



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

عنوان الأطروحة

الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة
الصناعية

مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة - نموذج -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع الإدارة والعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

دبلة عبد العالي

إعداد الطالبة:

سلامة أمينة

السنة الجامعية: 2018/2017



شكر و عرفان

أول شكري هو الله رب العالمين الذي رزقني العقل وحسن التوكل عليه سبحانه و تعالى.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور المشرف دبلّة عبد العالي، الذي لم يبخل علي بنصائحه القيمة وإسهاماته المفيدة، وبصماته الواضحة والسديدة، التي تركت انطبعا على صفحات هذا الموضوع. كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور جابر ناصر الدين، الذي كان له العون في إثراء هذا البحث، وذلك من خلال تخصيصه لي لأوقات لمناقشة أهم النقاط في البحث .

كما أتقدم بالشكر إلى الزوج المحترم جابر رضا على مسانדתه العلمية وتعامله المميز والعالي، من خلال إدارة التحفيز المعنوي والثقافي لنجاح هذا البحث .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلي السيدة جابر نجاة التي سهلت لي كافة الطرق للتواصل داخل المؤسسة الصناعية.

ويسعدني أن أتقدم بوافر الشكر وخالص الثناء وعظيم التقدير والعرفان إلى الوالدة الكريمة أطل الله في عمرها، والى الأسرتين الكريمتين سلامة و جابر. ولا يسعني أن أنسى صديقتي وزميلاتي في الدفعة.

إهداء

اهدي ثمرة جهدي هذا المتواضع إلى :

روح أبي الطاهرة " سلامة علي " رحمه الله واسكنه فسيح جنانه.

وإلى الوالدة الكريمة " سلامة عائشة" أطال الله في عمرها والتي سهرت

من اجل أن ابلغ هذه الدرجة العلمية، والتي لم تبخل علي بدعائها.

والى جميع إخوتي وإخواني كل باسمه ، كما اهدي هذا العمل إلى زوجي

وابنتي الغالية " جابر بتول " .

والى الأسرتين الكريمتين " سلامة و جابر " .

ملخص الدراسة:

جاءت إشكالية هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية للتقليل من حوادث العمل. وتسلط الضوء على موضوع الثقافة الأمنية في الجزائر بصفة عامة، والمؤسسة الصناعية بصفة خاصة. وذلك من خلال تحليل الأسس والمعايير، التي يقوم عليها الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية.

الكلمات المفتاحية للدراسة: حوادث العمل، الثقافة، الثقافة الأمنية، الأمن الصناعي.

ومن اجل معالجة هذه الإشكالية والتحكم فيها ميدانيا، تم اختيار المؤسسة الصناعية لصناعة الكوابل - بسكرة - unicab، مكانا لإجراء الدراسة الميدانية، وللإجابة على تساؤلات الدراسة، تم الاعتماد على أدوات جمع البيانات. وتمثلت في تصميم استمارة استبيان تم توزيعها على العينة المختارة بالإضافة إلى المقابلات وغيرها من الأدوات. وابتدأ خطوات المنهج الوصفي تم جمع المعلومات المتحصل عليها ومعالجتها إحصائيا.

وفي الأخير توصلت نتائج الدراسة إلى أن :

- 01- إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وذلك عن طريق فعالية البرامج الإرشادية والتوعوية، وإرساها في ذهنية العامل، حتى تكون مُسَلِّمة في حياته المهنية.
- 02- كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة الصناعية كلما قلت حوادث العمل.
- 03- تساهم الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل.
- 04- لصفات الشخصية دور في وقوع حوادث العمل .
- 05- تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.
- 06- تساهم آليات التكفل الصحي التي تعتمد عليها المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

The Study Summary :

The research problem, of this study could play an important key attempt to identify the role in which security culture plays in reducing the occurrence of works accidents. Also this same study aims at spotting the light in general on the algerian Security culture as a subject, and the Industrial Enterprise in particular. this study will be realized through analyzing the bases and standards on which the Industrial Security as well as occupation hazards prevention is based.

Key Words of the study : Works incidents, culture, Security culture, industrial Security.

To address this problematic ,we have chosen,the Industrial company of Biskra cables – UNICAB– as a field study or case study. and in order to answer our research problem, there was a need to select questionnaire and interview as tools of data gathering. The questionnaire was distributed among workers of the UNICAB company. and by following the descriptive approach, the information obtained was collected and analyzed statistically.

Finally,the results of the study showed that :

- 1- The effectiveness of Security culturel in diminishing works accidents is shown only through effective educational programs and awareness. and the security cultural programms, should be implemented and practised by workers.
- 2- There should be a kind of awarness of the necessity to prevent such accidents inside the Industrial Institution in order to diminish works.
- 3- accidents regulatory measures contribute to the reduction of Works accidents.
- 4- Personal characteristics contribute in the occurance of accidents at work.
- 5- The occupational safety contributes to the reduction of Works accidents.
- 6- The mechanisms of health care adopted by the institution contribute to reduce the incidence of works accidents.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	شكر وعرهان
	إهداء
	ملخص الدراسة
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
02	مقدمة
	الفصل الأول: طرح لموضوع الدراسة
07	تمهيد
07	1- مشكلة الدراسة
09	2- دواعي اختيار موضوع الدراسة
10	3- أهمية الدراسة
10	4- الهدف من الدراسة
11	5- النظريات المتبناة لموضوع الدراسة
20	6- الدراسات السابقة
29	7- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة
31	الخلاصة
	التراث الأدبي لمتغيرات الدراسة
	الفصل الثاني: حوادث العمل
35	تمهيد
35	أولاً: ماهية حوادث العمل
35	1- تعريف حوادث العمل
40	2- أسباب حوادث العمل
49	3- عناصر حوادث العمل
51	4- مصادر حوادث العمل
53	5- أنواع حوادث العمل
53	6- تصنيف حوادث العمل

57	ثانيا: أثار الحوادث والنظريات المفسرة لها وآليات التقليل منها
57	1- الآثار المترتبة عن حوادث العمل
61	2- النظريات المفسرة لحوادث العمل
66	3- آليات تقليل من حوادث العمل
66	أ - تعريف التأمينات الاجتماعية
72	ب - الوقاية من حوادث العمل
82	ج - مراحل برنامج الوقاية من حوادث العمل
83	الخلاصة
	الفصل الثالث : الأمراض والسلامة المهنية
86	تمهيد
86	أولا: الأمراض المهنية
86	1- تعريف الأمراض المهنية
88	2- تصنيف الأمراض المهنية
89	3- وسائل تحديد المرض المهني
90	4- تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية
91	5- خدمات الصحة المهنية الواجب تقديمها للعمال
92	6- الآثار الاجتماعية والسلوكية للأمراض المهنية
94	ثانيا: السلامة المهنية
94	1- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية
95	2- مظاهر السلامة المهنية
98	3- أهمية وأهداف السلامة المهنية
100	4- برامج الصحة والسلامة المهنية
101	5- القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن وسط العمل.
103	الخلاصة
	الفصل الرابع: الثقافة الأمنية
106	تمهيد
106	أولا: ماهية الثقافة
106	1- تعريف الثقافة وبعض المفاهيم المرتبطة بها
108	2- طبيعة الثقافة
110	3- مكونات الثقافة
111	4- خصائص الثقافة
112	5- أنواع الثقافة
114	6- وظائف الثقافة

116	ثانيا: الثقافة الأمنية
116	1- عوامل اختلاف الثقافات
118	2- تعريف الثقافة الأمنية
118	3- تأثير الثقافة الأمنية
119	4- أنواع الثقافة الأمنية
119	5- عوامل اكتساب الثقافة الأمنية
122	6- أهداف الثقافة الأمنية
122	ثالثا: الأمن الصناعي
122	1- تعريف الأمن الصناعي
124	2- الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي
125	3- عمليات الأمن الصناعي
127	4- أهمية و أهداف الأمن الصناعي
129	5- إجراءات الأمن الصناعي
130	6- عناصر الامن الصناعي
132	الخلاصة
	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
135	تمهيد
135	1 - منهج الدراسة
136	2- مجالات الدراسة
145	3- عينة الدراسة وخصائصها.
154	4- أدوات جمع البيانات
159	5- الأساليب الإحصائية
161	الخلاصة
	الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة
164	تمهيد
165	اولا : عرض وتحليل نتائج الدراسة
165	1- عرض وتحليل النتائج بناء عن التساؤل الأول
175	2- عرض وتحليل النتائج بناء عن التساؤل الثاني
192	3- عرض وتحليل النتائج بناء عن التساؤل الثالث
194	4- عرض وتحليل النتائج بناء عن التساؤل الرابع
206	5- عرض وتحليل النتائج بناء عن التساؤل الخامس
215	ثانيا : نتائج الدراسة
215	1- النتيجة العامة

215	2- النتائج الجزئية
215	1- نتيجة التساؤل الأول
216	2- نتيجة التساؤل الثاني
217	3- نتيجة التساؤل الثالث
218	4- نتيجة التساؤل الرابع
219	5- نتيجة التساؤل الخامس
220	الخلاصة
221	اقتراحات
223	خاتمة
224	قائمة المراجع
237	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح توزيع مفردات العينة حسب السن.	148
2	يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي.	149
3	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية بالعمل	151
4	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية.	152
5	يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة الصحية.	153
6	يوضح استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل والأمراض المهنية.	165
7	يوضح تأطير المؤسسة لنشاطات تحسيسية حول حوادث العمل	166
8	يوضح أهمية المعلومات المتحصل عليها قبل وقوع حوادث العمل من قبل المرشدين.	167
9	يوضح المعلومات المتحصل عليها حول الأمراض والإصابات المهنية بعد اجراء دورات توعية.	168
10	يوضح أساليب التوعية التي يجب إتباعها.	170
11	يوضح الاكتفاء بأساليب التوعية المتبعة بالمؤسسة يوضح مخاطر العمل.	171
12	يوضح نجاعة أساليب التوعية التحسيسية في توضيح مخاطر العمل.	172
13	يوضح اللغة المستخدمة للتوعية بمخاطر العمل.	173
14	يوضح اللغة المستخدمة في أساليب التوعية.	174
15	يوضح معرفة العمال بالإجراءات والتعليمات المعتمدة داخل المؤسسة.	175
16	يوضح مساهمة القوانين التنظيمية المعتمدة داخل المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.	176
17	يوضح مساهمة القيم السائدة لدى العاملين في عدم تعرضهم لإصابات العمل و الأمراض المهنية.	178
18	يوضح تأثير القيم السائدة في المؤسسة على ترسيخ ثقافة أمنية وقائية لدى	179

	العمال.	
181	يوضح وجود التزام من قبل العمال بإجراءات العمل المعتمدة داخل المؤسسة.	19
182	يوضح معرفة فرض المؤسسة على العاملين تطبيق القوانين الوقائية من الحوادث.	20
183	يوضح مدى فرض المؤسسة إجراءات تأديبية على العاملين الغير ملتزمين بالإجراءات التنظيمية..	21
185	يوضح إجراءات صيانة آلات العمل داخل المؤسسة	22
186	يوضح مراقبة آلات العمل.	23
187	يوضح مدى خطورة الآلات المعطلة على العمال بالمؤسسة.	24
188	يوضح تكوين العمال وتدريبهم على استعمال الآلات الجديدة يكون من طرف.	25
189	يوضح نوع المراقبة التي تكون داخل المؤسسة أثناء اكتشاف أماكن العمل.	26
190	يوضح فعالية المؤسسة قصد التقليل من حوادث العمل.	27
192	يوضح الوظائف التي يقوم بها العمال-طبيعة المهنة- مع مرور الوقت تؤدي بالعمال إلى الإصابة بالأمراض	28
194	يوضح التعرض لحوادث العمل داخل المؤسسة	29
196	يوضح عدد حوادث العمل الذي تعرض إليها العامل.	30
197	يوضح الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى حدوث حوادث العمل.	31
199	يوضح نوع حوادث العمل التي يتعرض لها العامل	32
200	يوضح حقيقة ما إذا تم تعويض العامل عن حادث العمل الذي تعرض له.	33
201	يوضح نوع التعويض الذي تلقاه العامل.	34
203	يوضح مدى توفير المؤسسة الوسائل الكفيلة لحماية العمال.	35
204	يوضح ارتداء الوسائل الوقائية من حوادث العمل.	36
206	يوضح وجود عيادة داخل المؤسسة.	37
207	يوضح وجود تأطير للعيادات داخل المؤسسة.	38

208	يوضح حقيقة دوام المؤطر بالعيادة داخل المؤسسة.	39
209	يوضح مدى الخضوع لفحص طبي قبل التحاق العامل بالعمل داخل المؤسسة.	40
210	يوضح وجود إسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة.	41
211	يوضح مدى كفاية الإسعافات داخل المؤسسة.	42
212	يوضح مدى استفادة العمال من فحوصات داخل المؤسسة.	43
213	يوضح أوامر رؤساء المؤسسة تتماشى وتوصيات طبيب العمل	44
214	يوضح درجات التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل	45

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	يوضح أسباب حوادث العمل.	47
2	يوضح المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل	48
3	يوضح تصنيف حوادث العمل	56
4	يوضح تأثير حوادث العمل على واقع المؤسسة.	60
5	يوضح تفاعل القيم فيما بينها	121
6	يوضح تقدير حجم العينة	147
7	مدرج تكراري يوضح توزيع مفردات العينة وفقا للسن	148
8	مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة وفقا للمستوى التعليمي	150
9	مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة وفقا لسنوات الخبرة	151
10	مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة وفقا للحالة الاجتماعية	152
11	مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة وفقا للحالة الصحية	153

مقدمة

مقدمة:

إن التطور التكنولوجي الذي شهده العالم اليوم من حداثة وعولمة، صاحبه العديد من التطورات في مختلف المجالات. وذلك بفضل الثورة الصناعية، والتي كانت نتيجة اعتماد الدول بأحد الأنظمة سواء الاشتراكية أو الرأسمالية. والتي طفت أفكارها ومبادئها على الخصوص في القطاع الصناعي.

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

فحماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني بصفة عامة والمجتمع والمنتج بصفة خاصة. ومن بين هذه المشاكل، هناك مشكلة حوادث العمل التي تعتبر أهم الموضوعات وأبرزها والتي كانت محور بعض الدراسات نذكر منها : الدراسة حول استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية - دراسة حالة مديرية الصيانة بالاعواط DML التابعة لشركة سوناطراك- (فاتح مجاهدي، 2012، ص 23-32)، ولقد لاقى اهتماما بالغا أيضا من قبل الكثير من علماء النفس والاجتماع والاقتصاد. وهذه الدراسات ساهمت في الكشف عن أهم الأسباب التي من شأنها عرقلة العملية الإنتاجية، نتيجة الأضرار البالغة سواء من جانب العامل أو من جانب المؤسسة، بالإضافة إلى التكاليف المباشرة وغير مباشرة ، والتي تعكس مزيجا من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين خاصة. وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ومعنوية متفاوتة الخطورة.

ولقد ساهمت هذه الدراسات أيضا في محاولة توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة، وبما أن الوقاية غير من العلاج، فالوقاية من الأخطار المهنية تعتبر ضرورة فردية واجتماعية واقتصادية مفادها، التقليل من حوادث العمل، وذلك بهدف رفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية والذي سيؤدي بالضرورة إلى تعزيز مكانة العامل في المؤسسة الصناعية، وذلك من خلال التقليل من الإصابات والأمراض المهنية المصاحبة لممارسة المهن، لأن الهدف منها من جانب آخر هو المحافظة على الممتلكات. وبهذا فالمؤسسات أولت الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية للعامل. ومن نتائجها أيضا أنها تعيق الإنتاج والربح لها بصفة خاصة وتعيق النمو والتطور في الاقتصاد الوطني، لأي دولة بصفة

عامة. ولمواجهة هذه المشاكل (حوادث العمل) تبنت المؤسسات العديد من السياسات وعملت جاهدة على التقليل منها. ومن بين هذه السياسات هو اهتمامها بالجانب الاجتماعي والثقافي والأمني للعمال.

فالقصد أصبحت المؤسسات تعتمد على أسس ثقافية تدعم وتطور الأمن الوقائي في مكان العمل وهذا الأساس اعتمده الكثير من الدول المتقدمة، بهدف الحفاظ على انخفاض معدلات الخطر لأن التأثير على الجانب الثقافي الأمني هو بالدرجة الأولى مهمة الإدارة، فالإدارة هي المسؤولة عن نوع الثقافة الأمنية السائدة داخل المنظمة، وهي المراقبة والساورة على تطبيق التنظيمات واللوائح الخاصة بهذا الجانب على عمالها. وبالتالي عن نوع السلوكات السائدة فيها، ومدى تأثيرها على أخطار المهنة هذا من جهة. ومن جهة أخرى بين العمال فيما بينهم، ليكون لديهم طريقة قصدية لوعي وقائي جماعي منتشر في بيئة العمل، لذلك زاد الاهتمام بإرساء سياسة الثقافة الأمنية، التي هي عبارة عن مجموعة الإجراءات الأمنية والقوانين التنظيمية والإلزامية، تكون عن طريق توعية عمال المؤسسة على الأسلوب الصحيح للتفاعل بين العمال، بغرض زيادة المعرفة التخصصية بالأمن من الأخطار المهنية والمهارة اللازمة لتفادي الوقوع في حوادث العمل. والتي إن وقعت فإنها تؤثر على العملية الإنتاجية لصاحب المؤسسة، وتؤثر بجهة أخرى وبصفة خاصة وأساسية على صحة وحياة العامل الذي سيكون رهين العديد من الإحتمالات، سواء ما تعلق بطبيعة السياسة المتبعة تجاه فحصه والاهتمام به وسرعة معالجته. وسواء ما تعلق بنظام التأمينات الاجتماعية والتي تختلف بطبيعة الحال من دولة إلى أخرى. والتي يكون لها انعكاس على طمأنينة العامل من ضمان حقوقه من جهة، ومن طمأنينة لصاحب المؤسسة أو المصنع، من تحقق تأمين خارجي للعامل والتكفل به من جهة أخرى. ومن هنا نتضح لدينا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع دراستنا والمتمثل في دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل، حيث تبنت الباحثة في موضوعها هذا المنهج الوصفي متبعتا الخطة التالية:

حيث قسمت الأطروحة إلى ستة فصول، الفصل الأول المعنون بالطرح لموضوع الدراسة، حيث ضم كل من مشكلة الدراسة ودواعي اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الموضوع، بالإضافة إلى النظريات المتبناة للدراسة والدراسات السابقة، ثم يليها تحديد الإطار المفاهيمي للدراسة.

وبعدها طرح التراث الأدبي لمتغيرات الدراسة، وشمل الفصول التالية :

حيث جاء الفصل الثاني بعنوان حوادث العمل، حيث قسم بدوره إلى : أولاً: ماهية حوادث العمل وضم العناصر التالية: تعريف حوادث العمل، مع معرفة أسباب حوادثها ثم عناصرها، مع إبراز مصادرها وفي الأخير أنواع حوادث العمل ثم تصنيفها. ويليهما ثانياً: آثار الحوادث والنظريات المفسرة لها وآليات التقليل منها، والذي يضم العناصر التالية: الآثار المترتبة عن حوادث العمل والنظريات المفسرة لها ثم آليات التقليل من حوادث العمل. وبعد ذلك يأتي الفصل الثالث بعنوان السلامة من الإصابات والأمراض المهنية ، بنفس الطريقة قسم إلى قسمين : أولاً الإصابات والأمراض المهنية والذي تتدرج ضمنه العناصر التالية : تعريف وتصنيف الأمراض المهنية، مع وسائل تحديد المرض المهني بالإضافة إلى خدمات الصحة المهنية الواجب تقديمها للعمال. ومن ثم كيفية تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية والآثار الاجتماعية و السلوكية لها. بينما القسم الثاني خصص للسلامة المهنية، حيث شمل كل ما يتعلق بها من ، تطور تاريخي ومظاهر وأهداف وأهمية وكذا برامج الصحة والسلامة المهنية خاتمين بالقواعد العامة لها. ثم جاء الفصل الرابع: بعنوان الثقافة الأمنية والذي قسم إلى ثلاثة أقسام شمل القسم الأول، كل ما يتعلق بالثقافة من تعريف وخصائص وأهداف وطبيعة وغيرها، بينما القسم الثاني تعلق بالثقافة الأمنية، شمل بعض العناصر من بينها عوامل اختلاف الثقافات، وكذا عوامل اكتساب الثقافة الأمنية وغيرها. بينما القسم الثالث اختص بمتغير الأمن الصناعي، فشمل ماهية الأمن الصناعي من تعريف وأهداف وغيرها. ثم يليها الفصل الخامس بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، الذي شمل كل من المنهج المتبنى للدراسة، كذلك تحديد مجالاتها والعينة وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المتبعة. وفي الأخير الفصل السادس بعنوان: عرض وتحليل نتائج الدراسة، الذي شمل عرض وتحليل كل تساؤل من تساؤلات الدراسة. وبعدها عرض ومناقشة نتائج الدراسة، مع العلم أن لكل فصل من فصول الدراسة تمهيد و خلاصة.

