماله. **(عباس محمود عوض،1971، ص64)**

كما تُعرف الأضرار المهنية أيضا على أنها "مجموعة العوامل السلبية بمجرى العمل والإنتاج بالشروط الصحية للعمل. والتي تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على قابلية الشغل وصحة العامل".**(محمد طايبي،1998، ص11)**

في حين نجد بأن علماء الاقتصاد ربطوا تعريفاتهم لحوادث العمل، بالعملية الإنتاجية وبعدد الساعات في العمل والخسائر التي تلحق بالعمال وبالمؤسسة. ومن بين التعريفات نجد من عرفه بأنه "كل إصابة تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية".(**محمد عاطف عبيد،1972، ص159**) وفي نفس المجال يعرف الاقتصاديون على أن الحادث: " كل إصابة تحدث بجسم العامل نتيجة حركة، أو تكون بسبب العمل، أو أثنائه "(**محمد عاطف عبيد، 1972، ص159)** وهذا المفهوم يشمل فكرة أن الحوادث تكون داخل المؤسسة، وقد تؤدي هذه الإصابة إلى توقف العامل عن عمله لفترة زمنية قصيرة مما يشكل عجزا في الإنتاج ونقص في المعدل المطلوب، وقد تؤدي هذه الإصابة إلى غياب العامل عن عمله فترة زمنية طويلة تمتد من يوم الحادث إلى غاية

عدة أشهر، فيتبعها نقص في القوة العاملة المدربة على العمل الفني، ونقص في الإنتاج مما يؤدي إلى نقص الأرباح.

ومن الجانب القانوني عرفها المشرع الجزائري: عرفها على أنها إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، طرأ في إطار علاقة العمل، أو خارج هذه العلاقــة، وطبقا لتعليمات رب العمل كممارســة انتداب نقابي أو انتخابي أو رسكلة، أو في المسافة التي تفصل العامل عن مكان العمل. هذا التعريف مأخوذ في الواقع من المرسوم الفرنسي في 1958/09/27 والذي يعتبر حادث ما على أنه حادث عمل كل حادث يقع في مكان العمل بمناسبة القيام به. (**أحمد سليمان، 1998، ص75)**

- لقد ركز المشرع على عنصرين أساسين أولا المفاجأة: أي لا يكون الحادث متوقعا وثانيـا: وقوع الحادث أثناء العمل. ولا يقتصر المشرع هنا على مكان الحادث، بل يتعدى ذلك إلى غاية خارج مكان العمل، بشرط أن يكون في تأدية المهام المصاحبة للعمل.

التعريف النفسي لحوادث العمل:

لقد اهتم علماء النفس بحوادث العمل وبحثوا في أسبابها، إلا أن نظرة علماء النفس تركز على نفسية العامل المصاب، فكان تعريفهم للحوادث كالتالي:

" هو حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل، يحدث نتيجة لسوء استعداد العامل نفسيا للعمل، أو نتيجة اضطراب نفسي أو سوء تكييف يعاينه العامل في إحدى جوانب شخصيته، سواء كان هذا الإحساس ناتجا عن المؤشر الداخلي، بحيث يفقد العامل توازنه، أو مؤشر خارجي يعيق توافقه. وبالتالي هو كل إصابة تترك أثر سلبي على كلا من العامل والمؤسسة معا أو أحدهما. وتنتج عن تضافر عوامل نفسية واجتماعيه وعوامل مادية " **(محمد شاكر، 1968، ص481)** لقد ركز علماء النفس من خلال التعاريف السابقة الذكر، على أن للعوامل النفسية أثر كبير في وقوع حوادث العمل، نظرا للحالة التي يكون عليها العامل من اضطراب، قلق وتوتر، ملل وغيرها من المشاكل النفسية، التي قد تؤدي بالعامل إلى عدم السيطرة على الآلة، وبالتالي احتمال تعرض العامل لحوادث العمل.

2.2. المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

أ-**الإصابة:** الإصابة هي إحدى نتائج وقوع الحوادث وهي إما داخلية، واما خارجية. وقد صنَّفتها سلوى مازن بثلاث مستويات:

إصابة بسيطة: لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل، وتكون على شكل خدوش أو كدمات، أو قطع سطحي بسيط.

إصابة متوسطة: وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.

إصابات شديدة: تؤدي إلى عاهة مستديمة، أو إلى انقطاع عن العمل، وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلِّي مثل الحروق الشديدة، أو الكسور، أو فقدان إحدى الحواس كالسمع أو البصر أو الأطراف(**سلوى مازن، 1987 ، ص ص 23-24)**

أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض لها العامل. وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه. وكذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعمال في طريق ذهابهم إلى العمل، أو طريق الرجوع من العمل إصابات عمل، بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف.

ويعرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الإصابة، بأنها تكون بسبب العمل بشرط أنه يكون قد حدث عمدا، أو نتيجة خطأ جسيم متعمد يفضي إلى عجز مؤقت، أو دائم أو وفاة. وتشمل كل ما يمكنه أن يصيب الفرد في طريقه إلى مكان عمله أو عودته منه.(**صبحي محمود متولي، 1970، ص27)**

لقد اقتصر هذا التعريف على العامل في حد ذاته. والأثر الذي يترك الحادث في جسم العامل، سواء كان عضوي أو نفسي. فالإصابة هنا تقتصر فقط على حالة العامل سواء كان في مكان العمل أو خارجه والفرق بينها وبين الحادث، هو أن الحادث يتعدى العامل إلى المؤسسة والأخطار التي يلحق بها من وقف الإنتاج. فالحادث أوسع وأشمل من الإصابة فهي جزء من الحادث.

ب-التخريب الانتقامي:

يرى احمد عزت راجح " أن التخريب الانتقامي لا يعمله إلا من قام به ومع ذلك فهو يعتبر حادث عمل.(**أحمد عزت راجح، 1971، ص518)** يشترط في هذا التعريف القصدية وبما أن الحادث لا بد أن تتوفر فيه عنصر المفاجأة والا لا يعتبــر حادثا، بل يتعدى ذلك الحادث فقد يكون من قبل العامل في حد ذاته، أو من جهة أخرى سواء كانت آلة أو عامل آخر كان سبب الحادث. وينتج عنه وقود حادث لعامل آخر.

3.2. أسباب حوادث العمل:

هناك فئتين شائعتين من الأسباب:

الظروف الخطيرة: تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية، التي تهيأ لحدوث الحادث وتجعل وقوعه محتملا ومن أمثلة هذه الظروف: وضع الآلات على النحو الغير منتظم، الإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، كذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه أو الشحوم، مما يسهل الانزلاق والسقوط الحر **(حميدي ياسين وآخرون،1990، ص ص 190-196)**

فالظروف الغير أمنة، هي الجوانب الفيزيقية، التي من الممكن أن تؤدي للوقوع في حوادث العمل أي الحالة الطبيعية المادية) ، التي يوجد فيها العامل والعمل في نفس الوقت. ومن تلك الأمثلة في هذا الجانب الإضاءة القوية أو الضعيفة، عدم وجود التهوية، مما يؤدي إلى انخفاض في درجة اليقظة عند العامل، وجود أرضية مبتلة بالزيت أو المياه مما يؤدي إلى انزلاق العامل.....الخ.

هذا من جهة ومن جهة أخرى ملائمة الآلات، مما يجعل العامل يشعر بالإعياء والتعب والملل وبالتالي، يكون وقوعه في الحادثة أمرا سهلا **(عبد الرحمان العيسوي، 1992، ص164)**

ب. الأفعال الغير الخطيرة، أو السلوكيات الغير آمنة: فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث، أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث. ومن أمثلة هذه الأفعال، تحريك آلة أو الاصطدام بها، بحيث تسقط على العامل فتصيبه، أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها **(أحمد عزت راجح، 1965، ص354)**

وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما، بحيث تقع الحادثة لها ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف غير الآمنة، أو من السلوكيات غير الآمنة.(**عبد الفتاح محمد دويدار، 2003، ص202)**

وهناك تقسيم أخر لأسباب حوادث العمل، فمنها ما يتعلق بالعامل وتعرف بـ:

أ –الأسباب الشخصية ومن بينها:

– **النوع:** يذكر "**ما ير**" في حديثه عن العلاقة بين التعب وارتكاب الحوادث لدى الجنسين، حيث أثبت بأن نسبة الحوادث بين الإناث تزيد بأكثر مما هي عليه لدى الرجال. ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين، بسبب الاتزان النفسي الفيزيولوجي، فمن المعروف بأن النساء أقل اتزانا من الناحية النفسية والفيزيولوجية. وهذا ما أكدت عليه " **أن انستازي** " كنتيجة لتطبيقها لاختبار (برنروويتر) وتضيف قائلة " أن الذكور أقل تعرضا من الإناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة

العضوية الداخلية"، أي أنهم أكثر ثباتا ولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم، منها الثبات النسبي لدرجة الحرارة، مع اتزان عمليتي الهدم والبناء وكذلك كثرة الخجل والإغماء عند النساء. ويضيف (طه) لما سبق قائلا أن كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة، يمكن أن تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي.

ومن ثم سهولة التورط في الحادث (**حمدي ياسين وآخرون ،1999، ص200)** إن للتفسير السابق أسس علمية ودراسة للبنية المورفولوجيا، لذلك هي أكثر الأسباب وضوحا ولاسيما انحصار القول بان مجال الصناعة، هو مجال يتطلب قدرة بدنية وبنية جسمية خاصة، يمكن توفيرها لدى الرجال بشكل خاص.

– **السن:** تؤكد دراسات علم النفس الصناعي " تيفين "1968 و"طه 1979 " وغيرهما، أن هناك ارتباط سلبي بين

الحوادث والسن، لاسيما في الفترة العمرية (25–60) سنة، فقيام العمال صغار السن بأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث، وبتقدم العمر يمكن ترقيتهم ونقلهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة **(حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص200)**، ويتضح بأن السن المناسبة هي أساس العمل، لذلك فان المسنين لديهم مشاكن جسمية ونفسية وحتى عقلية، كفقدان الذاكرة في بعض الأحيان، كذلك تكون لديهم أمراض متعلقة بالسن، كضعف النظر أو ضغط الدم وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة

لحوادث العمل. وكذلك العمال صغار السن نجدهم أكثر عرضة لحوادث العمل، وذلك يعود إلى عدة أسباب من بينها الإهمال التسرع واللامبالاة.

– **الخبرة:** كلما زادت خبرة العامل، قل تورطه في حوادث العمل. وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل، ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره. والعلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث، تتصل إلى حد كبير بين طول الخبرة وقلة التورط في الحادث.

فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث **(محمد شحاتة ربيع،2010، ص212)** وبالتالي للخبرة المهنية دور كبير في تفادي الأخطار المهنية، بحيث يكون للعامل دراية الكافية بجل الآلات وبظروف العمل، فيكون أقل عرضة للحادث مقارنة بالعامل الجديد الذي يفتقر للخبرة والمعرفة بالعمل ومكان العمل.

–**الذكاء:** قد يكون من المعقول أن نفترض أن هناك ارتباط كبير بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث، فالعمال الأقل ذكاء هم أكثر تورطا في الحوادث. ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات ومع ذلك فان تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي، قد تتسبب في وقوع

الحوادث، لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار **(طارق كمال، 2007، ص155)** في حين نجد بأن بعض الدراسات أكدت على أنه لا يوجد أي ارتباط ذو دلالة إحصائية، بين درجات تفاوت الأشخاص في اختبارات الذكاء ووقوعهم في حوادث العمل عند العمال، الذين كانوا في تدريب بإحدى ترسانات السفن **(عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص156)**، ولكن من جهة أخرى هناك بعض الدراسات تؤكد بوجود علاقة بين العمال الذين يقل ذكائهم عن متوسط وقوعهم في حوادث العمل، ربما بالمقابل أولئك يملكون ذكاء متوسط، لا يكونون مستهدفين للحوادث **(كامل محمد عويضة،1971، ص166)**

– **الصحة العامة:** من الغريب أن نذكر أن العمل مع ذوي الإعاقات البدنية، تكون دافعيتهم نحو مراعاة قواعد السلامــة في العمل والانتباه إلى أخطاره، لديهم دافعية قوية، بحيث يكون تورطهم في الحوادث أقل من العمال العاديين من غير ذوي الإعاقات.

ومع ذلك فان ضعف البصر، إذا ما اعتبرناه إعاقة يرتبط بالتورط بالحادث سواء حوادث السيارات، أو حوادث المصانع. ولكن الغالبية العظمى من عيوب الإبصار، يمكن التغلب عليها عن طريق استخدام النظارات، أو العدسات اللاصقة، أو جراحات العيون الحديثة.

وفي العديد من الشركات الأمريكية الكبرى، يُجرى فحص دوري طبي خاص للتبصر، بحيث تعالج عيوب الإبصار، أو ينقل العامل إلى عمل أخر أقل تعرضا فيه للأخطار. فللبنية الجسدية دور واضح في حوادث العمل، خاصة ما يتعلق بالصحة والسلامة البصرية، فهي أساس كل صناعة،

أو غيرها من المهن وليس من الغريب القول، أن العمل الصناعي يتطلب جسما متكاملا، لا يحتوي على أمراض التي تشكل خطر على العامل.

- **التعب:** دلت التجارب بأن معدل الحوادث يرتفع في الساعات الأولى من النهار، لأن العامل يكون نشيطا بدرجة عالية، مما يؤدي به إلى استعمال سرعته، وبالتالي الوقوع في حوادث العمل. أما في الساعات المتأخرة من النهار، فان معدل الحوادث ينخفض وهذا يرجع إلى انخفاض في سرعة الأداء.

في المقابل ومن المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة في نسبة ارتكاب الحوادث، مثال على ذلك إحدى مصانع القذائف والقنابل أثناء الحرب العالمية الثانية في انجلترا، انخفضت نسبة الحوادث 70% بين العاملات عندما انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة إلى 10 ساعات يوميا. **(عبد الرحمان العيسوي،2003 ، ص ص 188-189)**

فيؤدي التعب إلى نقص القدرة على العمل، بسبب الجهد المبذول. وبالتالي يؤدي إلى ارتفاع نسبة الحوادث، هذا بدوره يؤدي إلى نقص الإنتاج.

- **الصحة النفسية و الحالة المزاجية:** تؤكد بحوث هرسي Heresy أن حالات التوتر الشديدة للعمال، يمكن أن تزيد من التورط في حوادث العمل، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من الحالات الانفعالية، تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينها وبين المعالجات الناجمة للمواقف الضاغطة.

كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث وكذلك نفس الشيء بالنسبة للأشخاص الذين تسهل عملية استثارتهم(**حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص200)** والملاحظ كذلك هو ما تأكده دراسة ياسين محجر حول عوامل وأسباب حوادث العمل واختلافها من عوامل بيولوجية وبيئية وذاتية

(ياسين محجر،2011/2010، ص ص 95-100)

ب -الأسباب الخارجية: فتتمثل فيما يلي:

-**الإضاءة الغير مناسبة:** من المنطقي في الأمور أن نعتبر بأن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية، لها علاقة في انخفاض أو ارتفاع نسبة حوادث العمل. ومن المؤكد بأن نسبة الحوادث التي تحصل في ضوء النهار، أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية. لذلك هناك تجربة تؤكد صحة هذا القول، حينما قامت إحدى شركات التأمين بإحصاء لجميع الحوادث الصناعية، وتبين أن 25 % من الحوادث راجعة إلى رداءة أو سوء الإضاءة. وفي تجربة أخرى أُثبت بأن الإضاءة الصناعية تزيد من إمكانية الوقوع في الحوادث بنسبة 25% **(عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص155)**، قد تكون إضاءة المصنع، أو الوحدة الإنتاجية معدومة، أو غير موزعة توزيعا جيدا بين أنحاء وأرجاء المكان، حيث أثبت علما بأن الحوادث التي تحدث تحت تأثير الإضاءة، أكبر عدد من الحوادث التي تحدث في ضوء النهار.

- **درجة الحرارة و التهوية:** إن لدرجة الحرارة صلة وثيقة بالوقوع في حوادث العمل والدليل على ذلك التجربة التي قام بها " **فرنون** "، بأن عدد قليل فقط من الحوادث تقع عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70°، بينما يرتفع معدل الحوادث عندما تنخفض درجة الحرارة إلى أقل من 70°. ولكن هذه الدرجة تؤخذ بعين الاعتبار أصل العامل، ربما يكون من السكان الذين يقطنون في الأماكن الحارة مثلا، فهؤلاء لديهم القدرة على تحمل درجات الحرارة العالية. وفي دراسة طبقت على عمال مناجم الفحم، تبين أن هناك تزايد طرديا في عدد حوادث العمل البسيطة، كلما ارتفعت درجة الحرارة من 62° إلى 80° **(عبد الرحمان العيسوي 2003، ص156)**، إن الحوادث تتناقض باستمرار، فكلما كانت درجة الحرارة والرطوبة والتهوية مناسبة، كلما قلت نسبة حوادث العمل، والعكس صحيح.

- **الضوضاء:** أكدت العديد من الدراسات، أن تأثير الضوضاء من حيث كونها عنصرا مزعجا ومشتت للانتباه لكن ليس كل ما يثير الأصوات يعد ضوضاء، لأن الضوضاء التي تدخل في الإنتاج لا تعد عاملا مسببا لحوادث العمل. وانما تلك التي يكون مصدرها خارج عن الآلة، فالذي يستخدم آلة الطباعة لا تشكل له أوجاع رغم الصوت الذي تصدره، لأن العامل ينجح من خلال تكيفه مع تلك الأصوات **(طارق كمال،2007، ص155)**

– **طبيعة العمل:** توجد بعض الأشغال تتطلب مجهودا فيزيقيا كبيرا من العامل، مما يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل إلا أن هذا الفرض يبقى نسبيا وغير كلي مطلقا.

في إحدى الدراسات، وجد أن معدل العمال الذين يقومون بمجهود عضلي، بأن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح، لا تختلف عنها في المساء. ولوحظ أن إنتاج عمال أصحاب الأعمال الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهيرة، عن مثيله عند عمال أصحاب الأعمال الخفيفة، وإذا اعتبرنا معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج، لوجدنا أن العمال أصحاب الأعمال الثقيلة جسميا يرتكبون نسبة أكبر من الحوادث**(عبد الرحمان العيسوي،1990، ص158)**

ومن الملاحظ هنا أن كلما زادت سرعة الآلة زاد تعقيد العامل وتفاقمت مسؤولياته، ومن ثم يزداد معدل التورط في حوادث العمل. وهذا ما يؤكده الواقع، فان الحرف اليدوية تكون فيها حوادث العمل أكثر من تلك التي يكون فيها الجهد الفكري والعقلي فهي لا تتطلب بذل جهد عضلي أكثر.

– **المناخ الصناعي:** أول من قام بدراسة هذا النوع هو كبير، في إحدى مصانع أجهزة الراديو بأمريكا، حيث وجد بأن الحوادث تزيد بصفة فادحة في الأقسام التي تقل فيها إمكانية الترقية. وعدم وجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام مصانع أخرى، والتي تتميز بوجود مستوى مرتفع من الضوضاء.

أما الحوادث الخطيرة فكانت تتمركز أينما يسيطر عليها العمال الذكور، حيث يوجد فيها فرص

قليلة للترقية والتنقل وفرصة قليلة عن طموحات العمال (**عبد الرحمان العيسوي،1990، ص160)**

ونستخلص مما سبق، أن لوقوع حوادث العمل هناك عدة أسباب من بينها:

أ –**الأسباب الراجعة إلى العامل:** نستعرض فيما يلي بعض التصرفات الغير آمنة للعامل ومنها:

- عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية.
- تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة.
- استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها.
- الزحام أمام الآلات.
- العمل على الآلات من قبل شخص غير مفوض.

ب–الاسباب الراجعة لبيئة العمل: ومن بينها:

–سوء الإضاءة.

–الضجيج المرتفع.

–عدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات.

–عدم كفاءة أجهزة الإنذار.

–سوء نظافة وترتيب مكان العمل.

4.2. عناصر حوادث العمل:

أ –**الإصابة البدنية:** هي كل مساس بجسم الإنسان، كالجروح، الكسور، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلي....."**(محمد مجدي البتيتي،2001، ص 312)** فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا. ويستوي أن يكون عضويا، أو نفسيا، بغض النظر عن عمقه أو سطحه **(محمد حسن قاسم ،2003، ص239)** فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته، أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان، دون أن تسبب له خسارة مالية**(محمود جلال حمزة،1985، ص98)** إن إصابة العامل بضرر معنوي، أو مالي لا يعطي للحادث صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما، إما بتكييف الحادث إلى حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي **(مصطفى جمال، حمدي عبد الرحمان، 1974، ص85)**، ومن خلال هذه المجموعة من التعريفات السابقة الذكر، نستخلص بأنه لكي تعتبر الواقعة حادث عمل لابد أن تلحق ضرر بجسم العامل، مهما كانت صفة هذا الضرر وخطورته أو بساطته، ويشمل الجروح والكسور والاضطرابات النفسية والعصبية، فصحة جسم الإنسان لا تشمل الجسم البدني فقط، بل تشمل صحته العصبية والنفسية أيضا. أما لغير ذلك من أضرار سواء في الذمة المالية، مثل احتراق ملابس حريق أو حالة الإيذاء المعنوي، مثل المس لكرامة العامل، أو سمعته فلا تدخل لنطاق حوادث العمل.

ب – يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية: يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل. إن وفاة العامل إثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي **(عامر سليمان عبد المالك، 1998، ص ص 635– 654)** ، فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا، بل قد يكون معنويا، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفزع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق **(حسن بن عطية الحربي،2010، ص120)** فيقتضي أن ي أو معنويا، فقد يكون انهيارا أو انفجارا ، كما قد يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية.

ج – توفير صفة المفاجأة في الحادث: المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى أخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسب خارجي عن جسم العامل، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان، وهذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل **(عوني محمود عبيدات،1998، ص122)** أما إذا لم نتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته، فان الحادث لا يعد حادث عمل**(حسن بن عطية الحربي،2010، ص119)** والفعل المفاجئ يمكن أن

يكون إيجابيا، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بآلة حادة، كما يمكن أن يكون سلبيا، فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء، مما يؤدي إلى وقوع الحادث(**السيد عيد نايل، 1996، ص413**) ويلاحظ بأن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثره (**عوني محمود عبيدات، 1998، ص122**) يجب أن يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الانتباه، أي أن تكون قد تمت في فترة زمنية محددة، فتبدأ أو تنتهي في فترة وجيزة لتعتبر حادثة ، حتى ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن .

د – صفة العنف : ذهبت بعض التشريعات، إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف، واعتبرته من العناصر المهمة، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحا أمكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث والمرض سهلا وصفة العنف من شأنها أن تنفي عن الحادث البطء والتدرج فيها. ويرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن تصيب الآلة عين العامل، أو تقطع ذراعه. بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه

مغميا عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل(**عوني محمود عبيدات،1998، ص124)**

إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف **(حمدان حسين عبد اللطيف،1990، ص284)** توجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف، مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي المفاجئ أو إصابة العامل بتسمم غذائي بعد تناوله لوجبة الغداء في المطعم الذي يعمل به إذ لا يحمل حينئذ صفة العنف(**قاسم محمد حسن ،2010، ص ص 66-67)** ويقصد بها صفة العنف أن يكون السبب للحادث متسببا بالعنف، كالسقوط والاصطدام، مثال ذلك فقدان عضو جسمي نتيجة الاصطدام بآلة حادة.

5.2. تصنيف الحوادث:

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة من بينها:

أ- من حيث نوعها: إلى حوادث مرور أو حوادث مناجـــم، أو حوادث طيارات والى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

ب- من حيث أسبابها: إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية، كإهمال العامل أو شرود ذهنه، أو ضعف ذكائه، أو قلة خبرته، أو عجزه عن ضبط نفسه. وحوادث ترجع في المقام الثاني إلى عوامل مادية أو ميكانيكية، كسقوط الأشياء على العامل، أو انفجار بعض المواد،

أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات (**عويد سلطان المشعان، 1994، ص145)**، وهناك نوع من الحوادث التي ترجع أسبابها إلى الظروف الفيزيقية. وهي الظروف البيئية، التي يعمل فيها الفرد، ربما تكون ظروف طبيعية شديدة الارتفاع، أو شديدة الانخفاض مثل الحرارة و البرودة القارصة التهوية المنعدمة، الضوضاء، الإضاءة المرتفعة أو المنخفضة، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى اليقظة (**فرج عبد القادر طه،1983، ص156)**

ج–من حيث حجم الخطورة: هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان أو العمل، فيما يتعلق بالآلات والأجهزة، يكون على أساس حجم التلف والضرر الذي تتعرض له الآلات والمعدات والأبنية. أما بالنسبة للأفراد فإن خطورة الحوادث تتفاوت نسبها حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد، حيث يمكن أن تصل إلى درجة الوفاة

نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه، كما يمكن أن يؤدي الحادث إلى عجز كلي دائم، أين تكون درجة الإصابة عالية تمنع صاحبها من ممارسة أي عمل كبتر اليدين أو فقدان العينين. ويمكن أن يكون عجز كلي دائم، والذي ينتج عنه عدم القدرة على استخدام أحد الأعضاء بصفة مستديمة، كبتر الرجل أو أصابع اليد، أو فقدان لإحدى العينين.

هذا النوع من الإصابة يجعل من الفرد غير قادر على القيام بكل الأعمال كالسابق، كما يمكن أن ينتج عن الإصابة عجز كلي، ولكن بصفة مؤقتة أين يتوقف العامل عن العمل لفترة لا تتجاوز الأسابيع دون أن تخلف آثار سلبية، أو مضاعفات تثر فيما بعد على أداء العامل (**محمود ذيب العقابلة، 2002 ص ص 125-126**).

د-حيث النتائج: يمكن ألا تفسر الحوادث عن أي إصابات، فتسمى في هذه الحالة بحوادث بريئة كسقوط مطرقة من يد العامل وهو في مكان عال، أو تلطيخ ملابسه، أو اصطدامه بآلة. ويمكن أن ينجر عنها إصابات بسيطة كونها لا تحتاج إلى الإسعافات الأولية، كالجروح أو تمزق بسيط في الجلد، حيث لا تشكل أي مضاعفات خطيرة، ولا يحتاج الفرد خلالها إلا لفترة قصيرة من الراحة.

ويعد هذا النوع من الإصابات الأكثر انتشارا في أماكن العمل.

ومن نتائج الحوادث أيضا الإصابات الخطيرة التي تتمثل في الحروق، الكسور والرضوض أو عاهات كفقدان الحواس والأعضاء. وفي بعض الأحيان تؤدي إلى الوفاة، أما بالنسبة للآلات ومن أمثلة هذا: تسبب العامل في وقوع أثناء رفعها على الآلات الموجودة، مما يؤدي تحطيم هذه الأخيرة دون أن تلحق ضرر أي إصابة بالعامل(**عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص375**)

وهناك من قسمها على المستوى التالي:

أ-العنصر البشري: يمكن أن تؤدي نتائج حوادث العمل إلى أضرار إنسانية سواء من الجانب البيولوجي أو من الجانب النفسي الاجتماعي.

- الجانب البيولوجي كالكسور، جروح، فقدان الحواس أو بعض الأعضاء...الخ - الجانب النفسي كالاغتراب، الشرود الذهني، دوران العمل،...الخ

- الجانب الاجتماعي عند قطع أصابعه بالآلة، ينتج عن هذه الأخيرة خبرة سيئة(**كامل محمد عويضة،1996، ص52)**

ب-العنصر المالي: ويتمثل فيما يلي:

- نفقات مالية عند التحقيق عن الحادث واجراءات نقل المصاب من مكان الحادث.

- نفقات لتدريب العمال.

- نفقات على ما يصيب الآلات من عطب، أو عطل، أو تلف.

- نفقات على المواد الخام نتيجة ضياعها بسبب الحادث.

- نفقات على تعويضات مالية، من خلال تقديمها للعامل، وتتحملها المؤسسة.

ج-الوسائل: وتتمثل فيما يلي:

- ضياع وسائل الإنتاج، أي توقف عن العمل.

- انخفاض إنتاجية الآلة، يعطل العملية الإنتاجية.

د-الإنتاج: وتتمثل فيما يلي:

- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال بعد الحادث ومعاونة المصاب.

- الإنتاج الضائع من جراء معاودة العودة إلى الإنتاج بعد الحادث.

- تتزايد الأخطاء المتعلقة بالإنتاج، نتيجة لاضطراب العمال.

هـ-الزمن: ويتمثل فيما يلي:

- الوقت المستغرق من أجل العودة للعمل.

- الزمن المستهلك لصيانة الآلة.

