الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بن أحمد وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

الرأس مال السببي للمخاطر المهنية

دراسة ميدانية بمؤسسة التصنيع والتركيب الهياكل ومنتجات المعدنية

METAL Fab – Ouset
_ Site Oran_

من إعداد الطالبة:
بلمداني ريم

تحت إشراف الأستاذة المحترمة:
د.هرندي كريمة

أعضاء اللجنة المناقشة:

الاسم واللقب	جامعة الانتماء	الرتبة	الصفة
أ.د. مالفي عبد القادر	جامعة وهران2	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د. هرندي كريمة	جامعة وهران2	أستاذة محاضرة أ	مشرفا ومقررا
د. شراك فاطمة الزهراء	جامعة وهران2	أستاذة محاضرة ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025

الرأس مال السببي للمخاطر المهنية

شكر وتقدير

نتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكل من ساهم في انجاز هذه الدراسة، خاصة الأستاذة الفاضلة " هرندي كريمة" التي كنا محظوظين بإشرافها على تأطير عملنا. والشكر الموفور للمبحوثين الذين لولاهم لما تم الحصول على بيانات الدراسة.

نتقدم بجزيل الشكر لعائلتي الكريمة: أبي وأمي وأختي وإخوتي لدعمهم الدائم لي.

أتقدم بجزيل الشكر لصديقات الدرب ولزملائي في المشوار الجامعي.

الإهـــــــداء

أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى كل من والدي الكريمين

إلى سندي الحقيقي إخوتي كل باسمه.

دون أن أنسى أستاذتي المحترمة "مرندي كريمة" التي

كانت رمز للعطاء والتوجيه والإرشاد دونما أي تذمر،

فاحتضنت كل تساؤلاتنا برحابة صدر لتكون خير سند.

الطالبة : بلماني ريم

ملخص الدراسة:

لقد حظي موضوع المخاطر بشكل عام باهتمام الباحثين، لاسيما عند دراسة ممارسات الأفراد بالمنظمات الرسمية، لم له من دور مهم في العمليات التنظيمية التسييرية بالمنظمة. لقد أدى هذا الاهتمام بدوره إلى ظهور العديد من البحوث والدراسات التي تناولت المخاطر المهنية كمنطلق مركزي للعامل والمنظمة معا، من منطلق هذه الأهمية جاءت دراستنا الموسومة بالرأس المال السببي للمخاطر المهنية، لإبراز أهمية تأثير المخاطر المهنية، حيث هدفت دراستنا إلى محاولة التعرف على أسباب المخاطر المهنية، وقد أجريت بمنظمة ميتال فاب، معتمدين في تحليل البيانات على استخدام مقاربة سوسيولوجية تمثلت في النظرية البنائية الوظيفية، وقد أجريت الدراسة على **98** مفردة، تراوحت أعمارهم ما بين (19-50 فما فوق). تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، حيث اعتمدنا على العينة غير احتمالية وفقا لطريقة المعاينة العرضية نظرا لملاءمته مع هدف البحث وطبيعة الموضوع، وتوظيف منهج المسح الشامل، نظرا لإمكانية الوصول إلى كل مفردات البحث، معتمدين على تقنية الاستمارة المكونة من ثلاثة محاور.

كلمات مفتاحية: رأس مال سببي، خطر، مخاطر مهنية.

Study Abstract:

The subject of risk in General has garnered significant scholarly attention particularly concerning individual practices within formal organizational and managerial processes. This interest has in turn led to the emergence of numerous studies that address occupational hazards as a central focus for both the employee and the organization. Building upon this significance our study titled « The Causal Capital Of Occupational Hazards" aimis to highlight the impact of occupational hazards and identify their underlying causes the research was conducted at the « Metal Fab » organization employing a sociological approach based on Structural-Functionalist Theory for data analysis the study was carried out on sample of 98 individuals with ages ranging from 19 to over 50 years. Methodologically this research is categorized as a descriptive study utilizing a non probability convenience sampling technique as it aligns with the research objectives and the nature of the subject furthmore a comprehensive survey method was implemented due to the feasibility of accessig all research subjects utilizing a questionnaire consisting of three primary axes.

Keywords: Causal Capital, Risk**,** Occupational Hazards.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير	
إهـــــــداء	
المقدمـــــــة العامة	ـأ
الفصل الأول: المخاطر المهنية بين التمثل والأسباب	
تمهيد:	25
1. بطاقة فنية عن الشركة.	26
2. الخصائص السوسيو ديمغرافية للمفردات الدراسة.	28
3. تمثلات مفردات الدراسة للمخاطر المهنية.	32
4. مدى مساهمة الثقافة الوقائية في نقص المخاطر المهنية	53
5. العلاقة بين ظروف العمل والمخاطر المهنية.	64
الخاتمة العامة.	72
قائمة المراجع	77
قائمة الملاحق	

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري النوع الاجتماعي والسن	29
02	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري النوع الاجتماعي والحالة العائلية	29
03	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري نوع الوظيفة ومدة سنوات العمل	32
04	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغير أكثر المخاطر المهنية المتواجدة بمكان العمل	35
05	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغير وجهة نظر العمال اتجاه المخاطر المهنية	37
06	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري هل تهدد المخاطر المهنية سلامة العامل وكيف تعتبر هذه المخاطر	53
07	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري أهم الأوضاع المشكلة في حدوث المخاطر المهنية وهل لتصرفات العامل اتجاه وجود المخاطر المهنية.	56
08	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغير طرق التحكم في المخاطر المهنية.	60
09	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري تلقي العامل تدريب خاص للتعامل مع المخاطر المهنية وطرق التحكم في المخاطر المهنية.	61
10	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري مفهوم المخاطر المهنية وكيف تعتبر هذه المخاطر.	62
11	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري درجة اعتبار المخاطر المهنية وأسباب المخاطر المهنية.	64
12	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري أنواع المخاطر المهنية ودور تصرفات العامل في حدوث المخاطر المهنية	65
13	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغير أسس المخاطر المهنية.	66
14	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري الأوضاع المشكلة للمخاطر المهنية وطرق التحكم في المخاطر.	68

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغير معنى المخاطر المهنية	33
02	توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيرأسباب المخاطر المهنية.	40
03	توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغير أنواع المخاطر المهنية.	46
04	عوامل المخاطر المهنية.	49



"الخطر الحقيقي يكمن فيما تتجاهله اليوم ليتعاظم بالغد"

بقلم: كريمة هرندي

مقدمة عامة

مقدمة عامة:

تعد المخاطر المهنية من بين التحديات التي تواجهها البيئة الصناعية الحديثة الديناميكية، ورهانا جديدا لها؛ نظرا للتحولات العديدة التي شهدتها المنظمات في جميع نواحي الحياة المهنية، منها: الآلات المتطورة، ساعات العمل وتقسيماتها السياسة التي يعمل بها العامل خاصة مع ظهور مصطلحات جديدة في مجال العالم الصناعي وميدان الشغل بشكل عام، وغيرها من التحولات التنظيمية والبيئية الوضعية المعقدة للعمل، إضافة إلى ظهور بعض الممارسات المهنية من قبل العامل قد تكون سببا في حدوث المخاطر المهنية بالمنظمة من مثل: ظهور اللامبالاة، اللا مساواة في العمل، عدم التحكم بآليات العمل، حيث سينعكس العمل من كونه أداة لتحقيق الرفاه الاقتصادي لدى العامل إلى أداة تهدد حياة العامل من خلال الأخطار التي يواجهها ببيئة عمله، وكذا تطور المنظمة ومسايرتها لمختلف التحولات العالمية من جهة أخرى، هنا يتطلب الأمر فهم الأسباب والعوامل الأساسية الكامنة وراء وجود المخاطر المهنية بكل أنواعها؛ لم تسببه من نتائج متمثلة في الإصابة أو المرض أو الوفاة، ذلك من خلال دراسة مؤشرات تخص المعايير المرجعية للسلامة والصحة المهنية لتلك المنظمات، ومدى مواكبتها لتغيرات البيئة المهنية بالنسبة للعامل والمنظمة معا، فالتحكم في هذه المسببات والعوامل من شأنه التحكم في احتمالية وجود المخاطر المهنية، والتقليل منها عن طريق وضع إستراتيجية مهمة، والمتمثلة في فهم وتشخيص هذه الأسباب والعوامل من قبل إدارة المنظمة والعامل كعنصر جوهري في العملية الإنتاجية، حتى تساعدهم على أداء مهامهم من أجل تحقق التوازن بين العمل والإنتاج، والاهتمام ببيئة العمل من أجل توفير شروط الصحة والسلامة المهنية بغية وقاية العمال من المخاطر المهنية المختلفة يعتبر جزءا من استراتيجية إدارة المخاطر المهنية، لذا فإنّه بدراستنا سوف نركز على معرفة الرأس مال السببي للمخاطر المهنية بالشركة محل الدراسة.

مقدمة عامة:

يستند أي بحث علمي إلى مجموعة من الدوافع **الذاتية** و**الموضوعية** المحفزة للباحث في اختيار موضوعه، ومن بين هذه الدوافع **الذاتية** منها: الفضول العلمي، والرغبة في التعمق أكثر بهذا الموضوع نظرا لارتباطه المباشر والوثيق بتخصصنا الأكاديمي. أما عن الأسباب **الموضوعية** فتكمن في الحاجة إلى تقييم مدى وقع هذه المخاطر على العامل، نظرا لتفاقم ظاهرة حوادث العمل؛ لاسيما في المجال الصناعي، وتحديد الرأس المال السببي للمخاطر المهنية الموجودة بالمنظمة.

يعد تحديد **الأهداف** خطوة أساسية في أي دراسة علمية، حيث توجه الباحث نحو تحقيق غاياته سواء على المستوى النظري أو تطبيقي، إذ **تهدف** دراستنا إلى محاولة الكشف عن الأسباب والعوامل الكامنة وراء حدوث المخاطر المهنية، باختلاف أنواعها بالمنظمة، وتشخيص واقعية هذه المسببات في نظام إنتاجية المنظمة وما ينعكس على الفرد العامل، من منطلق اعتبار هذه المسببات والعوامل عائقا وتحديا حقيقيا بنفس الوقت.

في حين تكمن **الأهمية العلمية** لهذه الدراسة في محاولة تسليط الضوء على المخاطر المهنية المختلفة المرتبطة بالعامل وبالمنظمة معا، من خلال دراسة مجموعة من المؤشرات المساعدة في فهم أبعاد مفهوم الرأس مال السببي لهذه المخاطر. كما نسعى إلى تقديم رؤية واضحة حول مسببات المخاطر المهنية داخل المنظمة الاقتصادية محل الدراسة.

لقد تم تقسيم الدراسة إلى مقدمة عامة احتوت بدورها على الأسس المنهجية للدراسة، وفصل واحد حول "الرأس مال السببي للمخاطر المهنية"، مع تحليل البيانات الميدانية وتفسيرها، وصولًا إلى إدراج الخاتمة العامة المتضمنة للنتائج الرئيسية، ومناقشة وتفسير الفرضيات، بالإضافة إلى قائمة المراجع، الملاحق.

لا يخلو أي بحث علمي من وجود صعوبات تحول دون انجازه، لتكون هذه الصعوبات ليس كعائق للباحث بل دافعا قويا في مواصلة عمله، غير أنّ تجربتنا بالميدان كانت مغايرة ومختلفة وهي أنّنا لم نواجه صعوبات كثيرة بالبحث، بالعكس على ذلك تلقينا مساعدة من طرف العمال وتجاوبا

مقدمة عامة:

فعّالا؛ كون أنّنا عملنا وفقا لمخطط منظم يخص كل من احترام التوقيت المناسب للعمال، مراعاة الأيّام التي تكون المهمات أقل حتى نحافظ على تركيز العامل وتعاونه الكبير معنا، بالإضافة إلى ذلك كياسة الطاقم الإداري وعمال الورشات وتجاوبهم مع موضوع الدراسة، كونه جزء لا يتجزأ من حياتهم المهنية اليومية بالمنظمة.

لقد شهدت المنظمات الصناعية الحديثة العديد من التغيرات والتحولات الاجتماعية والاقتصادية معا تجلت في العديد من التحديثات المهنية التي كان لها دورا في تحديد مساراتها العملية، كاستجابة لبعض العناصر منها: تطور آلية العمل وفقا لمنظور تكنولوجي جديد، لاسيما من حيث الاستثمار في الرأس مال البشري وحتى المادي، لتصبح بذلك بيئة العمل أكثر تعقيدا، ومصدر للتوتر والقلق المهني في بعض الحالات، فيشكل بذلك تحديا لكل من المنظمة والموظف معا، وخلق حالة لا استقرار في سياسة التنظيم الداخلي للمنظمة، خاصة ما يتعلق منها بالمخاطر المهنية، هذا النوع من المخاطر القائم على احتمالية وقوع ضرر نفسي أو مادي، حتى الإصابة أثناء العمل موجود في كل بيئة عمل تتخذ عدة أنواع، تختلف هذه الأخيرة حسب نوع وطبيعة المهنة، ومن بين هذه الأنواع: **المخاطر الفيزيائية، المخاطر الكيميائية، المخاطر الجسدية والنفسية**، وأخيرا **المخاطر البيولوجية**؛ إذ أنّ كل نوع منها إلاّ ولديه مجموعة مسببات وعوامل ساهمت في وجودها بالمنظمة، هذا الكيان الاجتماعي الذي يسعى إلى تحقيق أهدافه عن طريق رفع مستويات الإنتاج والإنتاجية بها، لكن هذا لن يتم إلا بمواجهة هذه المخاطر المهنية، حتى ولو في صورة جزئية منها، حتى لا تعرض أهم عنصر بها ألا وهو "العامل" إلى مختلف أنواع الضرر وحتى أرباب العمل؛ لأنّ هذا النوع من المخاطر لا ينحصر فقد على العامل بل حتى مستثمري المنظمة ككل من خلال تراجع حيوية إنتاجيتها، لينتج بذلك وجود معوقات وظيفية تؤثر في الرضا الوظيفي للعامل والمسيّر معا، لذلك تعنى المنظمات جاهدة إلى محاولة تحليل البنية التأثيرية لهذه المخاطر في ظل تحديد مراكز المعالجة لها، ولكن لن يكون هذا الأمر قيد التنفيذ إلاّمن خلال معرفة الرأس مال السببي لها الذي يعتبر مقوما علاجيا للخلّل الوظيفي بالمنظمة، يكون الفرد العامل يتمتع بصحة جسدية ونفسية وعملية، وقوة فكرية

مقدمة عامة:

وليونة مهنية تتوافق مع مختلف التقلبات والمواقف؛ كونه يساعد المستثمرين في تحقيق التوافق المهني، ويعمل على تحقيق متطلبات العامل والمنظمة معا، ويتحول بذلك في الأداء المصحوب مع برمجته وتدريبه واستعداداته للتحكم في المهام المخولة إليه بتفاصيلها من المرحلة المهنية الناتجة عن هذه المخاطر إلى مرحلة اللا أزمة، ويتيح لها إمكانية إدارة المخاطر المهنية البسيطة، وحتى تتمكن المؤسسات الصناعية تفادي المخاطر والأزمات، وتمكنها من التسيير مع أخذ بعين الاعتبار المقومات والمستلزمات الوظيفية المتأثرة بهذه المخاطر، فتحديد الرأس المال السببي للمخاطر المهنية بالمنظمة له دور جد مهم في حماية البنية الاجتماعية للمنظمة من تحقيق تكاملها ووحدة هدفها، وبالتالي يؤثر على انسجام التعاون داخل المنظمة، فيؤثر على التوازن الاجتماعي لها، ويساهم في ظهور تغيرات وظيفية من شأنها التأثير على باقي أجزاء وعناصر المنظمة، ومن هذا المنطلق تهدف دراستنا الآتية إلى محاولة تحديد الرأس مال السببي للمخاطر المهنية الموجودة بمكان العمل، وعليه نطرح التساؤل الرئيسي الآتي:

- **فيما يتمثل الرأس المال السببي للمخاطر المهنية؟**

ومنه نثير التساؤلات الفرعية الآتية:

- كيف تؤثر الثقافة الوقائية في حدوث المخاطر المهنية؟
- هل لظروف العمل دور في تشكيل المخاطر المهنية؟

للإجابة عن هذه التساؤلات اعتمدنا الفرضيات التي تعتبر إجابة مؤقتة لم تم طرحه نوضحها في الآتي:

- **الفرضية الأولى:** تساهم الثقافة الوقائية في نقص المخاطر المهنية.
- **الفرضية الثانية:** هناك علاقة ارتباط بين ظروف العمل والمخاطر المهنية.

مقدمة عامة:

إنّ **تحديد مفاهيم** الموضوع المراد دراسته من قبل الباحث يعتبر عملية بغاية الأهمية، إذ يشكل الإطار المفاهيمي الخلفية المنهجية والنظرية لموضوع المراد دراسته؛ إذ أننا نعني بعملية تحديد المفاهيم تبيان ما تعنيه من مقاصد وتوضيح ما تتضمنه من معاني، فانطلاقا من أهمية تحديد المفاهيم من قبل الباحث في أيّ بحث علمي، فإننا قد اعتمدنا بدراستنا على كل من المفاهيم النسقية والإجرائية معا، لم لها من ارتباط وثيق بإشكالية وفرضيات الموضوع محل الدراسة الحالية، حيث سعينا إلى تحديد المفاهيم الآتية:

"**الرأس المال**" لقد قدم "**جون سكوت** "**Scott John**" في مؤلفه الشهير "**المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع**" تعريفا له باعتباره "مجموع الموارد، سواء الفعلية أم افتراضية التي تحدث لشخص أو لجماعة بسبب امتلاك شبكة العلاقات المؤسساتية، سواء قلت أو كثرت من المنفعة أو تقدير متبدل"[1].

يتضح لنا من خلال هذا التعريف أن **رأس المال** لا يقتصر فقط على الموارد المادية، بل يشمل أيضا الموارد غير الملموسة مثل: شبكة العلاقات الاجتماعية، العلاقات المؤسساتية...، كما يشير هذا المفهوم إلى المنفعة أو تقدير متبادل يكون جزءا أساسيا من رأس المال من أجل تحقيق الفرص والأهداف المسطرة، متخذا رأس المال هنا صيغته الفعلية أو حتى الافتراضية، أساسها الفعلي المنفعة المتبادلة المادية منها أو حتى المعنوية المجسدة في التقدير والاحترام المتبادل بين كل عناصر المنظمة.

أما "**بيار بورديو**" "**Pierre Bourdieu**" من خلال كتابه "**الرمز والسلطة**" عرّف "رأس المال" على أنه عبارة عن "فروق موضوعية توجد في الثروات المادية وما تدره من فوائد تتحول إلى امتيازات معترف بها في التمثلات التي تكون لدى الأعضاء، كل اختلاف وفرق معترف به مقبول كفرق مشروع، يعمل بفعل ذلك كرأسمال يخول فضل الامتياز"[2].

---

[1]- جون سكوت، **علم الاجتماع المفاهيم الأساسية**، (تر: محمد عثمان)، ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر: بيروت، 2009، ص223.

[2]- بيار بورديو، **الرمز والسلطة**، (تر: عبد السلام بن عبد العالي)، ط3، دار توبقال للنشر: المغرب، 2007، ص70.

مقدمة عامة:

يركز هذا التعريف على مؤشر مهم ألا وهو الفروق، لكن ليست الفردية بل الموضوعية المتوفرة في الثروة المادية، الموجودة سواء بالمنظمة أو المجتمع ككل، هذه الثروات نتيجة لتراكم تبعات استثمارها تتحول إلى فائدة ملموسة تكون بمثابة امتيازا حقيقيا لدى الأفراد، وتحريك عمل هؤلاء الأفراد يتجه نحو ديناميكية أفضل بفعل ما يمنحه هذا الرأس المال من امتياز للعمال المنتمين للمنظمة، فيصبح ذلك قوة مادية أساسها الاعتراف والقبول الغيري.

في نفس السياق نجد تعريفا آخر لـ"**أنتوني غيدنز**" "**Anthony Gidiens**" الذي أشار إلى أنّ مفهوم **رأس المال** يعني "الأصول والموجودات الاقتصادية، بما فيها المال والمعدات وحتى المصانع التي يجري استخدامها أو استثمارها لإنتاج أصول جديدة في المستقبل، ويسير تراكم رأس المال مع عنصر ثاني هو قطاع العمال الذين لا يملكون وسائل العيش بل ينبغي عليهم أن يطلبوا الاستخدام من أرباب رأس المال"[1]. تعتبر الأصول الاقتصادية المنطلق الأساسي للرأس مال، وكل ما تحتويه هذه الأصول من مال ومعدات، وحتى الجوانب الهيكلية الحاضنة لهما ألا وهي المؤسسات والمصانع، هذه الأخيرة تعتبر فضاء اجتماعي واقتصادي لاستثمار هذه الأصول وللانتفاع بها، لكن لتفعيل هذا النوع من رأس المال لابد من وجود مفهوم آخر لا يقل أهمية عن الأول المتمثل في رأس المال البشري، والعلاقة النفعية المتبادلة لهم مع مالكي رأس المال، من منطلق عدم امتلاكهم لرأس المال ومحرك عملهم.

من خلال عينة من التعريفات المقدمة حول مفهوم **رأس مال** يتضح لنا بأنّه يشير إلى:

- مجموع الموارد المادية أو الافتراضية.
- الفروق الموضوعية الموجودة في الثروات المادية.
- قوة يكتسبها الفرد من محيطة.
- مجموع الفوائد المتحولة.
- عملية تقوم على الاعتراف القبول من المجتمع.

[1] – أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع: مع المدخلات عربية**، (تر: فايز الصياغ)، ط4، المنظمة العربية للترجمة: الأردن، 2005، ص68.

مقدمة عامة:

أما فيما يخص مفهوم **الرأس المال السببي**، نتيجة لضروريات الدراسة قمنا بأجرأته قاصدين به "مجموع من الأسباب مؤدية إلى وجود مخاطر المهنية؛ أي العديد من العوامل والأسباب المتعددة التي تشكل لنا هذه المخاطر".

أما عن مفهوم "**الخطر**" فيشير إلى أنه "ظاهرة أو حالة معنوية تلازم الشخص عند اتخاذ القرارات أثناء حياته اليومية، مما يترتب عليه حالة من الشك أو الخوف أو عدم التأكد من نتائج تلك القرارات التي يتخذها الشخص بالنسبة لموضوع معين"[1]. يتضح لنا بأنّ **الخطر** يتمثل في إمكانية واحتمالية حدوث ضرر معنوي ناتج عن حالات متعددة مرتبطة بعملية اتخاذ القرارات من قبل الأفراد، مما يترتب وينتج عنه خسائر معنوية متمثلة في العيش بحالة التوتر والشك من عدم سلامة القرار المتخذ؛ أي أنه يجمع جانبين هما: **الجانب المعنوي** الشعور بالقلق والشك... الخ، و**الجانب الواقعي** وهي عدم توافق القرار المتخذ مع المتوقع بأرض الواقع.

في نفس السياق يشير مفهوم **الخطر** إلى ذلك "الحدث المحتمل وقوعه يؤثر على تحقيق المنشأة لإستراتيجيتها وأهدافها، ويكون لهذا الخطر تأثير إيجابي أو سلبي على المنشأة"[2].

يوضح هذا التعريف بأنّ **الخطر** ليس حدثا مؤكدا بل هو احتمال، وهو ليس مجرد مشكلة بل عامل يؤثر في التسيير العام للمنظمة، وغالبا ما يحدث هذا الاحتمال في حالة عدم اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المهنية، مما قد يؤثر في تطبيقات المنظمة العملية لإستراتيجيتها وأهدافها المتعددة.

كما عرّفت منظمة العمل الدولية **الخطر** على أنّه " أي شيء له القدرة في أن يسبب ضررا للصحة أو البيئة أو الإنتاج، يزداد مستوى الخطر بازدياد شدة المخاطر ومدة التعرض له وتواتره"[3].