الفصل الأول

طرح موضوع الدراسة

تمهيد

- 1- مشكلة الدراسة.
- 2- دواعي اختيار موضوع الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- النظريات المتبناة للدراسة.
- 6- الدراسات السابقة.
- 7- تحديد الإطار المفاهيمي للدراسة.

الخلاصة

تمهيد :

في إطار تحديدنا لمشكلة البحث، توصلنا إلى طرح الإشكالية انطلاقاً من تحديد مبررات الدراسة أسباب اختيار الموضوع، إبراز مدى أهمية الموضوع، مروراً بتحديد أهدافه. وبعدها إدراج أهم النظريات التي تخدم موضوع الدراسة، محددين للمفاهيم الإجرائية للموضوع، خاتمين بذكر أهم الدراسات السابقة المشابهة لموضوع دراستنا. كل هذه الخطوات سيتم تناولها بالتفصيل في هذا الفصل.

1- مشكلة الدراسة:

يسعى الإنسان غالباً لتحقيق أبسط متطلباته، من بينها إشباع حاجاته الفيزيولوجية. والمتمثلة في الأكل، الشرب والسكن. ومن أجل تحقيق هذه المتطلبات يتجه هذا الإنسان إلى العمل. وباعتبار أن العمل هو ذلك الجهد العضلي أو الفكري الذي يبذله الإنسان بهدف جلب الأجر، مقابل ذلك الجهد لسد هذه الحاجات، فإن ممارسة العمل ليست وليدة العصور الحديثة، بل ظهرت مع ظهور الإنسان إلا أنها تختلف من مرحلة إلى أخرى. فنجد الإنسان البدائي كان يعتمد في عمله على وسائل بسيطة بدائية، فيسعى في كل مرة لتطوير الآلات والمعدات وذلك لتسهيل مهمة العمل. ونظراً للتطور الحاصل في المجتمعات، فلا بد على العامل التأقلم مع المعطيات الحديثة. وبظهور الثورة الصناعية تقدمت الحياة الاقتصادية والاجتماعية وكذا التكنولوجيا والتي أدت بدورها، إلى إدخال تقنيات جديدة في مجال العمل بهدف زيادة الإنتاج في أقل وقت، مما يعود على المؤسسة بالأرباح. فنجد الدول المتقدمة خصصت الكثير من القواعد القانونية الخاصة بهذا المجال. وقامت أيضاً بتخصيص مبالغ ضخمة لتمويل المشاريع وتشجيع الاكتشافات والاختراعات. وباعتبار أن الجزائر من بين الدول التي تسعى هي كذلك إلى التطور والاستثمار الصناعي، من خلال جلب الآلات والمعدات لمختلف القطاعات الصناعية، قامت بإصدار العديد من القوانين المتعلقة بالاستثمار ودعمه منذ 1963 إلى آخر قانون رقم 16-09. (ترقية الاستثمار 2016) بالإضافة إلى إبرامها للعديد من الاتفاقيات الدولية من أجل النهوض بالاستثمار، منها الاتفاقية الدولية مع ألمانيا حول التشجيع والحماية المتبادلة للاستثمارات لمدة 10 سنوات، مرسوم رئاسي رقم 2000-280. والاتفاقية مع المملكة العربية السعودية حول إنشاء شركة جزائرية سعودية للاستثمار مرسوم رئاسي رقم 04-301، وهذا من أجل مواكبة التطور الصناعي والتفتح على الصناعة العالمية والتسارع نحو الأفضل. ومن جهة أخرى وبصورة عكسية تجاه هذا الوضع أصبح العمال في المؤسسات الصناعية غالباً في بيئة عمل غير مؤمنة وهذا مما قد يعرضهم إلى الأخطار المهنية جراء تلك الآلات

والمعدات. وقد تكون أيضا الظروف الفيزيائية. وبالتالي بروز ما يعرف بحوادث العمل والأخطار المهنية. هذه المشاكل التي اهتم بها علماء النفس وعلماء الاجتماع، حيث درسوها من عدة جوانب، لكي يصلوا إلى حلول قد تقلص من هذه الظاهرة. وبقدر ما ترتفع نسبة حوادث العمل، بقدر ما تخلف من خسائر بشرية ومادية. وللتقليل من هذه الظاهرة اعتمدت مختلف المؤسسات على سياسات وإجراءات عديدة من بينها توفير الأمن من خلال وسائل الوقاية والحماية من أخطار حوادث العمل. إلا أن تطبيق هذه الوسائل قد يختلف من دولة إلى أخرى، بل من مؤسسة إلى أخرى. في حين نجد بعض المؤسسات لا تملك الوسائل الوقائية اللازمة والغير متطورة، إذا ما قارناها بتجهيزات أمنية في المؤسسات المصنعة بالدول المتطورة. وهذا يرجع إلى الاختلاف التكنولوجي الحاصل.

إن المجتمع الآمن، هو الذي يوفر لأفراده شعورا بالطمأنينة والسلامة والاستقرار النفسي والإستكفاء المادي، بما في ذلك سد احتياجاتهم الغذائية والروحية والترفيهية وكذا الصحية. ومما لاشك فيه أن الاهتمام ببرامج الصحة المهنية والعمالية، أصبح ذو أهمية كبيرة في المجتمعات المتقدمة. وباعتبار أن كل عامل التحق بالمؤسسة لديه ثقافة خاصة به، اكتسبها من مجتمعه وأسرته والتي تتمثل في العادات والتقاليد واللغة، الدين، التربية، التعليم، القيم، هذه القواعد السلوكية قد تكون فطرية أو يكتسبها من خلال تعايشه في المجتمع. وهي بدورها تشكل العناصر الثقافية لما يسمى بالثقافة الاجتماعية. وباعتبار أن العامل بانخراطه في العمل، فإن المؤسسة هي المسؤولة عن نوع الثقافة السائدة ومدى انعكاسها للعامل. وباعتبار أن الثقافة الأمنية جزء من الثقافة العامة، فهي تعطي اهتماما بالغا لبيئة العمل ولثقافة العامل، لاقتناعها الراسخ بأن الإنسان هو الثروة الحقيقية للأمة والمحدد الرئيسي للإنتاج. ومن هنا جاءت عناية المؤسسات بالثقافة الأمنية بما تتضمنه من قيم وأخلاقيات واتجاهات وعادات وأفكار وسياسات أمنية، راسخة لكل عامل توجه سلوكه داخل المؤسسة حيث تعتبر الثقافة الأمنية أهم دعائم إنتاجية العامل، فالتنمية الاجتماعية قوامها التنمية البشرية. والتنمية البشرية هي أساس النهضة الصناعية، فالاهتمام بها أساس لتحقيق التنمية المجتمعية، لذلك اقتضت الضرورة إلى التخطيط الصحي في المؤسسات الصناعية.

* ويقصد بالدور في هذه الدراسة على أنه الوظيفة.

ومن هنا يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟
- ويتفرع منه :

التساؤلات الفرعية:

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- هل لسمات الشخصية للمنتسبين إلى المؤسسة الصناعية، دور في وقوع حوادث العمل؟
- كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

2- دواعي اختيار موضوع الدراسة:

من المعروف أن لكل باحث أسباب ودوافع أدت به إلى اختيار أي مشكلة، من أجل دراستها والبحث فيها. وهذا لإحساسه بأهمية التطرق إليها بالدراسة للوصول إلى تفسيرات وإجابات للتساؤلات ومن بين هذه المبررات ما يلي :

- تزايد إحصائيات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية. مثال على ذلك ما نشره الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS)، بان الجزائر سجلت عام 2005، رقم 50 ألف حادث عمل. وهو ما يمثل ارتفاعا بنسبة 14% مقارنة بعام 2001، حيث صرح المدير المركزي للصندوق انه على مدار 05 سنوات، عرفت حوادث العمل ارتفاعا قدره 20%، ففي عام 2005 أحصى الصندوق 231 حادث عمل مميت، خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية، منها 5651 حادث عمل خطير تسبب في 300 ألف يوم ضائع بسبب الانقطاع عن العمل، حيث كلفت الصندوق 120 مليون دينار في شكل تعويضات. وأيضا تسجيل 844 حالة مرض مهني في نفس السنة مصرح به، وهو متعلق بالبيئة المهنية والعدوى التي تتسبب فيها الإشعاعات. (العقبي الأزهر 2010، ص ص 240-241)

قلة الدراسات السوسولوجية في مجال الثقافة الأمنية، حسب اطلاع الباحثة في هذا المجال.

- قلة وجود السياسات والمناهج لإخضاع العمال لتكوين ثقافة أمنية لديهم داخل المؤسسات الصناعية.

3- أهمية الدراسة:

- تكتمل أهمية الموضوع في أهمية الصحة للعاملين داخل المؤسسة وضرورة الاهتمام بهم والمحافظة عليهم لأنهم مصدر التميز في المؤسسات.
- الكشف عن الدور الايجابي الذي تلعبه الثقافة الأمنية في حماية العمال من حوادث العمل ، داخل المؤسسات الصناعية.
- تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات في حدود علم الباحث في مجال علم الاجتماع خصوصا فيما تعلق بالوقاية الأمنية والصناعية. لأنها تبحث في موضوع الثقافة الأمنية وانعكاسها على حدوث حوادث العمل في المؤسسات الصناعية. وأن الكتابة في هذا المجال نادرة في الدراسات والبحوث السوسولوجية، كما أنها ستفتح أفقا جديدة لمجالات البحث في ثقافة المؤسسة ، ومن جوانب متعددة مما يساعد على التنمية والتطوير .

4- الهدف من الدراسة:

- لعل الهدف الرئيسي للدراسة هو الوقوف على أبعاد ومؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة الصناعية في حالة وجودها، أو تواجدها بمُسميات أخرى وما وظيفتها ؟ وكيف تساهم في التقليل من حوادث العمل؟.
- إعادة النظر في طرق وأساليب الإدارة والتنظيم وبالأخص في مجال العلاقات الإنسانية، وإدارة الموارد البشرية. وذلك من خلال تعديل أو تغيير القيم الثقافية (الأمنية) السائدة واستبدالها، بقيم راسخة تتوافق مع تطلعات العاملين بشكل يمكنها من الاستمرار والتطور والنمو.
- العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم بالثقافة الأمنية، والتي بدورها تساعد المؤسسات على الثبات والبقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وكذا السياسية المتسارعة.
- توفير الأمن ولو بدرجة نسبية للعمال داخل المؤسسة الصناعية.
- إبراز نقاط الضعف المسببة، والتي قد تكون سببا مباشرا في وقوع الحوادث داخل المؤسسة الصناعية.
- تحسيس وإبلاغ مسؤولي المؤسسات، بأهمية توفير ثقافة أمنية وضرورة تواجدها في كل مؤسسة والتقليل ولو جزئيا من الوقوع في الأخطار المهنية.

- تسليط الضوء على الآثار الاجتماعية والسلوكية، جراء حوادث العمل في المؤسسات الصناعية.
- تعتبر الدراسة الحالية مرجعا متواضعا للمؤسسات والعمال لمعرفة الأسباب والنتائج المتوصل إليها حول الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من الحوادث داخل المؤسسات الصناعية.

5- النظريات المتبناة لموضوع الدراسة:

ولكي لا نقع فيما وقع فيه الدارسين السابقين من دهشة إزاء ما صادفوه من تنوع في المقاربات والمناهج، كون السوسيولوجيا ليست حبيسة الأفكار التي يقبل الجميع صحتها. ولكي لا نختلف حول الطرق التي ينبغي إتباعها، لدراسة السلوك الإنساني وإيجاد التفسير الأفضل لنتائج البحث. (انتوني غيدنز، 2005، ص53) فقد تم اعتماد المدخل المنهجي الذي يسمح للباحث بالاقتراب الدقيق من الواقع ويمنحه القدرة على تحليل وإدراك وتفسير أبعاده.

وبما أن الدراسة الراهنة تهتم بمتغيرين أساسيين يتمثلان في: حوادث العمل والثقافة الأمنية وكون الهدف الأساسي منها هو، الوقوف على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل. فقد تم توظيف : - أ - المدخل البنائي الوظيفي ، كونه يهتم بتحليل الظواهر الاجتماعية والثقافية استنادا إلى الوظائف التي تؤديها في نسق اجتماعي ثقافي محدد، فهو يهتم بالخصائص الكلية للبناء الاجتماعي والطبيعة العامة للمؤسسات الاجتماعية وبالعلاقة المتداخلة بين أجزاء النسق الاجتماعي، التي تتحدد في الأدوار البنائية الفاعلة. (روث والاس، 2012، ص ص 52-53)

❖ الثقافة في التحليل البنائي الوظيفي (نظرية النسق الاجتماعي لبارسونز):

إن النسق الاجتماعي يشير إلى مجموعة من الفاعلين في عملية تفاعل، ضمن موقف يشمل على الأقل وجها فيزيقيا بيئيا، وفاعلين لديهم حوافز لتعظيم المنفعة والرضا. وحيثما تتحدد علاقاتهم بالموقف تتحدد أيضا بالبيئة، كذلك تتحدد بالنسق الثقافي للجماعة وما يتضمنه من رموز مشتركة كما يمكن أن يحدد النسق الاجتماعي في مجال فردين أو أكثر، يشتركون في تفاعل مستمر بمحيط محدد. (معن خليل العمر، 2006، ص386) حيث يرى (بارسونز) بأن الحياة الاجتماعية تتشكل من خلال أفكار البشر، أي بواسطة معاييرهم، أو ما هو مقبول اجتماعيا من قواعد تقرر أفعالهم. وأيضا قيمهم أو تصوراتهم على ما يجب أن تكون عليه حياتهم، هذه من جهة ومن جهة أخرى فهو قد اهتم أيضا بانتظام أفعال الأفراد وفقا لأنساق من الأفعال. (أيان كريب، 1999، ص 67) وحسب هذا الرأي فإن تلك الأنساق لا يمكن فهمها، إلا بالاستناد إلى خاصية التكامل القيمي المشترك. (محمد عبد الكريم الحوراني، 2007، ص113)

لقد أفرد (بارسونز) للثقافة وللقيم مركزا خاصا في تحليلاته حول النسق الاجتماعي، فهو يرى أن الثقافة ونسق القيم والمعايير، ما هي إلا انعكاس للمجتمع. فالأفعال الفردية تستطيع أن تكون في توافق بينها، لأن الفاعلين الاجتماعيين يتصرفون من خلال معايير وقيم المجتمع. (عبد العالي دبله، 2011، ص 13)

فالثقافة هي المشكلة للوعي الاجتماعي، والمحددة للأيدولوجية الاجتماعية، المعززة لعمليات التماسك والتضامن الاجتماعي ومكونات النسق الاجتماعي، حول الأهداف التي يسعى النسق الأكبر لتحقيقها. فوجود الاتفاق حول القيم والمعتقدات العامة بين أعضاء النسق الاجتماعي، مصدره وجود مجموعة من القيم (عبد الله عبد الرحمان، (ب س) ،ص24) والمعايير والقواعد التي اكتسبت أهمية في حل مشكلة النظام، فأفعال الأفراد التي هي ليست عشوائية أو محكومة بالعواطف، بل هي تكشف عن قدر من النظام بحيث لا تتأثر بالأوضاع الراهنة، كما لا تختلف اختلافا كبيرا لحد عدم القدرة على التنبؤ بها. فهي تضي قدر من النظام والمعنى على السلوك الإنساني.

وحسب (بارسونز)، ولكي يكون المجتمع مستقرا في الوجود، يجب أن يستجيب لأربع وظائف أو أنماط من القيم، اختصرها في الشعار (A.G.I.L)

Pattern Adaptation.Goal.integration.lattern. (عبد العالي دبله، 2011، ص ص 92

- 93)

وتتمثل في النسق الفرعي الاقتصادي يتوافق مع قيم التكيف.

- النسق الفرعي السياسي يتوافق مع قيم تحديد الأهداف.
- النسق الفرعي الثقافي يتوافق مع قيم الحفاظ على النمط والمعايير.
- النسق الفرعي الاجتماعي يتوافق مع قيم التكامل الاجتماعي

إذن النسق الثقافي عند (بارسونز) واضح، فهو يرى أن الثقافة، هي نتاج أو ثمرة من ناحية ومن ناحية أخرى فهي تحدد أنساق التفاعل الاجتماعي الإنساني. ويتكون هذا النسق الثقافي من ثلاثة أنساق فرعية هي: الأفكار، الرموز والموجهات القيمية. (محمد عبد المعبود مرسي، 2001، ص 8)

فالبناية الوظيفية تقوم على تحليل الظواهر الاجتماعية والثقافية، استنادا إلى الوظائف التي تؤديها

في نسق اجتماعي ثقافي. تتصور الوظيفية بأن المجتمع نسق مكون من أجزاء مترابطة مع بعضها

البعض بحيث، لا يمكن فهم الجزء بمعزل عن الكل الذي يوجد فيه. إن التغير في أي جزء يؤدي

إلى درجة معينة من اللاتوازن، الأمر الذي يُنتج في المقابل تغييرات في أجزاء الأنساق الأخرى ويقود

إلى حد ما إلى تنظيم النسق ككل. فتركز الوظيفية على التحليل السوسولوجي بعيد المدى، ولذلك فهي تهتم بالخصائص الكلية للبناء الاجتماعي والطبيعة العامة للمؤسسات الاجتماعية. ويمكن فهم ما يعنيه الوظيفيين بـ العلاقة المتداخلة والمترابطة بين أجزاء النسق الاجتماعي، من خلال النظر إلى الأدوار البنائية . كما تؤكد الوظيفية على ثلاث قضايا أساسية في تحليل الأنساق الاجتماعية وهي :

1- الترابط العام، أو الاعتماد المتبادل بين أجزاء النسق.

2- وجود صيغة سرية في التوازن تشبه في معناها الحالة الصحية السوية للكائن الحي .

3- الطريقة التي يعاد فيها تنظيم الأجزاء، بحيث تعود الأمور إلى وضعها الطبيعي.

كما يميل الوظيفيون إلى استخدام مفهوم القيم المشتركة، أو مستويات القبول أو المرغوبة العامة كمفهوم مركزي عند تحليلهم لكيفية استمرار الأنساق وتجديد التوازن فيها .

إن الاجتماع القيمي يعني أن الأفراد ملتزمون أخلاقيا نحو مجتمعهم. ويعتبر كل من : كونت سبنسر، باريتو، دوركايم وفيما بعد رواد الأنثروبولوجيا راد كلف براون، مالمينوفسكي، الرواد الأكثر أهمية بالنسبة للوظيفية المعاصرة. ولقد ركز كل من كونت، سبنسر، باريتو على الاعتقاد المتبادل بين أجزاء النسق الاجتماعي، كما ركز دوركايم على التكامل أو التضامن. وقد كان فكره ملهما لكل من راد كليف براون ومالمينوفسكي في تحليلتهما لوظيفة المؤسسات الاجتماعية. (رث والاس ألسون، 2011، ص ص 52-53) ولأن بارسونز يركز على الثقافة والقيم، مركزا خاصا في تحليلاته حول النسق الاجتماعي فإنه يرى أن الثقافة ونسق القيم والمعايير ما هي إلا انعكاس للمجتمع، فالأفعال الفردية تستطيع أن تكون في توافق بينها لأن الفاعلين الاجتماعيين يتصرفون من خلال معايير وقيم المجتمع.