- الزمن الضائع لإعادة تدريب العمال.(فرج عبد القادر طه، 1983، ص154)

رابعا: آثار الحوادث وآليات التقليص منها

1.4. الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

التأثيرات الاقتصادية:

لا شك أن الحوادث الصناعية تتسبب في أهدار الكثير من المال والوقت، فوفقا للتقديرات المسجلة في فترة الثمانينات في القرن الماضي في بعض الدول الصناعية، فقد بلغ متوسط التكاليف الشاملة للإصابات والأمراض المهنية ما يعادل 4 % من الناتج القومي الكلي، هذا علاوة على التكاليف غير الظاهرة والتي تتمثل فيما يلي:

تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.

تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في اطلاع عما حدث، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب.

تكاليف العلاج التي يغطيها التأميـــن(**علي غربي، بلقاسم سلاطنيـــــة، اسماعيل غيرة، 2002، ص ص 132-131)**

التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل لاستبدالها، أو إصلاحها وصيانتها

كما تتحمل المؤسسة تكاليف غير مباشرة، تتمثل في تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للمشرفين عند مساعدتهم للفرد المصاب، أو لتحري أسباب الحادث ورفع التقارير والتوقف للوقتي للعمل الذي تحدث فيه الإصابة، كذلك تدريب عامل جديد محل العامل الذي انقطع عن العمل.

تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة.

تكلفة مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث.

تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب.

تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات(**مؤيد سعيد السالم، 2002، ص204)**

تكاليف الوقاية من الحوادث وتتمثل في:

- **تكاليف التصميم:** مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات.

- **تكاليف التشغيل:** مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب وتدريب.

- **تكاليف التخطيط:** وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط اقتصاديا بالحوادث ارتباطا وثيقا باقتصاديات الوقاية من الحوادث.

الاثار المتعلقة بالعامل:

تترك الحوادث اثارا سلبية على العامل حسب خطورتها، وحسب نوعها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى. وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة، كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والملتهبة وسريعة الاشتعال. أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة، مما ينتج عنه إصابة العامل.

كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت، إلى مرض خبيث سرعان ما يقضي على جسم المصاب، وغير ذلك من الحوادث التي تسبب في فقدان لأحد الأعضاء، أو شلل نصفي أو كلي. فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كليا، أو تفرض عليه ملازمة الفراش، كما قد تكون عاهة جزئية، كفقدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق، نظرا لما تتطلبه طبيعة العمل، كما قد يؤدي تغيير العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل، نظرا لاختلاف الأجر فقد يقل مقارنة، مما قد يكون عليه سابقا قبل وقوع الحادث، كذلك نظرة المجتمع للعامل الذي أصيب بحادث، نضرة شفقة واحسان، ونظرة دونية التي لا يقبلها أي عامل، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث حيث يصبح العامل منعزلا، منطويا، يشعر دوما بالنقص مقارنة بزملائه.

الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:

لحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار وتفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال، وتتطور نتيجة فقدانهم لإحساس الأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أمانا، سواء داخل المؤسسة ذاتها، أو البحث عن أعمال في مؤسسات توفر ظروف آمنة أفضل وأحسن وأفضل. إذ تعتبر ارتفاع نسبة الحوادث من مؤشرات عدم الاستقرار المهني، فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، ولهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، كالألبسة، الأقنعة، مع تخصيص قسم للأمن الصناعي.

ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه وصحته **(بديع محمود مبارك القاسم، 2001، ص52)** كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضا العمال المدربون وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل. وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئيا أم كليا، هذا في الحالات البسيطة، أما في الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة أو عاهات مستديمة، فان المؤسسة يلزمها وقت كافي لإعداد عمال آخرين وتدريبهم. وخلال هذه الفترة تتعطل العملية الإنتاجية، فتصبح وتيرتها بطيئة، بالإضافة إلى كل هذا الميزانية التي تخصصها المؤسسة لسد نفقات حوادث العمل للمصابين، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات ومكان العمل، والنفقات الخاصة بتكوين وتدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج. ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي:

- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب.
- الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية، إذ تكثر الأخطاء وتبطئ العمليات.

– الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين.

– النفقات التي تصرف لتدريب العامل البديل وفرق إنتاجيته.

–قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة عليها من أثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق.

التأثيرات الاجتماعية:

– إن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.

– إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية. **(زكريا طاحون ،2006، ص ص 22–24)**

– يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله. وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.

– تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع: تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله. ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب. وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة (**عبد الغفار حنفي، 2002، ص556)**

2.4. آليات التقليص من حوادث العمل:

1.2.4. تعريف التأمينات الاجتماعية:

هي أداة اجتماعية يمكن بواسطتها أن تتعاون مجموعة كبيرة من الأشخاص في تمويل صندوق يتكفل بتغطية أخطار محتملة، عن طريق دفع تعويضات محددة، طبقا لقواعد محاسبة دقيقة، فالتأمين إذا يتضمن اتفاق عدد من الأفراد الذين يتعرضون لنفس الخطر، على أن يدفع كلا منهم مبلغا صغيرا نسبيا، لكي يعوض من الرصيد المتكون، كل من يعاني منهم من تحقق الخطر على أن تكون الخسائر متوقعة مع إمكانية تقدير مجموعها بدرجة معقولة **(نبيل رمزي، 2000، ص267)**

وترى منظمة العمل الدولية، أن مفهوم التامين الاجتماعي :" عبارة تدل أولا على الحماية التي يكلفها المجتمع لأفراده بفضل مجموعة من التدابير العامة، تسن ضد الاقتصادية والاجتماعية والتي يحتمل أن يقع فيها هؤلاء الأفراد لسبب ما، كضياع أو نقص حساس في الدخل المرضي الولادة، إصابات عمل وأمراض مهنية، البطالة، العجز، الشيخوخة، الوفاة. ويضاف إلى ما سبق تقديم العلاج الطبي ومنح إعانات للعائلات ذوي الأطفال **(جميلة براهيمي،1997، ص33)**

عوامل نشأة الضمان الاجتماعي:

إن عوامل نشأة نظام الضمان الاجتماعـي، لم تكن سوى إفرازات للتطور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، الذي رافق قيام المجتمع الرأسمالي الصناعي. وكان من نتائج ما تقدم، أن أبرزت ظواهر مختلفـة في المجتمع، حيث أصبح معهـا الفرد العامل، يواجه مخاطر اجتماعيـة خطرة تهدده كل يوم مما أفقده الإحساس بالأمان الاجتماعي. وقد كانت هذه الظواهر في تفاعلها هي العوامل التي أدت إلى إنشاء الضمان الاجتماعي.

انهيار أشكال التضامن الاجتماعي:

وذلك لعدة أسباب منها:

– السيطرة الفردية وسيادة المذهب الليبيرالي، اللتين بلغتا القمة مع انتصار الثورة الفرنسية عام 1889 حيث قررت هذه الثورة بصيغة قانونية ملزمة، إلغاء كل الجماعات التي توسط بين الفرد والدولة، وتحريم تكوين الجديد منها، ولهذا أصبح العامل وحيدا يواجه قدره لوحده أكثر منه إنسانا، يعيش وسط مجتمع أو أسرة تنظيم مهني.

– انهيار النظام الإقطاعي وتقدم المجتمع الصناعي، أدى إلى الهجرة الريفية، وقد أدت هذه الأخيرة إلى تفكك الروابط الاجتماعية والأسرية القائمة قديما. وقد زاد ذلك من عزلة الفرد في المجتمع الجديد عن مواطنة الآخرين، فكان هذا سببا آخر في زيادة انهيار الضمان الاجتماعي.

ازدياد المخاطر التي يتعرض لها العامل:

لقد ترتب على التقدم الصناعي ازدياد استخدام الآلة في الصناعة. وبالتالي زيادة المخاطر التي يتعرض لها العامل، سواء بشكل إصابات عمل أو أمراض مهنية. كما أن عدم استقرار السوق كاد يؤدي إلى فقدان العمال لعملهم، فكان خطر البطالة شبحا مخيفا للعمال، كثيرا ما أسكتهم حتى عن المطالبة بتحسين ظروف معيشتهم.

فقدان العامل القدرة على الادخار:

لقد أدى اتخاذ نظام السوق الحرة، أداة لتعريف الإنتاج إلى اشتداد ظاهرة المنافسة بين أصحاب العمل سعيا إلى تصريف منتجاتهم. وكانت القدرة على النجاح تتوقف على أساس القدرة في تقليل نفقات الإنتاج حتى يتمكن اصحاب العمال من طرح انتاجه بسعر اقل، ولهذا حرص اصحاب العمل على السعي الى تحقيق تخفيض كلفة عنصر العمل وهي الاجور.

عجز النظام القانوني عن حماية الطبقة العاملة:

كانت نظم التامين الخاصة التي بدأت بالظهور منذ القرون الوسطى، لتغطية المخاطر المتولدة عن الثورة الصناعية، تحقق الأمان للطبقة الرأسمالية وليست للطبقة العاملة. ذلك أن الاستفادة من الأمان المتحقق عن طريق التامين الخاص، يقتضي إسقاطا من المؤمن. وهذا ما يعجز العمال عن دفعه لهذا لم يتمكنوا من الانتفاع من مزاياه(**عدنان العابد، يوسف الياس،1981، ص ص 15-17)**

خدمات الضمان الاجتماعي:

يقصد بخدمات الضمان الاجتماعي، الإعانات التي تقدم للمؤمنين وذوي حقوقهم، سواء كانت هذه الإعانات عينية أو نقديــة. وتوضع شروط معينة لاستحقاق هذه الخدمات أو الإعانات. ومن أهم هذه الإعانات:

مرور مدة معينة على بداية شمول الضمان الاجتماعي للشخص.

دفع الإقساط المفروضة على الشخص لصندوق الضمان الاجتماعي لمدة معينة.

مرور مدة معينة على الشخص في العمل الذي يمارسه.**(صادق مهدي سعيد،2000 ، ص ص 84-86)**

النظر في الملف: عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف، لاسيما التصريح بالحادث، يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث، في ظرف 01 يوم. وفي حالة ما إذا

اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث، يجب عليها أن تبلغ المصاب، أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 01 يوما، اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها، كيف ما تم بها ذلك. وإذا لم يصدر عن مصالح الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه، يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها(**سماتي الطيب،2008، ص ص 54-55)**

تقرير الحادثة: تعتبر سجلات وتقارير الحوادث، من أهم المصادر الأساسية للبيانات التي تهم الأطراف المعنية. وذلك بوضع برنامج الوقاية خاصة بالمصلحة ومهندس الوقاية(**عز الدين فراج،2001، ص 255)**

أهمية تقرير الحادثة:

- تثير اهتمام المشرفين من خلال ما تظهره من تكرار الحوادث والإصابات في الأقسام الإنتاجيـــة.
- تبين للمشرفين واللجة الوقائية، الأعمال والظروف الغير مؤمنة، من أجل معالجتها بالطرق المناسبة.
- تكشف عن المصادر الرئيسية للحوادث، بقصد تركيز الجهود لإزالتها.
- تحكم سجلات الحوادث على مدى فعالية نظام الوقاية وبرنامجه.

العناصر الواجب مراعاتها في تقديم تقرير الحادثة: أن يشمل التقرير كافة البيانات التي تهم كل من:

- شركات التأمين والتي تتولى تغطية هذه الأخطار.

- الأجهزة الوطنية المهتمة بالوقاية.

- الاتحادات والغرف الصناعية (عبد الغفور يونس، 1971، ص20)

سجلات الحوادث: وذلك بهدف أخذ المعلومات المهمة منها، وبصفة خاصة:

- الأسباب الإنسانية للحوادث.

- الأسباب المادية للحوادث.

- التكاليف المباشرة للحوادث.

- التكاليف الغير مباشرة للحوادث.

وان إعداد هذا النوع من التقارير، يتمثل في حساب تكلفة الحادث الفردي بدقة، بغية التكاليف الكلية مع ضرورة مراجعته وتعديلها كلما استلزم الأمر للحصول على بيانات إضافيـــة **(عباس محمود عوض، 1971، ص89)**

مزايا استخدام سجلات الحوادث:

- معرفة الأخطار وأسبابها وما يجب اتخاذه من إجراءات لتجنب الوقوع في الحوادث.

- التعرف على معدلات تكرار الحادث وشدة الإصابة، لكل قسم وللمصنع ككل.

- إعداد البيانات المتعلقة بالحوادث واصابات العمل.

- تطوير برامج الوقاية وكذا الموضوعات التي تناقش داخل لجنة الوقاية **(مصطفى عشوي، 1992، ص110)**

البيانات الأساسية للحادث:

- مكان وتاريخ وساعة وقوع الحادث: باعتبار ظروف العمل والعامل قد تتغير من ساعة إلى أخرى.

- العمل الذي كان يقوم به العامل أثناء الحادث: وهو يهدف إلى التعرف على الأخطار التي ينطوي عليها هذا العمل.

- نوعية الحادث: حيث يبين نوعية الحادث والوسيلة المسببة فيه.

- السبب المباشر للحادث: يجب أن يذكر السبب المباشر للحادث، هل هو كان الحادث بسبب عامل إنساني غي مؤمن، أم الظروف المادية–بيئة غير ملائمة–وذلك بهدف معرفة ما ينبغي اتخاذه من إجراء.

– نتائج الحادث: يجب أن يشمل التقرير على البيانات المتعلقة بالآثار الناتجة عن الحادث، سواء ما تعلق بالإصابة، أو الخسائر المادية وقيمتها.

مدة الأقدمية في العمل: يجب أن يشير التقرير، إلى مدة خدمة الشخص المصاب وخبرته في العمل، حتى يسهل على ضوء هذه البيانات، معرفة السبب الحقيقي لوقوع الحوادث.

البيانات السيكولوجية: يجب أن يشتمل التقرير على الاستعدادات، للتعرف على سمات العامل الشخصية، فهي تعد المعلومات الدعامة الأساسية للوقاية **(محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان، (ب.س)، ص ص 166-168)**

اجراءات اثبات حوادث العمل:

لكي يستفيد المؤمن المصاب بحادث عمل، من الحقوق المنصوص عليه في قانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، يجب ان تقوم مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي بمعاينة الحادث.

معاينة الحادث:

التصريح بالحادث: يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل المصاب، أو من ناب عنه، لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة، ماعدا الحالات القاهرة. ولا تحسب أيام العطل، اعتبارا من تاريخ بدأ العامل لعمله، لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة. ويتم التصريح من هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة، او الموظفين الذين يمارسون صلاحيتهم بمقتضى تشريع خاص، بحسب المادة 13 من القانون 13/83.