---

[1]–عبد الله السلامة، **الخطر والتأمين**، ط1، دار النهضة العربية: القاهرة، 1974، ص6.

[2]– أبو ذهب بسام، **تحسين العمل في قطاع الخدمات الصحية**، ط1، دار المنظمة العمل الدولية: القاهرة، 2017، ص25.

[3]– **نفس المرجع**، ص25.

يفسر هذا التعريف اختلاف أبعاد الضرر الذي يلحقه الخطر، مرتكزا في ذلك على بيئة المنظمة من خلال عملية الإنتاج، وما يلحقها من تراجع جرّاء وجود خطر، نظرا للعلاقة الوطيدة الموجودة بين كل من بيئة العمل وإنتاجية المنظمة، ومن جهة أخرى تأثيرات هذا الخطر على صحة الفرد العامل، إضافة إلى زيادة شدة تأثير الخطر، حيث أنّه كلما تم التعرض إليه بشكل متكررّ ومتزايد أصبح الخطر ضررا ملحق بالبيئة المهنية، وبإنتاج المنظمة وأخيرا صحة العامل.

أما عن مفهوم "**المخاطر المهنية**" فهي تلك الأخطار التي "يتعرض لها العاملين أثناء تأدية عملهم بسبب مهنتهم، قد تكون ذات طبيعة كيميائية: كالغازات فتسمى أخطار كيميائية، أو تكون ذات طبيعة فيزيائية: كالحرارة، والضوضاء فتسمى الأخطار الفيزيقية، أو تكون بسبب اصطدام بالأجسام الصلبة أو التعامل مع الأجهزة فتسمى أخطار جسمية أو أخطار هندسية"[1].

يركز هذا التعريف على ربط **المخاطر المهنية** بمختلف الأخطار التي قد يتعرض لها العاملين أثناء أدائهم لمهامهم بالمنظمة، محدّدا بذلك هذا المفهوم أنواع هذه المخاطر، حيث توجد حسب هذا التعريف ثلاثة أنواع منها:

1. **المخاطر الكيميائية:** الغازات السامة.
2. **المخاطر الفيزيائية الطبيعية أو الفيزيقية:** الحرارة، الضوضاء.
3. **المخاطر الهندسية أو الفيزيقية:** اصطدام الأجسام الصلبة... الخ.

في نفس السياق تعرف **المخاطر المهنية** بكونها "أيّ خطر مصدره نشاط مهني؛ أي عمل مدفوع الأجر، وهو أي ظاهرة أو حدث يظهر في ميدان العمل يمثل خطر بالنسبة للإنسان، والأخطار المهنية مرتبطة بالظروف العامة للعمل، وهي تهدد تدهور صحة العاملين، سواء بالمرض

[1]–كحول رميساء، بوحوش هشام، "الوقاية من الأخطار المهنية في المنظمة العمومية"، **مجلة العلوم الإنسانية**، المجلد33، العدد2، 2022، ص205.

أو الحادث وعلى أصحاب العمل الحد أو تقليص من هذه المخاطر من أجل ضمان أمن المستخدمين، وحماية صحتهم الجسمية والعقلية"[1].

يرتكز هذا التعريف على تحديد حيز الأخطار المهنية من خلال الإشارة إلى مصدر وجودها ألا وهو العمل المأجور، يحدث هذا النوع من المخاطر في بيئة العمل المرتبطة بالمنظمة، حيث تمثل خطرا حقيقيا على العامل لم لها من آثار متعددة، وهذه المخاطر الأصل في وجودها ارتباطها كذلك بظروف العمل، تتخذ صور متعددة منها: حوادث العمل... تأثيرها لا يقتصر فقط على العامل من تهديد لصحته النفسية وحتى الجسدية، بل يمتد تأثيرها إلى صاحب العمل.

كما عرفت على أنّها "وضعية شاذة غير عادية قد تؤدي إلى حادث عمل أو مرض مهني عندما تجتمع بعض الظروف، هذه الحوادث المهنية غالبا ما تحمل إصابات خطيرة على العامل"[2]. يتضح لنا بأنّ الأخطار وضعية غير اعتيادية، بل حالة شاذة تحدث نتيجة أسباب معينة يكون لها أثر في تشكّل حوادث العمل ينتج عنها مرضا مهنيا بالمنظمة، نتيجة لتوفر ظروف مهنية معينة يكون لهذه الأخطار تبعات خطيرة على العامل مستقبلا.

من خلال مجموعة التعريفات المقدمة يتضح لنا بأنّ مفهوم **المخاطر المهنية** يشير إلى:

- حادث يصيب العامل.
- ضرر متوقع أو غير متوقع يصيب العامل.
- أخطار تظهر أثناء تأدية العامل لعمله.
- خطر مصدره نشاط مهني.
- تهديد يمكن أن يحدث في الواقع المهني.
- حالة شاذة غير عادية.
- ظاهرة غير مرغوب فيها تصيب العامل جرّاء خطأ أو سبب آخر.

[1]-مزياني فتيحة، "دور الأرغونوميا في الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بالمختبرات الطبية"، **مجلة الوقاية والأرغونوميا**، المجلد8، العدد2، 2014، ص92.

[2]- **المرجع السابق**، ص93.

مقدمة عامة:

نتيجة للضرورة البحثية وأهمية هذا المفهوم بدراستنا نحتاج إلى أجرأته، ليشير بذلك إلى اعتبارها "إحدى الأخطار الموجودة في بيئة العمل، قد تكون بصورة غير متوقعة تلحق بالعامل وصاحب المنظمة ضررا، تشمل عدة أنواع منها: الطبيعية، الكيميائية، النفسية...، قد تكون قصيرة المدى أو طويلة المدى حسب طرائق التعامل معها".

بينما يشير مفهوم "**المنظمة**" إلى تلك "التركيبة التي يبتدعها الإنسان، بالتعاون مع الأفراد الآخرين في المجتمع، ويشمل مفهوم المنظمة على كل التنظيمات القائمة في المجتمع: كالزواج، العائلة، مشروع اقتصادي، والهيئات الدينية، والسياسية والقانونية"[1].

يوضح هذا التعريف بأنّ **المنظمة** عبارة عن تجمع مركب تجتمع فيه العناصر البشرية والمادية ليتم من خلالها العمل الاقتصادي، ولا تقتصر فقط على مستويات النشاط الاقتصادي، بل حتى الاجتماعية منه، أساسها التعاون بين الأفراد الموجودين بالمجتمع، وهي من صنع الإنسان.

كما تعتبر **المنظمة** "خلية اقتصادية اجتماعية تقوم بتقديم خدمات أو سلع من أجل إشباع رغبات المستهلكين. لقد عرفت المنظمة على أساس أنّها تخص استخدام الموارد (العمال، رأس المال لإنتاج ثروات أو خدمات مصيرها البيع)"[2].

إذن **المنظمة** وحدة اقتصادية لها رأس مال مستقل، ووحدة اجتماعية نتيجة للتفاعل الذي يتم بينها وبين جمهورها الخارجي من خلال مجموعة الخدمات المقدمة، والإنتاج الموجه للمستهلكين، أساسها استخدام موردين: المورد المالي كمحرك لنشاطها وإنتاجها، والمورد البشري المسيّر للمورد المالي، وحتى المورد المادي من عتاد وأجهزة متعددة.

في نفس السياق تعتبر **المنظمة** "مجموعة كبيرة من الأفراد تسود بينهم منظومة محددة من علاقات السلطة"[3]. إذن تعتبر **المنظمة** حسب هذا التعريف وحدة اجتماعية تضم مجموعة من الأفراد

---

[1]- سليمان الحوش، "المنظمة الجزائرية بين النظرية والتطبيق"، **مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية**، المجلد16، العدد 03، 2024، ص80.

[2]-قدمان محمد، **السلطة إنتاج للضغوطات المهنية**، أطروحة دكتورة في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية: جامعة وهران2، 2023/2022، ص15.

[3]–أنتوني غيدنز، **المرجع السابق**، ص744.

مقدمة عامة:

المنتمين إليها، في إطار قانوني يحدد أنماط التفاعل بينهم، ويساعد هذا الإطار في تحديد علاقات السلطة وفقا للهيكل التنظيمي لكل منظمة، لتصبح بذلك المنظمة عبارة عن تفاعل لمجموعة من الأفراد وفقا لمنظومة قانونية تحكم وتحدد علاقات السلطة.

من خلال التعريفات السابقة يتضح لنّا بأنّ **المنظمة** عبارة عن:

- وحدة سوسيو اقتصادية.
- نشأت بطريقة مقصودة ولها غاية.
- تركيبة ابتدعها الإنسان.
- تتكون من مجموعة من الأفراد بينهم روابط في إطار قانوني.
- تقوم في إطار تنظيمي تحت ما يسمى بالإدارة.

أما عن مفهوم "**العمال**" فهم "مجموعة من الأفراد يؤدون مهام وأعمال داخل المنظمة، تربطهم عقود قانونية مكتوبة للقيام بوظائفهم المحددة داخل التنظيم بمقابل أجر مادي أو معنوي أو كلاهما"[1].

يشير هذا المفهوم إلى اعتبار العمال فئات العمل بالمنظمة، شرعية وجودهم بها مرتبطة بالإطار القانوني العام للمنظمة، فيه تتحصل على دخل مادي مقابل جهد فكري أو عضلي بناء على صيغ قانونية تعاقدية متعلقة بين الفرد الموظف ومنظمته.

بينما عرّفهم **الاقتصاديون** بأنهم كل من "يقوم بعمل في مجال نشاط اقتصادي بغرض الربح؛ سواء كانت باستخدام الجهد البدني أو العقلي فقط، أو باستخدام ذلك بالرأس المال"[2].

---

[1].عماد لعلاوي، **مفهوم العمل لدى العامل وعلاقته بدافعيتهم من خلال إشباع الحوافز المادية**، أطروحة دكتورة في علم النفس العمل والتنظيم، كلية علم النفس والأرطوفونيا: جامعة قسنطينة،2012/2011، ص6.

[2]. بن طاهر حمزة، **"من سوسيولوجية العمل السوسيولوجية المنظمة"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية**، المجلد4، العدد4، 2021، ص405.

يشير هذا التعريف إلى أنّ العمال الفئة المعينة بالقيام مجموعة النشاطات المختلفة، يكون فيها للعامل مقابلا ماديا –الأجر–، نظير ما يقوم به العامل من نشاط سواء بدني أو ذهني، يكون مقابله قيمة مادية مرتبطة بحجم ونوع النشاط المبذول.

من التعريفات السابقة نستنتج بأنّ **العامل** هو ذلك الشخص الذي:

- يشتغل مهنة ما مقابل أجر يتقاضاه عن عمله.
- يقوم بجهد عضلي أو فكري أو كلاهما مقابل أجر مادي.
- يقوم بنشاط معين في إطار الصيغ التعاقدية أو في الإطار غير الرسمي.

يقوم أي بحث علمي على التراكم المعرفي، الذي يوضح بأنّ موضوع الدراسة ليس وليد اللحظة بل هناك من قام بدراسته من ذي قبل، حيث هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع **المخاطر المهنية والأسباب المؤدية** إلى ذلك، فشكّلت هذه الأبحاث منطلقا معرفيا مكّننا من بناء إشكالية الدراسة، وتحديد أهم المفاهيم، والمنهج المستخدم، هذه الدراسات قد ساهمت في صياغة فرضيات البحث من خلال نتائجها، مما أتاح لنا مقارنة النتائج وتفسيرها في سياقها العلمي. من خلال هذا التوظيف قد سعينا إلى تحقيق تكاملا بين مختلف الجوانب النظرية والتطبيقية، بهدف تقديم دراسة مساهمة ولو نسبيا في إثراء المعرفة بهذا المجال، فتفتح بذلك آفاقا لدراسات مستقبلية أكثر تعمقا بهذا الموضوع، حيث تنوعت هذه الدراسات بين **الأجنبية، العربية، فالجزائرية.**

بالنسبة للدراسات **الأجنبية، الدراسة الأولى** للباحثان "**مورج وبينامي**" "**MuryJ & binami**"**(2006)** حول "**العوامل المسببة لحوادث العمل**"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث، من خلال تطبيق أداة **الاستبيان** على عينة دراسة مكونة من **1305 عاملا** من الذكور. أهم ما خلصت إليه الدراسة من نتائج الآتي:

- ✓ وجود علاقة ارتباط بين حوادث العمل ومدة العمل القصيرة مع الفئات العمرية للعمال الأصغر سنا.

✓ وجود علاقة ارتباط بين ضعف التدريب المهني وارتفاع احتمال التعرض لحوادث العمل.

هذه الدراسة تمثلت في دراسة جزء من المخاطر المهنية ألا وهي حوادث العمل، كما تم ربطها بمتغير ديمغرافي ألا وهو "السنّ" و"مدة سنوات العمل"، في حين دراستنا سوف تتناول مختلف المخاطر المهنية التي يواجهها كل من العامل والمنظمة، تركيزا على أهم الأسباب القائمة في تشكل وحدوث هذه المخاطر المهنية.

أما **الدراسة الثانية** كانت للباحثين "**نايلة حق**" وآخرون **Haque Naila and others (2021)** حول "**تجارب المخاطر الصحية المهنية للأطباء والممرضات بالمستشفى**"، هدفت الدراسة إلى تحديد أنواع المخاطر المهنية التي يواجهونها الأطباء، وكيفية التعامل معها مستخدمة الدراسة "**المنهج الوصفي**" وتقنيتين "**المقابلة**"و"**الاستبيان**"، تمثلت عينة الدراسة في**305 طبيب وممرض** بمستشفى "**ارتياري**" **(Ertiary)** ببنغلاديش، توصلت الدراسة إلى بعض النتائج أهمها:

✓ 56% من العاملين يتعاملون مع سلسة معقدة من المخاطر المهنية، خاصة المخاطر النفسية.

✓ وجود فجوة كبيرة في التدريب والتبليغ عن الحوادث بالمنظمة.

هذه الدراسة حاولت البحث عن مختلف أنواع المخاطر الموجودة بالمستشفى، فهي تتفق إلى حد ما في جزء من دراستنا ألا وهي أنماط المخاطر المهنية.

أما عن **الدراسات العربية** نجد **الدراسة الأولى** للباحث "**إبراهيم مقحم**" **(2011)** بعنوان "**أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصنع سابك بالجبيل الصناعية**"، هدفت هذه الدراسة التعرف على أنواع الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العمال بمصانع **سابك بالجبيل الصناعية**، والتعرف على مدى خطورتها والأسباب المؤدية إلى ذلك، وقد أجريت الدّراسة على جميع عاملي المصنع. اعتمد الباحث على **المنهج الوصفي** معتمدا في جمع بياناته على توظيف تقنية **الاستبيان**، وأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- ✓ أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاثة أنواع من الحوادث تتمثل في كل من: حوادث الانفجار، تسريبات بترولية وكيميائية.
- ✓ أفراد عينة الدراسة موافقون وبشدة على خطورة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بالمصنع محل الدراسة.
- ✓ أفراد عينة الدراسة موافقون على أهم الأسباب التي قد تؤدي إلى الإصابات والحوادث بين العاملين متمثلة في: إهمال التدريب على المعدات الجديدة، قلة الاهتمام بقواعد السلامة، العوامل النفسية السيئة التي تهيئ العامل لارتكاب الأخطاء، وحصول الحوادث.

هذه الدراسة ركزت على المخاطر الفيزيقية ومختلف أنواعها التي يمكن للعامل أن يقع فيها تحت أسباب متعددة تساهم في وقوعها، في حين أنّ دراستنا ستتناول مختلف المخاطر المهنية والرأس مال السببي لها، خاصة مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الآنية التي يعيشها المجتمع الصناعي الحديث.

أما **الدراسة الثانية** فهي للباحث "**فيصل فهد النمري**" **(2024)** حول "**أثر معرفة العاملين لوسائل السلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر المهنية وإصابات العمل بمستشفى جدة**"، هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن أثر معرفة العاملين لوسائل السلامة والصحة المهنية في الحد من مخاطر إصابات العمل والأمراض المهنية بمستشفى العيون الجدّة، وللوصول إلى الهدف تم تحديد المتغيرات المستقلة التالية: وضع الإجراءات الإدارية، القواعد الإرشادية، تدريب العاملين. قد أجريت الدراسة على عينة بحث متكونة من **310 مفردة**، مستخدما الباحث في جمع بياناته تقنية **الاستبيان**، و**المنهج الوصفي التحليلي**. أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

- ✓ هناك قبول بدرجة مرتفعة بخصوص محور وضع البرامج والخطط من قبل الإدارة العليا لتعريف العاملين بإجراءات السلامة والصحة لمهنية.
- ✓ هناك قبول ضعيف حول محور تدريب العاملين بأساسيات السلامة والصحة المهنية والحد من المخاطر المهنية.

✓ هناك قبولا حول محور الحد من مخاطر إصابات العمل، والأمراض المهنية بالمستشفى.

هذه الدراسة تجلت في البحث إلى أي درجة تهتم المنظمة الإستشفائية بتوظيف البرامج والخطط، ومدى إلزام المستشفيات والعاملين بإتباع الإجراءات والقواعد الإرشادية من أجل الحدّ من المخاطر، في حين دراستنا تبحث عن أسباب المخاطر المهنية بالمنظمة، وكذا العوامل المساهمة في ذلك بالتركيز على وصف هذه الأسباب وتشخيصها لتحديد أنماط المخاطر المهنية.

أما عن **الدراسات الجزائرية** نجد **الدراسة الأولى** للباحث "**عثمان عز الدين**" **(2019)** حول "**تقييم وإدارة المخاطر المهنية**"، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم المخاطر المهنية، وتحديد مدى الالتزام بمعايير السلامة في مواجهة وقوع الحوادث، أجريت الدراسة الميدانية على عينة قوامها **209 عاملا** بمنظمة النقل وتحويل الغاز **بأرزيو_ وهران**، استخدم الباحث تقنيتي "**المقابلة**" و"**الاستبيان**" في جمع بياناته، وأهم ما خلصت إليه الدراسة من نتائج أنّ:

- ✓ العامل البشري كان السبب المباشر لأكثر من حادثة واحدة بالمنظمة.
- ✓ احترام نسبي لإجراءات السلامة والوقاية مقارنة بمنظومة المعايير المتبعة.
- ✓ للعوامل التنظيمية علاقة ارتباط متوسطة بعوامل المخاطر النفسية والاجتماعية المسببة للإجهاد في العمل.

نلاحظ بأنّ هذه الدراسة تتفق في جزء منها مع دراستنا وهي أنواع المخاطر المهنية، ولكن دراستنا لن تقتصر على المخاطر النفسية والاجتماعية بل تتعدى إلى دراسة لكل أنواع المخاطر المهنية الموجودة بالمنظمة.

أما **الدراسة الثانية** للباحثة "**طالب وسيلة**" الموسومة بـــ "**مستوى الأخطار المهنية لدى عمال المخابر في المؤسسات الصحية**" **(2023)**، هدفت الدراسة لتحديد مستوى الأخطار المهنية لدى عمال المخابر في المؤسسات الصحية **بولاية تقرت**، ومعرفة مستوى الفروق في الأخطار المهنية حسب مجموعة من المتغيرات أهمها: السنّ، الأقدمية، الرتبة، والتدريب المهني، قد أجريت الدراسة

على عينة بحث مكونة من 80 مخبري ومخبرية، معتمدة على **توظيف المنهج الوصفي** وتقنية **الاستبيان** في جمع بياناتها، وأهم ما خلصت إليه الدراسة:

- ✓ مستوى الأخطار التي يتعرض لها العامل المخبري في المؤسسات الصحية مرتفع.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأخطار المهنية لدى عمال المخابر في المؤسسات الصحية بسبب الدورات تدريبية ومتغير منصب العمل.

هذه الدراسة بحثت عن إيجاد العلاقة بين كل من المخاطر المهنية والمتغيرات الشخصية المتمثلة في متغير: السن الأقدمية، الرتبة، في حين دراستنا ستقوم بتحليل دور بعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية في حدوث المخاطر المهنية، كعنصر جزئي في ظل التحديد العام للرأس المال السببي للمخاطر لمهنية.

لقد عالجت كل من هذه الدراسات **فجوة علمية** من خلال استعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة، نشير أنّ الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيسي وهدفها العام، إلاّ أنّها تختلف عنها في عدة جوانب تمثل الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة ألا وهي:

1. تضمنت هذه الدراسة ربط للمشكلة البحثية بالمتغيرات السوسيو ديمغرافية، لاسيما مع المخاطر المهنية المتعددة التي يعيشها العامل في الوقت الآني.

2. استخدمت هذه الدراسة مدخلا بحثيا (المدخل الكمي)، ذلك لتكوين فكرة دقيقة عن المشكلة محل الدراسة.

3. لم تقتصر هذه الدراسة على متغير واحد فقط، إنما تضمنت مجموعة من المتغيرات بغية الإلمام الدقيق بمشكل البحث.

4.تعددت تقنيات جمع البيانات في دراستنا، حيث شملت على استخدام كل من تقنيتي "الملاحظة"، "الاستمارة".

مقدمة عامة:

مما لا شك فيه أنّ دراستنا هذه استفادت كثيرا من الدراسات السابقة التي تم توظيفها بدراستنا من أجل تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها بشكل شمولي، ومن جوانب الاستفادة العلمية للدراسات السابقة ما يلي:

1-استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى صياغة دقيقة للعنوان البحثي الموسوم بـ"**الرأس مال السببي للمخاطر المهنية**".

2-استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى المنهج الملائم لها.

3-وظفت الدراسة الحالية توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدّراسة وأهميتها خصوصا دراسة ""**مورج وينامي**" "**Winami Morj**"**(2006)**، حول العوامل المسببة لحوادث العمل.

4-استفادت الدراسة الحالية من دراسة للباحث "**إبراهيم مقحم**" (2011) حول "**أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصنع سابك** "، ودراسة " للباحث "**فيصل فهد النمري**" حول "**أثر معرفة لوسائل السلامة والصحة المهنية في الحد من المخاطر المهنية**" في صياغة أدوات الدراسة.

5-استفادت الدراسة الحالية من دراسة "**عثمان عز الدين**" **(2019)** حول "**تقييم وإدارة المخاطر المهنية**"، في إثراء الإطار النظري.

يستند الباحث في جمعه لبيانات موضوعه المراد دراسته للعديد من الأدوات البحثية والتقنية، حيث تعتبر عملية جمع البيانات الخطوة الأساسية في البحث العلمي، وتشمل جمع المعلومات والمواد التي نحتاجها لتحليلها، واستخدامها في الدراسة، نظرا لطبيعة موضوع الدراسة وهدفه، تعتبر مرحلة وعملية جمع المعطيات من أهم المراحل في البحث العلمي، ومن أجل تحقيق فعالية هذه العملية من الواقع المراد دراسته يحتاج الباحث إلى استخدام مجموعة من الأدوات البحثية التي تساعده في إثراء ودراسة موضوعه، لذا فإننا بدراستنا اعتمدنا على توظيف مجموعة من التقنيات المنهجية منها: تقنية "**الاستمارة**" كتقنية رئيسية تم الاعتماد عليها لجمع معلومات أكثر عمق من الواقع المراد دارسته،

وباعتبارها أداة "تضم مجموعة من الأسئلة التي تطرح لأفراد عينة البحث، والتي تعطينا إجابات قابلة للعرض والتحليل والتفسير"[1]، وكذا "مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، مترابطة بعضها بعض بشكل يحقق هدف البحث في ضوء موضوع البحث والمشكلة التي اختاراها"[2].