ومن هنا يتضح التداخل الواضح بين موضوع دراستنا، والمتمحور حول الثقافة بصفة عامة والثقافة الأمنية بصفة خاصة. وكون الثقافة الأمنية جزء من النسق الثقافي . وبما أن لها دور ووظيفة حسب النسق الاجتماعي لبارسونز، فهي تمثل أجزاء النسق التنظيم والتي تكتسب دورها من الوسط التي هي جزء من أجزائه وهي المؤسسة. ارتأينا أن نتبنى هذا المدخل .

❖ حوادث العمل في التحليل البنائي الوظيفي (نظرية الفعل الاجتماعي لـ تالكوت بارسونز :

تعد نظرية الفعل الاجتماعي أبرز الإسهامات التي قدمها بارسونز في مجال النظرية الاجتماعية.

(جي روشيه، 1981، ص35) ومع ذلك فإن الإحاطة بطبيعة هذه النظرية يدعو إلى الاعتقاد أنها

لا تخرج عن كونها محاولة للتوفيق، بين ثلاث من كبار علماء الاجتماع الأوربيين والخروج من ذلك بنظرية جديدة. كان بارسونز يأمل في أن يستغنى عن آراء هؤلاء العلماء أنفسهم، هم ماكس فيبر دوركايم فلفريدو باريتو، وتلخيصا لرأي بارسونز في تعريف الفعل الاجتماعي. يمكن القول بأن هذا الفعل عبارة عن سلوك أنساني استهدافي يتميز بالتقييم والاختيار بين بدائل عدة. ونظرا لكثرة العناصر يقول بارسونز أن الفعل الاجتماعي يتألف منها ، فقد أثر أن يطلق عليها اسما جديدا هو وحدة الفعل unit act وحدد عناصر هذه الوحدة كالآتي :

1- وجود فاعل actor.

2- وجود هدف آني أو مستقبلي لدى الفاعل يسعى لتحقيقه.

3- حدوث الفعل في موقف يتضمن عنصرين :

أ_ أشياء يستطيع الفاعل التحكم فيها (كالوسائل التي يستطيع اختيارها أو استخدامها).

ب_ أشياء لا يستطيع الفاعل التحكم فيها (كالظروف و الأحوال المحيطة).

4- المعايير والقيم التي ترشد الفاعل إلى تحديد واختيار الوسائل التي يحقق بها أهدافه. وأضاف بارسونز أنه لا يبقى أمام الفاعل من شيء، سوى بذل الجهد اللازم للتوافق conform مع هذه المعايير والقيم. (Parsons talcott, 1937,p44)

5- أنه في حالة انحراف الفاعل عن المعايير المرسومة لكل عنصر من هذه العناصر الأربعة، فإنه سوف يتعرض للعقاب، كما يحتل النسق الثقافي المستوى الأول في ترتيب الأنساق الأربعة : ثم النسق الاجتماعي، النسق الشخصي، النسق الكائن العضوي السلوكي. وقد ذكر بارسونز أن الوحدة الأساسية للتحليل في هذا النسق هي المعنى أو النسق الرمزي. وهي تتجلى في الظواهر والمعتقدات الدينية واللغات والقيم الوطنية .

وعند الحديث عن النسق الثقافي يعطي بارسونز أهمية كبيرة للقيم المشتركة، لأنه يرى أن هذه القيم هي التي توضح الكيفية التي يؤثر بها هذا النسق، في النسق الاجتماعي والكيفية التي يعتمد بها كل من منهما على الآخر. فهو مثلا يقول أن أفراد المجتمع يستمدون قيم المجتمع الذي يعيشون فيه إلى الحد الذي يجعلونها بمثابة قيمهم الخاصة. كما يعطي بارسونز أهمية مماثلة للنسق الثقافي في تشكيل الفعل الإنساني . ولعل هذه الأهمية تتضح لديه عندما نجده يقول "انه لمن الواضح أن أنساق الفاعل الاجتماعي عالية التطور، لا يمكن أن تحدث دون وجود أنساق رمزية ثابتة نسبيا، حيث أن مثل هذه الأفعال، لا يمكن أن تحدث في مواقف عالية التخصص high particularized

كما أن مثل هذه الأنساق الرمزية الثابتة نسبيا. والتي يجرى توظيفها في عملية التفاعل بالتقاليد الثقافية* هكذا نلاحظ أن بارسونز قد حاول الجمع بين أهم الأفكار التي قام بها العلماء الأوربيون، في مجالات علم الاجتماع التاريخ، الانثروبولوجيا والثقافة. ليجعل منها أساسا لنسقه الثقافي وليقوم بعد ذلك بتطوير هذا النسق على أنه المحرك الأول لبقية الأنساق الأخرى المسؤولة عن تشكيل الفعل الاجتماعي. (محمود محمد جاد، 2012، ص ص 221-222).

عرف (بارسونز) الفعل الاجتماعي على أنه عبارة عن سلوك إنساني استهدافي يتميز بالتقييم والاختيار بين بدائل عدة. والفعل يتألف من عناصر أطلق عليها (تالكوت) اسما جديدا هو "وحدة الفعل" وحدد عناصرها كما يلي: (محمود محمد جاد، 2012، ص ص 226-227)

1- وجود فاعل.

2- وجود هدف آني أو مستقبلي لدى الفاعل يهدف لتحقيقه.

3- حدوث الفعل في موقف ما.

4- المعايير والقيم التي ترشد الفاعل إلى تحديد واختيار الوسائل التي يحقق بها الهدف.

5- التعرض للعقاب في حالة انحراف الفاعل عن المعايير المرسومة لكل عنصر من العناصر السالفة الذكر.

وبتحليله الفعل وجد أنه يشمل أولا الحوافز وتتضمن المستوى الإدراكي. ويعني معرفة الفاعل بغايته والبدائل الممكنة لتحقيقها والمستوى الوجداني وهو مؤشر حماسه واهتمامه. أما الجانب القيمي فيعبر عن القيمة والوزن المرتبط بالفعل. ونتائجه هذه الحوافز الثلاثة تحرك ذهن الفاعل ، فيقدم على الفعل فتؤثر عليه موجات مقيدة، وهي الجزء الثاني من تحليل الفعل إضافة للحوافز. فالفاعل ليس مطلق بل عليه قيود، أهمها الموقف الاجتماعي وهذا الموقف يأتي من مكونين أحدهما : الظروف الموضوعية (ما يحيط بالفاعل من مؤثرات بيئية اجتماعية)، والمكون الثاني هو ظرف الجانب الذاتي للفاعل هاذين المكونين يتحدان ويكونان الموقف الاجتماعي. وعندما يتفاعل الموقف الاجتماعي مع المعايير والقيم الثقافية، يتوجه الفعل بشكل صحيح ويحقق الغاية. (معن خليل العمر، 2006، ص 386)

* المقصود بهذه المواقف هي تلك المواقف التي يتفاعل فيها الإنسان مع غيره من الناس، استنادا إلى المعايير، خاصة : كالقراية، الجيرة، الزمالة، أو الاشتراك في معتقد ديني معين....الخ. والمعروف أن هذه المواقف تسود في المجتمعات البدائية أو التقليدية.

أما عن دوافع الفعل أو كما عبر عنها (بارسونز) "توجيهات الأفعال" فتتخصص في نمطين هما:

- التوجيهات الدافعية: التوجيه الذي يقوم على الدافع، وهو يوفر الطاقة التي تصرف في الفعل وهي ثلاثة شعب:

- إدراكية: متصلة بما يدركه الفاعل في الموقف واستعداداته وحاجاته.

- إرضائية/ انفعالية: تتضمن عملية من خلالها يعلق الفاعل على موضوع معين أهمية عاطفية أو انفعالية.

- تقويمية: والتي بواسطتها يوزع الفاعل طاقته على اهتمامات مختلفة عليه أن يختار بينها.

- التوجيهات القيمية: التي تقوم على القيمة، وهي معايير تناقض الحاجات التي هي أساس توجيه الدافع وله أيضا ثلاثة شعب:

- الإدراكية

- الخلقية

- الاستحسانية

ومن هنا يتضح بأن أفكار بارسونز تخدم بشكل مباشر موضوع دراستنا، حيث أبرز بارسونز أن هناك معايير وقيم سواء كانت مكتسبة، أو فطرية أو افتراضية إجبارية تحكم الفاعل، حيث تتمثل هذه الأخيرة في القوانين و اللوائح التنظيمية التي تضعها المؤسسة . والتي لا بد على عمال التقيد والالتزام بها .

فعلى المؤسسة توفير وسائل الأمن والوقاية من الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العمال أثناء قيامهم بأعمالهم، حتى يشعروا بالراحة والأمان في وظائفهم. فعلى المؤسسة توفير الملابس والأحذية وغيرها من الوسائل التي تقي العامل، أو تقلل من وقوعه أو تعرضه لحوادث العمل. وهذا ما نلمسه جليا في مرحلة التحليل والتفسير لنتائجنا المتحصل عليها.(محمد عاطف غيث،1984، ص56)

- ب-التنشئة الاجتماعية :

لقد أستخدم مفهوم التنشئة الاجتماعية Socialisation في العلوم الإنسانية، للدلالة على العمليات التي يكتسب بواسطتها الفرد، المعرفة والمهارات والإمكانيات التي تجعله بصورة عامة، عضوا قادرا على الممارسة دون مناسب في مجتمعه. (مصطفى محمود حوامدة، 1994، ص 2) فيميل الكثيرون للنظر إلى عملية التنشئة الاجتماعية على أنها عملية تحويل الكائن البيولوجي إلى كائن اجتماعي وفي هذا الإطار تذهب "فوزية دياب" إلى أن عملية التنشئة الاجتماعية، هي عملية تحويل الفرد من كائن

عضوي حيواني السلوك، إلى شخص ادمي بشري التصرف في محيط أفراد آخرين من البشر، يتفاعل بعضهم مع بعض. ويتعاملون على أسس مشتركة في القيم التي تبلور طرائقهم في الحياة. (هدى محمد قناوي، 1996، ص 19) فهي عملية اجتماعية شاملة تستهدف نقل تراث المجتمع إلى الفرد، وطبعه بطابع الجماعة التي يولد فيها ويتعامل معها. فجانبا من التنشئة يتم داخل الأسرة وبالذات في مرحلة الطفولة، ففي هذه المرحلة يكتسب الفرد (الكائن البيولوجي) شخصية اجتماعية. ويتحول من ثم إلى كائن اجتماعي. (محمد الجوهري، عبد الله الخريجي، 1991، ص80)

فهي تلك العملية التربوية التي ينمو بها الفرد ويتطور إلى كيان اجتماعي. ويكون قادرا على أداء وظيفته في المجتمع، كما يعرفها روجو كيسنج Roger Keesing ، بأنها عملية دمج وإدخال الطفل إلى مجتمعه من خلال تعلمه لثقافة ذلك المجتمع. (Kessing Roger, 1976,p568)

وفي الموسوعة الاجتماعية يذهب "إحسان محمد" إلى أن التنشئة الاجتماعية، هي العملية التي تيسر للطفل الإحساس بالتزاماته حيال جماعته، وما تمارسه هذه الجماعة من عادات، أعراف وتقاليده تساعد على اختيار الأنماط السلوكية التي تتفق مع آداب هذا المجتمع، حيث يتم ذلك عن طريق التفاعل الاجتماعي. (حسان محمد الحسن، 1999، ص210).

كما يشير "نيوكومب" New comb إلى أن التنشئة الاجتماعية، هي العملية التي عن طريقها يستطيع الوليد البشري المزود بإمكانيات سلوكية فطرية، أو أن يتطور وينمو نفسيا واجتماعيا ليصبح في النهاية شخصية اجتماعية، تعمل وفقا لأحكام الجماعة التي ينتمي إليها ومعايير ثقافتها. (New Comb, 1952, pp 475-476)

ومن خلال التعريفات السابقة الذكر، يتفق هؤلاء العلماء على أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تحويل الكائن البيولوجي إلى كائن اجتماعي، وذلك عن طريق غرس عملية التعليم والتعلم، حيث يتعلم من خلالها الأفراد سلوكيات ومعايير الجماعة ليتبناها في حياته، حتى تصبح عادة يصعب التخلي عنها. كما يتضح من خلال التعريفات السابقة بأن عملية التنشئة الاجتماعية، هي عملية ديناميكية مستمرة تستمر طوال عمر الفرد. ومن بين أهم مراكز التنشئة الاجتماعية هي الأسرة، المدرسة، المسجد، الجامعة المجتمع، الأصدقاء وغيرها من المؤسسات الاجتماعية، التي تمكن الفرد من ترسيخ معايير اجتماعية تبقى مستمرة إلى آخر يوم في حياته.

كما لخصها "طاهر علي موهوب" بالقول، أن عملية التنشئة الاجتماعية، تعني اكتساب الفرد مجموعة من القيم والمعايير وأنماط السلوك السائدة في مجتمعه. وذلك عن طريق التعلم والتلقين الذي يبدأ منذ

ميلاد الفرد وحتى نهاية عمره. تقوم هذه المعايير وأنماط السلوك بمساعدة الفرد على أن يتحول من مجرد كائن فطري، إلى كائن إنساني اجتماعي متألق، كما يعمل على دمج هذه القيم والمعايير وأنماط السلوك في شخصية الفرد وتحويله إلى كائن اجتماعي، بعد أن يكتسب الفرد عن طريق التنشئة الاجتماعية قيم ومعايير تحدد أدواره الاجتماعية. (الطاهر علي موهوب، 2011، ص 29).

إن العمال يكتسبون تصوراتهم، انطلاقاً من واقع تجاربهم التي يعيشونها في إطار ثقافي معين وللتنشئة الاجتماعية دور كبير في اكتساب المعارف، فالأسرة يكسب أفرادها قيم واعتقادات ترسخها في ذهن الفرد منذ طفولته، قد تفيده هذه القيم في حياته، كما قد تكون ضارة له مستقبلاً. ومثال على ذلك، والذي يخدم موضوع دراستنا بشكل مباشر ونجده كامل الوضوح في مرحلة التحليل وتفسير النتائج، هو بعض العائلات المحافظة لدرجة كبيرة، خاصة المجتمع البدوي مثلما أشار إليه العلامة ابن خلدون في كتابه الشهير المقدمة، أن شيوخ تلك المنطقة أو زعمائها وأغلب رجالها يضعون القبعة التقليدية على رؤوسهم، التي تعرف بالشاش. ونظراً لصعوبة الحياة و تكاليفها أصبح هذا الفرد لا يكتفي بالفلاحة أو الزراعة فقط ، فافتضت الضرورة إلى الذهاب أو الترحال نحو المناطق الحضرية للعمل. فيأخذ هؤلاء الأفراد قيمهم ومعتقداتهم إلى مكان العمل. ونظراً لطبيعة العمل في بعض المؤسسات الصناعية ذات المهام الخطرة، فلا بد على المؤسسة فرض قوانين صارمة وعلى العمال الالتزام بها وذلك بهدف تحقيق أهداف المؤسسة بالدرجة الأولى، كالحد ولو جزئياً من حوادث العمل وحماية العامل وتوفير له بيئة آمنة تحقق له الاستقرار، لتقيه من الوقوع في حوادث العمل، فوفرت بعض الأجهزة والوسائل الوقائية التي تحمي العامل من الأخطار المهنية. وتفرض هذه الوسائل على عمالها . فنجد بعض العمال يزاولون العمل بذلك الشاش، في حين نجد أن المؤسسة تفرض على عمالها ارتداء القبعة الوقائية، فلا يتقبلون قوانين المؤسسة، لأنه بثقافة اعتقادية اكتسبها من خلال التنشئة الاجتماعية. لأن ذلك الشاش رمزا للرجولة وبالتالي لا يمكن الاستغناء عنه. وهذا ما يجعله أكثر عرضة للوقوع في حوادث العمل، وخذ على ذلك أمثلة كثيرة سنتناولها في تحليلنا لنتائج الدراسة.

ج - التفاعلية الرمزية:

لكل مؤسسة رموزها وسماتها النوعية والمادية والمعنوية، التي تحدد خصائصها المميزة لها عن غيرها من المؤسسات. ويتمثل ذلك في الأسماء والإشارات والألوان والأشكال. فتقوم هذه النظرية على أسس مفادها كيفية تعبير الأفراد عن مواقفهم الشخصية، في إطار تفاعلاتهم مع الآخرين. وذلك من خلال أن العمال يتواصلون مع بعضهم البعض عن طريق الإشارات و الرموز و الإيماءات ، وكذا اللغة. حيث

يتم التواصل بين العمال عن طريق اكتسابهم لهذه الثقافة، فينتج عن هذه الإشارات والرموز ثقافة تنظيمية يكتسبها العمال بطريقة مقصودة أو غير مقصودة، تمكنهم من تفادي بعض الأخطار التي قد يتعرض لها العامل أثناء قيامه بعمله، كتشنج الوجه، الصراخ، رفع اليدين وغيرها من الإشارات. ومن هنا تم تسليط الضوء على رمز من الرموز وهي:

اللغة :

باعتبار اللغة وسيلة تسهل عملية التواصل والتبليغ بين افراد المجتمع، فهي كذلك ذات اهمية كبيرة في فعالية الاتصال في الادارة و التنظيم. وتعتبر اساس حسن سير العمل ورفع مستوى الاداء التنظيمي. كما تتوقف فعالية الاتصال على وحدة لغة الاتصال ومفهومه من طرف الجميع، مما يساعد على تنقل وتبليغ الافكار والمشاعر بشكل صحيح.

إن اللغة تعكس شخصية الفرد و ثقافة مجتمعه. ومنه فان اللغة العربية تعكس ثقافة المجتمع الجزائري العربي الإسلامي، غير إن وجود اللغة الفرنسية كذلك يعكس وجود ثقافة، وشخصية فرنسية في المجتمع الجزائري. فاللغة العربية هي اللغة الرسمية للبلاد، إلا أن اللغة السائدة في الإدارة والمعاملات هي اللغة الفرنسية. (مراد زعيبي، 2006، ص 55) تمارس هذه الازدواجية في اللغة تأثيرا سلبيا على فعالية التسيير، لأن اغلب المديرين مفرنسين في معاملاتهم في المؤسسة أو خارجها. في حين نجد أن معظم العمال، إما أنهم أميون أو تعلموا بالعربية. فهذا الوضع من شأنه أن يخلق مشاكل اجتماعية في المؤسسة بين الرؤساء والمرؤوسين، ووجود قطيعة بين القمة والقاعدة، فالرؤساء والمديرون يرسلون رسائلهم ومنشوراتهم باللغة الفرنسية، التي لا يفهمها معظم العمال الذين بدورهم، لا يمكنهم التعبير عن آرائهم و طرح اقتراحاتهم وأفكارهم باللغة الفرنسية، لعجزهم عن التعبير بها إلى القمة، مما يفرز عدة نتائج سيئة وسلبية في المؤسسة الجزائرية. ومنه فإن هذه الازدواجية في اللغة، تشكل عائقا لعملية الاتصال. وذلك كونها حائلا أمام إقامة علاقات مهنية أو اجتماعية سهلة.

6-الدراسات السابقة:

تعد الإصابات والحوادث المهنية داخل المؤسسات الصناعية المختلفة، وبحسب حدود علم واستطلاع الباحثة من الموضوعات المهمة التي لاقت بعض الاهتمام من قبل الباحثين والدارسين. وهذا من خلال قيام الباحثة بجولة على المكتبات العامة والجامعية ومواقع الانترنت . حيث وجدت بعض الدراسات التي تلتقي أو تتقاطع مع هذه الدراسة المتعلقة بدور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل مؤسسة صناعة الكوابل UNICAB بسكرة، كشركة جزائرية رائدة وطنيا ودوليا في مجالها بصورة جزئية تتفاوت في التشابه والاختلاف من دراسة إلى أخرى. حيث تم ترتيبها حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وهي مقسمة كالتالي :دراسات محلية، دراسات عربية.