معدلات الإصابات:

توجد مؤشرات معينة يمكن من خلالها، التعرف على معدل تكرار الحوادث وشدة الإصابة. وتعتبر معدلات الحوادث بصفة عامة مؤشر على الأمور التالية:

- مستوى الوقاية وفعالية نظامها بالمؤسسة.

-مقدار المال والجهد الذي تبذله الإدارة في محاولة منع و تكرار الحوادث.

-درجة الوعي الوقائي السائد لدى العمال والمسؤولين.**(حسن عبد الواحد، 1966، ص189)**

2.2.3. الوقاية من حوادث العمل:

للوقاية الأمنية ارتباط وثيق الصلة بالوقاية الصحية، بمعنى آخر، هناك ارتباط بين عدد الحوادث والحالة الصحية للعامل، بدنية كانت أم نفسية. كما تتوقف نسبة الحد من الحوادث على مدى تحقيق نجاح سبل الوقاية المنتهجة وعلى مدى التعاون، بين إدارة المؤسسة والعمال وأيضا على مدى الروح المعنوية، السائدة في حقل العلاقات بالمؤسسة **(أحمد عادل راشد، 1981، ص351)**

كما أشار إليها المشرع الجزائري في القانون 88-17، **(الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، 1988، ص117)** ومن أهم وسائل الوقاية من حوادث العمل ما يلي:

- إبعاد الأسباب الميكانيكية للحوادث بإبعاد الورشات عن بعضها البعض، تحسين الإضاءة، وضع حواجز واقية على الآلات وعن الأفران والسيور والروافع، الناقلات، التركيبات الكهربائية والمعدات المرصودة ضد أخطار الحريق.

الاهتمام بالتوجيه والتدريب، الاختيار المهني، ذلك بإجراء الاختبارات السيكولوجية عند الالتحاق بالعمل.

- مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذلك في تنظيم العمل.

– تحسين الأحوال البدنية والنفسية للعمال، بتحديد مدة العمل وفترات الراحة اليومية. ومحاربة سرعة العمل، ذلك بهدف تجنب التعب والملل والذين يزيدان من حوادث العمل.

– تدريب العمال المشرفين عن العمل، على وسائل الوقاية من الحوادث، عقد اجتماعات دورية للأمن والتي تساعد في التعريف على الأخطار المهنية. وتزويد العمال بكل المعلومات (كتابات، أدلة، لافتات) المتعلقة بأخطار التخزين واستعمال ونقل وتسويق المواد الخطيرة هذا من جهة، وبالحوادث التي قد تسببها الآلات ومعدات وأدوات العمل.

– تلقين العمال عادات الاحتياط المؤدية إلى الأمن ولفت نظر المستجدين إلى العمل، بواسطة المنشورات والمحدثات والإعلانات، مما يولد في نفوسهم روح الاحتياط.

– تخصيص جوائز في كل وحدة، أو مؤسسة لكل عامل يساهم في تنمية وسائل الوقاية، من الحوادث كما يجب توقيع إجراء على كل عامل يخالف قواعد الأمن.

– يجب أن تقوم كل وحدة أو مؤسسة صناعية، بتسجيل البيانات الخاصة بالحوادث ووضع إحصاءات دورية، عن أسباب الحوادث، مما يساعد على تحديد وسائل الوقاية. كما يجب أن تحمل الحكومة على توحيد بيانات هذه الإحصائيات، لمكان إجراء دراسات مقارنة عن أسباب الحوادث على نطاق واسع.

على العموم فإن علاج حوادث العمل ذو طبيعة نفسية أكثر منها ميكانيكية. ولقد توصلت كثير من المؤسسات بضرورة مراعاة الأخذ بهذه الشروط للعمل على تقليل الحوادث.

إن نجاح أي مشروع بشأن أمن العمال ووقايتهم من الحوادث في المؤسسات، يتوقف إلى حد كبير على تعاون العمال ووقايتهم من هذه الحوادث. ويتوقف أيضا إلى حد كبير على تعاون العمال أنفسهم بصورة جدية، ومعاونتهم لذلك المشروع عن طبيعة المخاطر، ما يجعلهم أكفاء لاتخاذ الإجراءات اللازمة بأنفسهم، ما داموا يتلقون التوجيه والمساعدة الكافيين **(جمال البنان، 1967، ص319)**

إن الطريقة المثلى لأدراك هذا التعاون الاختياري، يكمن في ضرورة تشكيل لجنة للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة، أو وحدة. ومن واجبات إدارة المؤسسة:

– تقوم بإعداد وتنفيذ برنامج دقيق يؤدي إلى التنصيب الفعلي والتسيير الحقيقي للجنة الوقاية الصحية والأمن وكذا المصلح الأمنية.

– الاعتراف باللجنة واحترام سلطتها ومراعاة قوانينها.

– السهر على تنفيذ قراراتها.

– إعطاء مزيد من الأهمية لتمويل النشاطات المتعلقة بالوقاية عند إعداد الميزانية.

فإن حدوث الإصابات بمختلف أنواعها، من البسيطة نسبيا إلى الأصعب وأشد الإصابات الممكنــة بعد الخسارة مستمرة وغير مردودة. ولهذا فإنه من الضروري تطبيق كل الإجراءات الوقائية والفنية للتقليـل من الإصابات وتجنب حدوثها **(مفتاح الشويهدي، 2008، ص ص 130-131)**

طب العمـــــل:

يعد طبيب العمل أبرز المختصين في الصحة المهنية، حيث أسند له المشرع في معظم الدول، دور أساسيا في تنفيذ برنامج الوقاية والأمن في أماكن العمل. ومن المهام الأساسية لطبيب العمل:

الفحص: حيث يجري مختلف الفحوص على العمال، قبل الالتحاق بالعمل وأثنائه، من خلال الفحوصات الدورية، أو بعد الإصابة في حالة تعرض العامل لإصابة بحادث أو مرض مهني.

المراقبة: يعتبر طب العمل أحد التخصصات الميدانية التي تتطلب من المختص، قضاء جزء كبير من وقته في المؤسسات وأماكن العمل، التي يشرف عليها صحيا، لمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة العوامل، المسببة للأمراض المهنية ولحوادث العمل. مقدما النصح والاستشارة الطبية، بالتعاون مع مهندس الوقاية والأمن الصناعي والأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم ومسؤولي المؤسسة.

الاستشارة: يقدم طبيب العمل استشارته الطبية لمختلف الأطراف المعنية بالصحة المهنية، العمال

ولجان الوقاية والأمن، المسيرين وحتى للمحاكم الاجتماعية أو المفتشيات (المكلفة بفض النزاعات العمالية) في حالة نزاع أطراف العملية الإنتاجية(**بوحفص مباركة، 2008، ص ص 130-131)**

تأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الجزائـــري:

حيث سن المشرع الجزائري القانون رقم 80-00، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية تضمن عدة محاور نذكر أهمها:

المادة 02: تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة.

المادة 03: يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال، سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أيّن كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

فالنسبة للتامين على المرض:

وبحسب المادة 07: تشمل الاداءات على المرض: الأداءات العينية والأداءات النقدية.

الأداءات العينية: وتتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له ولذوي حقوقه.

وحسب المادة 08: فهي تشتمل على المصارف التالية: العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى الفحوص البيولوجية والكهروديوغرافية، علاج الأسنان والنظارات الطبية، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، إعادة التأهيل المهني، النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تتطلب حالة المريض ذلك.

المادة 10: لا يجوز تقديم هذه الأداءات إلا إذا وصفت العلاجات من طرف طبيب مختص.

ثم يرسل الملف الطبي أو يقدم إلى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف الأشهر الثلاثة التالية للإجراء الطبي. حسب المادة 13.

الأداءات النقدية: وهي منح تعويضية يومية للعامل الذي يضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتا عن عمله. وتقدر حسب المادة 14 كما يلي:

-من اليوم الأول إلى اليوم 15 الموالي لتوقفه عن العمل 50% من اجر المنصب اليومي الصافي.

-اعتبارا من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور أعلاه.

-في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتبارا من أول يوم توقف.

المادة 15: تستحق التعويضية اليومية عن كل يوم عمل أو راحة، على ألا تتجاوز 31 يوما من اجر المنصب الشهري.

المادة 16: تدفع التعويضات طوال مدة أقصاها 10 سنوات محسوبة وفق الشروط التالية:

– إذا تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد يجوز دفع التعويضات اليومية طول فترة 03 سنوات محسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كل علة. وفي حالة توقف يتبعه استئناف يتاح اجل جديد مدته 03 سنوات على أن يمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل.

– إذا تعلق الأمر بعلل من غير العلل طويلة الأمد، تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها سنتان متتاليتين يتقاضى فيها العامل 300 تعويضية يومية على الأكثر. أما بالنسبة للتامين على العجز:

المادة 32: التامين على العجز هو منح معاش للمؤمن الذي يضطره العجز عن التوقف عن عمله.

المادة 33: يقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل، وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية ومؤهلاته وتكوينه.

المادة 34: لا يقبل طلب معاش العجز لا إذا كان عمر المؤمن له اقل من السن التي تخول له معاش التقاعد.

المادة 36: يصنف العجز من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى ثلاث أصناف:

الصنف 01: العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.

الصنف 02: العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور.

الصنف 03: العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى من يساعدهم.

المادة 37: يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع للعجزة من الصنف الأول 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب بالرجوع إلى أخر اجر سنوي تم تقاضيه. واما إلى الأجر السنوي المتوسط لثلاث سنوات.

المادة 38: يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع للعجزة من الصنف الثاني 80% من الأجر المحدد في المادة السابقة.

المادة 39: يساوي المبلغ السنوي للمعاش المدفوع للعجزة من الصنف الثالث 80% من الأجر المحدد في المادة 37 ويضاعف بنسبة 40% دون أن تقل الزيادة عن حد ادني يحدد عن طريق التنظيم. أما بالنسبة للتأمين على الوفاة:

المادة 47: يستهدف التامين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي من منحة الوفاة.

المادة 48: يقدر مبلغ منحة الوفاة باثنتي عشر مرة مبلغ أخر اجر شهري في المنصب. وهي تدفع مرة واحدة وعلى ألا تقل عن قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.

المادة 49: تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق الهالك.

المادة 50: في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع هذه المنحة بالتساوي (**التأمينات الاجتماعية، 1983، ص ص ص ص 1792-1797)**

2. كيفية تقليص حوادث العمـــل:

أ -التوعية الوقائية:

تعتبر اللوائح والتشريعات، من المسائل الضروريــة بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنيــة، فلا يمكن تصور نجاح مؤسســة صناعيـــة بدونها وأيضا" لا تنجح هذه الإجراءات والقواعد، إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنيــة له ولجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة، تكتب على لوحــة أو مجلة حائط، أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات، تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة ووقاية أعضاء الجسم ورفع الأشياء ونقلها، تعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق والانفجارات وعمل إشارات التحذير.

وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها:

- **طريقة المحاضرات:** وهي طريقة سهلة وسريعـــــة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبيـر من المعلومات، ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين.

- **المنشورات المطبوعة:** تعتبر أيضا من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين ولكن المشكلة تنحصر في تحفيز العمال على قراءتها.

- **الأفلام الإيضاحية:** تعتبر إحدى وائل التوعية الجيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية، فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل: سير العملية الإنتاجية، تسلسلها وربط الصلة بين أجزائها.

- **مسابقات:** ويتم صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة للملتزمين، بأنظمة الصحة والسلامة المهنية وهذه المسابقات، لا تأخذ طابع الأسئلة والأجوبة، بل تقام على أساس قلة وزيادة الحوادث والإصابات في فترة معينة **(أميمة صقر المغني، 2006، ص ص 33-34)**

المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعـة العمال والقائـم على هذه المناقشات، وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.

- **الندوة:** وهي عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها ويدير هذه الندوة ستة أو ثمانية أشخاص، بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر، على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بطريقة يرونها مناسبة.

- **اللجنة :** عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية ويعين للجنة رئيس، وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء وفد. تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين، وتتميز اللجنة بقلة أعضائها، مما يتيح فرص للنجاح أمام المشاركين فيها.

- **المؤتمر:** وهو عبارة عن اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة، قصد بحث موضوع الأمن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل، بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

- **الإرشادات:** يقدمها المشرف المباشر، أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أداؤه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها(**دوباخ قويدر، 2009، ص31**).

- **التدريب:** هو عبارة عن عملية مخططـــــــة، تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسيــن وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء. وذلك من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته وبالتالي كفاءة منشأته، التي يعمل فيها الفرد كمجموعة عمل(**أحمد ماهر،1999، ص319)** كذلك عرف بأنه ذلك الجهد المنظم والمخطط له، لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بخبرات ومعارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية. وبالتالي رفع مستوى الإنتاج، مع تحقيق أهداف لكل من الموظف والمنظمة(**فيصل حسونة، 2007، ص137)**.

يجب على المؤسسة الصناعية لتحقيق الأمن والاستقرار ولتفادي الأخطار المهنية، أن تتبع نظام التدريب على العمل، حيث أن التدريب يلعب دورا أساسيا في المحافظــة على بيئــة عمل، خاليــة من المخاطر. وذلك من خلال تدريب العاملين على كيفية أداء العمل بطريقة مأمونة، حيث تظهر الاحتياجات التدريبية في تنفيذ الأعمال في مواقف عدة منها:

- عند وضع العمال جدد أو منقولين إلى مواقع جديدة، فيتطلب ذلك برامج تدريبية بهدف اطلاعهم على إجراءات العمل الصحيحة.
- إن تدريب العاملين على الطرق المأمونة في العمل، يجعلهم أكثر قدرة على التنبؤ بالحوادث حيث يمكنهم التعرف على أماكن الخطر.

- **تحديد مصدر الخطر:**

بمجرد أن يتم إعداد الإدارة والعاملين لتقبل برنامج السلامة والصحة المهنية، تبدأ مرحلة تحديد ومعرفة مصادر الخطر والتي يمكن أن يكون مصدرها:

- بيئة العمل المادية وظروفها.
- تصرفات غير سليمة أثناء العمل.
- أو أن يكون مصدرها الفرد نفسه وذلك بسبب قلة خبرته، أو ضعفها أو ضعف تدريبه، أو ضعف إلمامه بقواعد السلامة والصحة المهنية.