من أجل التحقق من صدق الأداة (الاستمارة) تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المختصين، بعد أن تم عرضها على الأستاذة المشرفة على هذه الدراسة بقسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، كتجربة أولية تم عرض عينة منها على مجموعة من العمال لمعرفة رأيهم فيها، وردة فعلهم من خلال طبيعة الإجابة عنها، من أجل التأكد من وضوح الأسئلة، من حيث الصياغة، ومن حيث الفهم وقربها للواقع، انطلاقا من ملاحظاتهم وملاحظات الأساتذة المختصين (المحكمين)، تم إعادة تعديل وصياغة بعض الفقرات وإزالة البعض منها.

لقد تضمنت الاستمارة ثلاثة محاور، كل محور احتوى على مجموعة من التساؤلات الأساسية، وهي كالآتي:

المحور الأول: احتوى على البيانات الشخصية للمبحوثين، وقد ضم الأسئلة من [1_6].

المحور الثاني: احتوى هذا المحور على تمثلات العمال للمخاطر المهنية، وقد ضم الأسئلة من [7_13]

المحور الثالث: احتوى هذا المحور على مسببات وأنواع المخاطر المهنية، وقد ضم الأسئلة من [14_21].

أما فيما تعلق بثبات أداة البحث الذي له دور في استقرار المقياس الذي يعتمدها الباحث في عملية بحثه، وللتأكد من ثبات الاستبيان تم استخدام معامل "كا"^{2}و"**معامل بيرسون**".

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لذلك، حيث استخدمنا الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بعد أن

---

[1]–محمد سرحان علي محمودي، **مناهج البحث العلمي**، ط3، دار الكتب: صنعاء، 2019، ص57.

[2]- فيروز صولة، "أدوات البحث السوسيولوجي المناسبة للدراسات الوصفية الكيفية-مرجعية انتقاءها وأساليب توظيفها"، **مجلة علوم الإنسان والمجتمع**، المجلد11، العدد1، 2017، ص155.

تم ترميز البيانات وإدخال المعلومات المتحصل عليها من الميدان إلى الحاسب الآلي، ليتم حساب المقاييس الإحصائية الآتية:

1- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لقياس مدى تباين إجابات العمال.

2- استخدام معامل كا ^{2} ومعامل بيرسون للتأكد من ثبات أداة البحث الاستمارة.

إضافة إلى اعتمادنا في جمع المعطيات الميدانية على استخدام تقنية ثانوية مكملة لتقنية الاستمارة ألا وهي "**الملاحظة**" تعتبر تقنية من تقنيات جمع المعلومات التي يعتمدها الباحث في بحثه، يستخدمها" الإنسان العادي في اكتسابه لخبارته ومعلوماته، فنجمع خبارتنا من خلال ما نشاهده، وما نسمع عنه"[1]. إضافة إلى كونها "تفاعل وتبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر أحدهما باحث والآخر مستجيب أو مبحوث"[2]، وتستخدم "لمعاينة مجموعة من الكائنات والظواهر والوقائع، إما بطريقة عفوية مباشرة، وإما اعتمادا على مجموعة من الآليات النظرية والأدوات التطبيقية والإجرائية، بغية تجميع المعلومات والبيانات والمعطيات حول شخص معين أو موضوع ما، وذلك لتثبيت فكرة أو فرضية أو إيجاد حلول علاجية أو وقائية أو تحصيل حلول علمية أو عملية لمجموعة من التساؤلات والوضعيات التي يواجهها الإنسان أو العالم أو الباحث الملاحظ في العالم المرصود أو المعاين"[3].تتخذ الملاحظة عدة أشكال، بدءا من الملاحظة البسيطة التي اعتمدناها ببحثنا التي تعد إحدى أدوات البحث تستخدم ""تستخدم في الدراسات الاستكشافية حيث يلاحظ الباحث ظاهرة أو حالة دون أن يكون لديه مخطط مسبق لنوعية المعلومات أو الأهداف أو السلوك الذي سيخضعه للملاحظة"[4].

---

[1]-دوقان عبيدات وآخرون، **البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه**، ط1، دار الفكر: عمان، 2012، ص149.

[2]-ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، **مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق**، ط1، دار صفاء: عمان، 2012، ص112.

[3]-جميل حمداوي، **البحث التربوي: مناهجه وتقنياته**، ط1، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع: بيروت-لبنان، 2014، ص50.

[4]- **نفس المرجع**، ص118.

أما عن مجالات الدراسة، فقد تمركز **المجال المكاني** (الجغرافي) في الشركة **الوطنية لتصنيع وتصميم وتركيب الهياكل المعدنية– وحدة وهران**. في حين أنّ **المجال البشري** للدراسة قد انحصر في موظفي المنظمة، المقدر عددهم بـ **98 موظف**. أما عن **المجال الزمني** الذي يقصد به المدة الزمنية التي استغرقها إجراء الدراسة الميدانية، هذه المدة التي انقسمت إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى:

الدراسة الاستطلاعية: ابتدأت من**25** ديسمبر**2025** إلى **22 يناير2026** من أجل استطلاع جزء من الواقع المراد دراسته، حيث تم إجراء مقابلة ميدانية مع مجموعة من رؤساء الأقسام بشركة تركيب وتصنيع الهياكل والمنتجات المعدنية، من خلالها تم التوصل إلى النقاط الآتية:

- المخاطر المهنية تتمركز في الضغط والتعب المهني.
- تنشأ المخاطر المهنية نتيجة الإهمال وعدم التزام بالتعليمات.
- للعامل دور في حدوث المخاطر المهنية
- كلما كان احترام للتعليمات والقوانين قلت المخاطر المهنية.

المرحلة الثانية: ابتدأت هذه المرحلة من**04** فبراير**2026** واستمرت حتى 15 من ذات الشهر، حيث تم خلال هذه المرحلة التوزيع الأولي للاستمارات، عرضها على محكمين من قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، وبعدها تم توزيع الاستمارات على عدد من العمال من أجل اختبار أداة البحث، ليتم بعدها التوزيع النهائي للاستمارات المقدر عددها**98 استمارة**، تضمنت **21 سؤال**، موزعة بين أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة، واستغرق توزيع واسترجاع الاستمارات في مدة زمنية قدرت بحوالي 15يوما.

لقد تم انجاز هذا البحث وفقا لمجموعة من الأسس المنهجية للدارسة، نظرا لأهمية وطبيعة الموضوع وللإلمام بأهم جوانبه المتمثل في موضوع "**الرأس المال السببي للمخاطر المهنية**"، فقد

مقدمة عامة:

انحصر مجتمع البحث الذي يعتبر "مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى التي يجرى عليها البحث أو التقصي"[1] لينحصر في موظفي شركة **ميتال فاب** المقدر عددهم **98 موظف** من أجل ضمان دقة وشمولية الدارسة، بدلا من الاعتماد على العينة؛ نظرا لإمكانية توفر المَقْدرة في دارسة كل موظفي المنظمة، ونتيجة للعدد المعتبر لمفردات مجتمع البحث، فقد تم أخذ كل موظفي الشركة لتجرى الدراسة على**98** مبحوث من مختلف المستويات التعليمية والاجتماعية، والاقتصادية؛ إذ أنّ مجتمع البحث ضم كل الفئات العمالية دون استثناء. معتمدين في ذلك على توظيف **المقاربة الكمية** باستخدام "**المسح الشامل**" الذي يعد "منهج لجمع البيانات من جميع أفراد مجتمع الدارسة بالكامل بدلا من الاكتفاء بعينة منه، لتحقيق شمولية أكبر في البيانات وضمان دقة النتائج، واستيفاء جميع المعلومات اللازمة"[2]، تم اختيار هذا المنهج لتناسبه مع طبيعة الدراسة من أجل تشخيص الرأس مال السببي للمخاطر المهنية والعوامل المؤدية إليها، ولسهولة الوصول إلى كل مفردات الدارسة نظرا لعدد العمال المعتبر بالمنظمة. استخدمنا هذا المنهج بالاعتماد **على المقاربة الكمية الإحصائية**، باستخدام الرزمة الإحصائيات **SPSS** نظرا لملاءمته مع طبيعة وهدف الدراسة، إضافة لكونه يوفر نتائج موضوعية بعيدة عن الذاتية.

لقد اعتمدنا في دراستنا على توظيف النظرية **البنائية الوظيفية** التي تعد إحدى أهم النظريات بعلم الاجتماع، حيث تركز على فهم المجتمع كنظام متكامل يعمل على تحقيق التوازن والاستقرار، واعتبارها أنّ "المجتمع يتكون من مجموعة أجزاء مترابطة، حيث يؤدي كل جزء وظيفة محددة تساهم في الحفاظ على النظام العام؛ سواء قيم أو عادات أو حتى المؤسسات"[3]. من أهم روادها "**تالكوت بارسونز**"***Parsons Talcott***،"**ايميل دوريكم**"***Email Durkheim***،" **روبرت ميرتون**" ***Robert***

---

[1]–موريس أنجلس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، (تر: بوزيد صحراوي وآخرون)، ط2، دار القصبة للنشر والتوزيع: الجزائر، 2006، ص298.

[2]–سيد علي شتا، **المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية**، مكتبة الأشعة الفنية: مصر، 1977، ص256.

[3]–سمير نعيم أحمد، **نظرية في علم الاجتماع**، ط2، دار المعارف: عين الشمس، 1985، ص94.

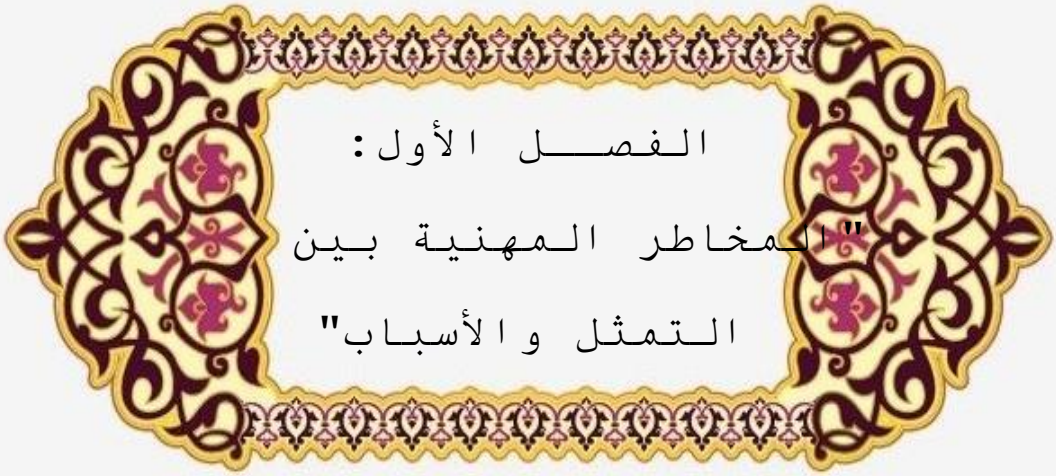
مقدمة عامة:

Merton، تستند هذه النظرية إلى مجموعة من المفاهيم المتمثلة في: **البنية الاجتماعية، الوظيفة الاجتماعية، التكامل، التكيف، رضا والخلل الوظيفي...**،في هذا الصدد تعتبر المخاطر المهنية خللا وظيفيا ناتجة عن خلل في توزيع أدوار الوظائف مثل: ضعف الرقابة، خلل في أداء المهام وتقسيمها، أو عدم التكيف مع العمل، خاصة بما يتعلق بوسائل الإنتاج متمثلة في الآلات وغيرها...، إذ يركز "**تالكوت بارسونز**"***Parsons Talcott*** في تحليلاته على ضرورة تحقيق التكيف مع المحيط المادي الاجتماعي، وتحقيق اندماج الأفراد في النسق الاجتماعي للحفاظ على الاستقرار الوظيفي، فحسبه "وظائف النسق الاجتماعي تتوزع بين تحقيق التكامل، الثبات، المحافظة على نمط التفاعل، التكيف، وتحقيق الهدف"[1]، هنا تتضح أهمية قدرة المنظمة في التكيف مع التغيرات التي تطرأ على المنظمة، وعلى تحقيق أهدافها دون الإضرار بسلامة العاملين وبالبيئة العملية، وعلى الاندماج بينها وبالتالي الحفاظ على النمط الوظيفي المستقر نسبيا بها. وفي هذا السياق يقدم "**روبرت مرتون**" ***Robert Merton*** تحليلا للمعوقات الوظيفية " للقواعد واللوائح الرسمية للتنظيم من خلال الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة، خاصة هذه الأخيرة لم لها من أهمية بالغة في التعامل داخل التنظيم، هذا ما يجعل التعليمات الوقائية وإدارة المخاطر المهنية جزء من وظيفة المنظمة"[2]، وعليه فإنّ وقوع المخاطر المهنية قد يكون نتاج غياب الانسجام الوظيفي بالمنظمة.

---

[1]– إبراهيم عيسى عثمان، **النظريات الاجتماعية المتقدمة**، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع: الأردن، 2005، ص94.

[2]–**نفس المرجع**، ص95.


الفصل الأول:
"المخاطر المهنية بين
التمثل والأسباب"

"المخاطر المهنية بين التمثل و الأسباب":

تمهيد:

1. بطاقة فنية لشركة ميتال فاب.

2. الخصائص السوسيو ديمغرافية لمفردات الدراسة

3. تمثلات مفردات الدراسة للمخاطر المهنية.

4. مدى مساهمة الثقافة الوقائية في نقص المخاطر المهنية.

5. العلاقة بين ظروف العمل والمخاطر المهنية

تمهيد:

يعتمد البحث العلمي في نجاحه على تحقيق التكامل بين كل من الجانبين النظري والميداني، حيث يستخدم هذا الأخير الذي يعد ضرورة أساسية في أي بحث علمي لتأكيد أو نفي ما ورد بجانبه النظري، تكاملا يكسب البحث السوسيولوجي دقة ومصداقية في النتائج النهائية، دارسة يبرز من خلالها تتبع خطوات هذا النوع من البحوث؛ إذ تبدأ بجمع البيانات من الواقع المدروس، ثم فهمها وتفسيرها، فتحليلها من خلال الربط بين متغيرات الدراسة، في هذا الجزء من البحث سنسعى إلى مناقشة وتحليل وتفسير الفرضيات التي اعتمدت في دراستنا، مع عرض الجداول المتعلقة بأهداف البحث وإشكاليته، ففرضياته، من أجل الإجابة عن التساؤل الرئيسي لدراستنا المتمثل في:

فيما يتمثل الرأس المال السببي للمخاطر المهنية؟

1.بطاقة فنية للمنظمة محل الدراسة:

1.1. التعريف بالمنظمة الاقتصادية:

قبل الإشارة إلى التعريف بالمنظمة محل الدارسة من منطلق أنها شركة اقتصادية تجارية فلابد لنا في البداية التعريف بها، خاصة مع التطور الكبير الذي شهده هذا النوع من المنظمات من حيث أشكالها، أساليب تنظيمها، بالإضافة إلى تنوع أنواعها وأحجامها. لذا فهي تضم "عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس الرأس المال، وفي نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع"[1].

كما تعتبر كذلك "منظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما تأخذ قرارات حول تركيب الوسائل البشرية المالية والمادية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زماني"[2]. يقوم هذا النوع من المنظمات على عدة أنواع وتصنيفات بناء على مجموعة المعايير منها: التصنيف حسب المعيار القانوني، في هذا التصنيف نميز بين ثلاثة أنواع من المؤسسات ألا وهي: المؤسسات الخاصة (الشركات)، وهي المنظمة التي محل دراستنا، المؤسسات الفردية، المؤسسات الجماعية، من أهم الخصائص التي يتمتع بها هذا النوع من المنظمات ما يأتي:

_ المنظمة شخصية قانونية مستقلة.

_ المنظمة وحدة إنتاجية.

_ المنظمة وحدة لتوزيع المداخيل.

من أهم **وظائف المنظمة الاقتصادية**، ومن خلال الهيكل التنظيمي لأي منظمة يمكن تحديد الوظائف التي تتكون، وقد تختلف هذه الوظائف من حيث العدد من مؤسسة إلى أخرى لأسباب ترجع

[1]-ناصر دادي عدون، **اقتصاد المؤسسة**، ط1، دار المحمدية العامة: الجزائر، 1998، ص10.

[2]–عبد الرزاق بن حبيب، **اقتصاد وتسيير المؤسسة**، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر، 2006، ص28.

إمّا لحجم المؤسسة أو طبيعة نشاطها، لكن المتفق عليه هو أن جل المؤسسات تتشابه في الوظائف الأساسية التي تعتمد عليها لبلوغ أهدافها التي تتمثل فيما يأتي[1]:

- وظيفة التسويق.
- وظيفة الإنتاج.
- وظيفة التموين.
- تسيير المخزونات.
- وظيفة تسيير الموارد البشرية.
- وظيفة المحاسبة والمالية.

إذن فالمنظمات الاقتصادية ليست مجرد كيانات ربحية، بل أنظمة متكاملة تجمع بين ما هو اجتماعي اقتصادي يسعى من خلال ما تقدمه إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية، وحماية البيئة في نفس الوقت، لتكون بذلك في الوقت الراهن الركيزة الأساسية لتفعيل أمن واستقرار الدول وتقدمها، والمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية.

1.2. بطاقة فنية عن شركة ميتال فاب (Métal Fab):

صورة رقم 1: وحدة ميتال فاب



المصدر: مأخوذة من محرك البحث غوغل

[1].طالب سارة، **الثقافة التنظيمية وأثرها على تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة**، أطروحة دكتورة تخصص علم الاجتماع التنظيم، كلية العلوم الاجتماعية: جامعة الجزائر2، 2021/2020، ص213.

تعتبر وحدة "**ميتال فاب الغرب** "**Metal Fab ouset**" جزء من مجموعة **EPE spa imetal**، تتخصصفي تصميم، تطوير، تصنيع، تجميع، وبيع الهياكل المعدنية والغلايات في موقعين (عين الدفلى/ وهران)، حيث تبلغ مساحتها الاجمالية **144،915** مترا مربعا،تحصلت على شهادة **ISO 9001**منذ عام **2004**،كما أنها نجحت في تحويل نظام إدارة الجودة الخاص بها لسنة **2015**، شهدت الشركة إعادة الهيكلة منذ عام**1968** وصولا إلى ماهو عليه، تقدر قدرتها السنويا حوالي **10000** طن لكل من الهيكل المعدني، وحوالى **1200** طن من إنتاج الغلايات، وحوالي **1500** طن في صناعة الأعمال المعدنية.

شاركت **وحدة ميتال فاب** المعروف سابقا باسم (**باتيميتال شاربنت)** في تنمية البلاد بعدة مجالات منذ انشاءها على رأسها:

بناء أكبر خزانات التخزين (الغاز، الوقود، المياه..)، بناء مختلف المصانع والمنشآت، بناء مرافق سكنية ورياضية متنوعة... لذا تعتبر شركة **Metal Fab** منذ عام **1903** (**Ateliers Durafour)** رائدة في الصناعة الجزائرية في المجالات الصناعية والطاقة ومختلف الأنشطة. فهي من الشركات التي لها دور كبير من حيثمساهمتها بالسوق المحلية، وفي النمو الاقتصادي للبلاد.

2.الخصائص السوسيو ديمغرافية لمفردات الدراسة:

من النقاط الأساسية التي يركز عليها الباحث في دراسته السوسيولوجية وصف الخصائص السوسيو ديمغرافي لمفردات بحثه، كخطوة أساسية ومصدرا مهما في عملية جمع البيانات من الميدان. إذ أنّ هذه السمات تساهم في ديناميكية التفاعل لدى هؤلاء الأفراد داخل مؤسستهم، الأمر الذي يؤدي إلى بلورة وصياغة العديد من الرؤى والتحليلات العميقة لممارساتهم الاجتماعية ولتمثلاتهم المتباينة لمختلف التحولات التي تعيشها المنظمة، وكذا العوائق والمسببات والعوامل المؤدي لهذه العوائق.

في دراستنا ركزنا على **98 موظف** بالمنظمة، كان توزيعهم الاجتماعي والعمري، الجغرافي والتعليمي، والمهني كالآتي:

الجدول رقم"01": توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري النوع الاجتماعي والسن:

السن / نوع اجتماعي	[23_19]		[29_24]		[35_30]		[41_36]		[47_42]		[53_48]		54 فما فوق	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	7	4.8	21	**25.3**	11	13.3	24	**28.9**	5	6	3	3.6	12	14.5
أنثى	3	20	7	**46.7**	0	0	0	0	1	6.7	2	13.3	2	13.3
مجموع	10	10.2	28	28.6	11	11.2	24	24.5	6	6.1	5	5.1	14	14.3

انطلاقا من بيانات الجدول رقم"**01**" المتعلق بتوزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري "**النوع الاجتماعي**"و"**السن**" نلاحظ بأنّ (**46.7%**) من فئات الإناث تتراوح أعمارهن **[29_24]** سنة، في مقابل (**25،3%**) لفئة الذكور، بينما وجدنا (**28.9%**) من مفردات الدراسة فئة الذكور تتراوح **أعمارهم [41_36]**، في مقابل لا شيء عند فئة الإناث، أما (**20%**) فخصت فئة الاناث الي تتراوح أعمارهن من **[23_19]**عام، في مقابل (**8.4%**) لدى فئة الذكور، في حين أنّ (**13.3%**) من فئة الاناث تتراوح أعمارهن بين **[53_48]** في المقابل (**3.6%**) لفئة الذكور.

ومنه نستنتج بأنّ أعلى نسبة سجلت لدى فئة الإناث اللواتي تتراوح أعمارهن بين **[29_24]** سنة، هذه المرحلة من مراحل العمل جد مهمة، حيث تمثل مرحلة ما بعد التدريب والتعلم الأولي والدخول في مرحلة العمل الفعلي بعد العمل التعاقدي، وهذه مرحلة مهمة من مراحل التأسيس المرحلي للاستقرار المادي.

جدول رقم "2": توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري **"الحالة العائلية" و"النوع الاجتماعي"**

الحالة العائلية / النوع الاجتماعي	غير متزوج		متزوج		مطلق		أرمل		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	37	44.6	43	**51.8**	2	2.4	1	1.2	83	84.7
أنثى	10	**66،66**	3	20	1	67.6	1	**67.6**	15	15.3
مجموع	47	47.95	46	46،93	3	3.07	2	2.05	98	100

انطلاقا من الجدول رقم "**02**" المتعلق بتوزيع مفردات الدراسة وفق لمتغيري "**النوع الاجتماعي**" و"**الحالة العائلية**" نلاحظ بأنّ غالبية المبحوثين غير المتزوجين يندرجنّ ضمن فئة الإناث (**66،7%**)، في مقابل (**44،6%**) عند فئة الذكور، لتليها فئة الذكور المتزوجين(**51،8%**)، في

مقابل **(20%)** لدى فئة الإناث، هذه الأخيرة لديها ارتباط بمعدل الزواج لدى، خاصة مع المتغيرات الاجتماعية التي أفرزها المجتمع المعاصر أهمها: ارتفاع نسبة التعليم الإناثي، خروج المرأة للعمل وغيرها من المؤشرات والمتغيرات الناتجة عن هذا التّحول وتأثيرها في سن الزواج، في حين سجلت أدنى نسبة لدى فئة الذكور الأرامل **(1،2%)** في مقابل **(6،7%)** لدى فئة الإناث. ومنه نستنتج حسب معطيات الجدول بأنّ غالبية مفردات الدراسة غير متزوجة من فئة الإناث.