أولا : الدراسات المحلية :

• **الدراسة الأولى :** دراسة من إعداد الباحثة : " دفيش خندودة"، 2006، بعنوان : الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس، العمل والتنظيم، تحت إشراف الأستاذ الدكتور " شلبي محمد"، بجامعة منتوري، قسنطينة.

* حيث جاءت الدراسة بالأسئلة التالية :

-هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال، إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟
-إلى أي مدى يمكن اعتبار التوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة، آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به. ومن ثم التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل، على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟

وقد وضعت الباحثة إجابات مؤقتة لهذه التساؤلات، في شكل فرضيات، تمثلت في الفرضية العامة : يتعرض العامل للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

وتقرعت عنها الفرضية التالية : كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل.

*ومن أهم أهداف الدراسة : إبراز أهمية الوعي الثقافي والاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل.

*ولقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي. وذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة أو التأكد من حقائق قديمة وأثارها والعلاقات التي تتصل بها وتفسيرها. والكشف عن الجوانب التي تحكمها.

*أما العينة فقد كانت مختارة قصديا، حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها، حيث بلغ عدد عمال المصلحة 54 عاملا، يتوزعون على مناصب عمل مختلفة.

*وكان اعتماد الباحثة في أدوات جمع البيانات على استمارة الاستبيان.

*وكانت نتائج الدراسة على ضوء الفروض التالية :

- بالنسبة للفرضية الإجرائية القائلة " كلما تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل " تبين انه توجد فروق دالة إحصائية، بين مختلف البنود. ووفقا للمحور الأول المتعلق بالحوادث التي أكد بعض أفرادها. والتي تجاوزت 21 فرد كم بين 54 فردا، أنهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية (قلة الانتباه والظروف الفيزيائية الغير مناسبة.. الخ.)، فهي غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية، بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة، ذلك أن نشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة، تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل ثلاث ممارسات تقريبا. ودعمت إجاباتها من خلال الملاحظة والمقابلة. ومنه قد تحققت الفرضية الجزئية.

- أما فيما يخص الفرضية العامة. ومن خلال تحقيق الفرضية الجزئية ، فإنه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة والإشراف. يترجم هذا أن أفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم، بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية، التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة. وهذا ما يؤكد على وجود وعي وقائي.

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

• **الدراسة الثانية :** دراسة من إعداد الباحث " سمير حديبي " ، 2009/2008، بعنوان : حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، دراسة ميدانية بمركب الجرّافات والرافعات C.P.G على العمال المنفذين بعين اسمارة ، بقسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، العمل والسلوك التنظيمي، تحت إشراف الدكتور " رابح العايب"، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة منتوري ، قسنطينة.

*حيث طرح إشكاليته بالتساؤل الرئيسي المتمثل في :

هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية، لدى العمال المنفذين بمركب الجرّافات والرافعات

؟ C.P.G

واندرجت ضمنه الأسئلة الفرعية التالية :

- هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية لدى العمال؟

- هل لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال ؟

كما اعتمد الباحث خلال دراسته لهذا الموضوع، الفرضية العامة وتمثلت في :

هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال. تفرعت عنها الفرضيات الجزئية التالية :

- الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

- يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

*أهداف الدراسة : لعل الهدف الرئيسي للباحث في اختياره لهذا الموضوع يتمثل في :

- الكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية بحوادث العمل.

- إبراز دور الأمن الصناعي في الرفع من معنويات العمال وشعورهم بالرضا عن العمل.

- الكشف عن مختلف النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدين المادي والمعنوي.

وكذلك من بين الأسباب التي أدت به إلى حب دراسة هذا الموضوع هو :

-عدم تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية. وعدم الشعور بالأمن. وهذا ما ينجر عنه ضعف الروح

المعنوية للعمال.

* ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

*أما عينة بحثه فتمثلت في جميع عمال قسم التركيب النهائي، لمديرية التصنيع بمركب الجرافات

والرافعات البالغ عددهم 140 عاملا. وقام بإجراء الدراسة الميدانية على عينة من مجتمع البحث، قدرت

بـ 60 فردا ، واعتبرها عينة مماثلة لمجتمع الدراسة.

*من بين أدوات جمع البيانات،اعتمد الباحث على استمارة استبيان. ومن بين الأساليب والطرق

الإحصائية المختارة، اعتمد الباحث على التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف

المعياري.

*نتائج الدراسة : توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- تحققت الفرضية العامة بشكل حسن، وذلك من خلال العلاقة الموجودة، بين حوادث العمل والروح

المعنوية. ولمس ذلك من خلال التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الأفراد العاملين بنوعية

ايجابية عند توفر الأمن وغياب حوادث العمل. والسلبى عند وقوعهم في إحباطات الفشل المهني وترك

العمل.

- تحققت الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها " الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

- تحققت الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها " يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

بحيث أن توفر الأمن الصناعي، من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية لدى العمال، فلا بد للعامل أن يعمل في جو يسوده، الاستقرار النفسي والابتعاد عن الانفعالات، كالتوتر والخوف من الحوادث بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة والارتياح أثناء العمل.

• **الدراسة الثالثة :** دراسة من إعداد الطالب " ياسين محجر "، 2011/2010، بعنوان :

الاستهداف لحوادث المرور - دراسة ميدانية في بعض ولايات الجنوب الشرقي للجزائر - أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه علوم ، شعبة علم النفس العمل والتنظيم، تحت إشراف الأستاذ الدكتور الهاشمي لوكيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.

وبالرغم من أن عنوان الأطروحة يتمحور حول استهداف حوادث المرور ، وبالرغم من أن إشكالية الدراسة والفرضيات المطروحة بها متعلقة بمجال حوادث المرور، إلى انه وبحسب الباحث فان حوادث العمل تنقسم إلى حوادث مرور، حوادث المناجم، حوادث طائرات، حوادث البناء، أي يقصد بها حوادث العمل التي تكون على حساب العمل الذي نقوم به. وبحسبه أيضا فان موضوع حوادث المرور هي جزء لا يتجزأ من موضوع حوادث العمل، فهو يعتبر أن الإنسان هو المحور الأساسي وهو يقوم بعملية السياقة، أي بمعنى آخر هو عامل لا محالة. حيث تطرق أيضا إلى العديد من العوامل والأسباب المؤدية إلى الوقوع في حوادث العمل .

*ومن أهم أهداف الباحث فيما تعلق بمجال دراستنا، هو المساهمة في إقناع المختصين وزيادة قدرتهم على حصر جميع المتغيرات التي تؤدي للوقوع في حوادث العمل لدى السائقين.

*حيث استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على المقارنة بين المجموعات العينية.

*واعتمد في دراسته على أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والمقابلة والاستبيان، بالإضافة

إلى إجراء مقابلات مع مختصين في مجال حوادث المرور مثل الأمن الوطني، الدرك الوطني، المركز الوطني للوقاية والأمن عبر الطرق، الشركة الوطنية للتأمين.

حيث شملت الدراسة على مجموع 165 فرد بصفة عشوائية من العينة، أي بنسبة 33% من مجموع العينة الأساسية.

*ومن نتائج الباحث من خلال المتغير الذي يهنا هو : إن للعوامل البيولوجية (كضعف النظر، ارتفاع عتبة السمع أو انخفاضها، إعاقة جسمية، مرض صحي..الخ) بالإضافة إلى المتغيرات الذاتية كالذكاء وسمات الشخصية، التعب، الخبرة. وأيضا الظروف البيئية لها علاقة قوية ومؤثرة على حدوث حوادث العمل، لذا فلا بد من المختصين حصرها والعمل على إدراج عوامل أخرى جديدة من أجل التقليل من حوادث العمل التي تتفرع منها حوادث المرور باعتبار أن السائق يؤدي عمل.

ثانيا الدراسات العربية :

• **الدراسة الأولى :** دراسة من إعداد الطالبة " أميمة صقر المغني "، 2006، بعنوان : واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت، قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، تحت إشراف الدكتور سامي علي أبو الروس بالجامعة الإسلامية فلسطين.

*حيث قدمت التساؤل الرئيسي للدراسة بـ :

ما مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ؟

وشملت الدراسة ، خمسة فرضيات.

الفرضية الأولى مفادها : توجد علاقة ارتباطية، ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية، المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية بقطاع غزة . وبين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

أما الفرضية الثانية فتمحورت حول : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية، بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية، المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية. وبين توفر اللوائح والأنظمة والقوانين المتبعة والمتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

أما الفرضية الثالثة فتمحورت حول : توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية، وبين تطوير الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

أما الفرضية الرابعة فكانت : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ، بين مدى فعالية إجراءات قواعد السلامة والصحة المهنية ، المستخدمة في المنشآت الصناعية التحويلية . وبين الالتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، من قبل المؤسسات الرقابية والصناعية.

أما الفرضية الخامسة فتمثلت في : توجد فروق ذات دلالة إحصائية، تعزي للمسات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة) حول مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة، في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة.
*أهداف الدراسة :

لعل الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الداخلية والخارجية، في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

وكانت الأهمية البالغة التي ركزت عليها الباحثة في دراستها، هي :

مساعدة العاملين في المنشآت الصناعية، بالتعريف على الإجراءات الواجب إتباعها عند أداءهم لأعمالهم. وبالتالي التقليل من حجم الخسائر في الممتلكات والأرواح.
*لقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

*وكانت عينة الدراسة تتمثل في استخدام عينة عشوائية طبقية، حيث مثلت 7.5% من حجم المجتمع الأصلي (3413)، وبالتالي تم توزيع استمارة الاستبيان، على 257 عامل بالمنشأة الصناعية.

*واعتمدت الباحثة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في استمارة الاستبيان. وركزت على الأساليب الإحصائية التالية : النسب المئوية والتكرارات ، الفا كرونيباخ، معامل الثبات وغيرها.
*تمثلت نتائج دراستها في :

- أوضحت النتائج وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية، بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية. وبين تطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين، الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية.

- اتضح من خلال النتائج بان الجهات الداخلية، تكون مدرية في مجال السلامة والصحة المهنية.

- أظهرت النتائج أن معدلات حوادث وإصابات العمل، يتناقص من خلال الخمس سنوات الأخيرة. وهذا يرجع إلى اهتمام المؤسسات الرقابية والصناعية، بتوفير وتطوير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

• **الدراسة الثانية :** دراسة من إعداد الباحث " إبراهيم مقحم المقحم"، 2011 ، بعنوان : أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية" ، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، في قسم العلوم الشرطية، كلية الدراسات العليا لقسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

* حيث تلخصت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

ما أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية ؟

وانبثق من التساؤل الرئيسي للدراسة تساؤلات فرعية هي :

- ما أنواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية ؟

- ما خطورة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية ؟

- هل الحوادث تقع بسبب أخطاء من العاملين أم بسبب خلل في الآليات أو المعدات أو غير ذلك ؟

- كيف يتم التقليل من الحوادث والإصابات ؟

* وتمثلت أهداف الباحث في :

- التعرف على أنواع الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية.

- التعرف على خطورة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية.

- التعرف على أسباب الحوادث هل هي أخطاء بشرية أو بخلل في الآليات أو المعدات أو غير ذلك.

- التعرف على الطرق التي يمكن إتباعها للتقليل من حوادث

* اعتمد الباحث في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها، المنهج الوصفي التحليلي. لأنه يهتم بدراسة الظاهرة

كما توجد في الواقع، عن طريق جمع المعلومات والبيانات عنها وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها، بهدف

الوصول إلى استنتاجات أو تعميمات تساعد في تطوير الواقع الذي يتم دراسته

* استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

*أما عن العينة فتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين فعليا في مصانع سابك بالجبيل الصناعية. وعددهم (1300). وللحصول على العينة المطلوبة، قام الباحث بتوزيع عدد اكبر من الاستبانات. وبعد التطبيق الميداني حصل الباحث على (527) إستبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وتمثلت نتائج هذه الدراسة في :

- أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاثة من أنواع الحوادث التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية تتمثل في : حوادث انفجارات، تسريبات بترولية وكيميائية.

- أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على خطورة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون بمصانع سابك بالجبيل الصناعية. ومعظمها تمثل في : حوادث وإصابات تسبب أثارا سيئة، على الفرد. وبالتالي على الأسرة والمجتمع. وإصابات قد تؤدي إلى عجز كلي أو جزئي للمصاب. وينتج عنها أيضا أثارا نفسية واقتصادية. وأيضا هذه الإصابات قد تؤدي إلى الوفاة.

- أفراد عينة الدراسة موافقون على أهم الأسباب، التي قد تؤدي إلى الإصابات بين العاملين وتتمثل في : إهمال التدريب على المعدات الجديدة - قلة الاهتمام بقواعد السلامة - السلوكيات السيئة لبعض العاملين - العمل على معدات تحتاج إلى صيانة - العوامل النفسية السيئة التي تهيئ العامل لارتكاب الأخطاء وحصول الحوادث - عدم الاهتمام بمخارج الطوارئ، بالإضافة إلى قلة اهتمام العامل بالآلة وشكلها ومظهرها، كمؤشر على سلامتها وخلوها من الأخطار.

- أفراد عينة الدراسة موافقون على بعض البنود الممكنة للتقليل من الحوادث والإصابات وتتمثل في : وضع العامل المناسب في المكان المناسب - المراقبة الالكترونية لجميع المرافق بالمنشآت الصناعية من اجل الاكتشاف المبكر للحوادث والمخاطر - نشر الوعي التام بين العاملين بكل صورته وأشكاله، من ذلك الإبلاغ الفوري عن أي حادث مهما كان - ضرورة التقليل من ساعات العمل لمنع الإرهاق - الاهتمام بتعليمات السلامة المهنية والصناعية والأمن الصناعي - تفعيل خطط الطوارئ للمساعدة على الوقوف على جاهزية العاملين أثناء الحوادث الفعلية.

❖ نظرة عامة على الدراسات السابقة

بعد استعراض هذه الدراسات، وجدت الباحثة أن هذه الدراسة تميزت عن الدراسات السابقة كونها ركزت على دور الثقافة الأمنية في التقليل من نسبة حوادث العمل. في حين أن أغلب الدراسات الأخرى ركزت على دراسة السلامة والصحة المهنية في المواقع الإنشائية، وأوضحت دور الجهات الداخلية في تحقيق عوامل السلامة ، كما اهتمت هذه الدراسات بدراسة عوامل معينة ومعرفة أثرها على تحقيق

السلامة والصحة المهنية دون التركيز على العديد من العوامل الأخرى المؤثرة في نسبة وقوع الحوادث المهنية، كما اهتمت بالتعرف على البيئة التي يعيشها العاملون، والمشاكل التي تواجههم وكيفية خلق جو آمن لهم.

*يمكن الاستفادة من دراسة ديفيش خندودة من خلال توضيح مدى صحة الفرضيات التي وضعتها للبحث. حيث كلما كانت هذه النتائج صحيحة، فإنه لا يمكن تعميمها لان العمال يتميزون بفروق فردية نجدها تختلف من عامل لأخر، فنجد بعض العمال لديهم وعي وقائي كافي يقيهم من التعرض للحوادث والأمراض المهنية. في حين يغيب هذا الوعي لدى البعض الأخر من العمال، وتجدهم لا يطبقون ابسط الأمور الوقائية.

*يستفيد البحث الحالي من دراسة سمير حديبي من حيث أن للروح المعنوية دور كبير في التقليل من حوادث العمل. وبما انه لا يمكن الفصل بين العامل وبين بيئته المهنية والبيئة الخارجية (الأسرة وغيرها..). فإنه إذا سعت المؤسسة إلى رفع الروح المعنوية، داخل المنظمة، فهل يمكن أن ترفع روحه هذه خارج إطار العمل. وبالتالي يتفادى الوقوع أيضا في حوادث العمل.

*ويمكن الاستفادة من دراسة متغير أطروحة ياسين محجر، حول ارتباط حوادث العمل بحوادث المرور. باعتبار أن السائق هو عامل يتعرض كغيره من العمال إلى المخاطر المهنية. فاقصر الباحث في دراسته هذه على حوادث العمل كبعد ضمن حوادث المرور من حيث تركيزه على مفهومها وأسباب حدوثها بشكل مختصر . أما مدى استفادتنا من هذا البعد في الأطروحة فهو يتمركز على معرفة بعض العوامل والأسباب المسببة لحوادث العمل.

*كما يمكن الاستفادة من دراسة أميمة صقر المغني من خلال ملاحظة فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة، في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، حيث أن لها الدور الفعال والقوة التنفيذية والجبرية، عندما تكون هناك قوانين وأنظمة ولوائح خاصة بالسلامة والصحة المهنية، على مستوى المؤسسة الصناعية، وهذا ما ينعكس بالإيجاب على التقليل من حوادث وإصابات العمل. ولكن بما أن طبيعة العامل، تختلف من عامل إلى آخر بحسب الفروق الاجتماعية والاختلافات الثقافية والقدرات العقلية. فإن عملية التنفيذ والتقييد باللوائح والأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية من اجل زيادة فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، للتقليل من الحوادث المهنية. لا يمكن الالتزام بها حرفيا على جل العمال، حيث تختلف من عامل إلى آخر.

*ويستفيد البحث الحالي من دراسة إبراهيم مقحم المقحم من خلال توضيح أن أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية، مختلفة ومتعددة من نفسية إلى تنظيمية إلى ثقافية. حيث لوحظ كذلك نسبة الوعي الجيدة لدى عينة الدراسة، بقيمة الوقاية الأمنية والصناعية من أجل التقليل من الحوادث والإصابات المهنية. لكن ومن جهة أخرى، لم تراعي الدراسة أسباب أخرى لا تقل أهمية عن ما قيل تكون مسببة أيضا للكثير من الحوادث والإصابات، نذكر منها العوامل الفيزيائية المتنوعة. ضف إلى عوامل تنوع الثقافات بين العاملين. وتنوع حتى العادات والتقاليد فيما بينهم. وكذلك أهملت الجانب التنظيمي (قوانين، تعليمات، تنظيمات). والوسائل الكفيلة بالوقاية من الإصابات مثل الألبسة الخاصة وقارورات الإطفاء والمصالح الطبية . وحتى نظم التأمينات الاجتماعية عند حدوث الحادث.

7-تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1-تعريف حادث العمل:

هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب، وفي كل الحالات التي يكون العامل فيها خاضعا لرب العمل. على أن يكون سبب وقوعه خارجيا، يلحق أضرارا جسمية بجسم العامل ويحدث فجأة.(DOMINIQUE Grandguillot , 2006 , p 254)
كما عُرف بأنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي، تتميز بقدر من المفاجئة. والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أدى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة. (محمد حلمي مراد ، 1972 ، ص 52)

المفهوم الإجرائي لحادث العمل :

هو كل أمر غير متوقع مضر بصحة العامل وبالمؤسسة، من خلال إلحاق الضرر بممتلكاتها. يحدث هذا الحادث نتيجة لأسباب داخلية أو خارجية، خلفا خسائر مادية، كتلف المعدات وغيرها. ومعنويا كموت العامل، أو مرضه أو إعاقته، أو تشوّهه. كما أن الحادث يعيق سيرورة الإنتاج ويحدث في الفترة، التي يرتبط فيها العامل بعمله مدفوع الأجر ويكون خاضعا لسلطة رب العمل. ويقاس هذا المتغير إجرائيا من خلال استمارة الاستبيان.