أيا كان مصدر الخطر فعملية اكتشافـه تساعد كثي ا"ر في تحديد السبل الكفيلـة من أجل منع حدوثه أو التخفيف منه وذلك في حال استحالـة منع الخطر نهائيـ"ا. ولذلك لابد على المؤسسة أن تقوم بـ: التكوين على الأمن: إن هذا التكوين الميداني على الأمن، إجباري بالنسبة لكل المنخرطين الجدد في المؤسسة، على أن تجعل هذا العنصر ضمن سياسة الرقابة.

- لجان متخصصة:

إيجاد لجان متخصصة في النظافة والأمن وظروف العمل، في كل الوحدات الإنتاجية، أو هناك لوائح تحدد أعمالها لا تدخل في مضمونها، لأنها من اختصاص قانون العمل.

- صناديق الحوادث:

إن الانخراط في صندوق حوادث العمل والمساهمة فيه، يخفف على عامل المؤسسة النفقات في حالة وقوع الحادث. **(محمد مسلم، 2007، ص ص 156-157)**

3.4. مراحل برامج الوقاية من حوادث العمل

إن برنامج الوقاية يهدف إلى الرفع من فعالية الأسس المادية أو الإنسانية لنظام الوقاية، والتي يتأكد من خلال التسجيل والتحليل المعمق للحوادث السابقة، على أنها مصدر نسبة كبيرة من الحوادث في الوسط الإنتاجي.

إن أي برنامج متمثل في مجموعة الأهداف والسياسات والإجراءات والقواعد، التي تستهدف تعبئة الطاقات والموارد لتنفيذ خطة معينة وفقا لجدول زمني محدد، ويمر برنامج الوقاية من الحوادث بالمراحل التالية:**(جاب الله علي فوزي، 1969، ص502)**

أولا: مرحلة الإعداد:

– تحديد أهداف البرنامج، حيث تعد هذه الخطوة مهمة جدا، ويتوقف عليها إلى حد كبير نجاح أو فشل هذا البرنامج. ويتم تحديد هذه الأهداف بناء على تحليل معمق لحوادث العمل السابقة، فيسمح إلى حد ما بتقدير قيمة الإجراءات المتخذة سابقا، إضافة إلى توجيه الجهود نحو الأهداف الواجب تحقيقها والوسائل المطلوب استعمالها **(محمد يوسف العربي،1984، ص11)**.

– تنظيم العمل وتوقيت الوسائل: بعد تحديد الأهداف المراد التوصل إليها، من خلال برنامج الوقاية تأتي الخطة الثانية، المتمثلة في توفير مختلف الوسائل المادية والبشرية والمالية اللازمة لتحقيق تلك الاهداف اضافة الى اتخاذ جميع الاجراءات التنظيمية المناسبة والمرتبطة، بمساهمة مختلف الاطراف المعنية بالوقاية في المؤسسة.

ثانيا: مرحلة التنفيذ

يتم الشروع في تنفيذ برنامج الوقاية حسبا لخطة المسطرة، حيث تسهر مصلحة الوقاية من خلال مشرفها أو تقني وقاية بالمؤسسة.

الترجمة العملية للبرنامج الذي يتوقف التنفيذ الجيد له، على مدى واقعية أهدافه ومدى توفير الوسائل اللازمة لنجاحه **(جاب الله علي فوزي، 1969، ص509)**.

ثالثا: مرحلة تقييم البرامـــــج:

بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج حسب الخطة الزمنية المقترحة. يتطلب القيام بتقييم شامل متعدد الجوانب له. وبصفة خاصة تقييم أثاره على تكرار الحوادث في المؤسسة، كما يجب إعطاء فترة كافية حتى يتم رصد النتائج النهائية (**Derrien maris , France,1984,p 218**)

عوامل نجاح برنامج الوقاية: إن نجاح هذا البرنامج يتطلب ما يلي:

-وجود نظام فعال لتسجيل الحوادث والتحقيق على أساسها.

-التخطيط والتنظيم والتنفيذ الجيد للبرنامج.

-اقتناع الإدارة بأهمية الوقاية ومساندتها الضرورية للبرنامج

-المساهمة الفعالة من إدارة المؤسسة وبقية الأطراف الأخرى المعنية بالوقاية في المؤسسة.

-توفير غلاف مالي مكافئ لاحتياجات البرنامج.

-طاقم بشري يسهر على إعداد وتنفيذ البرنامج(**محمد إسماعيل قبار، 1980، ص 90).**

رابعا: دور الثقافة الامنية في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة

1.4. خصائص الثقافة الأمنية داخل المؤسسة:

تستمد الثقافة الأمنية خصائصها من خصائص الثقافة العامة بما يتلاءم محتواها الأمني ويمكن ابراز الخصائص فيما يلي:(**العمري محمد، 1988، ص18)**

أ. **الثقافة الأمنية عملية إنسانية:** فهذه الثقافة من صنع الانسان(العامل) ويشترك فيها جميع العمال بمختلف رتبهم، فهي تتشكل من المعارف والمهارات والأفكار الأمنية التي تتكون لدى العمال من خلال تفاعلهم مع بعضهم ومع الظروف المحيطة بهم.

ب. **الثقافة الأمنية المكتسبة:** من خلال تفاعل العمال مع بعضهم البعض وتبادلهم القيم والآراء والخبرات والمعارف، ومن خلال ما تقوم به المؤسسات من جهود لغرس وتنمية هذه الثقافة بين العمال عن استخدام كافة الوسائل والوسائط المتاحة بما فيها وسائط توعوية والتحسيس لتحقيق الامن للعامل والاستقرار المهني والانتاجي للمؤسسة.

ت. **الثقافة الأمنية عملية مستمرة:** تتسم الثقافة الأمنية بخاصية الاستمرار فالسمات الثقافية تحتفظ بكيانها لأجيال عدة بالرغم مما تتعرض له المؤسسات من تغيرات مفاجئة او تدريجية والثقافة الأمنية مستمرة من خلال توارث الأجيال وتعاقبها، حيث يعمل كل جيل على تسليمها للأجيال اللاحقة، ويساعد على استمراريتها واشباعها لغريزة الحاجة الى الامن لدى العامل، وهذا الاشباع يدعم استمرار الاستقرار المهني والمهارات والأفكار والانماط السلوكية المتعلقة بالأمن.

ث. **الثقافة الأمنية عملية قابلة للانتشار**: تنتقل العناصر الثقافية بطريقة واعية داخل الثقافة نفسها من جزء الى جزء آخر ومن ثقافة مؤسسة الى ثقافة مؤسسة أخرى ويتنم هذا الانتشار عن طريق احتكاك عمال المؤسسة الواحدة مع بعضهم البعض، او عن طريق احتكاك المنظمات مع بعضها، ويكون هذا الانتشار فعالا عندما تحقق العناصر الثقافية فائدة للمنظمة، وحينها تلقى قبولا من أفرادها لقدرتها على حل مشكلاتهم واشباع حاجاتهم، وبذلك فان عناصر الثقافة الأمنية تنتشر بشكل سريع وفعال بين العمال والمنظمات وذلك لأنها تشبع غريزة الحاجة الى الامن لديهم وتحل مشكلاتهم المتعلقة بالخوف وعدم الطمأنينة للاستقرار المهني.

2.4. وظائف الثقافة الأمنية داخل المؤسسة:

تكمن وظائفها فيما يلي:

أ. **الاسهام في عملية الضبط الذاتي:** فالضبط الاجتماعي هو قوة ضابطة تمارسها المنظمة على افرادها لحماية استقراره المهني والحفاظ على استمراريته وتقاوم بها كل ما يتعرض لها من انحراف سلوكي او فعل من خلال الإجراءات التنظيمية وأجهزتها الضابطة على المستوى الفعلي.

ب. **الاسهام في الامن الوقائي:** وتكمن في توعية وتحسيس العامل على مبدأ اتخاذ الاحتياطات الأمنية الوقائية وكذا تمكينه من احترام الأنظمة والتقيد بها، فالوقاية كما يقال" الوقاية خير من العلاج" وعليه فهي تسعى لإبعاد العامل عن البيئة الاجتماعية الدافعة لإخلال بالأمن ومخالفة القوانين الأمنية **(عبد الرحمن محمد، 1924، 173)**

ت. **الاسهام في عملية الإصلاح السلوكي:** تساهم الثقافة الأمنية في اصلاح سلوك من يتسمون بسلوك عمالي لا يتسق مع المعايير التنظيمية السائدة داخل المؤسسة، من خلال التوجيه، التشجيع والعقاب وعملتي التوجيه والإرشاد والعقاب ليست هدفا بحد ذاته بقدر ماهي وسيلة لإصلاح العامل وضبط لسلوكه.

ث. **الاسهام في عملية الوحدة بين افراد المنظمة:** تتمثل الوحدة بين افراد المنظمة عاملا مهما لتماسكها واستقرارها وان خلل الوحدة العمالية يشكل خلل بالأمن داخل المؤسسة ولذلك فان الثقافة الأمنية تعد العمال ليكونوا عونا في تحقيق ذلك وتساعدهم في المحافظة على استقرار المنظمة.

<u>وللثقافة الأمنية وظيفتين رئيسيتين هما:</u>

1. **التنشئة الاجتماعية الأمنية للفرد:** والتي تتمثل من خلال التعريف بالسلوكيات المقبولة والغير مقبولة داخل المؤسسة وتعريفه بالإجراءات السائدة في المؤسسة.

2. **الضبط والتحكم:** حيث تعمل الثقافة الأمنية على توجيه العمال من خلال المواد المكتوبة والغير مكتوبة التي توضح للفرد الخطوط التي عليه اتباعها في سلوكه مما يشكل ضبطا داخليا لدى الفرد **(عبد الرحمن إبراهيم، 2019، ص5)**

3.4. إجراءات المؤسسة لإكساب العامل بثقافة أمنية:

ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بأمن العمال وسلامتهم، ذلك من خلال اجبار كل من ارباب العمل أنفسهم على اتباع إجراءات واضحة بمجال الامن واهم هذه الإجراءات هي:

تحليل وقياس حوادث العمل واصابات العمل: ان دراسة وتحليل الحوادث والاصابات الحاصلة في وقت سابق وفي الفترة الحالية توفر للإدارة إمكانية قياس مدى كفاءة برامج الامن والسلامة المهنية ومقارنتها مع المنظمات المشابهة **(فاتح مجاهدي، 2012، ص 27)**

تحسين بيئة العمل: تعتبر ظروف العمل من اهم مصادر الحوادث المهنية لذلك فالحد من مخاطر بيئة العمل من اهم إجراءات الامن، يتحقق ذلك من خلال اجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل واساليبه الا انها تحدث اثارا ونتائج ملموسة كتزويد مكان العمل بالإضاءة المناسبة والتحكم في درجة الحرارة داخل مكان العمل ودرجة الرطوبة والتقليل من الضوضاء وتحديد معدل السرعة المناسبة للعمل.

تحسين المناخ الاجتماعي: ويتم هذا من خلال تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وانتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة واقحام العمال في اتخاذ القرار خاصة المتعلقة بالأمن وتوفير بيئة امنية بالتدريب والتقييم لقدرات ومؤهلات كل فرد هذا يعطي مسألة الوقاية من المخاطر المهنية أهمية في الحفاظ على سلامة العمال **(عبد المجيد الشاعر، 2005، ص 142)**

تشجيع المسؤولية الفردية: وذلك من خلال تكريس وعي الفرد بأهميته في نمو المؤسسة وتطورها إضافة لاشتراكه في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة بمجال الامن والعمل على تعزيز مسؤولية كل فرد اتجاه السلامة المهنية مهما كانت رتبته في هيكل المؤسسة **(عباس أبو شامة، 1999، ص89)**

خلاصة الفصل:

ثقافة الامن في أي منظمة تتخلل جميع مجالات نشاطاتها وتشكل جسرا بين ماضيها ومستقبلها ولذلك فان دمج الثقافة الأمنية وتوحيدها واستقرارها والحد من عدم اليقين وتعزيز الرؤية المشتركة للأهداف وتسيير إيجاد طرق لحل العلاقات والمشكلات الأمنية يمثل الرهان الأساسي لتحقيق ثقافة امنية مستدامة، كما تؤكد الدراسات السوسيولوجية الحديثة ان الثقافة الأمنية ليست متغيرا مستقلا وانما هي سمة بارزة في أي تنظيم اجتماعي حيث ترتبط بقيم الافراد ومواقفهم وسلوكياتهم في مكان العمل ومدى التزام كل من القادة والعمال بالهدف المشترك المتمثل في تضمين السلامة في جميع جوانب ثقافة المنظمة لحماية الأشخاص والأصول والعمليات.

الفصل الثالث:

المقاربة الميدانية للدراسة

الفصل الثالث: المقاربة الميدانية للدراسة

مدخل الفصل

أولا: تقديم عام حول المؤسسة– مجالات الدراسة–

1.1. المجال المكاني

2.1. المجال البشري

3.1. المجال الزمني

4.1. الهيكل التنظيمي للمؤسسة

ثانيا: عرض وتحليل البيانات

1.2. عرض وتحليل بيانات التساؤل الاول

2.2. عرض وتحليل بيانات التساؤل الثاني

3.2. عرض وتحليل بيانات التساؤل الثالث

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة

1.3. عرض نتائج الفرضية الاولى

2.3. عرض نتائج الفرضية الثانية

3.3. عرض نتائج الفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

ملخص الدراسة

مدخل الفصل:

الفائدة من البحث العلمي تكمن في تكامل كل من الجانب النظري والميداني، فلا يمكن عرض التصورات الفكرية دون ادراك صلتها بالواقع وربطها به، وتكملة لخطوات الدراسة وتنسيقها على ضوء ما تمت مناقشته في الفصل النظري السابق الذي تناولنا دور الثقافة الامنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، سيتم من خلال هذا الجانب الميداني التطرق الى الاطار المنهجي للدراسة حيث يبرز الباحث من خلال مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزماني) ويعرض الفروض التي وضعها للدراسة وأيضا يحدد عينة الدراسة، والأساليب التي اعتمدنا في معالجة وتحليل البيانات.

أولا: تقديم عام حول المؤسسة- مجالات الدراسة-

1. 1.المجال المكاني:

التعريف بميدان الدراسة: تم اختيار الوحدة التجارية للغرب بوهران التابعة للمجمع الصناعي صيدال مكان لإجراء الدراسة الميدانية لما تتوفر عليه من الشروط الملائمة للدراسة والاهمية الاقتصادية والتجارية والاجتماعية وهو ما لمسناه من شهادات المطابقة للمواصفات التالية:

- 2023 ايزو 9001: 2015 نظام ادراة الجودة
- 2026 ايزو 45001: 2018 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

المجمع الصناعي صيدال: شركة ادوية عمومية جزائرية ذات أسهم براس مال قدرة 2500.000.00 دج تأسست عام 1984 تم ادراج راس مالها في البورصة سنة 1999، 80% راس مال صيدال ملك الدولة و20% المتبقية ملك للمستثمرين من المؤسسات والأشخاص متخصصة في تطوير وإنتاج وتسويق المنتجات الصيدلانية للاستهلال البشري والبيطري والذي يضم تحت لوائه كل من:

أ. وحدات إنتاجية:

- وحدة الإنتاج المدية: متخصصة في انتاج المضادات الحيوية.
- وحدة الإنتاج الدار البيضاء: متخصصة في انتاج.