الجدول رقم"03": توزيع مفردات الدراسة وفقا لـ"نوع الوظيفة" و"مدة سنوات العمل"

نوع الوظيفة / مدة سنوات العمل	رئيس المصلحة		أمانة عامة		مكلف بالتسيير		إطار تجاري/ محاسب		المهن الحرفية		عامل نظافة		عون امن		المجمـوع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 5 سنوات	0	0	7	**77.8**	1	14.3	6	54.5	45	**81.8**	0	0	7	63.6	66	67.34
من 6 إلى 11 سنة	0	0	1	11.1	3	42.9	4	36.4	8	14.5	1	33.3	3	27.3	20	20.41
من 12 سنة وفوق	2	16.67	1	8.33	3	25	1	8.33	2	16.67	2	16.67	1	8.33	12	12.25
المجموع	2	2.04	9	9.18	7	7.14	11	11.22	55	56.12	3	3.08	11	11.22	98	100

انطلاقا من البيانات **الجدول رقم"3"** المرتبط بتوزيع العينة الدراسة وفق لمتغيري "**النوع الوظيفة**" و"**مدة سنوات العمل** "نلاحظ بأنّ**(81،8%)** من أفراد العينة الدراسة المشتغلين بمهن حرفية لديهم خبرة **أقل من5 سنوات،** كون المؤسسة تعتمد على مختلف الحرف لممارسة أنشطتها، في مقابل **(3،6%)** منهم من لديه خبرة من **12 سنة فما فوق،** لتليها نسبة**(77،8%)** لأفراد العينة الذين يشتغلون منصب بالأمانة العامة لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بكون أنّ بعض المناصب أفراد يخضعون للتقاعد، في مقابل **(11،1%)** للذين تنحصر خبرتهم بين **6 و11 سنة،** في حين**(63.6%)**من أعوان أمن لديهم خبرة أقل من**05 سنوات،** بينما **(54.5%)** من المشتغلين بمنصب إطار تجاري ومحاسب لديهم خبرة مهنية **تقل من 5 سنوات.** ما يعكس من الجدول أنّ غالبيةّ المبحوثين لديهم خبرة مهنية أقل من 5 سنوات، بينما سجلت أدنى نسبة لدى فئة العمال الذين يشغلون تقريبا كل المناصب عدا منصب رئيس مصلحة، عامل نظافة، مكلف بالتسيير ومهن حرفية لديهم خبرة عمل أكثر من 12 سنة**(8.33%)**.

من خلال الجداول التي تم عرضها حول **البيانات الشخصية** مفردات الدارسة نستنتج بأنّ:

- **(46.7%) من** غالبية مفردات الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين **[24_29]** يندرجن ضمن فئة الاناث.
- **(66،7%)** من غالبية مفردات الدراسة غير متزوجين يندرجن ضمن فئة الاناث.
- **(81.8%)** من غالبية مفردات الدراسة يشتغلون بمهن حرفية لديهم خبرة **أقل من5 سنوات**

3.تمثل العمال للمخاطر المهنية:

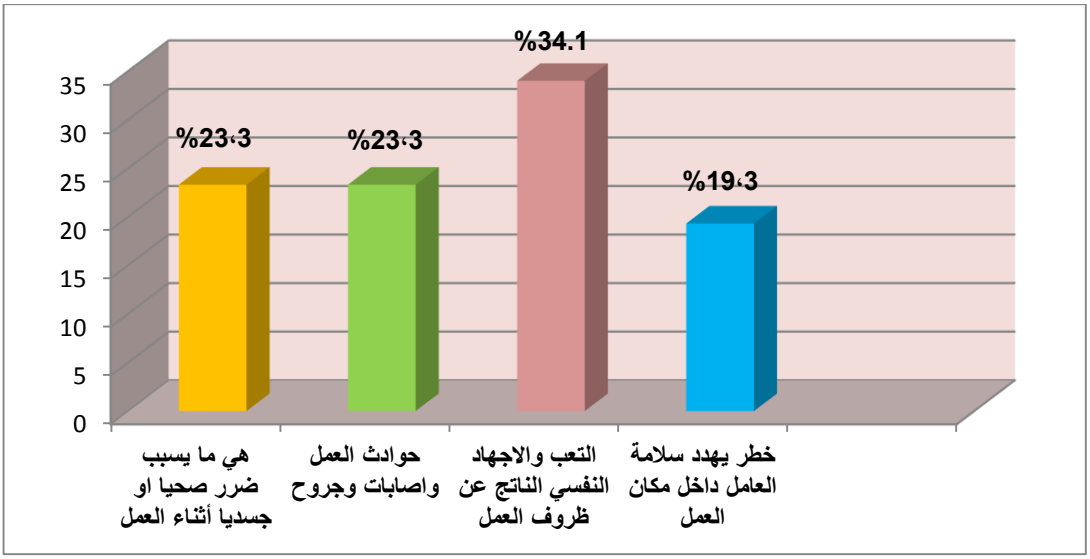
تعد تمثلات العمال المخاطر المهنية من المفاهيم الأساسية بدراستنا، حيث تعكس الطريقة التي يتصورون بها المخاطر المهنية المرتبطة بمكان عملهم، خاصة في بيئة صناعية حديثة، هذه التمثلات تلعب دورا مهما في معرفة الرأس المال السببي للمخاطر المهنية، فهي تشمل المواقف النفسية والاجتماعية، تصرفات اتجاه بيئة العمل، ففهم هذه التمثلات يساعد في تحديد مدى وعي العمال للمخاطر وكيفية التعامل معها، إما عن طريق التجاهل أو التعامل بحذر أو بطرق أخرى، من جهة أخر تلعب المؤسسة والثقافة التنظيمية دورا مهما في تشكيل هذه التمثلات للعامل، هذه الأخيرة تساهم بالنسبة لنافي معرفة مفهوم المخاطر المهنية لدى العامل، حيث تساهم العناصر المتعلقة بالتدريب، التوعية...، معرفة درجة احتمالية وجود الخطر أو انعدامه بالمنظمة، وكذلك درجة ثقافة العامل اتجاه السلامة المهنية، هذه التمثلات سنوضحها من خلال معطيات الجداول الآتي ذكرها:

3.1.تمثلاث العمال لمعنى المخاطر المهنية:

تعد المخاطر المهنية من أبرز التحديات التي تواجه الأفراد والمؤسسات في بيئة العمل الحديثة، خاصة مع التطور الصناعي والتكنولوجي المتسارع، لم تعد المخاطر

المهنية مقتصرة على الحوادث العرضية، بل أصبحت جزءا من طبيعة العمل نفسه، نتيجة للتكنولوجيا المتطورة، والتغيرات التنظيمية والاجتماعية فأصبح من الضروري دارسة المخاطر المهنية، ومعرفة تمثلها لدى أهم عنصر بالمنظمة –العامل–في هذا الجزء سنحاول التعرف على تمثلات العمال لمعنى المخاطر المهنية من خلال الجداول والأشكال الآتي ذكرها:

شكل رقم "1": يمثل توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغير معنى المخاطر المهنية



من خلال بيانات هذا الشكل تُعكس تصورات الأفراد المنتمين إلى الشركة محل الدراسة عن "**ماذا تعني لهم المخاطر المهنية**"، فانطلاقا من المعطيات المتحصل عليها نلاحظ بأنّ أعلى نسبة إجابة تمركزت لدى الإجابات المتعلقة باعتبار أنّ "**المخاطر المهنية هي التعب والإجهاد النفسي الناتج عن ظروف العمل**"**(34.1%)** نظرا إلى بيئة العمل المعقدة والمتعبة، وتوافر مهمات بكثرة للعامل، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يعود السبب إلى عدم وجود فترات راحة كافية للعامل، بسبب طبيعة العمل بالمصنع الحديث الذي يركز على الإنتاج والربح من أجل استمرار بقاءه. نتيجة للإرهاق والتعب الذي يعانيه العامل فقد ينشأ خطر مغاير يتعلق بالجانب النفسي نظرا ظروف العمل في هذا الصدد يقول " **أنتوني**

غـــدنز"**Giddens Anthony**: "لقـد كانـت أوجـه الخطـر فـي الماضـي معروفـة الأسـباب والنتـائج، أمـا أخطـار اليـوم فهـي النـوع الـذي يتعـذر علينـا أن نعـدد مصـادره وأسـبابه"[1]. أمـا**(3،23%)** فهـي نسـبة خصـت الإجابـات المرتبطـة بـأنّ المخـاطر المهنيـة تعبـر عـن كـل مـا يمكـن أن "**يسـبب ضـررا صـحيا أو جسـديا**"، وكـذلك اعتبارهـا "**حـوادث العمـل وإصـابات وجـروح**"، هنـا تمركـز تصـور العمـال فـي المخـاطر الفيزيقيـة النـاتج عنهـا الحـوادث المهنيـة، الجـروح، إصـابات وأضـرار صـحية وجسـمية، ووجـود هـذه المخـاطر مـرتبط بعـدة أسـباب أهمهـا: وجـود الآلات، الوسـائل الحـادة، الغبـار، الضـجيج، التلـوث، وضـعيات معرضـة إلـى الخطـر وغيرهـا مـن الأوضـاع الأخـرى المتواجـدة ببيئـة العمـل خاصـة بالورشـات، هنـا نرجـع كـذلك إلـى خاصـية المجتمـع الحـديث، حيـث يقـول "**أولـــريش بيـــك**" **UlrichBeck**:"إنّ الحداثـة تولّـد مخـاطر مصـنعة يمكـن أن تتجـاوز حـدود المحليـة"[2]. يعنـي ذلـك أنّ بسـبب التكنولوجيـا والوسـائل المتقدمـة التـي تسـتخدم الآلات والمـواد الكيميائيـة، فإنّهـا تحمـل معهـا العديـد مـن المخـاطر، فـي حـين تعلقـت نسـبة **(3،19%)** بـالمبحوثين الـذين اعتبـروا بـأنّ المخـاطر المهنيـة "**خطـر يهـدد سـلامة العامـل داخـل مكـان العمـل**"؛ يعنـي ذلـك أيُّ وضـع يشـكّل للعامـل تهديـدا أو عـدم شـعوره بالأمـان فـي سـلامته الشخصـية والجسـدية، وحتـى النفسـية كانـت موجـودة بمكـان العمـل يعتبـر خطـرا مهنيـا. ويشـير مفهـوم المخـاطر المهنيـة بشـكل عـام إلـى تلـك "المشـكلات والعقبـات الناجمـة عـن الاحتماليـة التـي تواجـه العامـل فـي بيئـة العمـل، والتـي يمكـن أن تلحـق بـه أضـرار وإصـابات جسـمية أو نفسـية، كمـا أنهـا تنجـر عليهـا تكـاليف إضـافية"[3]؛ بمعنـى ذلـك يتعـرض العامـل فـي الوسـط المهنـي لمجموعـة مـن المخـاطر المهنيـة والتـي تهـدد أمنـه وصـحته، ومـا ينجـر عنهـا مـن حـوادث وإصـابات وغيرهـا مـن الأمـراض المهنيـة، والتـي يتعـرض لهـا العامـل أثنـاء القيـام بعملـه أو بعـد إنهـاء عملـه، وهـذه إصـابات

[1]- أنتوني غدنز، **المرجع السابق**، ص294.

[2]-أولريش بيك، **مجتمع المخاطر العالمي: بحثا عن الأمان المفقود**، (تر: علا هند وآخرون)، المركز القومي للترجمة: القاهرة، 2013، ص46.

[3] -هاني جزاع أرتيمة، **إدارة المخاطر والتأمين من منظور إداري كمي**، ط1، دار حامد: الأردن، 2010، ص22.

ليست فقط مادية بل إصابات نفسية من خلال الأثر الذي تتركه بنفسية العامل بعد حدوث الأزمة.

من خلال هذا الشكل نستنتج بأنّ نسب الإجابة عن معنى المخاطر المهنية كانت كالآتي:

- ✓ **(34.1%)** من مفردات الدراسة اعتبروا المخاطر المهنية هي "**التعب والإجهاد النفسي الناتج عن ظروف العمل**".
- ✓ **(23.3%)** من مفردات الدراسة حصروا معنى المخاطر المهنية في كل ما يمكن أن "**يسبب ضررا صحيا أو جسديا**"، وكذلك اعتبارها "**حوادث العمل وإصابات وجروح**".
- ✓ **(19.3%)** من مفردات الدراسة اعتبروا بأنّ المخاطر المهنية "**خطر يهدد سلامة العامل داخل مكان العمل**".

الجدول رقم "4": توزيع مفردات الدراسة وفق "أكثر المخاطر تواجدا بمكان العمل":

أكثر المخاطر تواجدا بالعمل:	تكرارات	النسبة المئوية%
الحوادث المفاجئة	48	**18.68**
الإصابات جسدية	29	11.28
الإرهاق والتعب النفسي	52	**20.24**
الضجيج والغبار	40	15.56
وجود المواد الخطرة	17	6.62
عدم اتقان استخدام الأدوات الكهربائية	25	9.72
ارتفاع درجات الحرارة	46	**17.9**
مجموع	257	100

انطلاقا من معطيات الجدول **رقم"4"** المتعلق "**بالمخاطر المهنية الأكثر تواجدا**"بمقر عمل المبحوثين هو "**الإرهاق والتعب النفسي**" **(20.24%)**، فهذا النوع من المخاطر يَنْجَرْ عنه عدم التركيز، وقد ينتج عنه العديد من الحوادث المهنية التي قد تتطور مع استمرار وجودها إلى مخاطر

مهنية تهدد سلامة العامل، لتليها **(18.68%) للحوادث المفاجئة** الناتجة عن سبب خارج عن نطاق إرادة الموظف أو العامل، تحدث بصورة مفاجئة ببيئة العمل أو أثناء توجه العامل لعمله، هذا النوع من الحوادث لديه أسباب متعددة من بينها: نقص الخبرة المهنية في مجال مهني معين، إهمال الأسباب الطبيعية المؤدية لإمكانية وقوع مشكل مهني بسيط مثل: عدم إعلام المسؤول بوجود عطب بآلة معينة... الخ، فهذا النوع من الحوادث إذا تكرر حدوثه يصبح خطرا مهنيا، لتليها نسبة **(17،9%)** للخطر المتمثل في **ارتفاع درجات الحرارة** خاصة مع طبيعة نشاط الشركة ألا وهو مجال الحديد والصلب، أضف إلى ذلك مع عملية الانصهار ترتفع درجات الحرارة فقد ينتج عنه وفاة أو تلف في المواد...مما يؤثر في انخفاض مستوى الإنتاجية، خاصة إذا لم يتم مقابلتها بتدابير وقائية مثل: تهوية جيدة، العزل الحراري للمعدات...الخ، بينما سجلت أدنى نسبة لدى الخطر المهني المتمثل في **وجود المواد الخطرة (6.62%)**، حيث يشكل خطر جسيما على صحة العمال، لديها أنواع واختلاف في درجات التأثير لأنها عبارة عن مواد كيميائية، فيزيائية أو بيولوجية، بأنواعها الثلاث (الصلبة، السائلة، الغازية) تكون مواد قابلة للأكسدة، ونظرا لكونها مواد سامة تكون سهلة الاشتعال، مما قد تشكل خطرا مهنيا حقيقيا بالمصنع.

من خلال هذا الجدول نستنتج بأنّ نسب الإجابة عن**المخاطر المهنية الأكثر تواجدا** كانت كالآتي:

- ✓ **(20.24%)** للإرهاق والتعب النفسي.
- ✓ **(18.68%)** للحوادث المفاجئة.
- ✓ **(17.9%)** ارتفاع درجات الحرارة.

الجدول رقم "5": توزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغير وجهة نظر العمال حول المخاطر المهنية:

وجهة نظر العمال حول المخاطر المهنية	التكرارات	النسبة المئوية%
عادية لأنها جزء من طبيعة العمل	52	**53.1**
عادية لأن حوادث نادرة	12	12.2
خطيرة لأنها قد تسبب إصابات دائمة	14	14.3
تختلف حسب نوع الخطر	20	**20.4**
المجموع	98	100

تتنوع المخاطر المهنية وتختلف درجة وأصناف تأثيراتها لتشكل بذلك تهديدا جسيما على العامل والمصنع ككل، من خلال ما تسببه من إصابات متعددة، لكن وجهات النظر المتعلقة بالعمال حول نوعية اعتبار هذه المخاطر تختلف من عامل إلى آخر، فحسب بيانات هذا الجدول وجدنا بأنّ **(53،1%)** من مفردات الدراسة اعتبروها عادية؛ كونها جزء من طبيعة العمل الممارس، في حين أنّ **(20،4%)** منهم وهي ثاني أعلى نسبة إجابة اعتبروها بأنّها تختلف حسب نوع الخطر المهني، فإن كانت درجة الخطر المهني ونواتجه عالية لن يعتبر أمر وجودها عاديا، في حين سجلت أدنى نسبة لدى الفئة التي اعتبرت هذا النوع من المخاطر عادية؛ لأنها نادرة الحدوث **(12،2%)**؛ لأنّ هذا النوع من المخاطر غالبا ما يتخذ صورة كارثية لن يتم التحكم فيه.

اختلاف وجهات نظر العمال حول المخاطر المهنية، يؤدي بنا إلى الإشارة إلى أهم المصطلحات المرتبطة بهذه المخاطر من أجل رفع اللبس بينها؛ لأنّ المصطلحات بشكل عام بمثابة مفتاح مهم لفهم طبيعة المخاطر في بيئة العمل، ويتضح من خلالها بأنّ هناك تداخل وتقارب فيما بينها ويمكن توضيحها في الآتي:

1. **الخطر:** "المصدر أو الموقف الذي يحتمل أن يسبب الإصابة، واعتلال الصحة؛ أي تأثير سلبي على الحالة البدنية أو العقلية أو المعرفية للشخص"[1]، من أمثلة المصادر

[1]–أديب العمري وآخرون، "دور إدارة المعرفة في تقليل من آثار المخاطر"، **مجلة إدارة المخاطر والاقتصاد**، المجلد16، العدد8، 2007، ص14.

أو المواقف الخطرة جسديا: العمل على السلم أو التعامل مع المواد الكيميائية أو المشي على أرضية مبللة، هذه الأسباب تشكل خطر؛ أي تشكل احتمالية وقوع الخطر.

2. **المخاطر:** تعرف على أنّها "إمكانية وقوع ضرر على الإنسان، نتيجة وجود خطر ما سوف يصيب كل ما يحيط به من موارد بشرية ومادية، وتجمعات تختلف مستوى الشدة والتأثير، بناء على نطاق الجغرافي الذي سيغطيه الخطر"[1]، هنا نلاحظ بأنّ المخاطر مرتبطة بالضرر الملحق بالإنسان، وهذا الضرر يصيب الموارد البشرية والمادية معا، نتيجة مسببات معينة تختلف من حدة تأثيرها واتجاهها كذلك.

2.1 الفرق بين الخطر والمخاطر: سنوضح في الآتي أهم الفروق بين كل من الخطر والمخاطر[2]:

الفرق	الخطر	المخاطر
التعريف	مصدر محتمل للتلف أو الضرر أو التأثيرات الصحية الضارة على شيء ما أو شخص ما.	احتمال وقوع حدث ما أو عواقب غير محببة يكون لها تأثير سلبي.
الطبيعة	شيء ملموس أو حالة أو ظرف يهدد الحياة أو ممتلكات أو شيء آخر.	احتمالية وقوع ضرر أو خطر.
أمثلة	المواد الكيميائية الخطرة، الفيروسات، المباني مرتفعة	احتمال حدوث تسرب كيميائي، احتمال إصابة بمرض، احتمال وقوع حادث في مبنى مرتفع.
القياس	لا يمكن قياسه بالدرجات	يمكن قياسه بدرجات عالية أو منخفضة

3. **الأمراض المهنية:** تعبّر عن "تلك الحالة المرضية التي يكون مصدرها بيئة العمل؛ أيّ أنّها ناتجة عن الوسط المهني، ونتيجة مزاولة مهنة معينة مدة من الزمن[3]"، هنا نلاحظ بأنّ المصدر الأساسي للأمراض المهنية بيئة العمل والوسط المهني، من منطلق أنّ ميدان العمل مع وجود عناصر متعددة وموارد مختلفة مادية وبشرية يكون احتمال وقوع هذه الأمراض نتيجة للمخاطر المهنية.

---

[1]- أديب العمري وآخرون **المرجع السابق**، 22.

[2]-داود نسرين وآخرون، "تقييم المخاطر المهنية للعمال الغزل"، **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية**، المجلد36، العدد3، 2014، ص155.

[3]- **نفس المرجع**، ص156.

4. **حوادث العمل:** تعرف على أنّها "واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، وهناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة، وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة، ولكن الفهم الكامل لطبيعة حوادث العمل، ومنعها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية دقيقة"[1]. نلاحظ من خلال هذا التعريف بأنّ حوادث العمل بشكل عام حوادث غير مخطط لها أو مقصودة، بل تنتج نتيجة ظروف متعددة؛ سواء متعلقة بالمنظمة أو العامل أو الآلات والعتاد، لديها مسببات متنوعة نتائجها متشابهة، ومن أجل التحقيق منها لابد من أن يكون القائم بعملية فهم هذه الحوادث أن يميز بين الأفعال المؤدية لها ونواتج هذه الأفعال.

5. **إدارة المخاطر المهنية:** تعني "الإدارة التي يقع عليها مسؤوليات وواجبات من إدارة وتوجيه، وتخطيط، وتنفيذ، والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية. ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة، ووضع إستراتيجية واضحة ومفهومة؛ سواء في برامج التدريب أو التثقيف، والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين"[2]، من خلال التعريف المقدم نجد بأنّ إدارة المخاطر المهنية تنحصر في النقاط الآتية:

- إدارة التوجيه والتخطيط وتنفيذ ومتابعة ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية.
- وضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان هذه السلامة.
- وضع استراتيجيات واضحة لتحقيق هذه السلامة.
- الوعي المهني.

من خلال ما تم عرضة في الجدول رقم "5" نستنتج بأنّ نسب الإجابة عن **وجهة نظر العمال اتجاه المخاطر المهنية** كانت كالآتي:

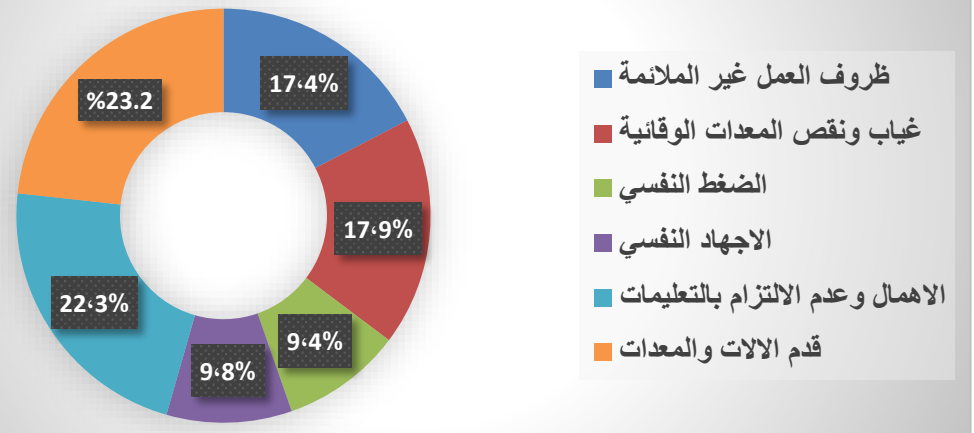
- ✓ **(53.1%)** من مفردات الدراسة اعتبروها عادية؛ كونها جزء من طبيعة العمل الممارس.

[1]-أديب العمري، **المرجع السابق**، ص22.
[2] طارق عبد العال حماد، **إدارة المخاطر**، ط1، دار الجامعية: الإسكندرية، 2007، ص50.

- ✓ **(20.4%)** من مفردات الدراسة اعتبروها بأنّها تختلف حسب نوع الخطر المهني.
- ✓ **(12.2%)** من مفردات الدراسة اعتبروا المخاطر عادية؛ لأنها نادرة.