2 - تعريف الثقافة :

عرفها (كلباتريك) على أنها كل ما صنعه يد الإنسان وعقله، من الأشياء والمظاهر في البيئة الاجتماعية. أي هي كل ما اخترعه الإنسان، أو كل ما اكتشفه وكان له دورا في العملية الاجتماعية. (زكي بن محمد إسماعيل، 1982، ص14)

أما المفهوم الإجرائي للثقافة فقد تم تبني تعريف (ادوارد تايلر) بأنها ذلك الكل المعقد الذي يحتوي على المعرفة، المعتقدات، القانون، الأخلاقيات، العادات... وغير ذلك من القدرات والسلوك الشائع الاستخدام الذي يكتسبه الإنسان كعضو في المجتمع. (محمد السويدي، 1991، ص50) وقامت الباحثة بقياس هذا المتغير من خلال أدوات جمع البيانات و المتمثلة في استمارة الاستبيان، دليل الملاحظة، المقابلة.

3- تعريف الأمن :

هو كل إجراء يُتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، مع تقديم الوسائل الوقائية والإسعاف و العلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل. (العايب رابح، 2005، ص 110)

المفهوم الإجرائي للأمن:

هو تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يقومون بها. وقيس إجرائيا من خلال استمارة الاستبيان .

3- تعريف الثقافة الأمنية :

هي إتجاه يعكس تصور الفرد لأهمية سيادة الأمن على المواقف الاجتماعية والظروف المحيطة به في المجتمع.

وتعرف كذلك بأنها عبارة عن معارف وإجراءات تنظيمية صادرة عن الأجهزة المسؤولة عن الأمن والتي تطبق من اجل المحافظة على الإنسان وما يتعلق به من ممتلكات، وما يحيط به من بيئة . وتعرف أيضا على أنها عبارة عن مواد وبرامج، تهدف إلى تبصير الناس بواجبها نحو إجراءات التأمين والحماية الأزمة للأرواح والممتلكات . (ممدوح خليفة السبيبة، 2015، ص 06)

المفهوم الإجرائي للثقافة الأمنية:

هي تلك الأساليب التوعوية والتعليمية والتوجيهية، التي تهدف إلى توفير جو أمن وصحة جيدة للعمال، مع ضمان أعلى مستوى من السلامة المهنية. من خلال إبراز وتوضيح الأساليب التي من شأنها التقليل من حوادث العمل، عن طريق توفير المعلومات والنصائح للعمال المستخدمين بالمؤسسة الصناعية لتفادي الوقوع في الأخطار المهنية.

وقيس إجرائيا من خلال دليل الملاحظة والمقابلة.

4- تعريف المؤسسة الصناعية:

تعرف المؤسسة على أنها كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا، ذو طابع قانوني واجتماعي، يهدف إلى الإنتاج، أو تبادل السلع والخدمات من خلال مختلف عوامل الإنتاج (مالية، بشرية، مادية، أساليب إدارية)، هذا بالتعامل مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية، لتحقيق نتيجة معينة، وفق شروط اقتصادية معينة تبعا لحجم ونوع النشاط. (ناصر دادي عدون، 1998، ص 8)

المفهوم الإجرائي للدور:

ونقصد بالدور في هذه الدراسة الوظيفة، وبالتالي ما الوظيفة التي تلعبها الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل؟

الخلاصة:

لقد تم طرح العديد من العناصر المهمة في هذا الفصل، والتي تعتبر أهم العناصر والأسس والركيزة لموضوع الدراسة، والتي تقودنا في تسيير الموضوع ككل، فوضوح الإشكالية، مع إبراز مبررات اختيار الموضوع، مع تحديدها للمصطلحات المفاهيمية. كل هذه العناصر وغيرها في الطرح يعتبر المحرك الأساسي للموضوع وهي تقودنا بدورها إلى الطرح النظري لمتغيرات الدراسة.

الدراسات الألفية لنتائج الدراسة

الفصل الثاني

حوادث العمل

تمهيد

أولاً: ماهية حوادث العمل

- 1- تعريف حوادث العمل
- 2- أسباب حوادث العمل
- 3- عناصر حوادث العمل
- 4- مصادر حوادث العمل
- 5- أنواع حوادث العمل
- 6- تصنيف حوادث العمل

ثانياً: آثار الحوادث و النظريات المفسرة لها مع آليات التقليل منها

- 1- الآثار المترتبة عن حوادث العمل
- 2- نظريات حوادث العمل.
- 3- آليات التقليل من حوادث العمل.
 - أ- تعريف التأمينات الاجتماعية.
 - ب - الوقاية من حوادث العمل.
 - ج- مراحل برنامج الوقاية من حوادث العمل.

الخلاصة

تمهيد:

تعتبر حوادث العمل من أهم الموضوعات المطروحة في مجال العلم، فقد اهتم بهذا المتغير كثير من العلماء وفي مختلف التخصصات، فنجده أخذ حيزه في الاقتصاد وكذا علم النفس وعلم الاجتماع وغيرهم من العلوم. وذلك للوقوف على معرفة الأسباب الحقيقية للحوادث ومعرفة أهم العوامل التي تؤدي بالعامل في الوقوع في الأخطار المهنية. وذلك بهدف توفير الوسائل ومعرفة السبل التي تقلل من الوقوع في الحوادث حفاظا على العنصر البشري. وهذا ما سوف نستدركه في هذا الفصل بالتفصيل.

أولاً: ماهية حوادث العمل

1- تعريف حوادث العمل

يعرف حادث العمل على أنه أمر مفاجئ، وهو أيضا أمر عارض، يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه. وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها. (مصطفى أحمد أبو عمرو، 2010، ص325) ويعرف أيضا بأنه: "وقوع الشيء بعد أن لم يكن". (رامي نهيد صلاح 2010، ص 31)

ويعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل : بأنه كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره. وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه. (زكي بدوي 1975، ص 69)

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

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

إن حوادث العمل تتميز بكونها مفاجئة: أي ليس لها أي مؤشرات سابقة وليست مرتقبة، كأن يقع العامل فتكسر رجله، أو كأن يسقط عليه شيء ما فيصاب بأذى في رأسه. (محمد مسلم، 2007، ص 147)

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

كما عرفه محمد عاطف عبيد " كل إصابة تحدث نتيجة عمل إنسان، سواء كان أجيرا أو عاملا في أي مكان لحساب رئيس واحد، أو عدة رؤساء في المؤسسة". (محمد عاطف عبيد، 1972، ص 357)
- في حين نجد هذا التعريف اقتصر فقط على حدوث إصابة، ووجود علاقة بين العمال وأرباب العمل دون ذكر الأثر الذي تتركه هذه الإصابة ومكان الإصابة.

ويعرف فريديريك معتوق الحادث بأنه: "الحادث الطارئ، أو الغير متوقع الذي يحصل للعامل خلال عمله، والذي يؤدي إما لوفاته أو إعاقته". (فريديريك معتوق، (ب س)، ص 208)

أما عبد الرحمان العيسوي فيعرف الحادثة على أنها "حدث غير متوقع وخاطيء، لكن ليس من الضروري أن يسبب الإصابات أو الخسائر. ويؤدي هذا الحادث إلى عرقلة أداء النشاط أو استكماله. (عباس محمود عوض، 1971، ص 64)

كما تُعرف الأضرار المهنية أيضا على أنها "مجموعة العوامل السلبية بمجرى العمل و الإنتاج بالشروط الصحية للعمل. والتي تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على قابلية الشغل وصحة العامل". (محمد طايبي، 1998، ص 11)

كما يعرف الحادث على أنه كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسبب ما. والتي تؤثر على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج. (حسن الفكهاطي، 1972، ص 27) فيعتقد الكثير أن لفظ الحوادث يعني تلك الأشياء التي تلحق ضرر بالفرد، إلا أنه يمكن تعريف الحادث بأنه شيء غير متوقع، يؤدي إلى اختلال أو إعاقة في أداء نشاط معين. (حنفي سليمان، 1980، ص 306)

ويعرف عباس محمد عوض الحادثة بأنها "واقعة غير مرغوب فيها، تحدث دون أن يكون هناك توقع لحدوثها، قد ينجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء وقد لا ينجم عنها أي شيء مطلقا". (عبد الرحمان العيسوي، 1990، ص 113)

في حين نجد بأن علماء الاقتصاد ربطوا تعريفاتهم لحوادث العمل، بالعملية الإنتاجية وبعدها الساعات في العمل والخسائر التي تلحق بالعمال وبالمؤسسة. ومن بين التعريفات نجد من عرفه بأنه "كل إصابة تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية". (محمد عاطف عبيد، 1972، ص 359) وفي نفس المجال يعرف الاقتصاديون على أن الحادث : " كل إصابة تحدث بجسم العامل نتيجة حركة، أو تكون بسبب العمل، أو أثنائه". (محمد عاطف عبيد، 1972، ص 359) وهذا المفهوم يشمل فكرة أن الحوادث

تكون داخل المؤسسة، وقد تؤدي هذه الإصابة إلى توقف العامل عن عمله لفترة زمنية قصيرة مما يشكل عجزا في الإنتاج ونقص في المعدل المطلوب. وقد تؤدي هذه الإصابة إلى غياب العامل عن عمله فترة زمنية طويلة تمتد من يوم الحادث إلى غاية عدة أشهر، فیتبعها نقص في القوة العاملة المدربة على العمل الفني، ونقص في الإنتاج مما يؤدي إلى نقص الأرباح.

تعريف حادث العمل من الوجة القانونية : حسب المشرع الجزائري بالقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه :

* المادة 6: يعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ، وخارجي وطراً في إطار العمل.

* المادة 7 : يعتبر حادث العمل الذي يطرأ أيضا أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة، ذات الطابع الاستثنائي أو الدائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.

- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي، انتخابي، أو في إطار منظمة جماهيرية، أو مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

* المادة 8: يعتبر أيضا كحادثة عمل حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمن له اجتماعيا، الحادث الذي يطرأ أثناءه :

- الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب، أو المنظمات الجماهيرية.

- الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.

- القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام، أو إنقاذ شخص معرض للهلاك. (حوادث

العمل والأمراض المهنية ، 1983، ص1809)

قد يغلب على التعريف القانوني للحادث أن له طابع جزائي، ذلك في كون أن له مواد وبنود نصت على شروطه وظروفه. وذلك من أجل حماية العامل من تلاعب وتهرب المؤسسة من المسؤولية. وكذلك حماية المؤسسة من تحايل العمال . ولقد أضاف المشرع الجزائري تعديلا على هذا القانون بالأمر رقم 96-19.

* المادة 02 : تعدل المادة 07 من القانون 83-13 وتحرر كما يلي : يعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء - القيام خرج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

- ممارسة عهدة انتخابيه أو بمناسبة ممارستها- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

(حوادث العمل والأمراض المهنية، 1996، ص 16)

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

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

- التعريف النفسي لحوادث العمل:

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

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

المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل :

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

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

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

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

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

ويعرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الإصابة، بأنها تكون بسبب العمل بشرط أنه يكون قد حدث عمداً، أو نتيجة خطأ جسيم متعمد يفضي إلى عجز مؤقت، أو دائم أو وفاة. وتشمل كل ما يمكنه أن يصيب الفرد في طريقه إلى مكان عمله أو عودته منه. (صباحي محمود متولي، 1970، ص 27)

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

ب-التخريب الانتقامي:

يرى احمد عزت راجح "أن التخريب الانتقامي لا يعمل إلا من قام به. ومع ذلك فهو يعتبر حادث عمل.(أحمد عزت راجح، 1971 ، ص 518) يشترط في هذا التعريف القصدية. وبما أن الحادث لا بد أن تتوفر فيه عنصر المفاجأة وإلا لا يعتبر حادثاً، بل يتعدى ذلك الحادث فقد يكون من قبل العامل في حد ذاته، أو من جهة أخرى سواء كانت آلة أو عامل آخر كان سبب الحادث. وينتج عنه وقود حادث لعامل آخر.

2- أسباب حوادث العمل:

هناك فئتين شائعتين من الأسباب :

- الظروف الخطيرة في بيئة العمل .

- الأفعال الخطيرة والسلوكيات الغير آمنة .

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

فالظروف الغير آمنة، هي الجوانب الفيزيائية، التي من الممكن أن تؤدي للوقوع في حوادث العمل أي الحالة الطبيعية (المادية)، التي يوجد فيها العامل والعمل في نفس الوقت. ومن تلك الأمثلة في هذا الجانب الإضاءة القوية أو الضعيفة، عدم وجود التهوية، مما يؤدي إلى انخفاض في درجة اليقظة عند العامل، وجود أرضية مبتلة بالزيت أو المياه مما يؤدي إلى انزلاق العامل....الخ. هذا من جهة ومن جهة أخرى ملائمة الآلات، مما يجعل العامل يشعر بالإعياء و التعب و الملل وبالتالي، يكون وقوعه في الحادثة أمرا سهلا.(عبد الرحمان العيسوي، 1992، ص164)

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

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

إن الأفعال الغير آمنة، عادة ما تكون مرتبطة بالجانب الشخصي للإنسان وهي مقسمة إلى قسمين:

أ - عوامل بيولوجية:

كضعف النظر، ارتفاع عتية السمع أو انخفاضها، إعاقة جسمية (فقدان عضو من الأعضاء) أو أمراض صحية كارتفاع أو انخفاض الدم.

ب - عوامل عقلية ونفسية:

كالممل، التعب، قصور في الذكاء. وتزداد درجة خطورة وأهمية العمل الداخلي أو الخارجي، باختلاف الموقع الذي يتواجد فيه العمل و العامل. وباختلاف نوع العمل و تكوين العامل النفسي والبيولوجي. فمثل العامل الذي يتواجد في موقف مكتبي، لا بد أن يكون لديه قوة في الإدراك البصري للمكان. كما أن العوامل الخارجية لا يكون لها اعتبارا أو أثرا، إلا إذا تفاعلت مع العوامل الشخصية، فسوء التهوية، مع ضعف التنفس عند العامل يؤدي إلى وقوع الحادث. (كامل محمد عويضة، 1996، ص 62) فمن الملاحظ مما سبق أن للحوادث عدة أسباب منها سوء الاختيار المهني، والمتمثل في وضع الرجل المناسب في المكان الغير مناسب. وكما يمكن أن يكون العكس، فنجد أن قدرات العامل الجسمية والنفسية والذهنية، لا تتلاءم مع طبيعة العمل المنسوب إليه، هذا ما يجعله أكثر عرضة للحادث، كذلك نقص التدريب فنجد العامل غير متحكما في عمله، فعليه أن يكون مدربا على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات حتى يتمكن من عدم تعرضه للحادث، كما يمكن أيضا أن يكون الإجهاد الكبير للعمل أحد الأسباب التي تؤدي إلى وقوع الحادث.

وهناك تقسيم آخر لأسباب حوادث العمل، فمنها ما يتعلق بالعامل و تعرف بـ :

أ - الأسباب الشخصية ومن بينها:

- النوع:

يذكر ماير في حديثه عن العلاقة بين التعب وارتكاب الحوادث لدى الجنسين، حيث أثبت بأن نسبة الحوادث بين الإناث تزيد بأكثر مما هي عليه لدى الرجال. ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين، بسبب الاتزان النفسي الفيزيولوجي، فمن المعروف بأن النساء أقل اتزانا من الناحية النفسية والفيزيولوجية. وهذا ما أكدت عليه "أن انستازي" كنتيجة لتطبيقها لاختبار (برنرويتز) وتضيف قائلة "أن الذكور أقل تعرضا من الإناث للتقلبات التي تعترى توازن البيئة العضوية الداخلية"، أي أنهم أكثر ثباتا ولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم، منها الثبات النسبي لدرجة الحرارة، مع اتزان عمليتي الهدم

والبناء وكذلك كثرة الخجل والإغماء عند النساء. ويضيف (طه) لما سبق قائلاً أن كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة، يمكن أن تزيد من الإرهاق النفسي و الجسمي. ومن ثم سهولة التورط في الحادث. (حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص 200) إن للتفسير السابق أسس علمية ودراسة للبنية المورفولوجية، لذلك هي أكثر الأسباب وضوحاً ولاسيما انحصار القول بان مجال الصناعة، هو مجال يتطلب قدرة بدنية وبنية جسمية خاصة، يمكن توفيرها لدى الرجال بشكل خاص.

- السن:

تؤكد دراسات علم النفس الصناعي "تيفين 1968" و"طه 1979" وغيرهما، أن هناك ارتباطاً سلبياً بين الحوادث و السن، لاسيما في الفترة العمرية (25-60) سنة، فقيام العمال صغار السن بأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث، ويتقدم العمر يمكن ترقيتهم و نقلهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة. (حمدي ياسين و آخرون، 1999، ص 200). ويتضح بأن السن المناسبة هي أساس العمل، لذلك فإن المسنين لديهم مشاكل جسمية و نفسية وحتى عقلية ، كفقدان الذاكرة في بعض الأحيان، كذلك تكون لديهم أمراض متعلقة بالسن، كضعف النظر أو ضغط الدم وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل. وكذلك العمال صغار السن نجدهم أكثر عرضة لحوادث العمل، وذلك يعود إلى عدة أسباب من بينها الإهمال التسرع و اللامبالاة.

- الخبرة:

كلما زادت خبرة العامل، قل تورطه في حوادث العمل. وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل، ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره . والعلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث، تتصل إلى حد كبير بين طول الخبرة وقلة التورط في الحادث. فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريباً بالنسبة للتورط في الحوادث. (محمد شحاتة ربيع، 2010، ص 212). وبالتالي للخبرة المهنية دور كبير في تقادي الأخطار المهنية، بحيث يكون للعامل دراية كافية بجل الآلات وبظروف العمل، فيكون أقل عرضة للحادث مقارنة بالعامل الجديد الذي يفتقر للخبرة والمعرفة بالعمل ومكان العمل.

الذكاء:

قد يكون من المعقول أن نفترض أن هناك ارتباط كبير بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث، فالعمال الأقل ذكاء هم أكثر تورطاً في الحوادث. ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات ومع ذلك فإن تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي، قد تتسبب في وقوع الحوادث، لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار. (طارق كمال، 2007، ص155) في حين نجد بأن بعض الدراسات أكدت على أنه لا يوجد أي ارتباط ذو دلالة إحصائية، بين درجات تفاوت الأشخاص في اختبارات الذكاء ووقوعهم في حوادث العمل عند العمال، الذين كانوا في تدريب بإحدى ترسانات السفن. (عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص 156)

ولكن من جهة أخرى هناك بعض الدراسات تؤكد بوجود علاقة بين العمال الذين يقل ذكائهم عن متوسط وقوعهم في حوادث العمل، ربما بالمقابل أولئك يملكون ذكاء متوسط ، لا يكونون مستهدفين للحوادث. (كامل محمد عويضة، 1971، ص166)

- الصحة العامة :

من الغريب أن نذكر أن العمل مع ذوي الإعاقات البدنية، تكون دافعيتهم نحو مراعاة قواعد السلامة في العمل والانتباه إلى أخطاره، لديهم دافعية قوية، بحيث يكون تورطهم في الحوادث أقل من العمال العاديين من غير ذوي الإعاقات. ومع ذلك فإن ضعف البصر، إذا ما اعتبرناه إعاقة يرتبط بالتورط بالحوادث سواء حوادث السيارات، أو حوادث المصانع. ولكن الغالبية العظمى من عيوب الإبصار، يمكن التغلب عليها عن طريق استخدام النظارات، أو العدسات اللاصقة، أو جراحات العيون الحديثة. وفي العديد من الشركات الأمريكية الكبرى، يُجرى فحص دوري طبي خاص للتبصر، بحيث تعالج عيوب الإبصار، أو ينقل العامل إلى عمل أقل تعرضاً فيه للأخطار. فللبنية الجسدية دور واضح في حوادث العمل، خاصة ما يتعلق بالصحة والسلامة البصرية، فهي أساس كل صناعة، أو غيرها من المهن. وليس من الغريب القول، أن العمل الصناعي يتطلب جسماً متكاملًا، لا يحتوي على أمراض التي تشكل خطر على العامل.