- وحدة الإنتاج الحراش: متخصصة في انتاج المحاليل والمراهم والاقراص والملبسات.
- وحدة الإنتاج قسنطينة: متخصصة في انتاج الاشكال السائلة والانسولين.
- وحدة الإنتاج عنابة: متخصصة في انتاج الاشكال الجافة.
- وحدة الإنتاج باتنة: متخصصة في انتاج التحاميل.
- وحدة الإنتاج شرشال: متخصصة في انتاج المحاليل المكثفة والاشكال الجافة والسائلة.

ب.**وحدات توزيع:** متخصصة في توزيع وتسويق المواد الصيدلانية

- الوحدة التجارية للغرب بوهران.
- الوحدة التجارية للوسط البليدة.
- الوحدة التجارية للشرق باتنة.

ويعتزم المجمع الصناعي صيدال في انشاء وحدات جديدة لصناعة المواد الصيدلانية بثلاث ولايات جنوبية (تمنراست، أولاد جلال، ورقلة) في إطار استراتيجية وطنية تهدف لبلوغ سيادة صيدلانية وتحقيق امن دوائي بمختلف مناطق الوطن وذلك على غرار المشاريع قيد الإنجاز على مستوى ولاية وهران بالوحدة التجارية للغرب والذي تداعمت بوحدة لتصنيع اطقم التشخيص السريع للمخدرات والكواشف البيو كيميائية.

وولاية مستغانم كذلك تداعمت بوحدة جديدة متخصصة في صناعة قطرات العيون وإنتاج المواد الصيدلانية الموجهة للطب البيطري.

وعلى مستوى ولاية تلمسان تم تخصيص وحدة لإنتاج المادة الأولية للأدوية الهرمونية.

تعريف الوحدة التجارية للغرب بوهران:

تعتبر الوحدة التجارية للغرب لتوزيع وتسويق المواد الصيدلانية التابعة للمجمع الصناعي صيدال مؤسسة ذات أسهم وطابع اقتصادي، أنشأت بتاريخ 25 جويلية 2000 وتبلغ مساحتها 3836.65 متر مربع ويقدر هدد عمالها حاليا ب 60 عاملا موزعين على مختلف المصالح الموجودة بالوحدة حيث تتمثل مهامها في عملية التسيير والتسويق والمراقبة الداخلية.

2.1. المجال البشري:

اشتملت الدراسة على العاملين في الوحدة التجارية للغرب – مجمع صيدال–والبالغ عددهم 60 عاملا مقسمين كالاتي:

الإطارات: 30 عامل

عمال الاتقان: 14 عامل

عمال التنفيذ: 16 عاملا

3.1. المجال الزمني:

المرحلة الأولى: تم اختيار الموضوع يوم 2025/11/10 بعدها تم جمع المعطيات وتحديد ومناقشة فرضيات الدراسة يوم 2026/01/10.

المرحلة الثانية: تم في هذه المرحلة اختيار ميدان الدراسة وهي الوحدة التجارية للغرب – مجمع صيدال– بوهران ،وفي يوم 2026/02/10 تم استخراج الترخيص بالزيارة البحثية للوحدة وتم في نفس اليوم القيام بجولة استطلاعية داخل الوحدة.

المرحلة الثالثة: في يوم 2026/02/20 تم الانتهاء من اعداد الاستبيان النهائي وتم توزيعه في يوم 2026/03/09 وتم جمعه في نفس اليوم.

4.1. الهيكل التنظيمي لمجمع صيدال وحدة الغرب



ثانيا: عرض وتحليل البيانات:

1.2.البيانات الشخصية للمبحوثين:

الجدول رقم 1: يبين توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرارات	النسبة
من 20 الى 30	6	%10
من 30 الى 40	19	%31.7
من 40 الى 50	22	%36.7
من 50 فما فوق	13	%21.7
المجموع	**60**	**%100**

نلاحظ من خلال النسب المبينة في الجدول والمتعلقة بسن العمال ان اعلى نسبة هي للعمال في سن من 40 الى 50 سنة بنسبة **36.7 %** وهذا يعود الى استراتيجية المؤسسة في استقطاب العمال أصحاب الخبرة والكفاءة، إضافة لقدرة هذه الفئة على تحمل أعباء العمال وتوجيه الفئة الشبابية باعتبارهم الاقدم والأكثر خبرة في الميدان، وبالتالي فما نلاحظه من خلال المؤسسة محل الدراسة هو اعتمادها على العمال ذو الخبرة والكفاءة اللازمتين لسير عملية الإنتاج ونجاحها وكذا الاستثمار فيها لرفع إنتاجية المؤسسة.

الجدول رقم 2: يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	44	%73.3
انثى	16	%26.7
المجموع	**60**	**%100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم 2 المتعلق بمتغير الجنس ان فئة الذكور تمثل أكبر نسبة من العينة المدروسة أي تفوق الجنس الذكري تقدر بنسبة **73.3 %** الذي يرجع في الأساس الى طبيعة عمل المؤسسة، في المقابل وجود نسبة **26.7 %** من الاناث العاملين في هذه المؤسسة.

الجدول رقم 3: يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة
ابتدائي	/	/
متوسط	25	%41.66
ثانوي	20	%33.33
جامعي	15	%25
المجموع	**60**	**%100**

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية للجدول رقم 3 المتعلق بالمستوى التعليمي للعمال ان اعلى نسبة للعمال ذوي المستوى المتوسط بنسبة **41.66 %** وهذا يرجع الى طبيعة العمل الذي يحتاج الكفاءة المهنية خاصة في مجال التنفيذ يليها فئة العمال ذو المستوى التعليمي الثانوي يليها فئة العمال ذو المستوى التعليمي الجامعي الامر الذي يعتبر إيجابيا من ناحية التنوع بين المستويات وتناسب طبيعة العمل.

الجدول رقم 4: يبين توزيع المبحوثين حسب الاقدمية في العمل

الاقدمية في العمل	التكرارات	النسبة
اقل من 5 سنوات	10	%16.6
من 5 الى 10 سنوات	12	%20
أكثر من 10 سنوات	38	%63.4
المجموع	**60**	**%100**

تبين لنا من خلال الجدول رقم 4 المتعلق بالأقدمية في العمل ان نسبة **63.4%** من العمال المبحوثين تتراوح خبراتهم في العمل أكثر من 10 سنوات يعود ذلك الى ان غالبية العمال لديهم اقدمية في مجال عملهم ما يجعل المؤسسة تستفيد منهم أكثر من استراتيجية المجمع الصناعي صيدال.

2.2.عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

المحور الأول: يؤدي التزام العمال بالإجراءات الأمنية الى التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة

الجدول رقم 5: يوضح استفادة العمال من أساليب التوعية في الوحدة لوقايتهم من حوادث العمل والامراض المهنية

الإجابة		التكرارات	النسبة
نعم	ملتقيات	12	%20
	اجتماعات	40	%66.7
	ملصقات	08	%13.3
لا		0	%0
المجموع		**60**	**%100**

يتضح لنا من خلال الجدول ان نسبة إجابات المبحوثين على حسب النتائج الكمية المتحصل عليها بلغت **100%** اجابت بنعم وهو ما يعكس الالتزام التام للفاعلين داخل التنظيم والاحترام لقوانين المؤسسة مما يؤثر إيجابا على السير الحسن للمؤسسة وتحقيق أهدافها.

الجدول رقم 6: يوضح المعلومات المتحصل عليها قبل وقوع حادث العمل من طرف المرشدين

الإجابة	التكرار	النسبة
مفيدة	57	%95
غير مفيدة	00	%0
غير مفهومة	00	%0
معلومات متكررة	3	%5
المجموع	**60**	**%100**

تبين من خلال الجدول ان اعلى نسبة **95%** ان المعلومات المتحصل عليها قبل وقوع حادث العمل من قبل (منسق، طبيب، الامن) تعتبر مفيدة وتليها نسبة 5 كمعلومات متكررة بالنسبة لهم.

الجدول رقم 7: يوضح مدى وضوح أساليب التوعية ومدى اتباعها

الاجابة	التكرار	النسبة
دائما	59	%98.3
أحيانا	00	%0
نادرا	01	%1.7
المجموع	**60**	**%100**

تبين لنا من خلال احصائيات الجدول ان نسبة **98.3** %من إجابات المبحوثين ترى ان أساليب التوعية كانت واضحة ومتبعة دائما، نستنتج من هذه الإجابات ان العامل يتفاعل دائما مع أساليب التوعية واتباعها من اجل ضمان السير الآمن للعمل والإنتاج.

الجدول رقم 8: يوضح نجاعة أساليب التوعية التحسيسية لمخاطر العمل بصورة

الإجابة	التكرار	النسبة
كلية	50	%83.4
جزئية	10	%16.6
منعدمة	00	%00
المجموع	**60**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة **83.4%** من إجابات المبحوثين ترى بان نجاعة أساليب التوعية التحسيسية توضح مخاطر العمل بصورة كلية تليها نسبة **16.6%** اجابت بنجاعة أساليب التوعية يوضح مخاطر العمل بصورة جزئية وما يفسر هذه النسبة مدى نجاعة أساليب التوعية والحس العالي للمسؤولين والعمال في الحرص على تكوين ثقافة امنية في بيئة حالية من الإصابات لحد ما ينعكس إيجابا على المؤسسة.

الجدول رقم 9: يوضح باي لغة يتم توعية العامل بمخاطر العمل

الاجابة	التكرار	النسبة
العامية	36	60%
الفصحى	10	16.7%
الأجنبية	06	10%
بالصوت والصورة	08	13.3%
المجموع	**60**	**100%**

يتضح من خلال الجدول بان لغة توعية العامل من مخاطر العمل حسب إجابات المبحوثين اجابت بالاعتماد على اللغة العامية وذلك بنسبة **60%**، ونسبة **16.7%** كان الاعتماد على اللغة الفصحى وتليها الاعتماد على الصوت والصورة واللغة الأجنبية وهذا يفسر اعتماد الوحدة على مختلف الأساليب كاللغة والرموز للتوعية.

الجدول رقم 10: يوضح معرفة العمال بالإجراءات والتعليمات المعتمدة والكافية داخل الوحدة

الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	56	%93.3
لا	00	%00
الى حد ما	04	%4.7
المجموع	**60**	**%100**

تبين من خلال الجدول ان نسبة **93.3%** من إجابات المبحوثين اجابت بنعم على ان لدى العمال معرفة كافية بالإجراءات والتعليمات المعتمدة داخل الوحدة تليها نسبة **4.7%** اجابت بانها لديها معرفة الى حد ما، وتفسر هذه الإجابات اطلاع العمال داخل الوحدة بالإجراءات والتعليمات اللازمة من العمال مما يقلل من حوادث العمل.

الجدول رقم 11: يوضح مساهمة القوانين التنظيمية داخل الوحدة في التقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	57	%95
لا	00	%00
الى حد ما	03	%5
المجموع	**60**	**%100**

تبين من خلال الجدول ان اعلى نسبة هي 95% والتي تبين ان القوانيين التنظيمية المعتمدة داخل الوحدة تساهم في التقليل من حوادث العمل وهذا يفسر اتجاه واحد وهو حرص المؤسسة على وضع قوانيين تنظيمية تساهم في التقليل من حوادث العمل.

3.2.عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

المحور الثاني: وجود ثقافة امنية بين المشرف المختص والعمال التنفيذيين

الجدول رقم 12: يوضح نوع العلاقة التي تربطك بالمشرف المباشر للأمن والسلامة المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة
علاقة عمل	42	%70
علاقة صداقة	18	%30
المجموع	**60**	**%100**

يوضح الجدول من خلال البيانات الكمية ان نسبة **100** من الإجابات للمبحوثين اجابت ان علاقتها بالمشرف المباشر على الامن والسلامة المهنية علاقة عمل وبنسبة **18%** اجابت ان علاقتها بالمشرف علاقة صداقة ويرجع السبب الى الاحتكاك والتفاعل الدائم للمشرف بالعمال وكذا العلاقة الطيبة بين المشرف والعمال وهو ما لاحظناه خلال الزيارة للمؤسسة.

الجدول رقم 13: وجود صعوبة الاتصال بالمشرف على الامن والوقاية اثناء العمل

الإجابة		التكرار	النسبة
نعم	شعورك بالإحراج من المشرف	00	%00
	شعورك بعدم الاهتمام		
لا		60	%100
المجموع		**60**	**%100**

يتبين من خلال الجدول ان نسبة **100%** من إجابات المبحوثين لا يجدون صعوبة في الاتصال بالمشرف على الامن والوقاية اثناء العمل وهذا يدل على وجود بيئة تسودها الاخوة والتقارب.

الجدول رقم 14: يوضح اشراف ومراقبة دورية قبل واثناء العمل للعمال

الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	56	%93.3
لا	04	%06.7
المجموع	**60**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه ان نسبة **93.3** %من إجابات المبحوثين على ان المشرف على الوقاية والامن يقوم بدورية قبل واثناء العمل فكانت الأغلبية **بنعم** لان هذه من مهامه ونسبة **6.7**% اجابت **بلا** وهي نسبة غير مؤثرة في العمل بالنسبة للمؤسسة.

الجدول رقم 15: يوضح اهتمام المشرف على الامن

الاجابة	التكرار	النسبة
بالإنتاج فقط	00	%00
بالعمل فقط	05	%8.3
بالسلامة المهنية	55	%91.7
المجموع	**60**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول ان الأغلبية من إجابات المبحوثين داخل الوحدة التجارية للغرب بنسبة **91.7**% باهتمام المشرف بالسلامة المهنية وهي من مهامه الحفاظ على العنصر البشري بالمؤسسة وحماية الممتلكات والآلات.

الجدول رقم 16: يوضح قرارات المشرف على الامن والسلامة المهنية

الإجابة	التكرار	النسبة
قابلة للنقاش	50	%83.3
صارمة جدا	10	%16.7
المجموع	**60**	**%100**

يتبين من خلال الجدول ان نسبة **83.3%** من المبحوثين أجابت بان قرارات المشرف على الامن والسلامة المهنية قابلة للنقاش في حين ان نسبة **16.7%** المتبقية من المبحوثين والتي اجابت بان قرارات المشرف صارمة جدا، وذلك راجع لوجود مستويات كالمستوى التعليمي والتفكير فلابد من أسلوب مرن للنقاش.