3.2. أهم الأسباب المؤدية لحدوث المخاطر المهنية:

الشكل رقم "2": أسباب المخاطر المهنية



تتعدد وتتنوع أسباب المخاطر المهنية من مصنع لآخر حسب تعدد العوامل المؤدية إلى حدوثها من مثل: الضوضاء، الآلات، الجانب التقني والاجتماعي...الخ، مما قد ينتج عن هذه المخاطر بيئة عمل غير مناسبة للعمل؛ لأنّ الموظف أو العامل يكون بشكل دائم عرضة للخطر، وحسب بيانات الشكل رقم"3" المتعلق "بأسباب المخاطر المهنية"، وانطلاقا من إجابات المبحوثين فإنّ أسباب المخاطر تتم تصنيفها إلى أربعة أسباب أساسية توزيعها كالآتي:

1. **الأسباب المتعلقة بالجانب الميكانيكي**؛ أيّ المرتبط بطبيعة ونوعية المعدات، حيث سجلت أعلى نسبة إجابة ألا وهي **(23.2 %)** في هذا النوع من الأسباب بسبب قدم الآلات والمعدات التي ينجم عنه إمكانية الإصابة بعاهات مستدامة نتيجة لم تسببه من حوادث متعددة: كالجروح، الكسور...الخ. ينتج عن هذا النوع من الحوادث نتيجة غياب المراقبة والصيانة المستمرة للمعدات

والآلات بشكل دوري وفوري عند وقوع أي إشكال، وكذلك لديه علاقة بميزانية المؤسسة ورأس مالها، فإن كانت هذه الأخيرة كافية يمكن تخصص جزء منها لهذه الصيانة والعكس صحيح.

2. الأسباب المتعلقة بالجانب التنظيمي والتقني والقيادي، حيث أنّ **(22.3%)** من مفردات الدراسة أجابوا بأنّه من أهم أسباب المخاطر المهنية **الإهمال وعدم الالتزام بالتعليمات** هذا الأمر لديه علاقة بطبيعة شخصية العامل والتزامه المهني الذي يعتبر عنصر وشرط مهم في فعالية الأداء الوظيفي والمهني بالمؤسسة.

3. الأسباب متعلقة بالجانب الوقائي، من خلال غياب ونقص المعدات الوقائية، حيث تمثلت نسبة إجابة مفردات الدراسة في هذا السبب بـ **(17،9%)**، في حين أنّ **(17،4%)** منهم حصروا أسباب المخاطر المهنية في **بيئة العمل؛** هنا نقصد العناصر المشكلة لبيئة العمل والتي لها تأثير كبير في حدوث المخاطر المهنية مثل: الرطوبة، الضوضاء، نقص في التهوية، ارتفاع درجات الحرارة...الخ. بينما أدنى نسبة إجابة سجلت بسبب "**الضغط والإجهاد النفسي**" **(9.4%)**. إضافة إلى ما تم ذكره من أسباب كامنة وراء حدوث المخاطر المهنية، وتصنيفها انطلاقا من إجابات المبحوثين فإنّه توجد أسباب أخرى، نظرا لأنّحياة الفرد العامل تتميز بالعديد من المخاطر، يمكن تلخيص أهم الأسباب الكامنة وراء ظهور هذه المخاطر في الآتي:

1. أسباب موضوعية: يقصد بها "خصائص الشيء المعرض للخطر التي تزيد من احتمال وقوع الخطر أو تزيد من شدة الخسارة المالية الناتجة عن تحقق الخطر أو الاثنين معا"[1]. من الأمثلة على ذلك: التخزين بطريقة عشوائية وغير منظمة للمواد الكيميائية تعتبر من العوامل الموضوعية، فهناك معايير وطرق يجب إتباعها عند التخزين والاستعمال بغية تفادي في وقوع احتمالية التسمم أو تسرب بعض الغازات للمواد الكيميائية بسبب سوء التخزين.

[1]– وقاف مختار، خمار زديرة، "المخاطر المهنية وأنواعها"، **مجلة الأكاديمية للعلوم النفسية والتربوية**، المجلد4، العدد2، 2024، ص157.

2. **أسباب أخلاقية:** "تتمثل أساسا في الصفات الأخلاقية التي يتحلى بها الشخص"[1]، يقصد بذلك الخلفية الأخلاقية والفكرية التي يتحلى بها الفرد العامل التي يعكسها أثناء تأدية لمهامه مثل: الإهمال والتلاعب.

3. **أسباب شخصية:** هي تلك "المسببات المساعدة على حدوث الخطر عن طريق تدخل العنصر البشري بطريقة عمدية أو غير عمدية"[2]. يعني ذلك الخطر الذي يكون سببه العامل جراء خطأ أو إهمال أو حتى سوء تأدية مهامه، ويكون ذلك إما بطريقة قصدية أو غير قصدية. حيث تمثل المخاطر الشخصية **العمدية** "أيّ افتعال وزيادة تكرار تحقق ظاهرة بشكل عمدي أو زيادة حجم الخسارة المترتبة عليها مما يزيد من حجم خطورتها"[3]؛ أيّ أنّها عبارة عن تدخل من طرف الشخص في زيادة درجة الخطورة بشكل إرادي من مثل: عدم ارتداء ألبسة الوقاية في مكان العمل مما تساعد في انتقال الأمراض والميكروبات بكل سهولة إلى جسم العامل، أو رمي أداة حادة في غير مكانها يعتبر خطر على عامل النظافة. في حين تعتبر الأسباب الشخصية **غير العمدية** بمثابة "عوامل مساعدة على تكرار تحقق الظواهر الطبيعية، مما يزيد من درجة خطورتها بشكل عفوي"[4]. من مثل: ارتفاع درجة الحرارة أو الرطوبة أو حتى انعدام التهوية في بيئة العمل يؤدي إلى أضرار أخرى غير متوقعة: كالأمراض المهنية وغيرها من الخسائر المحتملة.

4. **الأسباب الطبيعية:** هي تلك " العوامل الناتجة عن الظواهر الطبيعية المحيطة بالإنسان أو الشيء موضوع القرار التي تؤدي إلى حدوث الخطر أو تزيد خطورته"[5]، مثل: الكوارث الطبيعية.

5. **أسباب تنظيمية:** "التنظيم لا يعد هدف في حد ذاته، بل هو أداة لتحقيق الأهداف التنظيمية، وكل تنظيم لا يسعى لتحقيق أهداف العاملين مآله الفشل لا محالا، وكثيرا ما يكون

---

[1]– وقاف مختار، خمار زديرة، **المرجع السابق**، ص159.

[2] –محمد الهيكل، **مهارات إدارة الأزمات والكوارث والمواقف الصعبة**، ط1، دار النشر الهيئة العامة للكتاب: مصر، 2006، ص39.

[3]– **نفس المرجع**، ص39.

[4] –محمد الهيكل **المرجع السابق**، ص41.

[5]–فيصل المناورة، منى العلبان، "إدارة المخاطر الاجتماعية: التخطيط وسبل المواجهة"، **مجلة جسور التنمية**، المجلد1، العدد63، 2021، ص12.

البناء التنظيمي سببا رئيسيا في زيادة حالة التوتر والصراع، ما يتسبب عن ذلك من مخاطر وحوادث وإصابات"[1]. بمعنى ذلك أنّ اختلال الهيكل التنظيمي وعدم وضوح المهام، والإهمال واللامبالاة في عملية الاختيار والتعيين، وعدم توفر الأمن الوظيفي للعامل خاصة مع نظام التشغيل المؤقت يُشكّل مخاطر مهنية.

ومنه نستنتج بأنّ **أسباب المخاطر المهنية** توزيعها كان كالآتي:

- ✓ **(23.2%)** من مفردات الدراسة أقروا السبب في قدم الآلات والمعدات.
- ✓ **(22.3%)** من مفردات الدراسة أقروا السبب في الإهمال وعدم الالتزام بالتعليمات.
- ✓ **(17.9%)** من مفردات الدراسة أقروا السبب في غياب ونقص المعدات الوقائية.

[1] – فيصل المناورة، منى العلبان، **المرجع السابق**، ص15.

3.3. أشكال المخاطر المهنية وأبعادها:

للتعامل مع هذه المخاطر بشكل مناسب، سنتعرف على أشكالها المختلفة التي قد يتعرض لها العاملون في بيئات العمل المتنوعة وهي كالآتي[1]:

الجدول رقم "06": أشكال المخاطر المهنية:

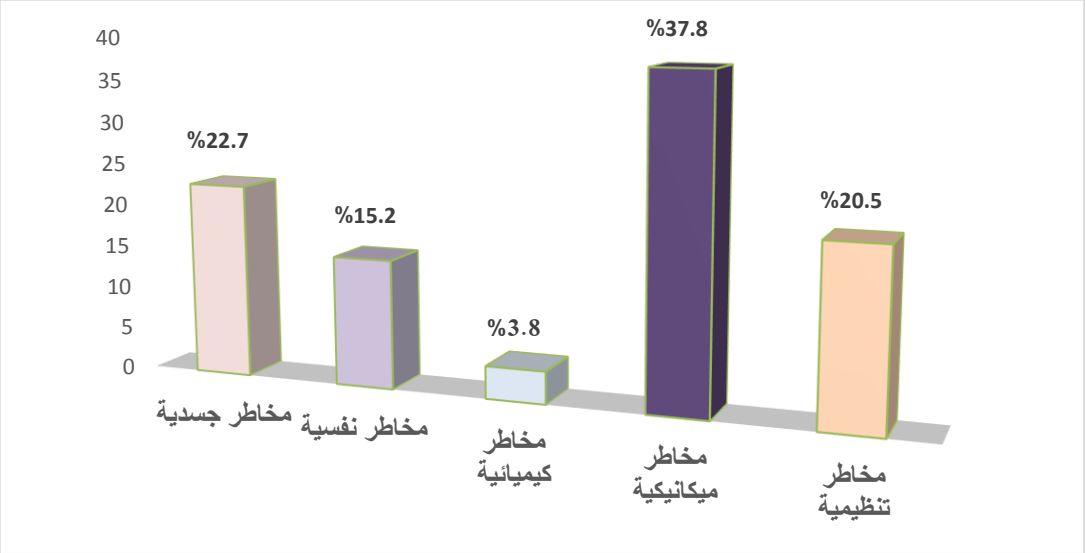
الشكل الأول	المطلق	النسبي
1. الخطر النسبي والمطلق.	الخطر المطلق يحدث آثارا هائلة تؤدي إلى الضياع أو تلف شامل: **كاحتراق المصنع**	يمكن أن يحدث آثارا نسبية يمكن استدراكها مثلا: **سقوط العامل على الأرض بسبب صعود السلالم...الخ**
الشكل الثاني	**المحدد**	**العام**
2. الخطر العام(الأساسي) والمحدد	أما عن المخاطر المحددة فهو ذلك المرتبط بحدث فردي ومؤثراته تبدو محليا. مثل: **سرقة وسائل الإنتاج...الخ**	هو ذلك الخطر خارج عن إرادة الإنسان، كما له تبعات كأخطار طبيعية مثل: **العواصف، الزلازل... الخ**
الشكل الثالث	**الملموس**	**الأخلاقي**
3. الخطر الملموس والأخلاقي	كل الأخطار المطلقة والنسبية، الأساسية والمحددة تعتبر أخطار ملموسة قابلة للحصر.	فهي تبنى على تصرفات الفرد وسلوكياته وعادته مثل: عدم الانضباط لمواقيت العمل، العطل المتكرر بدون مبرر مع الإهمال.
الشكل الرابع	**قابلة للتأمين**	**غير قابلة للتأمين**
4. الأخطارالقابلة للتأمين والأخطار غير القابلة للتأمين	هي تلك الأخطار التي يتعرض لها الفرد مباشرة وبإمكانه التأمين عليها مثل: الوفاة، التقاعد، إصابة أثناء العمل	هي تلك الأخطار التي يصعب أو يستحيل التأمين عليها: مثل وقوع حادث خارج العمل، كذلك المعاملة السيئة لبعض المسؤولين والمشرفين.

[1] علي الدسوقي، **تجنب إصابات المخاطر المهنية**، ط1، شركة سعودية للطباعة والنشر: السعودية، 2002، ص80.

1. أنواع المخاطر المهنية:

هناك عدة طرق لتصنيف المخاطر، وحصر أنواعها حسب مستويات خطورتها، ومدى شدّة نتائجها وحسب مصدرها وطبيعة حدوثها، وتتجلى هذه الأنواع فيما يأتي:

الشكل رقم "3": توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغير "أنواع المخاطر المهنية":



تتنوع المخاطر المهنية بتنوع طبيعة العمل في بيئة العمل وحسب الشكل رقم "**3**" فإنّ أعلى نسبة إجابة لمفردات الدراسة تمركزت لدى النمط المتعلق ب**المخاطر الميكانيكية(37.8%)**،هي كثيرة ومتعددة تنتشر في المنظمات الصناعية التي تستعمل "الآلات والمعدات الصناعية المتحركة، والتي تربطها علاقة بالأفراد سواء من حيث الموقع؛ أي أنّ الأفراد يشتغلون أمامها، وقد تتسبب هذه المعدات والوسائل في حدوث حوادث مهنية بالمنظمة مثل: استعمال المطرقة، إصابة الأصابع، أو سقوط من منصة العمل بسبب تحرك المكينة أو سحق يد المشتغل نتيجة سرعة دوران الآلة"[1]. وعليه فإنّ المخاطر الميكانيكية هي تلك المخاطر المتعلقة بالآلات والوسائل الصناعية والمعدات وأثرها على الفرد المشتغل بهذه الآلة، أو تقرب منها. لتليها نسبة **(22.7%)** للمخاطر الجسدية هذا النوع من المخاطر يسبب ضرر للجسم مثل: جروح، كسور.. السقوط والتعتر نتيجة الرطوبة، الألم

[1]-فرح عبد القادر طه، **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ط9، دار القباء للنشر والتوزيع: القاهرة، 2009، ص245.

في الظهر نتيجة حمل الأثقال، هذا النوع من المخاطر مرتبط بدوره بنوع آخر من المخاطر ألا وهو **المخاطر الفيزيقية** هي تلك المخاطر التي تتعلق ببيئة العمل من "ارتفاع شدة الضوضاء وما تسببه من مخاطر صحية على الأفراد، تشكل أضرار تؤثر على وظيفة الدماغ مما ينتج عنه انخفاض في الذّكاء والتركيز، بالإضافة إلى مخاطر ارتفاع درجة الحرارة والرطوبة، وما تشكله من تعب وإرهاق عند القيام بأقل مجهود وانعكاسها السلبي على الأداء والتركيز، وشدة البرودة وما لها من تأثير على الحركة نتيجة اللباس الثقيل أو برودة في الجسم، كما نجد التهوية والتعرض الأفراد للإصابة بالربو وأمراض صدرية أو تعرض العامل إلى ضربة شمس مميتة نتيجة نشاط عمله القائم تحت أشعة الشمس"[1]. نلاحظ بأنّ المخاطر الفيزيقية متعددة ومتنوعة، لديها العديد من الأسباب:

- ارتفاع شدة الضوضاء بالمنظمة.
- مخاطر ارتفاع درجة الحرارة والرطوبة.
- شدّة البرودة.
- طبيعة ونظام التهوية.
- التعرض لضربات الشمس.

كل هذه الأسباب تؤدي إلى وجود هذا نوع من المخاطر يكون له نواتج وأضرار وخيمة على العامل بالدرجة الأولى من خلال: زيادة معدلات الأرق والتعب، الإصابة بالصمم، قلة التركيز...، إضافة إلى أنّ الأخطار المهنية الجسدية لديها علاقة بنوع آخر من المخاطر ألا وهو "**مخاطر التنقل داخل موقع العمل ووسائل النقل**"مثل هذا النوع من المخاطر يوجد بالدرجة الأولى داخل المنظمة من خلال عدة أوجه، **أولها:** عدم التزام الموظفين والعمال بالسير في الممرات المخصصة للسيّر؛ كون أن باقي الممرات مخصصة للشاحنات، وآلات رفع السلع ...الخ، إضافة إلى إمكانية تعرض العمال لخطر الانزلاق، خاصة في حال كان الطريق موحل ومنزلق، وصعوبة تواصل العمال نتيجة للصّوت المرتفع للآلات.بينما لاحظنا بأنّ أدنى نسبة إجابة **3،8%** تمحورت في **المخاطر الكيمياوية** نتيجة لعدم وجود مواد كيميائية تشكل خطر كبير بالمصنع.وهذه المخاطر هي تلك المخاطر "الناتجة عن

[1]- فرح عبد القادر طه، **المرجع السابق**، ص256.

استعمال مواد كيميائية خطيرة وسامة أو قابلة للاشتعال مهما كان نوعها سائلة أو غازية أو صلبة، حيث تشكل هذه المواد الكيميائية خطر على الجسم في حال امتصاصها ما يؤدي إلى تسممه أو حرقه أو تهييجه، وكذا تقود إلى وقوع الفرد في حوادث وأمراض مهنية مزمنة: كالسرطانات أو قد تتسبب في حدوث انفجار، وحرائق نتيجة عدم تخزينها بالطريقة اللازمة أو العمل أمامها دون اتخاذ إجراءات وقائية: كمنع التدخين، واستعمال الهواتف النقالة التي قد تحدث شرارات كهربائية"[1].هذا النوع من المخاطر يتطلب يقظة عالية من قبل المنظمة والأفراد من أجل تفادي الوقوع في الحوادث والأمراض المهنية المزمنة، وهي أكثر خطورة؛ لأنّها ترتبط بمواد كيميائية جد خطيرة.

إضافة إلى ما تم ذكره فإنّه يوجد أنواع أخرى للمخاطر المهنية نلخصها في الآتي:

- **المخاطر البيولوجية:** هي تلك المخاطر المتمثلة في "الفيروسات الصادرة عن التلوث في موقع العمل، سواء تلوث مياه الشرب أو عدم نظافة مكان تناول الوجبات الغذائية، أين نجد العمال يأخذون غذائهم في مناطق غير صحية، ويستهلكون مأكولات غير محفوظة بطريقة سليمة، خاصة في تلك المنظمات التي لا توفر مطعم للمستخدمين، وتترك وجبة الإفطار على عاتق العامل، مما يجعل العمال في خطر أثناء تناولهم للغذاء داخل الورشة أو خارجها نتيجة تناولهم غذاء غير مراقب، وكذا انتشار حيوانات ضالة والمفترسة أو مريضة بميدان العمل، واحتكاكها بوسائل العمل، فنجد المستخدمين بعد فترة تعرضوا إلى إصابات فيروسية أو حمى خبيثة قاتلة"[2]. هذا النوع من المخاطر تتطلب لجنة خاصة بالوقاية والإسعافات بالإضافة إلى الاهتمام بنظافة موقع العمل، ووضع تدابير وقائية فالمصدر الأساسي لهذه المخاطر هو فيروسات وظهورها مرتبط بالتلوث.
- **المخاطر النفسية الاجتماعية:** هي تلك المخاطر التي تمس الجانب النفسي لأفراد التنظيم وجماعته، فتؤثر على الأفراد والجماعات انطلاقا من تأثيرهم ببيئة العمل وطبيعته، وهي مركبة وذات عوامل متعددة وأسباب مختلفة، منها ما يمس **الجانب التنظيمي** للعمل؛ أي "طريقة تسيير المهمات وتركيبتها، وكيفية تجهيز موقع العمل، وكذا طريقة شرح الأهداف من قبل المسؤولين، والسياسات

[1]-محمد هيكل، **المرجع السابق**، ص40.
[2]-**نفس المرجع**، ص41.

العامة للمنظمة مثل: سياسات التعامل مع التغيب ودوران العمل والراحة النفسية وغيرها...، كل هذا إن لم يتم ضبطه بدقة من شأنه يولد مخاطر تتمثل في سوء التصور لمهام وفهم الأهداف ونقص شعور بتحقيق الذات وتقديرها التي تقود بالفرد إلى الشعور بغياب الدور، وعدم تحقيق الراحة النفسية"[1]. من **الأخطار النفسية الاجتماعية** مجال طبيعة **العلاقات الاجتماعية** بين العناصر البشرية للمنظمة، فإن كانت هذه العلاقات يسودها الاضطراب والمشاحنة والصراع قد تؤدي إلى وجود أضرار نفسية من بينها: العزلة الاجتماعية، تأثير التحرش اللفظي على نفسية العامل، الشعور بالإهانة يؤثر على مدى فعالية أدائه الوظيفي، نمو الروح العدائية بالوسط المهني، إضافة إلى بعض الأمراض النفسية مثل: الاحتراق النفسي، الكآبة، الانطوائية، أما من ناحية الاجتماعية فتظهر روح الانعزالية وضعف التواصل المهني، ونقص روح المبادرة والإبداع. قد تمثلت نسبتها انطلاقا من بيانات الجدول **(%15.2)**.

هناك عوامل أخرى يمكن توضيحها من خلال الشكل رقم "04" الآتي:



المصدر: من إعداد الباحثة بلمداني ريم.

[1]-أماني فوزي الهباهبة، **إدارة المخاطر في المدارس الحكومية وعلاقتها بالبيئة الآمنة**، رسالة ماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية، كلية العلوم التربية: جامعة الأردن، 2020، ص33.

أ. **العوامل الخارجية:** هي من العوامل التي "تؤدي إلى نشوء المخاطر، يمكن تصنيف هذه المخاطر إلى مخاطر إستراتيجية يمكن أن تنتج عن المنافسة الشديدة، أو تحّول المستهلكين إلى منتجات أو خدمات المؤسسات الأخرى، أو طلبات أو حتى العقود"[1]، هذه العوامل تتمثل في المخاطر المالية، وفي طريقة تسيير خارجيا مما قد تشكل عاملا أساسيا في ظهور المخاطر المهنية.

ب. **العوامل الداخلية:** فهي تشمل "معوقات البحث والتطوير، والاعتداء على الملكية الفكرية، مشاكل السيولة والتدفق النقدي، وفشل الرقابة الداخلية، وانعدام المتابعة المحاسبة والبحث في نظم المعلومات"[2]. وهي تتعلق بمشاكل تنظيمية داخل المنظمة من بينها عدم مرونة التسيير، وإهمالها الجانب التقني والمعلوماتي يخلق هنا خطر مهني.

في حين تتداخل العوامل **الداخلية والخارجية** داخل المنظمات، مما قد يؤدي "إلى نشوء مخاطر قد تشمل هذه المخاطر عوامل مختلفة مثل: الآراء العامة الخارجية والداخلية، والمشاكل المتعلقة بالموظفين، أو حوادث تلف الممتلكات[3]". يشير ذلك أنّ الاختيارات السيئة فيما يتعلق بالموردين أو الموظفين قد يكون كذلك مصدر للمخاطر.

1. أبعاد المخاطر المهنية:

تتنوع أبعاد المخاطر المهنية بتنوع بيئات العمل، مما يجعل فهمها ضروريا، فهي تساعد على توضيح مصادر الخطر وتأثيرها على السلامة والصحة المهنية، من هذه الأبعاد[4]:

أ. **البعد الاجتماعي:** تؤدي المخاطر الاجتماعية إلى بث الاضطراب في حياة الأفراد، وتجعلهم يشعرون بانعدام الأمن، كما أنها قد تجعلهم يعانون من الفقر؛ كأن تفتقد أحد العائلات رب الأسرة بسبب حادث مهني ما، ما يجعلهم في وضع اجتماعي مأسوي، وكذا قد تجعل الأزمة المجتمع المهني في حالة خوف من المستقبل: كانتشار مخاطر مالية، وما تترتب عنها من غلق المنشآت ومصانع

---

[1]– سمير عبد الحميد رضوان حسن، **المشتقات المالية ودورها في إدارة المخاطر**، ط1، دار النشر للجامعات: الإسكندرية، 2005، ص314.

[2]– **نفس المرجع**، ص314.

[3]- سمير عبد الحميد رضوان حسن، **المرجع السابق**، ص315.

[4]- دوباغ قويدر، **دراسة مدى مساهمة الامن الصناعي في الوقاية من إصابات**، رسالة ماجستير تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية: جامعة قسنطينة، 2009/2008، ص 22.

أدت إلى خلق مخاطر اجتماعية بسبب تسريح العمال، وانتشار الآفات الاجتماعية كالتسول والسرقة والتشرد.