- التعب :

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

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

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

- الصحة النفسية و الحالة المزاجية :

تؤكد بحوث هرسى *Heresy* أن حالات التوتر الشديدة للعمال، يمكن أن تزيد من التورط في حوادث العمل، فالحزن والغضب وما إلى ذلك من الحالات الانفعالية، تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتبعد بينها وبين المعالجات الناجمة للمواقف الضاغطة. كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث وكذلك نفس الشيء بالنسبة للأشخاص الذين تسهل عملية استنارتهم .(حمدي ياسين وآخرون ، 1999 ص 200) والملاحظ كذلك هو ما تأكده دراسة ياسين محجر حول عوامل وأسباب حوادث العمل واختلافها من عوامل بيولوجية وبيئية وذاتية. (ياسين محجر، 2010/2011، ص ص 95-100)

ب - الأسباب الخارجية: فتمثل في ما يلي:

- الإضاءة الغير مناسبة:

من المنطقي في الأمور أن نعتبر بأن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية، لها علاقة في انخفاض أو ارتفاع نسبة حوادث العمل. ومن المؤكد بأن نسبة الحوادث التي تحصل في ضوء النهار، أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية. لذلك هناك تجربة تؤكد صحة هذا القول، حينما قامت إحدى شركات التأمين بإحصاء لجميع الحوادث الصناعية، وتبين أن 25 % من الحوادث راجعة إلى رداءة أو سوء الإضاءة. وفي تجربة أخرى أثبت بأن الإضاءة الصناعية تزيد من إمكانية الوقوع في الحوادث بنسبة : 25%. (عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص 155)

قد تكون إضاءة المصنع، أو الوحدة الإنتاجية معدومة، أو غير موزعة توزيعا جيدا بين أنحاء و أرجاء المكان، حيث أثبت علما بأن الحوادث التي تحدث تحت تأثير الإضاءة، أكبر عدد من الحوادث التي تحدث في ضوء النهار.

- درجة الحرارة و التهوية:

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

إن الحوادث تتناقض باستمرار، فكلما كانت درجة الحرارة و الرطوبة والتهوية مناسبة، كلما قلت نسبة حوادث العمل، والعكس صحيح.

- الضوضاء:

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

- طبيعة العمل:

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

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

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

- المناخ الصناعي:

أول من قام بدراسة هذا النوع هو كبير، في إحدى مصانع أجهزة الراديو بأمريكا، حيث وجد بأن الحوادث تزيد بصفة فادحة في الأقسام التي تقل فيها إمكانية الترقية. وعدم وجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام مصانع أخرى، والتي تتميز بوجود مستوى مرتفع من الضوضاء. أما الحوادث الخطيرة فكانت تتمركز أينما يسيطر عليها العمال الذكور، حيث يوجد فيها فرص قليلة للترقية والتنقل وفرصة قليلة عن طموحات العمال.(عبد الرحمان العيسوي،1990، ص 160)

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

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

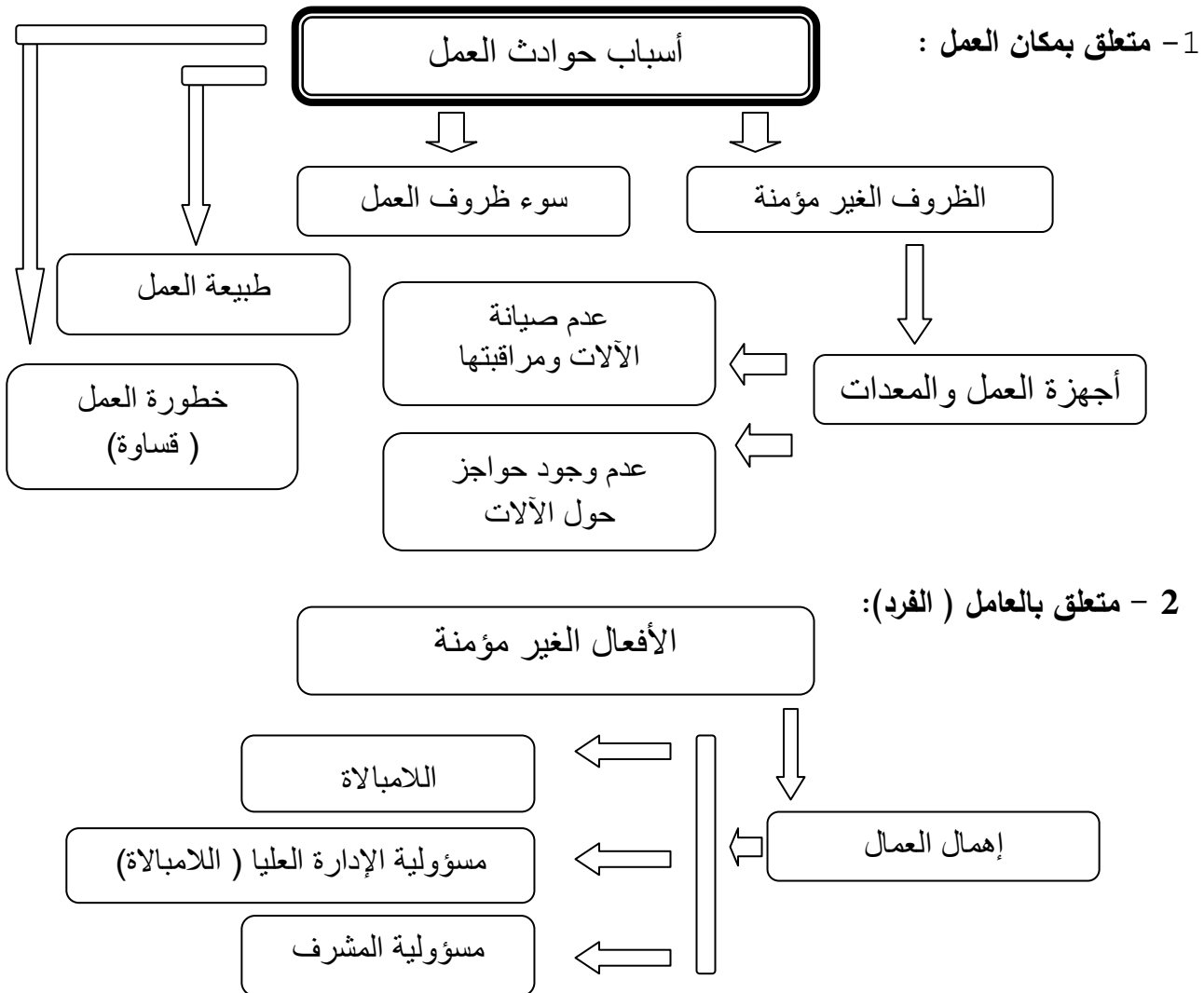
- عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية .
- تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة .
- استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها .
- الزحام أمام الآلات .
- العمل على الآلات من قبل شخص غير مفوض .

ب - الأسباب الراجعة إلى بيئة العمل: أما الأسباب التي قد تكون سببها بيئة العمل مؤدية إلى وقوع

الحوادث فمنها:

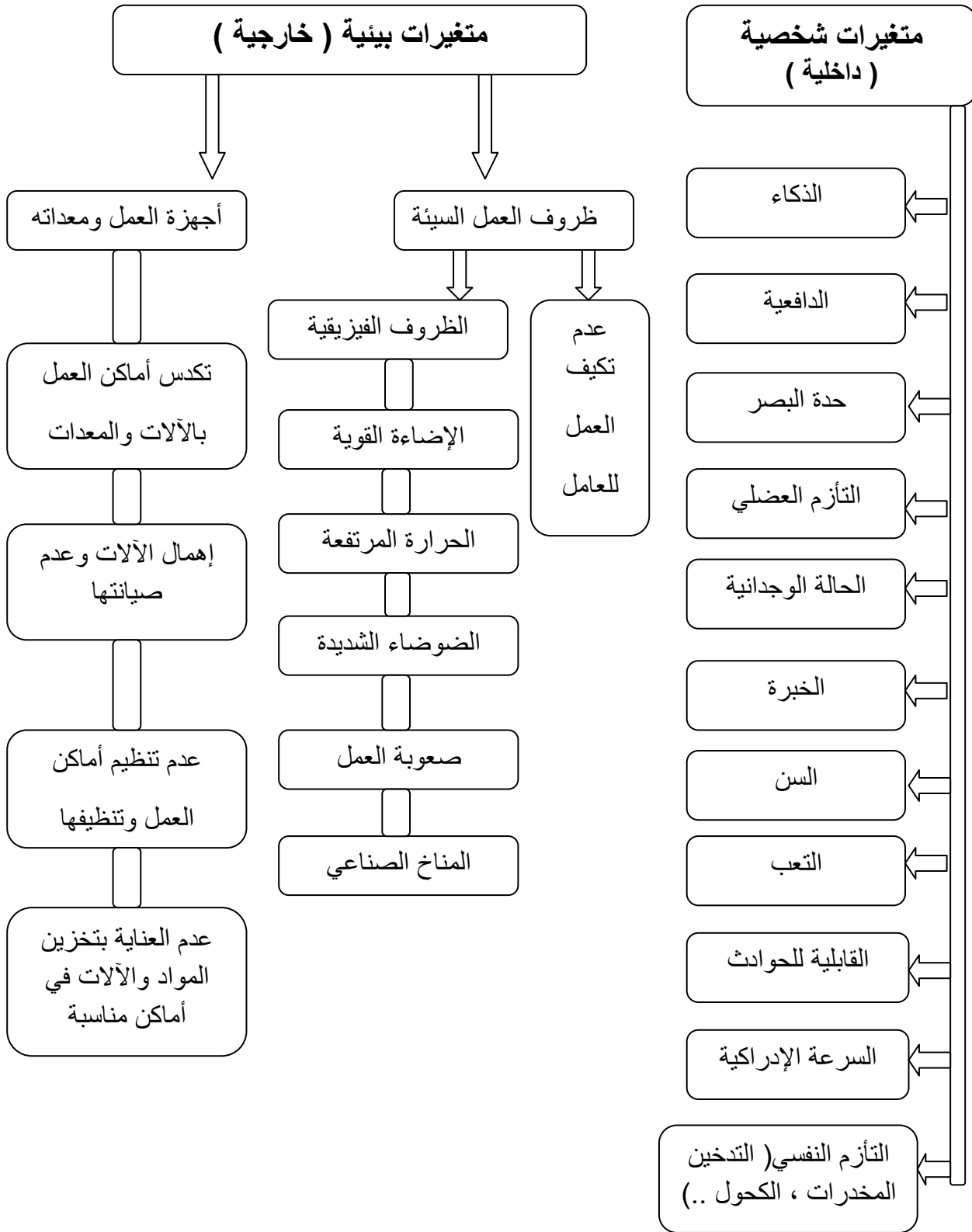
- سوء الإضاءة .
- الضجيج المرتفع .
- عدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات.
- عدم كفاءة أجهزة الإنذار .
- سوء نظافة وترتيب مكان العمل .

الشكل رقم: (01) يوضح أسباب حوادث العمل.



من إعداد الباحثة

الشكل رقم: (02) يوضح المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل



من إعداد الباحثة

3- عناصر حوادث العمل:

أ - الإصابة البدنية:

"هي كل مساس بجسم الإنسان، كالجروح، الكسور، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية....."(محمد مجدي البتيني، 2001، ص 312) فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا. ويستوي أن يكون عضويا، أو نفسيا، بغض النظر عن عمقه أو سطحه. (محمد حسن قاسم، 2003، ص 239) فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته، أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان، دون أن تسبب له خسارة مالية. (محمود جلال حمزة 1985، ص 98) إن إصابة العامل بضرر معنوي، أو مالي لا يعطي للحدث صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما، إما بتكليف الحادث إلى حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي. (مصطفى جمال، حمدي عبد الرحمان، 1974، ص 85)

ومن خلال هذه المجموعة من التعريفات السابقة الذكر، نستخلص بأنه لكي تعتبر الواقعة حادث عمل لا بد أن تلحق ضرر بجسم العامل، مهما كانت صفة هذا الضرر وخطورته أو بساطته، ويشمل الجروح والكسور والاضطرابات النفسية والعصبية، فصحة جسم الإنسان لا تشمل الجسم البدني فقط، بل تشمل صحته العصبية و النفسية أيضا. أما لغير ذلك من أضرار سواء في الزمة المالية، مثل احتراق ملابس حريق أو حالة الإيذاء المعنوي، مثل المس لكرامة العامل، أو سمعته فلا تدخل لنطاق حوادث العمل.

ب - يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:

يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل. إن وفاة العامل اثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي (عامر سليمان عبد المالك، 1998، ص ص 635-654). فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا، بل قد يكون معنويا، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفزع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق. (حسن بن عطية الحربي، 2010، ص 120) فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر، ولا يهم أن يكون الفعل الخارجي ماديا

أو معنويا، فقد يكون انهيارا أو انفجارا ، كما قد يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية .

ج - توفير صفة المفاجأة في الحادث:

المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بُغْتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان، وهذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل. (عوني محمود عبيدات، 1998، ص122) أما إذا لم تتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته ، فإن الحادث لا يعد حادث عمل.(حسن بن عطية الحربي، 2010، ص 119) والفعل المفاجئ يمكن أن يكون إيجابيا، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بآلة حادة، كما يمكن أن يكون سلبيا، فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء، مما يؤدي إلى وقوع الحادث.(السيد عيد نايل، 1996، ص413) ويلاحظ بأن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثره. (عوني محمود عبيدات، 1998، ص122) يجب أن يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الانتباه، أي أن تكون قد تمت في فترة زمنية محددة، فتبدأ أو تنتهي في فترة وجيزة لتعتبر حادثه ، حتى ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن .

د - صفة العنف :

ذهبت بعض التشريعات، إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف. واعتبرته من العناصر المهمة، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحا أمكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث والمرض سهلا. وصفة العنف من شأنها أن تنفي عن الحادث البطء و التدرج فيها. ويرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن تصيب الآلة عين العامل، أو تقطع ذراعه. بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل.(عوني محمود عبيدات، 1998، ص124) إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف.(حمدان حسين عبد اللطيف، 1990، ص 284) توجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف، مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي المفاجئ

أو إصابة العامل بتسمم غذائي بعد تناوله لوجبة الغداء في المطعم الذي يعمل به. إذ لا يحمل حينئذ صفة العنف. (قاسم محمد حسن، 2003، ص ص 236-237)

ويقصد بها صفة العنف أن يكون السبب للحادثة متسببا بالعنف، كالسقوط و الاصطدام، مثال ذلك فقدان عضو جسمي نتيجة الاصطدام بألة حادة.

هـ - العلاقة السببية:

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث، أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات. ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف. وانطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل، بمكان العمل و زمانه. أما فيما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل، فإنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون 13/83 السالف الذكر، التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه.

ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 كذلك من نفس القانون، مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة للضمان. ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه، لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه، ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل، أما إذا نظرنا إلى مدى ارتباط العمل بزمانه، فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل، هو أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل، أي اشتراط الرابطة الزمنية و السببية معا. وقد أخذ المشرع الجزائري ، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من الحماية القانونية.

04- مصادر المعلومات عن الحوادث :

كيف يمكننا الحصول على معلومات ثابتة تفيدنا في برامج الوقاية من الحوادث ؟

أ- تاريخ وقوع الحادث : الشهر، واليوم، والساعة، ومكان وقوع الحادث.

إن الظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم إلى آخر ومن ساعة إلى أخرى. فعلى سبيل المثال: يأتي العمال ذوي العمل المتناوب بالنهار، بعد التمتع بليلة كاملة من النوم وبعد تناول الإفطار. كذلك فإن التعب يترك آثار واضحة في نهاية يوم العمل أكثر من بدايته. وكذلك فإن الإضاءة تختلف في الليل وفي النهار، وقد تختلف أيضا درجات الحرارة والبرودة والرطوبة .

ب- تصنيف العمل وإعدادة و وحداته : أن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية، من طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة. إن أمكانية حدوث الضرر في بعض الأعمال والعمليات، تختلف من عمل

إلى آخر. فإذا افترضنا نقاشا سقط من فوق السلم أثناء نزوله عليه، فإننا نصنف عمله كنفّاش والعملية التي حدث فيها السقوط سوف تكون استعمال السلم. ووحدة العمل نفسها سوف تكون عبارة عن النزول من فوق السلم.

ج- أنماط الحوادث : تتضمن المعلومات المطلوبة هنا طبيعة الحوادث وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوصفية مطلوبة ومفصلة .

د- السبب المباشر للحدث : في هذا البند نذكر الأسباب المباشرة لوقوع الحادث، سواء كانت من الأفعال، أم من الظروف المحيطة بالعمل أو منهما معا. وهنا نعرف السبب الذي أدى إلى وقوع الحادث، أو ما هي القاعدة أو القواعد التي خرقتها العامل، أو أهملها في عمله وأدت إلى ذلك.

و- نتائج الحادثة : يشتمل هذا البند على مواضيع الإصابات في جسم العامل أو العمال. ووصف الصلابة أو الجروح وكذلك وصف للخسائر، من الآلات و ما أصابها من تدمير. ولكن غالبا ما لا يتمكن العامل الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشر للإصابات و الخسائر بدقة كاملة، لذلك يستعين بالأطباء و ببعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة، حتى يتمكن من استقاء التقرير.

ك- الخبرة : يجب أن يوضح تقرير الحادثة مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل والتي أدى نقصانها إلى وقوع الحادثة. وتفيد مثل هذه الخبرة بالعمل في وضع برامج الأمن الصناعي .

هـ- المعطيات السيكولوجية: يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق الاختبارات والاستعدادات وكذلك اختبارات الشخصية واختبارات التحصيل على الأشخاص الذين تأثروا بالحادثة.

مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث أم أسباب فيزيقية. وقد تكشف هذه المعطيات و الاستعدادات عن عدم وجود الاستعدادات الطبيعية الكافية و اللازمة لأداء العمل. وقد تكشف اختبارات الشخصية عن بعض سمات العدوان، أو الإهمال أو الهستيريا أو الصرع. كذلك قد تكشف الاختبارات الشخصية عن عدم إلمام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل. (كامل محمد عويضة، 1996 ، ص ص 130-128)

5- أنواع الحوادث :

سوف نستعرض هنا أهم أنواع الإصابات التي تحدث أثناء وبسبب العمل داخل المنشأة الصناعية وعلى سبيل المثال الإصابات التالية:

أ- **الجروح القطعية**: وتنتج عن استخدام العنادر والأدوات الحادة، السكاكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها. وتتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة، إلى حد البتر التام للعضو المصاب.

ب- **الجروح الوخزية**: وتحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير، السكاكين والآلات الحادة، قطع الزجاج المتناثرة. واهم ما يميز هذه المجموعة، صغر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض للمضاعفات، حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح. وقد يخترق الجسم الواخز المفاصل والتجاويف مثل: البطن، الجمجمة والأوعية الدموية، مما قد يؤدي بالإصابة إلى الالتهابات التي تنتج عن التلوث الإصابي التيتانوس.

ج- **الجروح الداخلية والعميقة**: وتنتج عن الانفجارات والسقوط من الأماكن المرتفعة، أو حوادث السيارات وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزف الداخلي.

- الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس: وتنتج عن السقوط من ارتفاع أو سقوط أجسام ثقيلة أو حوادث الطرق. وقد تؤدي إلى البتر، أو إصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته، أو الانزلاق الغضروفي ومضاعفاته والتي قد تؤدي إلى الشلل الجزئي أو الكامل.

د- **الحروق**: والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجةً لتعرضه إلى النار، أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل.