2.4. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة

المحور الثالث: مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية داخل الوحدة التجارية للغرب مجمع صيدال

الجدول رقم 17: يوضح قيام الوحدة بنشاطات تحسيسية للتوعية من المخاطر المهنية للتقليل من حوادث العمل

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	60	%100
لا	00	%00
المجموع	**60**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة **100%** من إجابات المبحثين أجابت بنعم على ان الوحدة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية من المخاطر المهنية للتقليل من حوادث العمل، وتفسر هذه الإجابات ثبات الوحدة والاستراتيجية المتبعة من طرف الوحدة بغية الحفاظ على الاستقرار المهني للعامل.

الجدول رقم 18: يوضح النتائج المتحصل عليها بعد النشاطات التحسيسية والتوعية للتقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة
مفيدة	42	%70
غير مفيدة	00	%00
مفهومة	16	%26.7
غير مفهومة	02	%03.3
المجموع	**60**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة إجابات المبحوثين والمقدرة بنسبة **70%** اقرت بفاعلية النشاطات التحسيسية والتوعية للتقليل من حوادث العمل، وهذا ما لاحظناه عند وجودي كباحث داخل المؤسسة وما يؤكد بالفعل قيام المؤسسة بمثل هذه النشاطات التحسيسية وهذا أيضا ما حصلت عليه الوحدة من شهادة الايزو.

الجدول رقم 19: يوضح مدى مساعدة الإجراءات والتعليمات المعتمدة من طرف الوحدة للتقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	58	%96.6
لا	00	%00
الى حد ما	02	%3.4
المجموع	**60**	**%100**

يوضح لنا الجدول ان نسبة **96.6%** من إجابات المبحوثين أجابت بنعم على ان الإجراءات والتعليمات المعتمدة من طرف الوحدة للتقليل من حوادث العمل وتفسر هذه الإجابات بان العمال على دراية بهاته التعليمات والإجراءات الخاصة بالمؤسسة وتطبيقها وذلك ما خلق نوع من الإيجابيات تخدم المؤسسة وهذا ما هو ملاحظ، على عكس الإجابات الأخرى فيها نوع امن تجاهل او عدم الاهتمام من طرف العمال وهذا امرا سلبي سواء بالنسبة للعامل او المؤسسة.

الجدول رقم 20: يوضح مدى مساهمة التعليمات لدى العمال في اكتساب الثقافة الأمنية داخل المؤسسة

الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	60	%100
لا	00	%00
الى حد ما	00	%00
المجموع	**60**	**%100**

يتبين لنا خلال البيانات الكمية ان نسبة **100%** من إجابات المبحوثين كانت نعم باكتسابهم الثقافة الأمنية وذلك من خلال التعليمات المساهمة في هذا الترسيخ للثقافة، وما يفسر هذه الإجابات هو مدى التفاعل الإيجابي الحاصل وسلاسة الاتصال بين الفاعلين والمسؤولين المباشرين عن هذه الفئة من العمال وما يؤكد بالفعل وجود ثقافة أمنية خاصة بالمؤسسة.

الجدول رقم 21: يوضح مدى التزام العمال بارتداء الوسائل الخاصة بالوقاية من الاخطار

الإجابة	التكرار	النسبة
دائما	47	%78.3
أحيانا	12	%20
لا توجد وسائل	01	%01.7
توجد ولا تستعمل	00	%00
المجموع	**60**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة المبحوثين التي نسبتهم مرتفعة ومقدرة ب **78.3%** هي دائما ملتزمة بارتداء الوسائل الخاصة بالوقاية من الاخطار، وبنسبة **20%** التي جاءت أحيانا تلتزم بها وهذا ما يفسر حرص العمال على وقايتهم من الاخطار وذلك لتفادي أي خسائر ممكن تحدث من وقوع أي حوادث وهذا ما يخدم المؤسسة وجعلها مطبقة للتعليمات الخاصة بالعمال من اجل وضعها في صورة جيدة.

الجدول رقم 22: يوضح مدى حرص العامل على المتابعة الدورية الطبية فيما يخص طب العمل

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	60	%100
لا	00	%00
المجموع	**60**	**%60**

يتبين لنا من خلال الجدول ان نسبة إجابات المبحوثين جاءت بنسبة **100%** وهذا ما يدل على ان العمال حرصين على المتابعة الدورية الطبية، وهذا ما يفسر ان الإجراءات والقوانين المعمول بها بالوحدة تنص على التزامهم وذلك العاملين (اداريين، عمال تنفيذ) بغض النظر على بيئة العمل على اجراء الفحص السنوي الدوري وهذا يعتبر اجراء هام بالنسبة للعامل.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة

1.3. عرض نتائج الفرضية الأولى:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات وتحليل النتائج المتحصل عليها تمكنا من الإجابة على التساؤل والمتمثل في" هل يؤدي التزام العمال بالإجراءات الأمنية للتقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة؟، ومن خلال الإجابة على الأسئلة من (1الى 7) وهي المتعلقة بالمحور الأول ومن خلال اجابتهم تبين لنا:

- ✓ المناخ التنظيمي السائد ومن حيث استفادة العمال من مختلف الأساليب التوعوية والتزامهم الطوعي بالقوانين والمهام.
- ✓ وجود نوع من الاتصال المتبادل الذي يحقق التكامل بين أعضاء التنظيم في اشكال متعددة كالتعليمات الكتابية والشفهية وعن طريق المقابلات والاجتماعات والاعلانات والملصقات.
- ✓ وجود التزام العمال بالإجراءات الأمنية المتعلقة بالمؤسسة.
- ✓ وجود اتصال تفاعلي بين العمال والمشرف على السلامة المهنية وعليه نلتمس تحقق الفرضية الأولى.

2.3.عرض نتائج الفرضية الثانية :

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات وتحليل النتائج المتحصل عليها من خلال التساؤل الثاني الذي مفاده" هل نلتمس وجود ثقافة امنية بين المشرف المختص والعمال التنفيذين بالوحدة التجارية الغرب–صيدل؟ وهذا من السؤال (8 الى 12) وهي خادمة للمحور الثاني وتوصلنا الى:

- ✓ ان اغلبية المبحوثين ان علاقاتهم مع المشرفين علاقة عمل.
- ✓ اتضح ان أسلوب الاتصال سلس فيما بينهم بخصوص الالتزام بقرارات المشرف وبخصوص السلامة المهنية.
- ✓ وجود حضور دائم فيما يخص المراقبة الدورية من طرف المشرف للعمال.
- ✓ تجاوب وحضور ثقافة ووعي أمني بين المشرف والعمال بالوحدة التجارية للغرب–صيدال. وعليه نلتمس تحقق هذه الفرضية.

3.3. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات وتحليلها تمكنا من الإجابة على التساؤل الثالث والذي يتضمن مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية داخل الوحدة التجارية الوحدة–مجمع صيدال، وهذا من السؤال (13 الى 18) والتي بدورها تخدم المحور الثالث للدراسة وتوصلنا الى:

- ✓ قيام الوحدة بنشاطات تحسيسية للتوعية قصد تفادي الحوادث بنسبة مرتفعة، وكذلك الارشادات المتحصل عليها بعد النشاطات التحسيسية وعن إمكانية مساعدة الإجراءات المعتمدة داخل الوحدة من التقليل هذه الحوادث كانت نسبتها مرتفعة.
- ✓ توضح ان العمال ملزمين بارتداء الوسائل الخاصة بالوقاية وذلك ما اظهرته النسبة التي كانت 100%.
- ✓ حرص العمال على تطبيق التعليمات المكتسبة في ترسيخ ثقافة امنية داخل الوحدة وحرصهم على المتابعة الدورية لطب العمل وذلك جاءت بنسبة 100%، وعليه نستطيع القول ان الفرضية الثالثة تحققت بصفة إيجابية.

4.3. عرض النتائج العامة للدراسة:

من خلال عرضنا لنتائج بحثنا ومناقشتها نتوصل لنتائج عامة كانت كالتالي:

- ✓ توفر المؤسسة برامج تدريبية وحملات وقائية لكن وجب الحرص على التزام جميع العمال بها.
- ✓ أهمية هاته البرامج التدريبية في توعية العاملين بمخاطر العمل وكيفية التعامل معها وتوفير المهارات الأساسية التي يحتاجها العاملون للقيام بوظائفهم بشكل آمن.
- ✓ حرص المسؤولين المكلفين بالأمن والسلامة المهنية على التفقد الدوري لاماكن العمل.
- ✓ فرض المؤسسة على العمال بالالتزام الحرفي بالقوانين الوقائية.
- ✓ رفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية والحرص على توعية العمال وتثقيفهم سيؤدي بلا شك للحد والتقليل من مختلف المخاطر كألبسة خاصة، وصفارات الإنذار، قارورات الإطفاء... مع إلزام المؤسسة العمال بارتدائها واكسابهم القدرة على التعامل مع مختلف المخاطر.
- ✓ اعتماد المؤسسة على اليات وإجراءات توعوية وتكوينية في التقليل من حوادث العمل.
- ✓ التكفل الصحي بالعامل داخل المؤسسة موجود بشكل دوري.
- ✓ تشبع العمال بمختلف رتبهم (إطارات، عمال تنفيذ، اداريين) بالثقافة الأمنية وحرصهم على الاستقرار المهني.

الخاتمة

الخاتمة:

انطلقت الدراسة من هدف يتمحور حول دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية، فالثقافة التنظيمية للمؤسسات بصفة عامة والثقافة الأمنية التي تعتبر فرع من فروعها لها دور محوري وهام في بث روح الوعي والطمأنينة لدى العاملين بالمؤسسة للتقليل من حوادث العمل والاصابات المهنية والمساعدة في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة لتخفيف الأعباء او ما يصلح عليه بالتكاليف الخفية من دعم عجلة النمو في الاقتصاد الوطني ككل، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية في العالم وعولمة الاقتصاد، فمن خلال المعطيات التي جمعت حول فحوى الثقافة الأمنية داخل الوحدة التجارية للغرب– مجمع صيدال– بوهران تمكنا من معرفة الدور الفعال الذي تلعبه هذه الأخيرة من التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة وذلك من خلال المشاركة الفعلية للفاعلين في بنائها وتكريس الاتصال الفعال بينهم والالتزام بالإجراءات والتعليمات واللوائح والقوانين وجعلها جسرا الى جر الأمان في ظروف العمل آمنة وخالية لحد ما من الحوادث والاصابات المهنية.

فالثقافة الأمنية يتم تكريسها وغرسها من طرف الكفاءات المسؤولة بالمؤسسات والفاعلين داخل المؤسسات الى آخر فاعل في القاعدة لكل دورة حيث جعل هذه الثقافة الأمنية سارية

المفعول وقابلة للانتشار وللاكتساب والتعليم لجيل بعد جيل من خلال الاتصال والتفاعل بمقدار الانخراط الطوعي للعمال حتى تصبح تقليدا وجزء من سيرورتهم المهنية.

وما هذه الدراسة الا جزء يسير من البحوث العلمية في مجتمع لا يزال بحاجة لمثل هذه الدراسات والمواضيع السوسيولوجية التي من شأنها زيادة الوعي الأمني في شتى المجالات.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. ابن منظور، لسان العرب، ج1، باب حرف الشاء، ايمن عودة العاني الإدارة العامة الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2010.
2. احمد زكي حلمي، الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة / مصر، 2007.
3. احمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
4. أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الافراد، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت / لبنان، 1981.
5. أحمد عزت راجح، علم النفس الاجتماعي، الدار القومية للنشر، مصر، 1971.
6. احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية/ مصر، 1999.
7. أشرف محمد عبد الباقي، علم النفس الصناعي، أسبابه وتطبيقاته، المكتب الجامعي للنشر والتوزيع، مصر، 2001.
8. اميمة صقر المغني، واقع إجراءات الامن والسلامة المهنية، رسالة ماجستير، فلسطين، 2006.
9. بديع محمود، مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان/ الأردن، 2011.
10. بوحفص مباركة، مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم، دار رضوان للنشر والتوزيع، وهران / الجزائر، 2008.
11. **التأمينات الاجتماعية**، 1983، قانون رقم 83-11، المؤرخ في 2.7.1983 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الجزائر في 5.7.1983.

12. جاب الله علي فوزي، الصحة العامة والرعاية الصحية، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر، 1969.
13. جمال البنان، مكتب العمل الدولي، الإدارة العمالية في يوغوسلافيا، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والنشر، القاهرة / مصر، 1967.
14. جميل حمداوي، سيسيولوجيا الثقافة، الوراق للنشر والتوزيع، عمان/ الأردن، ط1، 2018.
15. جميلة براهيمي، الضمان الاجتماعي، مجلة المرشد، العدد 6، الجزائر، 1997.
16. جي روشيه، علم الاجتماع الأمريكي، دراسة تالكوت بارسونز، ترجمة محمد الجوهري، احمد زايد، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر، 1981.
17. حسن الفاكهاني، موسوعة الامن الصناعي، ج2، الدار العربية للنشر والتوزيع، القاهرة/ مصر، 1972.
18. حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، رسالة ماجستير في الحقوق، القاهرة/ مصر،2010.
19. حسن عبد الواحد، الطب الاجتماعي والامراض المهنية، ط3، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة / مصر، 1966.
20. حمدان حسين عبد اللطيف، احكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت/لبنان، 1990.
21. حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت، 1990.

22. حنفي سليمان، الافراد، دار الجامعات المصرية للنشر والتوزيع، القاهرة/ مصر، 1980.

23. **حوادث العمل والامراض المهنية**، امر رقم 96-19، مؤرخ في 6.7.1996 معدل ومتمم للقانون رقم 83-13 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 42، الجزائر في 7.7.1996.

24. خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار الجسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2007.

25. الخواجة عبد العزيز، مدخل الى علم النفس الاجتماعي، دار الغرب للتوزيع، وهران/ الجزائر، 2005.

26. دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية، رسالة ماجستير، قسنطينة، 2009.

27. دوقات عبيد وآخرون، البحث العلمي مفاهيمه وادارته واساليبه، ط7، دار الفكر، الأردن، ب.س.

28. رامي نهيد صالح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

29. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2002.

30. الزري حميد ناصر، مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، منشورات دائرة الاعلام والثقافة، الشارقة، 1998.

31. زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس العابدين، تونس، 2006.