ب. البعد الزمني: إذا تحقق الخطر في بيئة العمل قد يؤدي إلى حدوث أزمة فجائية غير منتظرة يصعب مع ضيق الوقت علاجها ومواجهتها، الأمر الذي قد يزيد من تعقيد نتائجها ويجعلها أكثر انتشارا إن لم يتم احتواءها سريعا مثل: اندلاع حريق ليلا بمصنع من مصانع التي لا تشتغل بالدوريات أو انفجار المفاعلات النووية.

ت. البعد الإداري: إذا تفاقمت هذه المخاطر وتعالت أثارها فهذا من شأنه أن يهدد شرعية الجهاز الإداري للمنظمة، ويهدد كيانها ووجودها من حيث تواجدها أمام الآخرين بفقدان المستخدمين الثقة في مرؤوسيهم وقدراتهم الإدارية؛ إذ أنها تؤدي إلى زعزعت قيادة المنظمة، ورسالتها وغايتها وأهدافها، وعدم جدوى إستراتيجيتها وسمعتها لدى الآخرين.

ث.البعد الاقتصادي: قد تمس أحد الأنشطة الاقتصادية الزراعة، الصناعة أو تجارة أو حتى الخدمات، فتحدث أزمة اقتصادية تؤدي إلى بعث الخسائر يمكن أن تمس نشاط يؤثر على باقي النشاطات مما يزيد من حجم الخسائر الاقتصادية.

3.4. تأثيرات المخاطر المهنية:

يوجد نوعين من التأثيرات الناتجة عن المخاطر المهنية ألا وهي:

- **تأثير المخاطر المهنية على العمال:** يؤدي التعرض للمخاطر المهنية إلى وقوع الحوادث التي هي بدورها " تسبب أضرار على العامل من خلال جروح أو مرض مهني، ويمكن أن تصل إلى حد الموت، كما يمكن أن تؤثر على مستوى إنتاجه، فالمخاطر تؤدي إلى وصول العامل إلى حالة من التعب وعدم القدرة على التركيز وتشتت الانتباه، وتؤدي إلى نقص الإمكانيات وكفاءة الفرد في القيام بواجباته"[1]. بمعنى ذلك تشكل المخاطر المهنية بمختلف أنواعها أثر في العامل، وعلى إنتاجها وتتمثل هذه الآثار في:
  - جروح وأمراض مهنية.

[1]- حمامدة ليلي، **دراسة الأرغونومية للظروف الفيزيقية وعلاقتها بحوادث العمل** أطروحة دكتورة تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية: جامعة وهران2، 2019/2018، ص27.

- حالة وفاة.
- التعب.
- عدم القدرة على التركيز.
- تشتت الانتباه.
- نقص في الإمكانيات والكفاءة على العمل.

من خلال الشكل رقم "3" نستنتج بأنّ نسب الإجابة عن **أنواع المخاطر المهنية** كان توزيعها كالآتي:

- ✓ **(37.8%)** من مفردات الدراسة أجابوا في وجود نوع المخاطر االميكانيكية.
- ✓ **(22.7%)**من مفردات الدراسة أجابوا في وجود المخاطر الجسدية.
- ✓ **(15.2%)** من مفردات الدراسة أجابوا في وجود مخاطر نفسية.

انطلاقا من جداول **التمثل العمال المخاطر المهنية** نستنتج كالاتي:

- ✓ **(34.1%)** من مفردات الدراسة اعتبروا المخاطر المهنية هي "**التعب والإجهاد النفسي الناتج عن ظروف العمل**".
- ✓ **(20.24%)** من مفردات الدراسة أقروا أنّ أكثر المخاطر تواجدا **هي الإرهاق والتعب النفسي.**
- ✓ **(53.1%)** من مفردات الدراسة **اعتبروا المخاطر المهنية عادية**؛ كونها جزء من طبيعة العمل الممارس.
- ✓ **(23.2%)** من مفردات الدراسة أقروا السبب في قدم الآلات والمعدات.
- ✓ **(37.8%)** مفردات الدراسة أجابوا بوجود نوع المخاطر االميكانيكية.

4.مدى مساهمة الثقافة الوقائية في نقص المخاطر المهنية:

سنحاول من خلال هذه الجزئية وانطلاقا من مجموعة الجداول التي سيتم عرضها سنحاول معرفة إن كان هناك علاقة بين كل من الثقافة الوقائية ونقص المخاطر المهنية:

جدول رقم "06": توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغيري هل تهدد المخاطر المهنية السلامة المهنية للعامل وكيف تعتبر هذه المخاطر

تحديد المخاطر المهنية سلامة العامل / كيف تعتبر المخاطر المهنية	نعم		لا		مجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
عادية لأنها جزء من طبيعة العمل	8	15.4	44	**84.6**	**52**	**53.06**
عادية لان الحوادث نادرة	0	0	12	100	12	12.24
خطيرة لأنها قد تسبب إصابات دائمة	11	**78.58**	3	21.42	14	14.28
تختلف حسب نوع الخطر	6	30	14	70	20	20.42
مجموع	25	25.5	73	74.5	98	100

قبل التعرف على إن كانت المخاطر المهنية تهدد سلامة العمال لابد من الإشارة إلى مراحل تقييم المخاطر المهنية واستراتيجيتها، حيث تعتبر عملية تقييم المخاطر المهنية عملية إستراتيجية وفعالة في خطط السلامة والأمن في العمل، إذ تهدف إلى الحد من المخاطر المهنية، كما تسمح هذه العملية بتحديد المخاطر المتواجدة ببيئة العمل، وتقوم على المراحل التالية[1]:

أ. **مرحلة تحديد المخاطر المهنية:** يتم فيها تشخيص، وتحديد كل المخاطر المهنية المتواجدة في بيئة العمل التي يتعرض لها العمال، وكذا تحديد عدد الأشخاص المحتمل تعرضهم بصفة مباشرة لهذا الخطر. يقصد ذلك أنه يتم تحديد نوع المخاطر المهنية المتواجدة

[1]- ويزة أوبراهم، محمد مزروقي، "الأرغونوميا ودورها في تشخيص وتقييم المخاطر المهنية ببيئة العمل" **مجلة الإبراهيمي للدراسات النفسية والتربوية**، المجلد5، العدد1، 2020، ص 290-338.

بالعمل من قبل: المخاطر الكيميائية، المخاطر البيولوجية، المخاطر النفسية الاجتماعية، المخاطر التنظيمية...

ب تقييم المخاطر المهنية: في هذه المرحلة يتم القيام بتقييم كل المخاطر المهنية التي يتم تحديدها وتطبيقها ضمن القائمة، وتحديد الوضعيات التي تشكل فيها المخاطر ضرار للعامل، ومع تحديد نسبة الاحتمال بالإصابة. يقصد.

ت. تحديد إجراءات الوقاية: فعملية تحديد إجراءات الوقاية هي عملية معقدة وتتطلب الكثير من التركيز، فمثلا: لا يمكن سن إجراء وقائي معين أن يؤدي إلى خلق خطر جديد ببيئة العمل في المستقبل.

ث. اختبار إجراءات الوقاية وتطبيقها: بعد تحديد الإجراءات الوقائية للحد أو التقليل من المخاطر ستخضع هذه الأخيرة لاختبار دقيق، هذا تبعا لمستوى خطورة الخطر المهني المدروس والنتائج المترتبة.

ج. تقويم عملية التقييم: يجب على المنظمة أن تقوم بعملية تقييم المخاطر المهنية في كل مرة يظهر فيها تطور ما كان: كالتغير في المستوى التنظيمي، التغير على مستوى الموارد البشرية وعلى مستوى التقني.

تعتبر المخاطر المهنية عنصرا مهما في تحليل واقع العمل لم تحمله من تأثير مباشر على العامل واستقراره الجسدي والنفسي وحتى الفكري، ذلك عن طريق معرفة العلاقة بين ادراك العامل وتمثلاته اتجاه المخاطر المهنية، ولوجود تهديد لسلامته المهنية ماتيشير إليه معطيات الجدول رقم "7"، وجدنا**(84.6%)** من مفردات الدراسة أجابوا **بلا** حول إن كانت المخاطر المهنية تهدد سلامتهم الشخصية، ذلك باعتبارها أنها جزء من طبيعة العمل، قد يعكس هذا التصور عدة احتمالات قد تعود إلى تَعَوُّد العامل على بيئة العمل الخطرة حيث يصبح متكيفا مع الوضع وجاهزا لأيّ خطر محتمل، أو ضعف الوعي الوقائي الذي يجعل العامل يعتبر المخاطر المهنية أمرا عاديا ناتج عن طبيعة العمل، في حين أنّ **(78.58%)** منهم أجابوا **بنعم** باعتبار المخاطر المهنية خطيرة؛ لأنها تسبب

إصابات دائمة هذا راجع إلى الحوادث التي يتعرض لها العمال، وما تشكله من إصابات جسدية خاصة لدى فئة العمال الذين يشتغلون بالورشة التي تحتوي على مواد وأجهزة ومعدات وآلات تشكل لهم مصدر خطر مهني، لذا يعتبرونها كتهديد على سلامتهم الشخصية؛لأنّ هذا النوع من المخاطر لديه علاقة بالمنظمة، حيث تؤثر المخاطر المهنية على النزاهة المنظمة "وتسبب نقص في القوة العاملة، إضافة إلى زيادة المصاريف المتمثلة في التكاليف الطبية وتعويضات الإصابة والإجراءات المرضية، وتؤثر على جودة وأداء العمل، كما تتأثر عند توقف العامل عن العمل بسبب الإصابات، كما تضطر المنظمة لجلب عامل جديد، وبالتالي يكون له نقص في المهارة والكفاءة، وتؤثر المخاطر المهنية على العلاقة بين العمال والمنظمة، وتعطي المخاطر المهنية صورة سلبية للمنظمة والقائمين على إدارتها"[1].يعني ذلك أنّ المخاطر المهنية تدفع بالمنظمة إلى تحمل بعض التكاليف المتعلقة بالتعويضات الخاصة العمال المصابين ونفقات العلاج...، بالإضافة أن المخاطر المهنية تعرقل عمل الإدارة في تجسيد خططها لتسيير مختلف الأعمال، وتحقيق أهدافها، فتفاقم المخاطر المهنية تؤدي إلى فقدان الجودة وقلة الإنتاج.أما أدنى نسبة فكانت **(21.42%)**لفئة العمال الذين اعتبروا بأنّ المخاطر المهنية ليست **خطيرة لأنها قد تسبب إصابات دائمة.** أثبث اختبار كاي مربع أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مساهمة ثقافة الوقائية في نقص للمخاطر المهنية**(0،00<0،05).**

انطلاقا مما تم عرضه نستنتج أنّ:

- ✓ **(84.6%)** من مفردات الدراسة أجابوا بعدم تهديد المخاطر المهنية سلامتهم الشخصية باعتبارها جزء من طبيعة عملهم.
- ✓ **(78.58%)** من مفردات الدراسة أجابوا بأنّ المخاطر المهنية تهدد سلامتهم الشخصية.

[1]– ابتسام خلاف وآخرون، "إجراءات السلامة المهنية ودورها في الوقاية المهنية"، **مجلة المحترف للعلوم الرياضية والإنسانية**، المجلد8، العدد4، 2021، ص449.

✓ **(21.42%)** من مفردات الدراسة أجابوا بعدم تهديد المخاطر المهنية سلامتهم الشخصية كونها خطيرة قد تسبب إصابات دائمة.

جدول رقم "07": مفردات الدراسة وفق لمتغيري : الأوضاع المشكلة في حدوث المخاطر و"ما لتصرفات العامل اتجاه وجود خطر مهني"

التصرف عند الخطر / الأوضاع المشكلة للخطر	تجاهل		التعامل بحذر		طلب مساعدة		ترك العمل		لا يوجد سبب يشعرني بوجود خطر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
عطل الآلات	0	0	3	12.5	21	**87.5**	0	0	0	0	24	24.5
كهربائية والكيميائية	3	27.3	3	27.3	3	27.3	1	9.1	1	9	11	11.22
غياب التسيير	0	0	4	28.5	8	**57.2**	0	0	2	14.3	14	14.3
الإهمال واللامبالاة	1	5.5	7	38.9	5	27.8	0	0	5	27.8	18	18.36
غياب الأمن	0	0	6	**60**	2	20	1	10	1	10	10	10.2
ضغط العمل	0	0	5	23.8	15	**71.4**	0	0	1	**4.8**	21	21.42
المجموع	04	4.1	28	28.6	54	55.1	2	2	10	10.2	98	100

يبرز بيانات الجدول "رقم**8**" المتمثل توزيع افراد عينة الدراسة وفق لمتغيري أوضاع التي تشكل المخاطر المهنية وطرق تعامل معها، حيث يركز على تصرفات العمال عند مواجهتهم للمخاطر يبرز فيها ردود أفعاله، بالإضافة إلى ذلك يبين أهم الأوضاع والمشكلات التي قد تسهم في ظهور المخاطر وتفاقمها، حيث يهدف هذا التحليل إلى فهم كيفية تعامل العامل مع الأوضاع ومنها يبين مدى وعى العامل بالثقافة الوقائية، وجدنا من خلال معطيات الجدول أنّه **(87.5%)** من مفردات الدراسة يطلبون المساعدة من المشرف والمختص أثناء وجود أي عطب بالآلات المتعلقة بالعمل؛ لأنّ إن ترك الأمر دون الاستعانة بالمسؤول على صيانة اللآلات فإنّ هذا سيشكل خطر مهني حقيقي تكون له نتائج مباشرة وظاهرة سواء على العمال أو حتى المنظمة ككل، وقد أشرنا في الشكل "**03**" بأنّ من أهم المخاطر تواجد بالمنظمة الأخطار الميكانيكية، في حين أنّ **(71.4%)** من العمال يطلبون

المساعدة في حالة كان ضغط العمل كبير، خاصة مع طبيعة عمل المنظمة وكثرة الطلبيات الواجب عليها تسليمها في آجالها المحدد، بينما وجدنا بأنّ **(60%)** من العمال أجابوا بأنّه في حالة غياب الأمن بمقر العمل فإنّهم يتعاملون بحذر شديد مع العمل المراد إنجازه ومع بيئة العمل تجنبا لأي خطر مفاجئ ناتج عن غياب الأمن، متخذين في ذلك عدة تدابير من بينها: ترك العمل بحثا عن العمل الأكثر أمانا، قد تكون كذلك هذه الفئة على دراية واسعة ووعي كبير بمدى أهمية توفر الأمن بالمنظمة كونه يحمي العامل نفسيا، جسديا. أما **(57.2%)** من العمال يطلب المساعدة في حالة غياب التسيير، هذا الأخير لديه علاقة بمخاطر تنظيمية خاصة بالمؤسسة، وكنا قد أشرنا إليها سالفا في أنواع المخاطر، في حين أدنى نسبة **(4.8%)** للذين أجابوا بأن ضغط العمل لا يشعرهم بوجود أي خطر، خاصة اذا توفر لدى العامل خبرة مهنية طويلة المد تمكنه من التعامل مع مختلف الأوضاع والمخاطر المهنية المختلفة بشكل فوري.

إنّ عملية مواجهة المخاطر المهنية يحتاج إلى وجود استراتيجية إدارة المخاطر تمارس المنظمات اليوم نشاطاتها الاقتصادية وهي في بؤرة من المخاطر والمشاكل التي تهدد مصيرها ومدى نجاحها وتحقيق أهدافها، هذه المخاطر تشكل عائقا للمنظمات مما تجعلها تفكر مليا في كيفية عدم الوقوع بها وتجاوزها من أجل سلامتها وسلام أفرادها، ولهذا تسعى المنظمات إلى وضع إستراتيجية إدارة المخاطر، فقد عرفها "**بورتر**"**Porter** بأنّها "البحث عن الميزة التنافسية عن طريق خلق المواءمة بين أنشطة المنظمة والتكييف مع بيئتها"[1]؛ أي أنّ المحرك الرئيسي هي التنافسية التي تتم عن طريق تطبيق مجموعة القواعد والخطط ذات أفق مستقبلية، والأساس في هذه الإستراتيجية التوازن بين أنشطة المنظمة، ومدى تكيفها مع بيئتها الاجتماعية والاقتصادية معا.

كما أشار "**شاندلر**" **Chandler**على أنّ إستراتيجية الإدارة يحدد من خلالها "التنظيم أهدافه الأساسية من أجل تحقيق الغايات التنظيمية، وتؤكد بقائها، والعمل على تنمية وجودها على مدى

[1]-سيني جعفر، **دور استراتيجية إدارة المخاطر في تنمية السلوك الوقائي للعمال**، رسالة ماجستير تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية: جامعة الجزائر2، 2016/2015، ص67.

الطويل"[1]، يركز هذا التعريف على خاصية أساسية لإستراتيجية الإدارة ألا وهي مساعدة المنظمة في تحديد أهدافها الأساسية المتوائمة مع كل الأهداف التنظيمية من أجل تحقيق غاية مهمة تتمثل في استمرارها وبقائها في وجه المساهمة لمؤسساته.

نستنتج من خلال التعريفات المقدمة بأنّ **إستراتيجية إدارة المخاطر المهنية** تعني:

- الميزة التنافسية.
- مجموعة من القواعد والخطط والتقنيات.
- تنظيم هدفه مزاولة الشغل دون مخاطر.
- مسؤوليات وواجبات تقوم بها الإدارة.
- برامج التدريب والتثقيف والوعي من المخاطر المهنية.
- معايير خاصة بالسلامة المهنية.
- تحديد وتحقيق الغايات التنظيمية.
- خطط قابلة للتنفيذ تقوم على تحقيق الأهداف.

تتطلب إستراتيجية إدارة المخاطر مجموعة من الشروط؛ إذ لا تحقق حماية المنظمة وسلامة أعضائها إذا ما كانت تحتوي على بعض من هذه الأسس[2]:

- ✓ توفير ظروف فيزيقية ومراكز عمل آمنة وصالحة لأداء الوظائف وفق ما تنص علية قواعد الأمن والسلامة المهنية.
- ✓ يجب أن يكون نظام إدارة المخاطر قابل للقياس ويعالج الأهداف المقبولة، وقابل للتطبيق وللتنفيذ.
- ✓ يجب أن يكون ناجحا في تحديد المخاطر منذ البداية دون إغفال أيّ منها.
- ✓ الاعتماد على منهج وخطوات فعالة ومدروسة في إدارة المشروع تمكننا من التحكم.

[1]- سيني جعفر، **المرجع السابق** ، ص 68.
[2]- **نفس المرجع** ، ص73.

- ✓ الاهتمام بالاتصال المنتظم والمتواصل والفعال، والسعي لتحفيز المستخدمين.
- ✓ الاهتمام بتحقيق الشفافية، والموضوعية في إصدار القرارات وإصدار التعليمات المهنية الخاصة بالحماية وبمختلف شؤون المهام.
- ✓ تكوين وتوظيف أفراد قادرين وباستعدادات تمكنهم من التصرف الجيد والمتكيف في حل الأزمات أو عن وقوع انحراف في الشغل.
- ✓ السعي لتطوير وسائل حديثة كميكانيزمات دفاعية تتصرف قبل وقوع الخطر.
- ✓ القيام بالتدقيق ومراجعة تطبيق وتنفيذ إستراتيجية المخاطر، وكشف الفروقات بين ما هو مسطر وما هو مطبق.

باختصار تشكل هذه الأسس إطارا واضحا وعادلا لإدارة المخاطر بما يساهم في القدرة على الوقاية والسلامة، كما أنها تضمن للمنظمة استمرارية العمل وتحقيق أهدافها، والحفاظ على استقرارها. وتكمن أهمية تطبيق إستراتيجية إدارة المخاطر المهنية في اكتسابها أهمية كبيرة؛ "كونها تعمل على "زيادة فرص النجاح للمشاريع بأقل تكلفة"[1]، عن طريق الفهم الجيد وتحديد المخاطر، ووضع الإجراءات الواجب أخذها بعين الاعتبار، كما أنه "يقود تسيير المخاطر المهنية إلى التحكم في تسيير المشروع وتعديل قيادته وفق التغيرات التي تطرأ عليه، سواء المادية أو البشرية أو الطبيعية"[2]؛ أي أنها تكمن أهميتها في تحديد الأهداف والقضاء على الخلل المتواجد بالمنظمة، بالإضافة إلى ذلك فإنّها تشكل وضع إستراتيجية ذات أهمية في إدارة المخاطر من خلال " تحقيق للعمال الولاء للتنظيم، وشعورهم بالرضا والأمان اتجاه أداء مهامهم بالمنظمة في ظروف صحية ومثالية توافق معايير الصحة والسلامة المعترف بها"[3]؛ بمعنى تساهم إدارة المخاطر وإستراتيجيتها في تحقيق الوقاية والأمان والحماية للمستخدمين بالمنظمة وبيئة العمل، من خلال النظام الوقائي الذي يساهم في تفادي الوقوع بالمخاطر قدر المستطاع.

---

[1]–طارق عبد العال حمادة، **المرجع السابق**، ص57.

[2]– أسامة عزمي سلام، شقيري نور الموسى، **معيار إدارة المخاطر والتأمين**، ط1، دار حامد: الأردن، 2007، ص47.

[3]– **نفس المرجع**، ص55.

من خلال معطيات الجدول فقد أثبت اختبار كاي مربع أن هناك علاقة ضعيفة بين الأوضاع المشكلة في حدوث المخاطر المهنية، وكيفية التصرف مع المخاطر المهنية **(0،01>0،05)**.

انطلاقا من معطيات الجدول نستنتج أنّ أعلى نسبة **(87.5%)** من مفردات الدراسة يطلبون المساعدة من المشرف والمختص أثناء وجود أي عطب بالآلات.

جدول رقم "08": توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغير "طرق التحكم في المخاطر المهنية"

طرق التحكم في المخاطر المهنية	التكرارات	النسبة المؤية%
الالتزام بالقوانين	21	21.4
تنظيم وقت عمل	34	**34.7**
توفير المعدات الوقائية	34	**34.7**
التفاهم الجيد بين العمال	9	9.2
مجموع	98	100

يساهم التحكم في المخاطر المهنية عبر عدة طرق محورا أساسيا في مجال الوقاية والسلامة المهنية، بحيث يهدف إلى تقليل احتمال وقوع المخاطر وحدوثها، وبذلك يُشكِّل حماية للعامل والمؤسسة. تتخذ التحكم في المخاطر المهنية طرق مختلفة ومتنوعة تكون على مجموعة من الإجراءات الوقائية والتنظيمية أو بطرق أخرى، وهذا ما يتضح لنا من خلال هذاالجدول، إذ وجدنا بأنّ **(34،7%)** من إجابات مفردات الدراسة اعتبروا **تنظيم وقت العمل** من الطرق التي تحد وتتحكم في المخاطر المهنية باعتبار أنّ الوقت ينظم المهمّات؛ لأنّ إذا لم يكن تنظيم فيه سيشكل تأخرا في أداء الأعمال، وبالتالي تراجع مردودية الإنتاج هذا ما يشكل في بعض الأحيان خطرا على المنظمة والعامل عن طريق احتمالية الإفلاس وتوقف العمال عن العمل...الخ، لتليها نفس نسبة الإجابةللذين اعتبروا "**توفير المعدات الوقائية**"من أهم طرق التحكم في المخاطر المهنية، خاصة فيما يتعلق العمل بالورشات، وتتمثلهذه المعدات في: الكمامات، لباس خاص بالعمل...الخ،أما نسبة **(21،4%)** فقد خصت "**الالتزام بالقوانين**" التي تتمثل في احترام التعليمات واللوائح، احترام مبادئ المؤسسة...، أما

أدنى نسبة(**9،2%**) خصت حول "**التفاهم الجيد بين العمال**"، يتعلق الأمر هنا في العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين العمال، حيث يلعب هذا الأخير دورا مهما في العمل بطريقة تضامنية وسلسة، فَيُشكل بذلك جو إيجابي بعيد عن ضغوط نفسية هي الأخرى بدورها تشكل خطرا مهنيا.