6- تصنيف الحوادث :

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة من بينها :

أ- **من حيث نوعها**: إلى حوادث مرور أو حوادث مناجم، أو حوادث طائرات وإلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

ب- **من حيث أسبابها**: إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية، كإهمال العامل أو شرود ذهنه، أو ضعف ذكائه، أو قلة خبرته، أو عجزه عن ضبط نفسه. وحوادث ترجع في المقام الثاني

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

ج- من حيث حجم الخطورة: هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان أو العمل، ففي ما يتعلق بالآلات والأجهزة، يكون على أساس حجم التلف والضرر الذي تتعرض له الآلات والمعدات والأبنية. أما بالنسبة للأفراد فإن خطورة الحوادث تتفاوت نسبها حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد، حيث يمكن أن تصل إلى درجة الوفاة نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه، كما يمكن أن يؤدي الحادث إلى عجز كلي دائم، أين تكون درجة الإصابة عالية تمنع صاحبها من ممارسة أي عمل كبتز اليدين أو فقدان العينين. ويمكن أن يكون عجز كلي دائم، والذي ينتج عنه عدم القدرة على استخدام أحد الأعضاء بصفة مستديمة، كبتز الرجل أو أصابع اليد، أو فقدان لإحدى العينين . هذا النوع من الإصابة يجعل من الفرد غير قادر على القيام بكل الأعمال كالسابق، كما يمكن أن ينتج عن الإصابة عجز كلي، ولكن بصفة مؤقتة أين يتوقف العامل عن العمل لفترة لا تتجاوز الأسابيع دون أن تخلف آثار سلبية، أو مضاعفات تؤثر فيما بعد على أداء العامل. (محمود ذيب العقابله، 2002 ص ص 125-126) .

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

ومن نتائج الحوادث أيضا الإصابات الخطيرة التي تتمثل في الحروق ،الكسور والرضوض أو عاهات كفقدان الحواس والأعضاء. وفي بعض الأحيان تؤدي إلى الوفاة، أما بالنسبة للآلات ومن أمثلة هذا : تسبب العامل في وقوع أثناء رفعها على الآلات الموجودة، مما يؤدي تحطيم هذه الأخيرة دون أن تلحق ضرر أي إصابة بالعامل. (عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص 375)

وهناك من قسمها على المستوى التالي:

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

- الجانب البيولوجي كالكسور، جروح، فقدان الحواس أو بعض الأعضاء...الخ

- الجانب النفسي كالإغتراب، الشرود الذهني، دوران العمل...الخ

- الجانب الاجتماعي عند قطع أصابعه بالآلة، ينتج عن هذه الأخيرة خبرة سيئة.(كامل محمد عويضة 1996، ص 52)

ب-العنصر المالي: ويتمثل في ما يلي :

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

- نفقات لتدريب العمال.

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

- نفقات على المواد الخام نتيجة ضياعها بسبب الحادث.

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

ج-الوسائل: وتتمثل في ما يلي:

- ضياع وسائل الإنتاج، أي توقف عن العمل.

- انخفاض إنتاجية الآلة، يعطل العملية الإنتاجية.

د-الإنتاج: وتتمثل في ما يلي:

- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال بعد الحادث ومعاونة المصاب.

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

- تزايد الأخطاء المتعلقة بالإنتاج، نتيجة لاضطراب العمال.

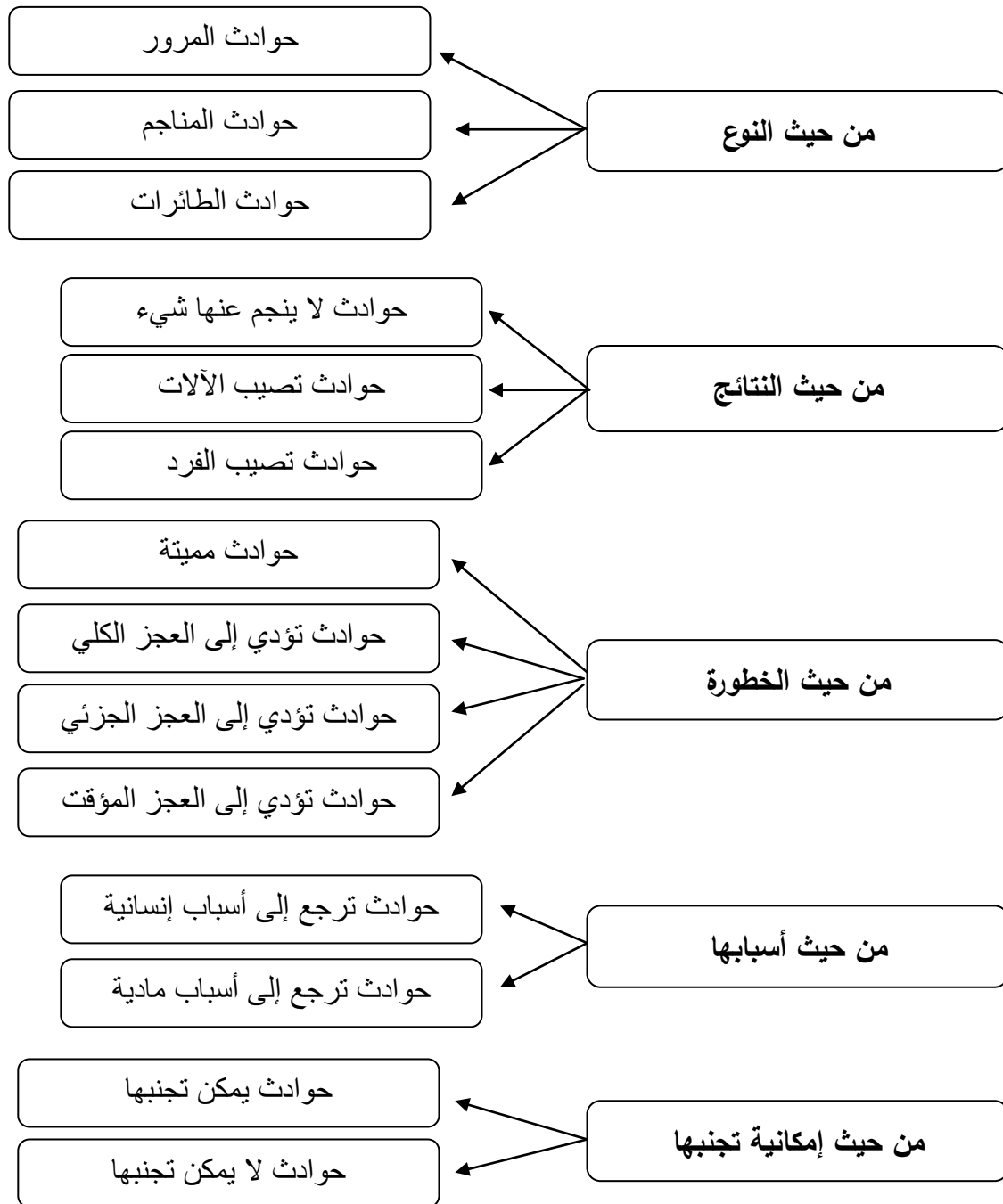
هـ-الزمن: ويتمثل في ما يلي:

- الوقت المستغرق من أجل العودة للعمل.

- الزمن المستهلك لصيانة الآلة.

- الزمن الضائع لإعادة تدريب العمال.(فرج عبد القادر طه، 1983، ص 154)

الشكل رقم : (03) يوضح تصنيف حوادث العمل.



من إعداد الباحثة

ثانيا: آثار الحوادث والنظريات المفسرة لها مع آليات التقليب منها

1- الآثار المترتبة عن حوادث العمل :

التأثيرات الاقتصادية:

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

* تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل .
* تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في اطلاع عما حدث، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب.
* تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين.(علي غربي ، بلقاسم سلاطينية، اسماعيل غيره، 2002 ص ص 131-132)

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

* تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة .
* تكلفة مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث .
* تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب .
* تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات.(مؤيد سعيد السالم 2002، ص 204)

* تكاليف الوقاية من الحوادث وتتمثل في :

- تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات.
- تكاليف التشغيل: مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب وتدريب.

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

الآثار المتعلقة بالعمال:

تترك الحوادث أثارا سلبية على العامل حسب خطورتها، وحسب نوعها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى. وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة، كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة و الملهبة وسريعة الاشتعال. أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة، مما ينتج عنه إصابة العامل. كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت، إلى مرض خبيث سرعان ما يقضي على جسم المصاب. وغير ذلك من الحوادث التي تسبب في فقدان لأحد الأعضاء، أو شلل نصفي أو كلي. فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كليا، أو تفرض عليه ملازمة الفراش، كما قد تكون عاهة جزئية، كفقدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق، نظرا لما تتطلبه طبيعة العمل، كما قد يؤدي تغيير العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل، نظرا لاختلاف الأجر فقد يقل مقارنة، مما قد يكون عليه سابقا قبل وقوع الحادث، كذلك نظرة المجتمع للعامل الذي أصيب بحادث، نضرة شفقة وإحسان، ونظرة دونية التي لا يقبلها أي عامل، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث حيث يصبح العامل منعزلا، منطويا، يشعر دوما بالنقص مقارنة بزملائه .

الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:

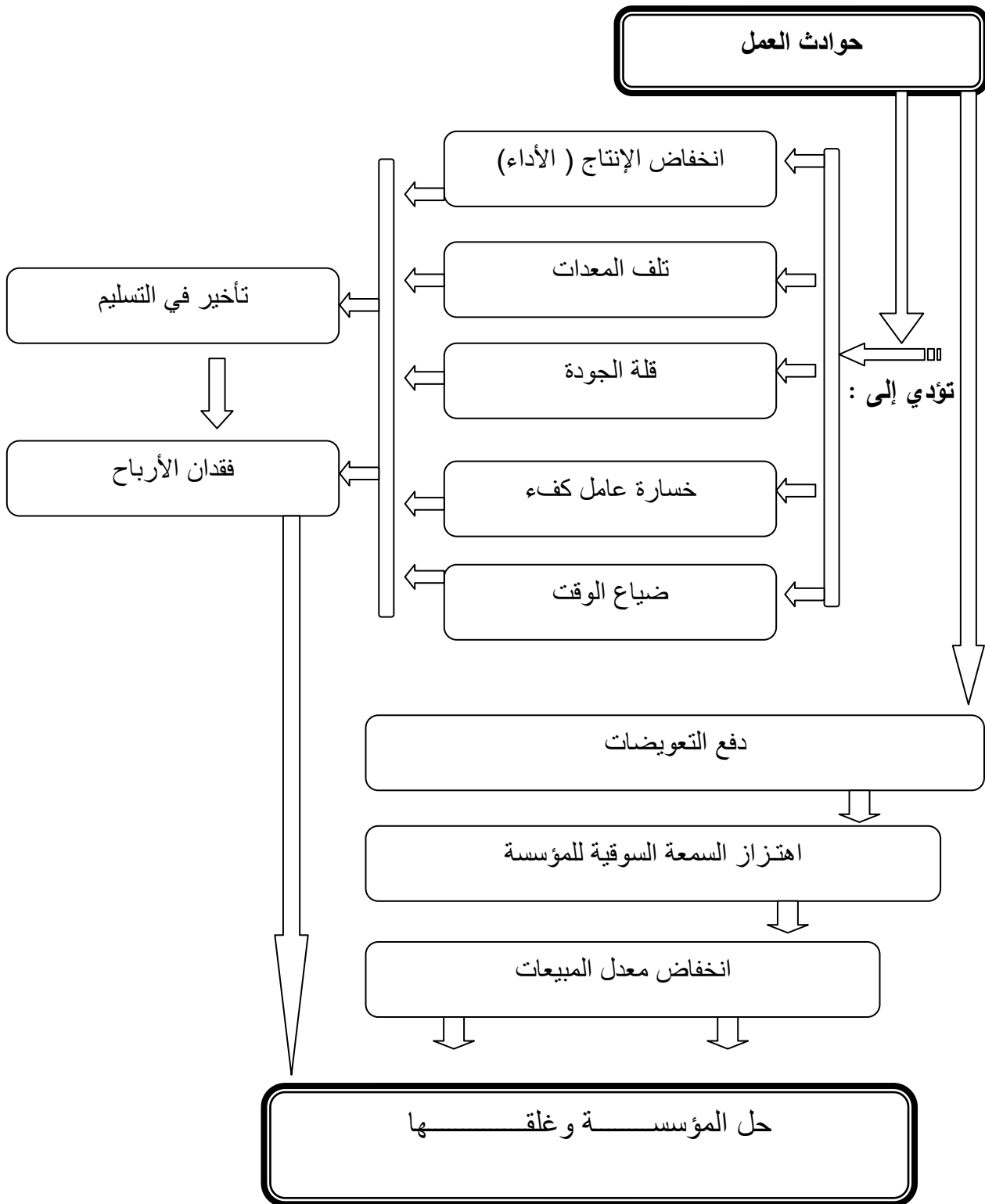
لحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار و تفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال، وتتطور نتيجة فقدانهم لإحساس الأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أمانا، سواء داخل المؤسسة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

ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه و صحته. (بديع محمود مبارك القاسم، 2001 ، ص52)

كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضا العمال المدربون وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل. وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئيا أم كليا، هذا في الحالات البسيطة. أما في الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة أو عاهات مستديمة، فإن المؤسسة يلزمها وقت كافي لإعداد عمال آخرين وتدريبهم. وخلال هذه الفترة تتعطل العملية الإنتاجية، فتصبح وتيرتها بطيئة، بالإضافة إلى كل هذا الميزانية التي تخصصها المؤسسة لسد نفقات حوادث العمل للمصابين، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات ومكان العمل، والنفقات الخاصة بتكوين و تدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج. ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي:

- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب.
- الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية ، إذ تكثر الأخطاء و تبطئ العمليات.
- الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين .
- النفقات التي تصرف لتدريب العامل البديل وفرق إنتاجيته.
- قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة وما يترتب عليها من آثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق.

الشكل رقم : (04) يوضح تأثير حوادث العمل على واقع المؤسسة.



من إعداد الباحثة

- التأثيرات الاجتماعية:

- إن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.
- إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية. (زكريا طاحون 2006، ص ص 22-24)
- يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله. وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.
- تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع: تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله. ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب. وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة. (عبد الغفار حنفي 2002 ، ص 556)

2- النظريات المفسرة لحوادث العمل :

النظرية الطبية:

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث، غالبا ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية. وان هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات. لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها الأمراض المسؤولة عن التورط في الحوادث. فلقد أوضحت أن 75,9 % من حالات الحوادث ليس لها أسباب مرضية. وأن 1,4 % من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية، أغلبها في الخلل السمعي والبصري. (سليم نعامة، 1991 ص 27)

فمحتوى هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة، إنما يعاني من خلل جسدي أو عصبي. وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث، ربما يكون مثل هذا الخلل من إحدى الأسباب التي تتجمع مع أسباب أخرى لحدوث الحوادث، إلا أنه ليس السبب الوحيد الفعال لوقوع الحوادث. فلقد أجرى جراف graf بحثا على 708 عامل، فوجد بأن حوادث العمل في 75.9 % من الحالات ليس لها سبب متعلق بالناحية الطبية وأن 14 % فقط متعلقة بالناحية الطبية، أي ترجع لأسباب طبية، وتدخل ضمن هذه الأسباب الخلل السمعي و البصري. (حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص 210)

وفي دراسة أخرى قام بها سلوكامب، وجد أن السائقين الذين يعانون من ضغط الدم المرتفع، تبلغ حوادثهم ضعف الذين لا يعانون منه.

وفي دراسة لحوالي 15 ألف حرفي وتلاميذ الترسانة البحرية، وجد كل من فارمر و تشامر، أن هناك ارتباط بين الحوادث والأمراض. وتقول الدكتورة ملانر رينار، بأن المستهدفين للحوادث عادة ما يكون لهم سجلات طبية، ويعانون خاصة من أمراض البرد وسوء الهضم. (عباس محمود عوض، 1971، ص 31)

النظرية التجريبية:

تعتمد على أن وقوع في الحوادث يرتبط بعوامل عدة، فالشخص الذي يقع في حادثة ما، يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئا بالعديد من المثيرات والمؤثرات، كالحرارة وحالة الطريق، التعب والحالة النفسية للفرد، مما يترتب على ذلك أن يكون محاطا بظروف غير آمنة، وحالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية للأداء. (محمود السيد أبو نبيل، 1985، ص ص 408-409)

النظرية القدرية:

تقوم هذه النظرية في تفسيرها للحوادث على القدر والحظ السيئ، أي يرى أصحابها بأن الناس ينقسمون إلى صنفين، الأول سعيد الحظ، يمتلك الحصانة ضد الحوادث ولهذا فهو في مأمن من الوقوع فيها. في حين أن الصنف الثاني غير محصن، لهذا فهو أكثر قابلية للتعرض للحوادث، كما أنه يصاب بها بصفة مستمرة. غير أن هذه النظرية وفي تفسيرها هذا، تناسب أثر الإنسان في وقوع الحوادث له، والذي يؤخذ عليها أيضا أنه ينقصها المنطق العلمي في تفسيرها. وهذا ما دلت عليه الدراسات التي قام بها "جرينود" و "ماريس" وآخرون، والتي لاحظها "فيتلس" والتي أثبتت أن الحوادث، تقع دائما لبعض الأفراد ونادرا للآخرين، كنتيجة منطقية لتوحيد الظروف. (عباس محمود عوض، 1971، ص 31)

نظرية الميل لاستهداف الحوادث:

ترى هذه النظرية أن الأشخاص المستهدفين للحوادث، الذين يرتكبون الحوادث بصورة متكررة هم الذين لديهم خصائص وراثية، تؤدي بهم إلى الوقوع في الحوادث. وقد يكون ذلك لإشباع الدوافع داخل الفرد. (عبد الرحمان العيسوي، 1990، ص 124)

ولكن لا يمكن الاعتبار المطلق بأن استهداف الحوادث سمات وراثية. فلقد دلت عدة تجارب بأن توزيع الحوادث بين جمهور العمال، توضح أن غالبية الحوادث تكون في يد قلة، ليس إلا ضرورة رياضية. وإذا كان الوقوع في الحوادث شيء وراثي، فبماذا نفسر وقوع العمال في الحوادث، ولديهم تكوين سليم

بصفة متكررة، كما أن هناك تفسير آخر لهذه النظرية وهي من أقدم النظريات السيكلوجية. والتي وضعت لتفسير مستهفي الحوادث والسبب في ذلك، أن هؤلاء الأشخاص لديهم استعداد نفسي وفسيلوجي ثابت إلى حد ما، يجعلهم معرضين لارتكاب الحوادث. وربما يكون ذرعا لارتكاب الحوادث وربما يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع في داخل الفرد نفسه، كإشباع بعض الدوافع في داخل الفرد نفسه. (عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص 402)

وهي من أقدم النظريات التي وضعت تفسيراً للحوادث وأكثرها شيوعاً، وهي تطلق على العمال الذين يتكرر تعرضهم للحوادث بصفة مستمرة، باسم مستهفي الحوادث. وتفسر هذه النظرية ميل الأشخاص إلى تورطهم باستمرار في الحوادث إلى وجود خصائص نفسية وأخرى جسمية، تدفعهم إلى القيام بسلوك غير سليم في مجال نشاطهم. (أشرف محمد عبد الباقي، 2001، ص 264)

وفي محاولة منهم قام "أريك" و "أريونس" في العديد من الأبحاث، باختبار مدى صحة هذه النظرية فتوصلوا إلى نتيجة من خلال الإحصائيات المختلفة للحوادث. والتي مفادها أن الاستهداف للحوادث حقيقة موجودة، ولكن يعرفان بأنهما لم ينجحا في تعريفه ولا في تقدير الأبعاد والعناصر التي تكونه. كما لم يتوصلا إلى أسلوب يضعاه موضع الاستخدام. ورغم ما يعتبره " تيفن" والذي وجد في أغلب البحوث التي تناولت الحوادث في المصانع، من أن القابلية للحوادث كانت عاملاً مسبباً في بعض الأحيان ذا أهمية كبيرة. وما ذهب إليه "فيتلس" في أن اختلاف الأفراد في قابليتهم للحوادث، ترجع إلى الخصائص الموجودة لكل شخص منها النفسية والجسمية، والتي تدفعه إلى استهداف الحوادث. ولكن هذا الاستهداف يتوقف عن الوقت نفسه على العوامل الأخرى الخارجية، كالمخاطر وظروف العمل التي تختلف باختلاف نوع العمل. (عبد الفتاح محمد دويدار، 1995، ص ص 255-258)

إن النظرية السابقة جاءت نتيجة لتلك الدراسات، التي أخذت في عين الاعتبار العمال الذين يقعون في الحوادث بصفة متكررة، لذلك نجد بأن هذه النظرية ركزت على أساس أن العامل، هو السبب الوحيد والأخير في الوقوع بالحوادث، متجاهلة العوامل الأخرى كالمحيط الاجتماعي للفرد والظروف الفيزيائية وغيرها من العوامل الأخرى، التي قد تكون سبباً مباشراً لوقوع الحوادث.