32. زكي بدوي، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، دار الفكر العربي، بيروت/ لبنان، 1975.

33. سلوى عثمان الصديقي، مدخل الى الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية/ مصر، 1994.

34. سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للنشر والطبع، سوريا، 1991.

35. سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ج1، دار الكتب العلمية، للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

36. سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2009.

37. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.

38. صادق مهدي سعيد، خلاصة عن الضمان الاجتماعي، مطبعة المعرفة للنشر، بغداد / العراق، 2000.

39. صبحي محمود متولي، شرح قانون التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، ط2، معهد الإدارة العامة للنشر، المملكة العربية السعودية، 1970.

40. طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2007.

41. عامر سلمان، عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد 2، منشورات الحلبي الحقوقية للنشر والتوزيع، بيروت/لبنان، 1998.

42. العايب رابح، مدخل الى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

43. عباس أبو شامة، تصور استراتيجي لنشر الثقافة الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2015.

44. عباس محمود عوض، سيكولوجية الحوادث، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1971.

45. عبد الرحمن إبراهيم الشاعر، الثقافة الأمنية المفهوم والواقع، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2019.

46. عبد الرحمن العيسوي، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1990.

47. عبد الرحمن العيسوي، علم النفس والإنتاج، ج2، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.

48. عبد الرحمن محمد العسيري، اسهام المواطن في العمل الوقائي من الاخطار، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ب.س.

49. عبد العالي دبلة، مدخل الى التحليل السوسيولوجي، الدار الخلد ونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

50. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي والإدارة البشرية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، 2002.

51. عبد الغفور يونس، تنظيم وإدارة الاعمال، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت/ لبنان، 1971.

52. عبد الفتاح دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للنشر، لبنان، 2003.

53. عبد الله جلبي، المجتمع والثقافة الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية/مصر، 1996.

54. عبد المجيد الشاعر، الانثروبولوجيا الثقافية، دار الثقافة، الدوحة، 1986.

55. عثمان حسن عثمان، دور ثقافة المنظمة في تحقيق النجاح والتميز، دار النهضة العربية، لبنان، 2005.

56. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتاب للنشر، العراق، 1981.

57. عزالدين فراج، الصحة المهنية والامن الصناعي والاسعافات الأولية، دار الفكر العربي، الإسكندرية / مصر، 2001.

58. علي غربي، بلقاسم سلاطينه، إسماعيل غيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2002.

59. العمري محمد بن سعيد محمد، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2001.

60. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان/الأردن، 1998.

61. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط1، دار المعارف للنشر، القاهرة/مصر،1983.

62. فريديريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية، دار الاكاديمية للنشر، بيروت / لبنان، ب.س.

63. فوزي غرايبية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، دار وائل، الأردن، 2002.

64.فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان / الأردن، 2007.

65.كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية للنشر، بيروت/لبنان، 1996.

66.مجدي احمد، محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1996.

67.محمد إسماعيل قبار، علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، منشاة المعارف، الإسكندرية/ مصر، 1980.

68.محمد السكرجي، إدارة المشاريع الصناعية والإدارة الصناعية، دار الكتب للنشر، بيروت/لبنان، 1967.

69.محمد السويدي، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991.

70. محمد حسن قاسم، قانون التامين الاجتماعي، المكتبة القانونية للنشر والتوزيع، الإسكندرية/مصر، 2003.

71.محمد شاكر، غدارة المشاريع الصناعية، ج2، دار الكتاب للنشر والتوزيع، الأردن، 1968.

72.محمد شحاته ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار مسيرة، الأردن، 2010.

73.محمد طايبي، الاخطار المهنية، مجلة المرشد، العدد 7، الجزائر، 1998.

74.محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان، الخدمة الاجتماعية للعمال، المكتبة الحديثة للنشر والتوزيع، القاهرة / مصر، ب.س.

75.محمد عاطف عبيد، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت/ لبنان، 1972.

76.محمد عبيد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للنشر والتوزيع، القاهرة/مصر،1984.

77.محمد يوسف العربي، محاضرات في الامن الصناعي، ط3، معهد الثقافة العمالية، ليبيا، 1984.

78.محمود جلال حمزة، العمل الغير مشروع باعتباره مصدر للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.

79.محمود ذيب العقايلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار صفاء للنشر، عمان/ الأردن، 2002.

80.مسلم محمد، مدخل الى علم النفس العمل، دار قرطبة، 2007.

81.مصطفى احمد أبو عمرو، مبادئ قانون التامين الاجتماعي، منشورات حلبي الحقوقية، لبنان، 2010.

82.مصطفى جمال، حمدي عبد الرحمن، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية/مصر، 1974.

83.مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للنشر، مصر، 1992.

84.ممدوح خليفة السبيلة، تصور استراتيجي لنشر الثقافة الأمنية في المجتمع السعودي- دراسة تطبيقية على إدارة العلاقات العامة والاعلام بشرطة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير في العلوم الاستراتيجية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2005.

85.موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.

86.مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.

87.ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1998.

88.نبيل رمزي، الامن الاجتماعي والرعاية الاجتماعية من وجهة نظر سوسيولوجية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية / مصر، 2000.

89.نعيمة خطير، الامن الصناعي كمفهوم مطاطي في العلاقات الدولية اشكالية التعريف، جامعة الجزائر3.

90.الوقاية الصحية والامن وطب العمل(1988) قانون رقم 88-07 مؤرخ في 20.1.1988 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 4، في 7.1.1988.

91.وليد بشار يزيد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان/الأردن، 2009.

92.ياسين محجر، استهداف حوادث المرور، دراسة ميدانية في بعض ولايات الجنوب الشرقي للجزائر، جامعة قسنطينة، 2011/2010.

93. Derrien maris, (1984), sécurité et conditions de travail, les éditions d'organisation, paris.

94. Dominique grand Guillot, (2006), droit du travail et de la sécurité sociale, 9eme éd, paris.

95. Parsons Talcott; (1937), the structure of social action, mc grow hill New York.

الملاحق

الملحق 1:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا

استمارة–استبيان–

اخي العامل، اختي العاملة....

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، والتي تحمل عنوان" **دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة**" –دراسة ميدانية الوحدة التجارية غرب مجمع صيدال–وهران–

نلتمس من سيادتكم المحترمة بالإجابة بكل موضوعية على أسئلة هذه الاستمارة بوضع علامة (*) في المكان المناسب والتعليق على الأسئلة المفتوحة.

ونعلمكم بأن اجاباتكم ستخطى بالسرية ولا يستخدم الا لأغراض علمية، وفي الختام تقبلوا مني خالص الشكر والتقدير.

من اعداد الطالب: **تحت اشراف الأستاذة**

كمال ديوش أم هاني سعداوي

الموسم الجامعي

2026/2025

البيئة الاجتماعية:

السن:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

المستوى الدراسي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

الاقدمية: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 الى 10 سنوات ☐ أكثر من 10سنوات ☐

المحور الأول: يؤدي التزام العمال بالإجراءات الأمنية الى التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

1. هل يستفيد العمال من أساليب التوعية التي توفرها الوحدة لوقايتهم من حوادث العمل والامراض المهنية؟

نعم ☐ لا ☐

وان كان ذلك عن طريق: ملتقيات ☐ اجتماعات ☐ ملصقات ☐

2. هل المعلومات المتحصل عليها قبل وقوع حادث العمل من قبل المرشدين (طبيب، منسق، الامن)؟

مفيدة ☐ غير مفيدة ☐ غير مفهومة ☐ معلومات متكررة ☐

3. هل وضوح أساليب التوعية يؤدي الى اتباعها؟

دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

4. هل نجاعة أساليب التوعية التحسيسية يوضح مخاطر العمل بصورة؟

كلية ☐ جزئية ☐ منعدمة ☐

5. باي لغة يتم توعيتك بمخاطر العمل؟

العامية ☐ الفصحى ☐ الأجنبية ☐ بالصورة والصوت ☐

6. هل لدى العمال معرفة كافية بالإجراءات والتعليمات المعتمدة داخل الوحدة؟

نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

7. هل تساهم القوانين التنظيمية المعتمدة داخل الوحدة في التقليل من حوادث العمل؟

نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

المحور الثاني: نلتمس وجود ثقافة امنية بين المشرف المختص والعمال التنفيذين

8. ما نوع العلاقة التي تربطك بالمشرف المباشر للأمن والسلامة المهنية؟

علاقة عمل ☐ علاقة صداقة ☐

9. هل توجد صعوبة بالاتصال بالمشرف على الامن والوقاية اثناء العمل؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم فلماذا؟

- شعورك بالإحراج من المشرف ☐
- شعورك بعدم الاهتمام ☐
- أخرى: .....

10. هل هناك اشراف ومراقبة دورية قبل واثناء العمل للعمال؟

نعم ☐ لا ☐

11. هل المشرف على الامن يهتم؟

- بالإنتاج فقط ☐
- بالعمل فقط ☐
- بالسلامة المهنية ☐

12. هل قرارات المشرف على الامن والسلامة المهنية تعتبر؟

قابلة للنقاش ☐ صارمة جدا ☐

المحور الثالث: مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية داخل الوحدة التجارية للغرب مجمع صيدال.

13. هل الوحدة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية من المخاطر المهنية للتقليل من حوادث العمل؟

نعم ☐ لا ☐

14. هل الارشادات والمعلومات المتحصل عليها بعد النشاطات التحسيسية والتوعية للتقليل من حوادث العمل؟

مفيدة ☐ غير مفيدة ☐ مفهومة ☐ غير مفهومة ☐

15. هل تساعدكم الإجراءات والتعليمات المعتمدة من طرف الوحدة للتقليل من حوادث العمل؟

نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

16. هل التعليمات المكتسبة لدى العمال تساهم في ترسيخ الثقافة الأمنية داخل الوحدة التجارية للغرب؟

نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

17. هل تلتزم بارتداء الوسائل الخاصة بالوقاية من الاخطار؟

دائما ☐ أحيانا ☐ لا توجد وسائل ☐ توجد ولا تستعمل ☐

18. هل تحرص على المتابعة الدورية الطبية فيما يخص طب العمل؟

نعم ☐ لا ☐

الملحق 2:

الهيكل التنظيمي لمجمع صيدال وحدة الغرب



الملحق 3:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

طلب إجراء دراسة ميدانية

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الإجتماع والأنثروبولوجيا بكلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران 2-
-2- محمد بن أحمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم الموافقة على إجراء دراسة ميدانية لفائدة الطالب (ة):

اللقب و الاسم (ة) : ..... بيوجتو كمال .....

تاريخ و مكان الميلاد : ..... 1984-02-24 بوهران .....

المسجل في: ..... السنة الثانية ماستر .....

تحت رقم: ..... 37063424 .....

برسم السنة الجامعية: 2025 / 2026

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم : ..... 104668281 .....

الصادرة عن: سيدي التجمعي ..... بتاريخ: ..... 2017-05-19 .....

موضوع الدراسة الموسوم : دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

المؤسسة : الوحدة التجارية للغرب - سيدال - لمدة : (01) شهر .....

تحت إشراف الأستاذ (ة) : ..... محمد اوكي أم هانية .....

نلتمس من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والإستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير رسالته(ها)لنيل شهادة الليسانس و ماستر في علم الإجتماع .

حرر بوهران يوم : 2026-02-08

رئيس قسم

أستاذ المشرف على البحث

Es-Senia le :...../...../2025

CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Mourad Salim Taleb, représenté par le Chef de Département Mr. BEN ACHOUR Salem.

Ci-après désigné par l'Université d'Oran 2.

D'une part,

Et

L'Entreprise...SPA STE ALDAS ERE.....dont le siège social est Sise à Avenue des grands invalides de la guerre de la libération ES-SENIA. ORAN représentée par son Directeur Mr.....BELGACEM HAKIM.....

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE/1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) : ...Monsieur DJOUCHE KAMEL.....

Inscrit (e) en Master : .....Sociologie.....

En conformité avec le programme et le plan des études de la dite spécialité ....L'organisation et du Travail.....

ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e).

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôler Conjointement avec le département ou se déroule le stage au sein de l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 :

Le stage pratique se déroule du...10-02-2026...au...11-03-2026...inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois si elle dispose d'une prise en charge selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigner par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dés son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants DIOUCHE KAMEL

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du...10..02..2026

Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr DIOUCHE KAMEL

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ENTREPRISE

LE REPRESENTANT DE L'UNIVERSITE

ملخص الدراسة:

الدراسة تمحورت حول موضوع دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة وهو من الدراسات التي تعد غير شائعة كثيرا حيث تناول في اختصاصات عدة ومن منظور تقني محض، وكدارسين في علم الاجتماع التنظيم والعمل حوالنا جاهدين للتطرق لهذا الموضوع من الجانب السوسيولوجي لإظهار المسببات الخفية التي تقف وراء الحوادث المهنية بالمؤسسات الجزائرية، وعليه جاءت هذه الدراسة لتثير إشكالية محددة يدور مضمونها حول تساؤل رئيسي وهو:

ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة؟

كما تضمنت الدراسة تساؤلات فرعية وهي:

- ✓ هل يؤدي التزام العمال بالإجراءات الأمنية الى التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة؟
- ✓ هل نلمس وجود ثقافة امنية بين المشرف المختص والعمال التنفيذيين؟
- ✓ ما مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية داخل الوحدة التجارية للغرب–مجمع صيدال–بوهران؟

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي واداة جمع البيانات الاستمارة ثم جمع المعلومات المتحصل عليها وتبويبها ومعالجتها احصائيا وتحليلها سيسيولوجيا.

الكلمات المفتاحية: الثقافة الأمنية – حوادث العمل–العمال–المؤسسة.

Abstract:

The study focused on the topic of the role of security culture in reducing work accidents in the organization, which is one of the studies that are not very Carmon , as it dealt whit several specialization and from a purely. Technical perspective, and as scholars in the sociological side to chow the hidden causes that stand behind the professional accidents in the Algerian institutions.

Accordingly, this study came to raise a specific probleur, the content of which revolves around a main question:

What role does a safety culture play in reducing work place accidents within an organization?

The study also included sub–question:

- ✓ Does workers adherence to safety procedures lead to a reduction in work place accidents within the organization?

- ✓ Do we perceive a security culture among the supervisor and the escective staff at the west commercial unit – saidal-Oran?
- ✓ To what esctent in the employee himself saturated with the security culture within the west commercial unit-saidal-Oran?

The descriptive approach and data collection tools such as the from, then the obtained information was collected, classifies and processed statistically based on percentages and repetition in the partial questions test for research.

Key words: security culture, workplace accidents, workers, Organization.