نستنتج من معطيات الجدول أن أعلى نسبة إجابات كانت (**34،7%**) حول اعتبار **تنظيم وقت العمل** من الطرق التي تحد وتتحكم في المخاطر المهنية.

جدول رقم "09":توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغيري "تلقي العامل تدريب خاص للتعامل مع المخاطر" و "طرق التحكم في المخاطر المهنية"

تلقي العامل التدريب حول مخاطر مهنية / طرق تحكم في المخاطر المهنية	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
الالتزام بالقوانين	2	9.5	19	90.5	21	21.42
تنظيم وقت العمل	9	26.5	25	**73.5**	34	34.69
توفير معدات الوقائية	2	**5.9**	32	**94.1**	34	34.69
التفاهم الجيد بين العمال	1	11.1	8	**88.9**	9	9.2
مجموع	14	14.3	84	85.7	98	100

انطلاقا من معطيات **الجدول رقم** "**10**" المتمثل في توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغيري "تلقي العامل تدريب خاص للتعامل مع المخاطر المهنية" و"طرق تحكم في المخاطر المهنية" نجد (**94.1%**) من مفردات الدراسة أقروابأنّهم لميتلقوا أي تدريب خاص للتعامل مع المخاطر المتعلقة بالمعدات الوقائية، بالرغم أنّه في الجدول رقم "**09**" وجدنا بأنّ من طرق التحكم في المخاطر المهنية والتي استحوذت على أعلى الإجابات هي توفير المعدات الوقائية(**34.7%**)، في مقابل (**5.9%**) للذين أجابوا بنعم. بينما (**88.9%**)من المبحوثين الذين أجابوا بعدم تلقيهم للتدريب الخاص بالمخاطر المهنية، خاصة في مجال التفاهم الجيد بين العمال؛ لأنّ هذا الأخير أحيانا لا يحتاج إلى تدريب بل إلى تراكم للعديد من المواقف والتفاعل مع العمال الآخرين لتحديد نقاط القوة والضعف في التواصل، وكذلك تحديد مواطن التعاون والمشاكل، في مقابل (**11.1%**) للذين اجابوا بأنهم تلقوا تدريب في هذا

الشأن وهي نسبة جد ضئيلة مع الذين نفوا ذلك. في حين أنّ **(73.5%)** من مفردات الدراسة أجابو ابأنّهم لم يتلقوا تدريبا فيما يخص تنظيم وقت العمل، هنا تكمن المسؤولية على المنظمة والمسيرين فيهم بالدرجة الأساسية وليس للعمال. بينما سجلت أدنى نسبة **(9.5%)** من الذين أجابوا بأنهم تلقوا تدريبا فيما يتعلق بالالتزام بالقوانين والتنظيم داخل المنظمة، في مقابل **(90.5%)** للذين أجابوا بأنّهم تلقوا تدريب في هذا الشأن.أثبث اختبار كاي مربع أنه يوجد علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين كل من الأوضاع المشكلة للمخاطر المهنية و"كيفية التصرف مع المخاطر المهنية"**(0،88>0،05)**.

انطلاقا من معطيات الجدول نجد أعلى نسبة **(94.1%)** من مفردات الدراسة أقروا بأنّهم لم يتلقوا أي تدريب خاص للتعامل مع المخاطر المتعلقة بالمعدات الوقائية.

جدول رقم "10": توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغيري "مفهوم المخاطر" و"كيف تعتبر هذه المخاطر"

مفهوم المخاطر المهنية / اعتبار المخاطر المهنية	كل ما يسبب ضررا صحيا أو جسديا أثناء العمل		حوادث عمل،إصابات، جروح		تعب وإجهاد نفسي ناتج عن ظروف العمل		خطر يهدد سلامة العامل		مجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
عادية لأنه جزء من طبيعة العمل	11	31.4	6	17.1	12	**34.3**	6	17.1	35	35.71
عادية لأنها الحوادث نادرة	16	**45.7**	2	5.7	10	28.6	7	20	35	35.71
خطيرة لأنها قد تسبب إصابات دائمة	28	**54.9**	7	13.7	4	7.8	12	23.5	51	52
تختلف حسب نوع الخطر	19	**65.5**	5	17.2	1	**3.4**	4	13.8	29	29.5

من خلال الجدول رقم "**11**" متمثل في توزيع افراد عينة الدراسة وفق لمتغيرين **مفهوم المخاطر المهنية** عند العمال و **كيف تعتبر هذه المخاطر** عندهم، بحيث يشكل معطيات الجدول انطباع العامل اتجاه المخاطر المهنية ومدى وعيه به الذي يفسر من خلال البيئة المعطاة لهذا التصور للعامل، حيث شكلت **(65،5%)** من إجابات العمال حول أنّه هناك اختلاف في نوع الخطر، مما يسبب هذا الأخير ضررا صحيا أو جسديا أثناء أداء العامل لعمله، لتليها نسبة **(54،9%)** لمفردات الدراسة الذين حصروا مفهوم المخاطر في ما يسبب من أضرار صحية وجسدية دائمة، ويشترك في

نفس المعنى للمخاطر المهنية الذين اعتبروا هذه المخاطر عادية كونها نادرة الحدوث، هنا نتحدث عن تلك الأخطار المتعلقة بالمواد الكيمياوية **(45.7%)**، في حين أنّ **(34.3%)** منهم حصر مفهومها في "**التعب والاجهاد النفسي الناتج عن ظروف العمل**"، هنا يرجع الأمر إلى المخاطر النفسية المثمثلة في ضغط العمل، عدم الانسجام مع العمل الجماعي... ما ينجر عنه من تعب، ملل، العجز في انهاء المهام، التوتر...، هذه الفئة هي كذلك اعتبرت المخاطر عادية لأنها جزء من طبيعة العمل، يعني هذا النوع من المخاطر مؤقت يكون في فترات معينة، أنى تكون الطلبيات على الشركة كثيرة وليس على مدار العام، في حين **(45،7%)** تمثلت في **حوادث واصابات وجروح** خاصة في بيئة العمل فيزيقية كما ذكر في الجداول السابقة أنها تحتوي على معدات خطيرة اعتبروها عادية لأنها جزء من طبيعة العمل، بينما سجلنا **(3،4%)** كأدنى أدنى نسبة لدى فئة العمال الذين اعتبروا بأنّ المخاطر المرتبطة في مفهومها بـــ "**التعب والاجهاد النفسي الناتج عن ظروف العمل**" ينطبق حسب أنواع المخاطر وليس كلها.

ومنه نستنتج بأن:

- ✓ **(94.1%)** من مفردات الدراسة لم يتلقوا أي تدريب خاص للتعامل مع المخاطر، وأن من الطرق التحكم في المخاطر هي توفير معدات وقائية.
- ✓ **(87.5%)** من مفردات الدراسة يطلبون المساعدة من المشرف والمختص في حالة وجود خطر متمثل في عطب بالآلات والمعدات.
- ✓ **(84.6%)** من مفردات الدراسة أشاروا أنّ المخاطر المهنية لا تهدد سلامتهم الشخصية، ذلك باعتبارها أنها جزء من طبيعة عملهم.
- ✓ **(65.5%)** من إجابات العمال اعتبروا أنّه هناك اختلاف في نوع الخطر وأنها تسبب كل من ضرر نفسي وجسدي .
- ✓ **(34.7%)** من مفردات الدراسة يتخذون تنظيم وقت العمل،وتوفير المعدات الوقائية من الطرق التي تحد وتتحكم في المخاطر المهنية.

5. العلاقة بين ظروف العمل والمخاطر المهنية:

الجدول رقم "11": توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغيري " درجة اخذ باعتبار للمخاطر المهنية وأسباب المخاطر المهنية

أخذ بالاعتبار مخاطر المهنية / أسباب المخاطر المهنية	ظروف عمل غير ملائمة		غياب ونقص معدات وقائية		ضغط وإجهاد نفسي		إهمال وعدم الالتزام بتعليمات		قدم الآلات		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
دائما	14	17.5	22	**27.5**	16	20	15	18.75	13	16.25	80	35.7
أحيانا	18	21.18	5	**5.88**	16	18.82	20	23.52	26	**30.6**	85	37.9
نادرا	07	11.9	13	22	11	18.64	15	**25.42**	13	22.04	59	26.4
مجموع	39	17.4	40	17.8	44	19.6	50	22.2	52	23	224	100

انطلاقا من الجدول المتعلق بتوزيع مفردات الدراسة وفقا لمتغيري "**درجة أخذ اعتبار العامل للمخاطر المهنية**"و**أسباب المخاطر المهنية** وجدنا بأنّ(**30.6%**) من مفردات الدراسة أجابوا بأنّه أحيانا **قدم الآلات** تعتبر من الأسباب الرئيسية المؤدية إلى حدوث المخاطر المهنية، وكنا قد أشرنا إلى ذلك في الشكل رقم "**03**" المتعلق بأسباب المخاطر المهنية، حيث مثلت فيه سبب قدم الآلات (**23.2%**) من مجموع الإجابات الكلي؛ لأنّ المعدات مكون أساسي في العملية الإنتاجية وقدمها ينجم عنه العديد من المخاطر في مقدمتها شرارة الكهربائية، الاحتراق... الخ، في حين أنّ(**27.5%**) من المبحوثين اعتبروا بأنّ نقص وغياب المعدات دائما يعتبر من الأسباب المؤدية إلى وجود المخاطر المهنية بالشركة؛ نظرا لكون هذه المعدات عنصر من العناصر الأساسية في العملية الإنتاجية وأيُّ خلل فيها قد يؤدي إلى نشوء خطر مهني من شأنه التأثير على سيرورة العمل، والموظفين والمنظمة ككل، لأنّ الخطر لا ينحصر في حيز عنصر الواحد بل يمتد ليصل كل عناصر المنظمة، بينما (**25.42%**)منهم أجابوا بأنّهم **نادرا** ما يأخذون بعين الاعتبار المخاطر المهنية أثناء ممارستهم لعملهم وعدم اعتبار الإهمال وعدم الالتزام بالتعليمات من الأسباب الرئيسية في حدوث المخاطر المهنية؛ لكونهم ملزمين بمختلف التعليمات الموجهة إليهم نتيجة للرقابة المهنية المفروضة عليهم، هذه الأخيرة تسمح بجعل العامل أكثر حيطة وحذر لكونه منتبه لمختلف المخاطر التي سبق ووقع فيها هو

وزملائه بالمنظمة، بينما سجلنا أدنى نسبة إجابة لدى الفئة التي اعتبرت بأنّ عدم توفر المعدات الوقائية من الأسباب المؤدية لحدوث المخاطر المهنية **(5.88%)**. بينت نتائج أن هناك علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين درجة أخذ بالاعتبار للمخاطر المهنية وأسباب المخاطر المهنية **(0.321>0.05)**

الجدول رقم "12": توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغيري "أنواع المخاطر المهنية" و"تصرفات العامل دور في حدوث المخاطر والمهنية "

أنواع المخاطر المهنية / دور العامل في حدوث المخاطر	مخاطر جسدية ونفسية		مخاطر كيميائية		مخاطر ميكانيكية		مخاطر تنظيمية		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	29	**29.5**	4	10.5	24	**63.2**	16	**42.1**	38	38.8
لا	23	23.4	2	**5**	32	**80**	14	35	40	40.8
أحيانا	18	18.3	1	5	14	70	8	40	20	20.4

في بعض الحالات وبصورة غير مباشرة، يكون العامل السبب الرئيسي أو الثانوي في حدوث المخاطر المهنية من خلال بعض الممارسات المتعلقة به كعدم التزامه بالتعليمات والأوامر الموجهة له من قبل رئيسه بالعمل أو إهماله لتنفيذ بعض هذه التعليمات، أو عدم استخدامه للمعدات الوقائية، مما قد يتسبب في حدوث أنواع كثيرة من المخاطر المهنية تم ذكرها والإشارة إليها في **الشكل** رقم "**3**". انطلاقا من بيانات الجدول وجدنا بأنّ**(80%)** من مفردات الدراسة أجابوا بأن ليس للعامل دور في حدوث المخاطر المهنية الميكانيكية، هنا الأمر مرتبط بالالتزام بمختلف التعليمات والأوامر المتعلقة بالجانب الميكانيكي، الأمر الذي تم تأكيده سابقا من خلال نتائج الشكل رقم **03**، حيث وجدنا بأنّ **(37.8%)** من المخاطر الميكانيكية ليس للعامل دور في حدوثها؛ لأنّ هذا النوع من المخاطر مرتبط بالمنظمة خاصة بعناصر بيئة العمل، ويدخل في إطار الاهتمام بالسلامة المهنية للعامل من قبل المسؤول والعمل على تحديد بعض النقاط المهمة لتفادي هذا النوع من المخاطر من بينها: طريقة تشغيل الآلات بالشكل الصحيح، في مقابل **(63.2%)** للذين أجابوا بأنّ للعامل دور في حدوث

المخاطر المهنية، في حين أنّ **(42.1%)** من مفردات الدراسة ركزوا على دور العامل في حدوث المخاطر المهنية التنظيمية، من خلال تجاهل التعليمات الوقائية، وعدم الالتزام بها أثناء العمل، مما يجعل العامل عرضة للخطر المهني، إضافة إلى سوء أو عدم استخدام المعدات بطريقة صحيحة وبشكل آمن كل هذه ترفع من مستوى فعالية دور العامل في حدوث خطر التنظيمي بالمؤسسة. في مقابل **(35%)** للذين أجابوا بأنّ له دور في ذلك. بينما وجدنا **(29.5%)** من المبحوثين أجابوا بأنّ للعامل دور في حدوث المخاطر المهنية النفسية والجسدية، هنا نقصد بالمخاطر النفسية المجال العلاقاتي بين العمال وبين العمال والقائد، فنوعية وطبيعة هذه العلاقات تحدد بنية العمل ويستحيل رضا العامل من عدمه، وحتى أنّ إن كان الجانب النفسي للعامل معتل سيؤثر على تركيزه وبالتالي ينعكس على جسده، وحتى أنّه يكون سببا في حدوث المخاطر الجسدية: كالإصابات، الكسور، الجروح...، في مقابل **(23.4%)** للذين أجابوا بـلا. أما أدنى نسبة المقدرة بـ **(5%)** تم تسجيلها لدى فئة المبحوثين للذين اعتبروا بأنّ ليس للعامل دور في حدوث المخاطر الكيميائية، لأنّ هذا النوع من المخاطر نادر الوقوع بالمنظمة. لقد بينت نتائج كاي مربع بأنّه هناك **علاقة ضعيفة جدا** ذات دلالة إحصائية بين كل من أنواع المخاطر المهنية وتصرفات العامل دور في حدوث المخاطر والمهنية. **(0.028<0.05)**.

من خلال معطيات الجدول نستنتج بأنّ أعلى نسبة إجابة تمثلت في **(80%)** من مفردات الدراسة الذين أجابوا بأن ليس للعامل دور في حدوث المخاطر المهنية الميكانيكية.

جدول رقم "13": توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغير " **أسس تحديد المخاطر المهنية**".

أساس تحديد المخاطر المهنية	تكرارات	النسبة ا لمئوية%
احتمال وقوع الخطر	33	33.7
درجة خطورته	51	**52**
العوائد والتكاليف	14	14.3
مجموع	98	100

إنّ تحديد المخاطر المهنية تتم انطلاقا من التقييم المستمر لبيئة العمل من خلال العمل على فحص أماكن العمل بكل ما تتضمنه من عناصر أساسية في مقدمتها: المعدات والآلات والوضعية

المهنية لها، دون إهمال سجل الحوادث لتصنيف المخاطر، ومحاولة تحديد درجة تأثيرها في العامل وفي مردودية انتاج المؤسسة، كما أنه في عملية تحديد المخاطر المهنية يراعي كذلك تصنيف نوع هذه المخاطر لتحديد استراتيجية ملائمة للتعامل معها وإعطاء أولوية الدراسة والتدخل لمنع أكثر حدوثها، ومن خلالبيانات الجدول رقم"**14**" وجدنا بأنّ **(52%)** من مفردات الدراسة أجابوا بأنّ تحديد المخاطر المهنية تتم حسب **درجة خطورة الخطر** بحد ذاته؛ أيّ نسبة وشدة الأضرار الناتجة أو المحتمل وقوعها وفق لإختلاف وتيرتها: مرتفعة، متوسطة، منخفضة، بينما **(33،7%)** منهم أجابوا بأنّ تحديد المخاطر المهنية مرتبط باحتمال وقوع الخطر؛ أيّ نوع الإصابة أو الضرر الملحق الناتج عن ظروف وبيئة العمل، وشدّة **احتمالية حدوثه**، في حين أنّ **(14.3%)** وهي أدنى نسبة إجابة للذين حصروا تحديد الخطر المهني عن طريق **العوائد والتكاليف** التي تتحمل أعباءها المنظمة عند وقوع الخطر المهني:(تعويضات، التأمين، مصاريف العلاج...) في صورتها المباشرة أو التكاليف والأعباء غير مباشرة المرتبطة بصورة أساسية بالمنظمة لا العمال، المتمثلة في سمعة وصورتها، تراجع وتيرة انتاجها نتيجة التوقف المستمر عن العمل بسبب المخاطر المهنية.

الجدول رقم"14": توزيع مفردات الدراسة وفقق لمتغيري أهم الأوضاع المشكلة في حدوث المخاطر المهنية وطرق التعامل معه

التعامل مع الخطر / أهم الأوضاع المشكلة مصدر للخطر مهني	ابلاغ الرئيس		اتخاذ اجراءات وقائية		التعامل بشكل عادي		التعامل بحذر		مجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
عطل الآلات	**14**	**14.28**	**10**	**10.20**	3	3.06	3	3.06	30	30.61
كهربائية وكيميائية	8	8.1	2	2.04	1	1.02	**1**	**1.02**	**12**	**12.24**
غياب التسيير	3	3.06	4	4.08	**4**	**4.08**	3	3.06	14	14.28
الإهمال واللامبالاة	9	**9.18**	4	4.08	3	3.06	**5**	**5.10**	**21**	**21.43**
غياب الامن	6	**6.12**	**1**	**1.02**	**0**	**0.0**	3	3.06	10	10.2
ضغط العمل	**3**	**3.06**	3	3.06	1	1.02	4	4.08	11	11.2
المجموع	42	42.85	26	26.54	11	11.22	19	19.39	98	100

انطلاقا من الجدول" المرتبط بتوزيع مفردات الدراسة وفق **لمتغير الأوضاع التي تشكل مصدر خطر مهني** ومتغير **طرق التعامل معه،** نجد مصدر الخطر المهني هو عطل الآلات والمعدات **(14.28%)**، بحيث يتم التعامل معه عبر ابلاغ الرئيس أو المسؤول، في نفس الأوضاع هناك **(10.20%)** من مفردات البحث يتم اتخاذ إجراءات وقائية كوضع انذار أو تدخل عن طريق أدوات الوقاية...، لتليها **(9.18%)** لمؤشر الإهمال واللامبالاة من الأوضاع التي يتم التعامل معها عبر ابلاغ المسؤول، في مقابل **(5.10%)** للذين يتم التعامل مع الخطر بحذر، لتليها **(6.12%)** غياب الأمن من الأوضاع المشكلة للمخاطر المهنية ويعرف هذا الأخير "ظاهرة موضوعية بناء على تقييم الفرد لحالة عدم اليقين في بيئة العمل الفورية"[1]، ويتم التعامل معه بنفس طريقة الشكل الأول، في حين أدنى نسبة **(1.02%)** وهي التعامل بحذر مع الأوضاع المتمثلة في المواد الكيمياوية والكهرباء.

انطلاقا من جداول هذه الفرضية نستنتج الآتي:

- ✓ **(30.6%)** من مفردات الدراسة أقروا بأن أحيانا قدم الآلات والمعدات من أسباب الرئيسة للمخاطر المهنية.
- ✓ **(80%)** من مفردات الدراسة لم يعتبروا أنّ العامل له دور في حدوث المخاطر الميكانيكية.
- ✓
- ✓ **(52%)** من مفردات الدراسة أجابوا أنّ تحديد المخاطر المهنية تتم حسب درجة خطورة الخطر.
- ✓ **(14.28%)** من إجابة مفردات الدراسة اعتبروا وجود عطل الآلات والمعدات من الأوضاع خطر مهني ويتم تعامل معه عن طريق ابلاغ الرئيس.

[1]- نارا إبراهيم جروس، **أثر انعدام الوظيفي على الراحة النفسية**، رسالة ماجستير تخصص إدارة موارد البشرية، معهد العالي لإدارة الاعمال: سوريا، 2017، ص 6.


الخاتمة العامة

خـاتـمـة عـامـة:

في ختام هذه الدارسة المتعلقة بالرأس المال السببي للمخاطر المهنيةّ فإننا وجدنا بأنّ ثمثلاث العمال اتجاه المخاطر المهنية جد متباينة ومختلفة باختلاف المتغيرات والمؤشرات التي اعتمدنا عليها في دراستنا، وليتضح أنّ المخاطر المهنية ليست عبارة عن تصورات يحملها كل عامل في ذهنه وفقط بل عبارة عن واقع من يوميات العامل تقع على أرض الواقع باختلافها وأنواعها وباختلاف ردود الأفعال الأفراد المشتغلين ضمنها، هذه العلاقة تدخل في إطار علاقتها مع المتغير الأساسي ألا وهو الرأس المال السببي لها.

1.نتائج الدراسة:

نستخلص من البيانات المتحصل عليها من خلال دراسة الميدانية، بأنّ الرأس المال السببي لمخاطر المهنية موضوعا محوريا في فهم ديناميكيات بيئة العمل، حيث تتأثر هذه الأسباب بمجموعة من عوامل الشخصية، المهنية، ومن أجل تحقيق مدي تأثير هذه العوامل المسببة قمنا بصياغة مجموعة فرضيات التي اختبرناها باستخدام أساليب إحصائية مناسبة مع تركيز في إيجاد الرأس السببي للمخاطر للدراسة الميدانية.

انطلاقا من الدارسة الميدانية التي قمنا بها، وبعد عرض وتحليل المعطيات المتحصل عليها، توصلنا إلى جملة من النتائج نوجزها في الآتي:

- **(46.7%)** من فئة الاناث تتراوح أعمارهن **[24_29] سنة.**
- **(66.7%)** من مفردات الدراسة غير المتزوجين من فئة الاناث في مقابل **(44.6%)** لفئة الذكور.
- **(81.8%)** من مفردات الدراسة يشتغلون حرف مهنية خبرتهم في هذا المجال أقل من 5 سنوات.
- **(34.1%)** من مفردات الدراسة يعرفون المخاطر المهنية على أنها كل من التعب والاجهاد النفسي الناتج عن ظروف العمل.

خاتمة عامة:

- **(20.24%)** من مفردات الدراسة أجابوا أنّ أكثر المخاطر المهنية تواجدا هي الإرهاق والتعب النفسي.
- **(53.1%)** من مفردات الدراسة اعتبروا المخاطر المهنية عادية؛ كونها جزء من طبيعة العمل.
- **(23.2%)** من مفردات الدراسة أجابوا بأن أكثر الأسباب تواجدا هي في قدم الآلات والمعدات.
- **(37.8%)** من مفردات الدراسة أجابوا أن أهم أنواع المخاطر المهنية المخاطر الميكانيكية.
- **(84.6%)** من مفردات الدراسة أجابوا أنّ المخاطر المهنية لا تهدد سلامتهم الشخصية كونها أنها جزء من طبيعة عملهم.
- **(87.5%)** من مفردات الدراسة يطلبون المساعدة من المسؤول أثناء عطب الالاتالعمل.
- **(34.7%)** من مفردات الدراسة اعتبروا تنظيم الوقت وتوفير معدات الوقائية من أهم طرق التحكم في المخاطر المهنية.
- **(94.1%)** من مفردات الدراسة أقروا بأهم لم يتلقوا أي تدريب خاص للتعامل مع المخاطر المتعلقة بالمعدات الوقائية..
- **(65.5%)** من مفردات الدراسة أقروا أنّ هناك اختلاف حسب نوع الخطر ما يسبب هذا الأخير ضررا صحيا أو جسديا.
- **(30.6%)** من مفردات الدراسة أجابوا بأنّ أحيانا قدم الالات تعتبر من أسباب رئيسية مؤدية في حدوث المخاطر المهنية.
- **(80%)** من مفردات الدراسة أجابوا بأنّ ليس للعامل دور في حدوث المخاطر المهنية الميكانيكية.

خاتمة عامة:

- **(52%)** من مفردات الدراسة أقروا أنّ تحديد المخاطر المهنية يكون حسب درجة خطورة الخطر بحد ذاته.

2.مناقشة نتائج الفرضيات:

نستخلص من البيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية بأنّ الرأس المال السببي للمخاطر المهنية المحرك الأساسي الذي ينعكس بصورة مباشرة على أداء العامل وعلى مردودية المؤسسة ومن جهة أخرى، يعتبر دراسة عن المخاطر المهنية والكشف عن رأس السببي لها عامل في قياس مدى توافر الأمن والسلامة المهنية بالمؤسسات، حيث أصبحت المؤسسات الصناعية اليوم المنافسة تبحث على الحد من المخاطر المهنية بطرق متعددة بغية الحفاظ على سمعتها واستمرارها، وهنا من المنطلق الأخذ الاعتبار للخصائص السوسيو المهنية لها والتي تعتبر من المؤشرات الأساسية وهذا ما تم التركيز عليه في دراستنا: النوع الاجتماعي، السن، الحالة العائلية، الوظيفة، مدة سنوات العمل، كلها مؤشرات أتبثت تأثيرها النسبي وغير المباشر في معرفة التشكيل الرأس المال السببي للمخاطر المهنية.

بالنسبة **للفرضية الأولى** التي كان مضمونها **تساهم تقافة الوقائية في نقص من حدوث المخاطر المهنية**، فانطلاقا من الشواهد والمعطيات الإحصائية، وجدنا بأنّ ثقافة الوقاية تلعب دورا ولو بصورة نسبية في تقليل من حدوث المخاطر المهنية، بحيث على بيئة العمل، الأداء العامل، وعلى مردودية المؤسسة في كيفية إداركهم لمفهوم الوقاية اتجاه المخاطر المخاطر المهنية، وبالتالي فـإن الفرضية لم تحقق ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة نظرا لعدم وجودعلاقة بين متغير التقافة الوقاية ومتغير المخاطر المهنية هذا لكون $0,05>p$

أما **الفرضية الثانية** التي كانت حول ""**توجد علاقة ارتباطية بين** ظروف العمل والمخاطر المهنية" انطلاقا من الشواهد والمعطيات الإحصائية، لاحظنا بأن ظروف العمل لها دور مهم في تشكيل المخاطر المهنية، حيث تؤثر هذه العوامل ولو بشكل نسبي على كيفية فهم المخاطر المهنية

وأهميتها في سياق العمل، وبالتالي فإن الفرضية تحققت، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة نظرا لوجود علاقة بين متغير ظروف العمل ومع متغير المخاطر المهنية هذا لكون $p<0.05$.

3.مناقشة نتائج الدارسة:

اختلفت الدارسات السابقة في تناولها لموضوع المخاطر المهنية باختلاف المتغيارت والمؤشرات التي اعتمدت عليها، لكن بدارستنا تطرقنا إلى دارسة الرأس المال السببي للمخاطر المهنية.

دارستنا تطابقت مع دارسة"**مورج وبينامي**" " **binami & Mury J**" **(2006)** و"**إبراهيم مقحم**" **(2011)** من خلال التركيز على المخاطر المهنية وهو نفس المفهوم الأساسي في دراستنا، من خلال الفهم في بعض العوامل والأسباب المؤدية في تشكيل المخاطر المهنية ووقوعها إضافة إلى ذلك تشاركت هذين دراستين مع دراستنا في بيئة العمل محل الدراسة حيث تمثلت في بيئة عمل صناعية اقتصادية وتمثل مفردات الدراسة عمال تلك المنظمة.

أما بالنسبة لدراسة "**عثمان عز الدين**"**(2019)** فنجد جزء من نتائجه تطابق مع دراستنا، خاصة فيما يتعلق في مسألة الوقاية المهنية وفي العوامل التنظيمية للمؤسسة، ما يرتبط بثقافة العامل للوقاية المهنية من جهة وبالإجراءات وطرق التي تتخذها المؤسسة وتسييرها الإداري والتنظيمي من جهة أخرى.

في الأخير نختم دارستنا بالتساؤل الآتي:

هل سيساهم الذكاء الاصطناعي مستقبلا في تقليل من حدوث المخاطر المهنية في بيئة العمل؟

وكيف ذلك؟

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. أنتوني غدنز، **علم الاجتماع: مع مدخلات عربية**، (تر: فايز الصياغ)، ط4، المنظمة العربية للترجمة: الأردن،2005.
2. أولريش بيك، **مجتمع المخاطر العالمي: بحثا عن الأمان المفقود**،(تر: علا هند وآخرون)، المركز القومي للترجمة: القاهرة،2013.
3. أبو ذهب بسام، **تحسين العمل في قطاع الخدمات الصحية**، ط1، دار المنظمة العمل الدولية: القاهرة، 2017.
4. أسامة عزمي سلام، شقيري نور الموسى، **معيار إدارة المخاطر والتأمين**، ط1، دار حامد: الأردن، 2007.
5. أماني فوزي الهباهبة، **إدارة المخاطر في المدارس الحكومية وعلاقتها بالبيئة التنظيمية الآمنة**، رسالة ماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية: جامعة الأردن، 2020.
6. أديب العمري وآخرون، "دور إدارة المعرفة من تقليل آثار المخاطر"، **مجلة إدارة المخاطر والاقتصاد**، المجلد16، العدد18: الأردن، 2007، [عدد الصفحات: 1_24].
7. إبراهيم عيسى عثمان، **النظريات الاجتماعية المتقدمة**، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع: الأردن، 2005.
8. بيار بورديو، **الرمز والسلطة**، (تر: عبد السلام بن عبد العالي)، ط3، دار توبقال للنشر: المغرب، 2007.
9. بن طاهر حمزة، "من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة، **مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية**، المجلد4، العدد4: الجزائر، 2021، [عدد الصفحات: 401_415].
10. جون سكوت، **علم الاجتماع: المفاهيم الأساسية**، (تر: محمد عثمان)، ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر: بيروت، 2009.
11. جروس نارة ابراهيم، **أثر انعدام الوظيفي على الراحة النفسية**، رسالة ماجستير تخصص إدارة موارد البشرية، معهد العالي لإدارة الاعمال: سوريا، 2017.
12. حمداوي جميل، **البحث التربوي: مناهجه وتقنياته**، ط1، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع: بيروت–لبنان، 2014.
13. حمامدة ليلى، **دراسة الأرغونوميا للظروف الفيزيقية وعلاقتها بحوادث العمل**، أطروحة دكتورة تخصص علم النفس: جامعة وهران2، 2018_2019.
14. الحوش سليمان، "المؤسسة الجزائرية بين النظرية والتطبيق"، **مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية**، المجلد16، العدد16: الجزائر، 2024، [عدد الصفحات:79_94]

قائمة المراجع:

15. خلاف إبتسام وآخرون، "إجراءات السلامة المهنية ودورها في الوقاية المهنية"، **مجلة المحترف للعلوم الرياضية والإنسانية**، المجلد8، العدد4: الجزائر، 2021، [عدد الصفحات: 459_473].

16. داود نسرين وآخرون، "تقييم المخاطر المهنية للعمال الغزل"، **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية**، المجلد36، العدد2: سوريا، 2014، [عدد الصفحة: 155_164].

17. دوباغ قويدر، دراسة **مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات**، رسالة ماجستير تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية: جامعة قسنطينة، 2009/2008.

18. دوقان عبيدات وآخرون، **البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه**، ط7، دار الفكر: عمان، 2012.

19. ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، **مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق**، ط1، دار صفاء: عمان، 2012.

20. سمير نعيم أحمد، النظرية **في علم الاجتماع**، ط2، دار المعارف: عين الشمس، 1985.

21. سمير عبد الحميد رضوان حسن، **المشتقات المالية ودورها في إدارة المخاطر**، ط1، دار وائل للنشر للجامعات: الإسكندرية، 2005.

22. سيد علي شتا، **المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية**، مكتبة الأشعة الفنية: مصر، 1997.

23. سينى جعفر، **دور استراتيجية إدارة المخاطر في تنمية السلوك الوقائي للعمال**، رسالة ماجستير تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2016/2015.

24. طارق عبد العال حماد، **إدارة المخاطر**، ط1، دار الجامعية: الإسكندرية، 2007.

25. عبد الله سلامة، **الخطر والتأمين**، ط1، دار النهضة العربية: القاهرة، 1974.

26. عبد القادر طه فرح، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، دار قباء للنشر والتوزيع: قاهرة، 2009.

27. علو زوهير، "عوامل ومستويات أخطار الضغط المهني لدى الممرضين"، **مجلة مجتمع تربية عمل**، مجلد2، العدد5: جامعة ورقلة، 2013، [عدد الصفحات:247_266]

28. علي الدسوقي، **تجنب إصابات المخاطر المهنية**، ط1، شركة سعودية للطباعة والنشر: السعودية، 2002.

29. فيصل المناور، منى العلبان، "إدارة المخاطر الاجتماعية: التخطيط وسبل المواجهة"، مجلة جسور التنمية، المجلد1، العدد63: الكويت،2021، [عدد الصفحات: 01_35]

30. فيروز صولة، " أدوات البحث السوسيولوجي المناسبة للدراسات الوصفية الكيفية مرجعية انتقائها وأساليب توظيفها"، **مجلة العلوم الإنسانية والمجتمع**، المجلد11، العدد1: لبنان، 2017، [عدد الصفحات:147_166].

31. لعلاوي عماد، **مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم منخلال إشباع الحوافز المادية**، أطروحة دكتورة في علم تخصص علم النفس التنظيم والعمل، كلية علم النفس والأرطفونيا: جامعة قسنطينة، 2012_2011.

قائمة المراجع:

32. الهيكل محمد، **مهارات إدارة الأزمات والكوارث والمواقف الصعبة**، ط1، دار النشر الهيئة العامة للكتاب: مصر، 2006.

33. Mury, J , & benami, A, **foctors and organizational determinates of occupational Accidents**, department of health and safety :university of munich, Germany, 2006

34. Naila Haque, Sultana ;M , Noor N , "Occupational Health Hazard Of Doctoros Ans Nurses At A Tertiart Hospital**", European Journal Of Medical** ,6(1), : United Kingdom,2021

الملاحق

قائمة الملاحق:

الملحق رقم 01

الاستمارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2- محمد بن أحمد –

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

تحية طيبة:

في سياق إعداد مذكرة تخرج للحصول على شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل تحت عنوان: "**الرأس المال السببي للمخاطر المهنية**"، نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة عن أسئلة هذه الاستمارة، التي تسعى إلى جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة، بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تعبر عن اجابتكم، لكم خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم، ومنحنا جزء من وقتكم الثمين، ولأكد لكم أنّ جميع المعلومات التي ستقدمونها ستحاط بسرية تامة، ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1) **النوع الاجتماعي:** 1. ذكر ☐ 2. أنثى ☐

2) **السن:** 1. 24 الى 29 ☐ 2. 30 الى 35 ☐ 3. 36 الى 41 ☐ 4. 42 الى 47 ☐ 5. 48 الى 53 ☐ 6. 54 فما فوق ☐

3) **مستوى التعليمي: 1.** دون مستوى التعليمي ☐ 2. ابتدائي ☐ 3. متوسط ☐ 4. ثانوي ☐ 5, جامعي ☐ 6. تكوين مهني ☐

4) **الحالة العائلية:** 1.غير متزوج ☐ 2.متزوج ☐ .3 مطلق ☐ 4. أرمل ☐

5) **نوع الوظيفة:** 1. مسؤول الوحدة ☐ 2. رئيس المصلحة ☐ 3. أمانة عامة ☐ .4 مكلف بالتسيير ☐ 5. إطار محاسب/ تجاري ☐ 6. المهن الحرفية ☐ 7. عامل نظافة ☐ 8. عون أمن ☐

6) **مدة سنوات العمل:** 1. أقل من 5 سنوات ☐ 2. من 6 الى 11 سنة ☐ 3. من 12 سنة فما فوق ☐

المحور الثاني: تمثلات العمال للمخاطر المهنية:

7) **ماذا تعني لك المخاطر المهنية؟** (بإمكانك اختيار أكثر من إجابة واحدة)

1. هي كل ما يمكن أن يسبب ضررّ صحيا أو جسديا أثناء العمل ☐ 2. حوادث العمل واصابات وجروح ☐

3. التعب والاجهاد النفسي الناتج عن الظروف العمل ☐ 4.خطر يهدد بسلامة العامل داخل مكان العمل ☐

قائمة الملاحق:

8) هل ينطوي نشاطك المهني على مخاطر مهنية؟ نعم ☐ لا ☐

9) حسب رأيك هل تهدد المخاطر المهنية سلامتك الشخصية؟ نعم ☐ لا ☐ إذا كان نعم كيف ذلك؟

.....

10) هل تأخذ بعين اعتبار المخاطر المهنية أثناء أداء عملك؟ دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا أبدا ☐

11) ما هو تصرفك عند شعورك بوجود خطر مهني؟ تتجاهله ☐ تتعامل معه بحذر ☐ تطلب مساعدة ☐

تترك العمل ☐ لا توجد أسباب تجعلني أشعر بوجود خطر في العمل ☐

12) ما أكثر المخاطر المهنية التي تشعر أنها موجودة في مكان عملك؟ (اختر الإجابة التي تناسبك)

المخاطر التي تهدد مكان عملك هي:	نعم	لا
1) الحوادث المفاجئة.		
2) الإصابات الجسدية.		
3) الإرهاق والتعب النفسي.		
4) الضجيج والغبار.		
5) المواد الخطرة.		
6) عدم اتقان استخدام الأدوات الكهربائية.		
7) ارتفاع درجات الحرارة.		

13) حسب اعتقادك كيف تعتبر هذه المخاطر المهنية؟

1. عادية لأنها جزء من الطبيعة ☐ 2.عادية لأنّ الحوادث نادرة. ☐

3. خطيرة لأنها قد تسبب إصابات دائمة ☐ 4. تختلف حسب نوع الخطر ☐

المحور الثالث: مسببات وأنواع المخاطر المهنية:

14) ما هي أهم الأسباب المساعدة في وجود المخاطر المهنية بمؤسستك؟ (اختر الإجابة التي تناسبك)

الأسباب	نعم	لا
1) ظروف العمل غير ملائمة.		
2) غياب ونقص المعدات الوقائية.		
3) الضغط النفسي.		
4) الإجهاد النفسي		
5) الإهمال وعدم الالتزام بالتعليمات.		
6) قدم الآلات والمعدات.		

15) حدد أنواع المخاطر المهنية الموجودة بمؤسستك (يمكنك اختيار أكثر من إجابة واحدة)

1. مخاطر جسدية (إصابات وجروح) ☐ 4. مخاطر ميكانيكية (الآلات، ووسائل حادة) ☐
2. مخاطر النفسية (ضغط وتوتر) ☐ 5. مخاطر تنظيمية (صرامة القوانين، والوقت) ☐
3. مخاطر كيميائية (مواد الخطرة) ☐

16) حسب رأيك هل لتصرفات العامل دور في حدوث المخاطر المهنية؟ نعم ☐ لا ☐ الى حد ما ☐

17) حسب رأيك ماهي أهم الأوضاع التي قد تشكل مصدر خطر مهني؟

.....

قائمة الملاحق:

.....

.....

18) هل تلقيتم تدريب خاص بالتعامل مع المخاطر؟ نعم ☐ لا ☐

19) على أي أساس يتم تحديد الخطر؟

1. احتمال وقوعه ☐ 2. درجة خطورته ☐ 3. العوائد والتكاليف ☐ طرق أخرى أذكرها.....

.....

.....

20) عند وقوع خطر مهني بمؤسستك كيف يتم التعامل معه؟

.....

.....

.....

21) حسب رأيك ماهي طرق التحكم في المخاطر المهنية؟ .....

.....

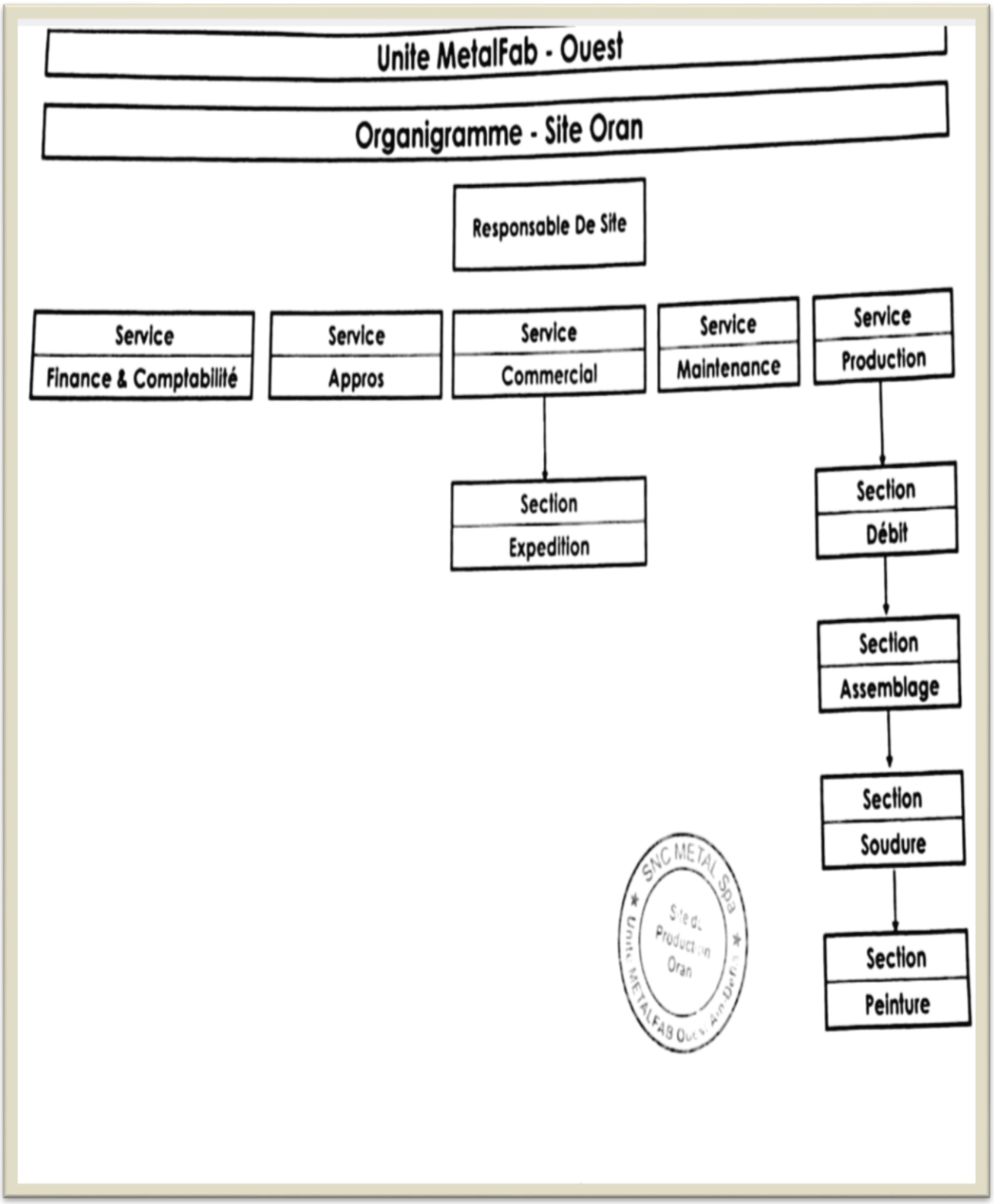
.....

.....

نشكركم على منحنا جزء من وقتكم الثمين

الملحق رقم 02

الـهـيـكـل الـتـنـظـيـمـي لـلـمـؤسسة



قائمة الملاحق:

الملحق رقم 03

عينة لبعض جداول التحليل الإحصائي(SPSS)

fréquences تمثلات$

		Réponses		Pourcentage d'observations
		N	Pourcentage	
تمثلاالعمالللمخاطرالمهنية[a]	هي ما يسبب ضرر صحيا او جسديا ثناءالعمل	35	23,3%	35,7%
	حوادث العمل واصابات وجروح	35	23,3%	35,7%
	التعب والاجهاد النفسي الناتج عن ظروف العمل	51	34,0%	52,0%
	خطر يهدد سلامة العامل داخل مكان العمل	29	19,3%	29,6%
	Total	150	100,0%	153,1%

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

fréquences اسباب$

		Réponses		Pourcentage d'observations
		N	Pourcentage	
أسباب المخاطر المهنية[a]	ظروف العمل الغير ملائمة	39	17,4%	42,4%
	غياب ونقص المعدات الوقائية	40	17,9%	43,5%
	الضغط النفسي	21	9,4%	22,8%
	الاجهاد النفسي	22	9,8%	23,9%
	الإهمال وعدما لالتزام بالتعليمات	50	22,3%	54,3%
	قدم الآلات والمعدات	52	23,2%	56,5%
	Total	224	100,0%	243,5%

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

Tableau croiséالنوع الاجتماعي * الحالة العائلية

			الحالة العائلية				
			غير متزوج	متزوج	مطلق	أرمل	Total
النوع لاجتماعي	ذكر	Effectif	37	43	2	1	83
		النوع الاجتماعي% dans	44,6%	51,8%	2,4%	1,2%	100,0%
	انثى	Effectif	10	3	1	1	15
		النوع الاجتماعي% dans	66,7%	20,0%	6,7%	6,7%	100,0%
	Total	Effectif	47	46	3	2	98
		النوع الاجتماعي% dans	48,0%	46,9%	3,1%	2,0%	100,0%

قائمة الملاحق:

fréquences انواع$

		Réponses		Pourcentage
		N	Pourcentage	d'observations
لنواع المخاطرا لمهنية[a]	مخ جسدية	42	22,7%	42,9%
	مخ نفسية	28	15,1%	28,6%
	مخ كيميائية	7	3,8%	7,1%
	مخ ميكانيكية	70	37,8%	71,4%
	مخ تنظيمية	38	20,5%	38,8%
Total		185	100,0%	188,8%

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

Tableau croisé انواع$*16س

			أنواع المخاطر المهنية[a]					
			مخ جسدية	مخ نفسية	مخ كيميائية	مخ ميكانيكية	مخ تنظيمية	
هل للتصرفات العامل دور في حدوث ا لمخاطر المهنية	نعم	Effectif	12	17	4	24	16	38
		% dans 16س	31,6%	44,7%	10,5%	63,2%	42,1%	
	لا	Effectif	17	6	2	32	14	40
		% dans 16س	42,5%	15,0%	5,0%	80,0%	35,0%	
	الى حدما	Effectif	13	5	1	14	8	20
		% dans 16س	65,0%	25,0%	5,0%	70,0%	40,0%	
Total		Effectif	42	28	7	70	38	98

Les pourcentages et les totaux sont établis à partir des répondants.

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

قائمة الملاحق:

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

Es-Senia le :17../12...../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 Natal Fab Ouest Oran dont le siège social est Sise à .....représentée par son Directeur Mr Tounsi Sidahmed -

D'autre part,

Mr.TOUATI SidAhmed
Responsable Site

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE/1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) : Belmadani Rym

Inscrit (e) en Master : Sociologie de l'Organisation et du travail

En conformité avec le programme et le plan des études de la dite spécialité

.....