نظرية الحرية والأهداف واليقظة:

تعتبر هذه النظرية أن الحادثة، هي سلوك لعمل رديء يبحث في بيئة غير ملائمة وغير مناسبة للعمل ففي نظرها يجب أن يوفر المناخ السيكلوجي للعامل ويتم ذلك، من خلال وضع نظام للحوافز، بحيث يمكن أن يساهم في الحد من الحوادث وهذا بتقديم المكافأة، لحث العامل و تشجيعه على بذل الجهود

والمثابرة هذا من جهة. ومن جهة أخرى فهي ترى أن للعلاقات الإنسانية والاجتماعية، دور في التقليل من الحوادث. ويكون هذا بوجود العلاقات الجيدة بين العمال في اتخاذ القرارات وطرح الاقتراحات البناءة لتحسينهم بالأهمية، ورفع مكانتهم الاجتماعية داخل المؤسسة. فتوفر هذا الجو والمناخ في نظر هذه النظرية، يقوم بتشجيع العامل لكي يحقق أهدافه القصيرة المدى والطويلة المدى أيضا. وهذا من خلال تقوية انتباهه أثناء العمل والرفع من درجة يقظته، مما يجعله أقل تعرضا لحوادث العمل. ودليل هذه النظرية يتمثل في النتائج التي تحصلت عليها، من خلال تجارب ودراسات أقيمت في أحد المصانع والتي أسفرت عن أن أقسام المصانع التي بها مشاركة عمالية كبيرة وتوفر الحوافز والمكافأة، يكون معدل الحوادث بها أقل من الأقسام الأخرى والتي لا يستطيع عمالها، المشاركة في تسيير واتخاذ القرار ولا يمنحون مكافأة وحوافز على جهودهم. (مجدي أحمد محمد عبد الله ، 1996 ص ص 232-233)

إلا أن هذه النظرية لم تفسر كيف يكون للعامل أهداف. وهل هي شخصية أم عامة تحت أهداف المؤسسة، لأنه لا يمكن أن تكون أهداف المؤسسة متعارضة مع الأهداف الشخصية. إضافة إلى أننا نجد بعض العمال في المؤسسات تكون فيها الظروف ملائمة وجيدة يقعون في حوادث العمل، كما تقتض هذه النظرية أن الحادثة عبارة عن سلوك عملي رديء، أي أنها تنتج بعض أشكال السلوك السيئ والذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية، أو غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله. فكلما كان المناخ الصناعي فيه وفرة من الفرص السيكولوجية والاقتصادية، كان سلوك العامل خاليا من الحوادث. فالمناخ السيكولوجي الصحي الذي يوفر للعامل المكافأة و الجزاء على ما يبذل من جهد يجب أن يوفر للعامل فرصة وضع الأهداف البعيدة المدى والأهداف القريبة المدى، على أن يكون في الإمكان تحقيق هذه الأهداف. فينبغي أن يكون العامل قادرا على إشارة بعض الموضوعات وعلى المساهمة في إيجاد الحلول لها. ومثل هذه الفرصة تقود إلى تكوين عادة اليقظة وجودة الإنتاج. فالظروف السيكولوجية والاقتصادية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة والحذر.

وهناك دلائل واقعية كشفت عنها نتائج الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث، لتعرض نظرية اليقظة، وإبراز أثرها في الوقاية من حوادث العمل. (عبد الرحمان العيسوي، 2003، ص 403)

فالمناخ السيكولوجي السيئ الذي لا يكافئ العامل على عمله ولا يشرك العامل في تصميم المشاريع الخاصة بعمله ولا مشاركته في اتخاذ القرارات، المتعلقة بالعمل. كل هذه العوامل تخفض من الروح المعنوية للعامل. كما تحسسه بالاغتراب داخل المؤسسة مما يزيد من فرصة تعرضه للحوادث المهنية

وذلك بسبب فقدانه لشعور اليقظة، فيصبح العامل في شرود وقلة الانتباه، مع فقدانه للرغبة في العمل مما يكون أكثر عرضة لحوادث العمل.

نظرية الضغط والتكيف:

تقوم هذه النظرية على أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط. وأن التكيف العادي للضغوط الناتجة عن عوامل فيزيقية آنية مثل الحرارة، الرطوبة... الخ، تؤدي إلى انخفاض في تكرار الحوادث. (عبد الرحمان العيسوي، 2003 ص410)

ويمكن القول بأن هذه النظرية تتفق مع نظرية الأهداف والحرية واليقظة، في التأكيد على أهمية بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد للوقوع في الحوادث. وطبقا لهذه النظرية، فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث مقارنة بالعامل المتحرر من الضغوط و التوترات. (عبد الرحمان العيسوي، 1990، ص403)

ورغم ذلك فإن الفرض الأساسي للنظرية يتسم بقدر من الاتساع والعمومية، فالضغوط لها آثار سلبية عديدة على صحة الإنسان الجسمية والنفسية، ولا يقتصر الأمر عند حدود التورط في الحوادث. يرى أصحاب هذه النظرية بأن العامل الذي يوضع تحت ظروف الضغط والتوتر، غالبا ما يكون عرضة للحوادث. وتشير هذه النظرية إلى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الفيزيقية، مثل: الإضاءة درجة الحرارة، الرطوبة وغيرها، فكلما زادت نسبة التوتر والضغط الموجود في بيئة العمل، كلما زادت نسبة الحوادث، وكلما قل أو تناقص الضغط و التوتر، تناقصت نسبة الحوادث.

نظرية التحليل النفسي :

من أصحاب هذه النظرية فرويد. ويرى أصحاب هذه النظرية أن أسباب الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعورية تشبه الهفوات. ويعتقد أنصار هذه النظرية، أن الإصابات الجسدية إنما هي عدوان لا شعوري موجه للذات. ويعتبر فرويد معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصبية. وأن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث. وترى مدرسة التحليل النفسي، أن السبب لمعظم الحوادث إنما هي الدافعية اللاشعورية، أي أن للحوادث أسباب نفسية فقط دون أسباب خارجية، أي أن لكل حادث عمل هو تعبير عن الذات. (عباس محمود عوض، 1971، ص 31)

يعتبر أصحاب هذه النظرية الحوادث، ما هي إلا تعبيرا عن صراعات نفسية لا شعورية تدفع بالفرد إلى إتيان الفعل الخاطيء، الذي تتجم عنه الحوادث والإصابات، هذه الأخيرة قد تكون حلا لصراعه

الداخلي وهذا بعقاب ذاته أو إيدائها. ويميل أغلب العلماء التحليل النفسي إلى اعتبار المستهدفين للحوادث أشخاص يعانون من اضطرابات في الشخصية. وأن التورط المتكرر في الحوادث ليس إلا وسيلة من وسائل عقاب الذات.(أشرف محمد عبد الباقي، 2001، ص 264)

إن هذه النظرية بالغت في اعتبار أن العوامل النفسية هي أساس الحوادث. وقد أهملت دور العوامل الخارجية، فالحقيقة أن الحوادث ترجع إلى عوامل متشابكة ومتداخلة بين العوامل الداخلية والخارجية ولا يمكن الفصل بينهما .

3-آليات التقليل من حوادث العمل:

أ- تعريف التأمينات الاجتماعية:

هي أداة اجتماعية يمكن بواسطتها أن تتعاون مجموعة كبيرة من الأشخاص في تمويل صندوق يتكفل بتغطية أخطار محتملة، عن طريق دفع تعويضات محددة، طبقا لقواعد محاسبة دقيقة. فالتأمين إذا يتضمن اتفاق عدد من الأفراد الذين يتعرضون لنفس الخطر، على أن يدفع كلا منهم مبلغا صغيرا نسبيا، لكي يعوض من الرصيد المتكون، كل من يعاني منهم من تحقق الخطر، على أن تكون الخسائر متوقعة مع إمكانية تقدير مجموعها بدرجة معقولة.(نبيل رمزي، 2000، ص 267)

وترى منظمة العمل الدولية، أن مفهوم التأمين الاجتماعي : "عبارة تدل أولا على الحماية التي يكلفها المجتمع لأفراده بفضل مجموعة من التدابير العامة، تسن ضد الاقتصادية والاجتماعية والتي يحتمل أن يقع فيها هؤلاء الأفراد لسبب ما، كضياح أو نقص حساس في الدخل المرضي الولادة، إصابات عمل وأمراض مهنية ،البطالة، العجز، الشيخوخة، الوفاة. ويضاف إلى ما سبق تقديم العلاج الطبي ومنح إعانات للعائلات ذوي الأطفال. (جميلة براهيم، 1997، ص 33)

أ-أ عوامل نشأة الضمان الاجتماعي:

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

1-انهيار أشكال التضامن الاجتماعي السابق:

وذلك لعدة أسباب منها:

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

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

2-ازدياد المخاطر التي يتعرض لها العامل:

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

3- فقدان العامل القدرة على الادخار :

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

4- عجز النظام القانوني عن حماية الطبقة العاملة :

كانت نظم التأمين الخاصة التي بدأت بالظهور منذ القرون الوسطى، لتغطية المخاطر المتولدة عن الثورة الصناعية، تحقق الأمان للطبقة الرأسمالية وليست للطبقة العاملة. ذلك أن الاستفادة من الأمان المتحقق عن طريق التأمين الخاص، يقتضي إسقاطا من المؤمن. وهذا ما يعجز العمال عن دفعه

لهذا لم يتمكنوا من الانتفاع من مزاياه.(عدنان العابد، يوسف الياس،1981، ص ص 15-17)

- أ-أ خدمات الضمان الاجتماعي:

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

- * مرور مدة معينة على بداية شمول الضمان الاجتماعي للشخص.
- * دفع الإقساط المفروضة على الشخص لصندوق الضمان الاجتماعي لمدة معينة.
- * مرور مدة معينة على الشخص في العمل الذي يمارسه.(صادق مهدي سعيد، 2000 ، ص ص

(86 -84)

**النظر في الملف: عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف، لاسيما التصريح بالحادثة، يجب عليها البث في الطابع المهني للحادثة، في ظرف 20 يوم. وفي حالة ما إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادثة، يجب عليها أن تبلغ المصاب، أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوماً، اعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها، كيف ما تم بها ذلك. وإذا لم يصدر عن مصالح الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه، يعتبر الطابع المهني للحادثة ثابتاً من جانبها.(سماتي الطيب، 2008، ص ص 54-55)

**تقرير الحادثة: تعتبر سجلات وتقارير الحوادث، من أهم المصادر الأساسية للبيانات التي تهم الأطراف المعنية. وذلك بوضع برنامج الوقاية خاصة بالمصلحة ومهندس الوقاية.(عز الدين فراج، 2001 ص255)

**أهمية تقرير الحادثة :

1- تثير اهتمام المشرفين من خلال ما تظهره من تكرار الحوادث والإصابات في الأقسام الإنتاجية.
2- تبين للمشرفين واللجنة الوقائية، الأعمال والظروف الغير مؤمنة، من أجل معالجتها بالطرق المناسبة.

3- تكشف عن المصادر الرئيسية للحوادث، بقصد تركيز الجهود لإزالتها.

4- تحكم سجلات الحوادث على مدى فعالية نظام الوقاية وبرنامجه.

العناصر الواجب مراعاتها في تقديم تقرير الحادثة:

أن يشمل التقرير كافة البيانات التي تهتم كل من:

- 1- شركات التأمين والتي تتولى تغطية هذه الأخطار.
- 2- الأجهزة الوطنية المهمة بالوقاية.
- 3- الاتحادات و الغرف الصناعية. (عبد الغفور يونس، 1971، ص 20)

** سجلات الحوادث :

وذلك بهدف أخذ المعلومات المهمة منها، وبصفة خاصة:

- 1- الأسباب الإنسانية للحوادث.
- 2- الأسباب المادية للحوادث.
- 3- التكاليف المباشرة للحوادث.
- 4- التكاليف الغير مباشرة للحوادث.

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

مزايا استخدام سجلات الحوادث :

- 1- معرفة الأخطار وأسبابها وما يجب اتخاذه ، من إجراءات لتجنب الوقوع في الحوادث.
- 2- التعرف على معدلات تكرار الحادث وشدة الإصابة، لكل قسم وللمصنع ككل.
- 3- إعداد البيانات المتعلقة بالحوادث وإصابات العمل.
- 4- تطوير برامج الوقاية وكذا الموضوعات التي تناقش داخل لجنة الوقاية.(مصطفى عشوي، 1992 ص110)

** البيانات الأساسية للحادث :

- 1- مكان وتاريخ وساعة وقوع الحادث : باعتبار ظروف العمل والعامل قد تتغير من ساعة إلى أخرى.
- 2- العمل الذي كان يقوم به العامل أثناء الحادث: وهو يهدف إلى التعرف على الأخطار التي ينطوي عليها هذا العمل.
- 3- نوعية الحادث : حيث يبين نوعية الحادث والوسيلة المسببة فيه.

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

5- نتائج الحادث: يجب أن يشمل التقرير على البيانات المتعلقة بالآثار الناتجة عن الحادث، سواء ما تعلق بالإصابة، أو الخسائر المادية و قيمتها.

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

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

** إجراءات إثبات حوادث العمل:

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

*** معاينة الحادث:

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

** الإبلاغ عن الحوادث البسيطة :

إذ يجب تسجيل كافة البيانات المتصلة بهذا النوع منها وتحليلها، للتعرف على أسبابها وتقرير ما يجب اتخاذه لمنع تكرارها مستقبلاً.

كما تقع مسؤولية الإبلاغ عن الحوادث على صاحب العمل، أو المشرف، أو رئيس القسم. لذلك يجب توعية العاملين و المشرفين، بأهمية مراعاة قواعد السلامة والإبلاغ، عن الحوادث يقع مهما كانت الآثار الناجمة عن وقوعه.(محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان، (ب س)، ص 90)

** معدلات الإصابات:

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

- مستوى الوقاية وفعالية نظامها بالمؤسسة.
 - مقدار المال والجهد الذي تبذله الإدارة في محاولة منع و تكرار الحوادث.
 - درجة الوعي الوقائي السائد لدى العمال والمسؤولين.(حسن عبد الواحد، 1966، ص 189)
- **تحديد إجراءات التحقق من الحوادث مع تفسيرها.

*** الصدفة :**

وهذا الافتراض يرجع الحوادث إلى عامل الصدفة المحضة، إذ تكون الصدفة هي المسؤولة مسؤولية كاملة عن حدوث الحوادث. ويرى هذا الافتراض أن جميع الأفراد متساويين في استعدادهم للتورط في الحوادث. وأن حدوث حادثة، ليس إلا مجرد حظ عاثر لمن تقع له. كما يرى هذا الفرض أنه ليس هناك أية عوامل شخصية تميز فردا عن آخر، فيما يتعلق بمدى استعداده للحوادث، أو تؤثر بحال على معدل حوادثه .

*** عدالة توزيع الحوادث :**

يرجع هذا الافتراض على توزيع الحوادث إلى نظام عادل تخضع له. وخلاصة هذا الافتراض، أنه إذا حدثت حادثة لفرد ما، فإنه يكون بذلك قد حصل على نصيبه من الحوادث لفترة معينة، ثم يأتي دور فرد آخر من زملائه ليقع في حادثة وهكذا...إلخ. مما يشير إلى أن من حدثت له حوادث سيقع احتمال وقوعه في حوادث تالية. ويفسر البعض ذلك بأن حدوث الحوادث للفرد، يتسبب عنه تعليم من جانب الفرد وعبرة يستخلصها مما حدث له. وبالتالي يساعده على كيفية تحاشي حوادث مستقبلية.

ولاشك أن هذا التفسير لنقصان الحوادث في هذه الحالة أكثر تماشيا من النظرة العلمية، لأخذه بمبدأ العلنية في التفسير.

*** القابلية المتزايدة:**

ويرى هذا الافتراض أن كل الأفراد في البداية، يكونون ذوي استعداد متساوي للتورط في حوادث وأن الحوادث الأولى التي تحدث للفرد تكون نتيجة للصدفة المحضة. وأن أولئك الذين تحدث لهم الحوادث الأولى يصبحون ذوي استعداد يهياً لهم حوادث أكبر في المستقبل،. ولعل أصحاب هذا الرأي متأثرين

بما هو متوقع، من أن تورط الفرد في حادثة يجعله أكثر خوفا وقلقا وأقل ثقة في نفسه ويقل تحكمه السليم في سلوكه نتيجة لهذا .

*** القابلية للحوادث نتيجة التكوين النفسي البيولوجي الخاص بالفرد :**

يرى هذا الافتراض أن التكوين النفسي البيولوجي الخاص بالفرد، يؤثر في تكوين درجة ثابتة نسبيا من القابلية للتورط في حوادث العمل. وهي تختلف من عامل إلى آخر وتتسبب في الفروق، بين الأفراد فيما يتعلق بمدى تورطهم في الحوادث. ويرى هذا الافتراض أن القابلية للحوادث تتوزع لمدى الأفراد على بعد واحد مستمر وهو ما يعرف بالمتصل، شأنها في ذلك شأن غيرها من سمات الشخصية وخصائصها وهذه القابلية للحوادث، ثابتة إلى حد ما، عن التورط في الحوادث.

تلك هي الفروض الأربعة التي حاولت تفسير الفروق بين الأفراد فيما يقع لهم من حوادث.

وينبغي بهذه المناسبة أن نفرق بين اصطلاح (القابلية للحوادث). واصطلاح التعرض للحوادث، فالقابلية للحوادث تشير إلى العامل الشخص المرتبط بالفرد ، أما التعرض للحوادث فيشير إلى جملة العوامل المختلفة التي تسبب الحادث، كالصدفة العارضة والظروف الخارجية السيئة وقابلية الفرد للحوادث مجتمعة معا. (فرج عبد القادر طه، 1983، ص ص 292-290)

ب- الوقاية من حوادث العمل

للوقاية الأمنية ارتباط وثيق الصلة بالوقاية الصحية، بمعنى آخر، هناك ارتباط بين عدد الحوادث والحالة الصحية للعامل، بدنية كانت أم نفسية. كما تتوقف نسبة الحد من الحوادث على مدى تحقيق نجاح سبل الوقاية المنتهجة وعلى مدى التعاون، بين إدارة المؤسسة والعمال وأيضا على مدى الروح المعنوية، السائدة في حقل العلاقات بالمؤسسة.(أحمد عادل راشد، 1981، ص 351)

كما أشار إليها المشرع الجزائري في القانون 88-07، (الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، 1988، ص 117) في الفصل الثاني المتعلق بالقواعد العامة، في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال. ومن أهم وسائل الوقاية من حوادث العمل ما يلي:

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

2- الاهتمام بالتوجيه والتدريب، الإختيار المهني، ذلك بإجراء الاختبارات السيكولوجية عند الالتحاق بالعمل.

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

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

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

6- تلقين العمال عادات الاحتياط المؤدية إلى الأمن ولفت نظر المستجدين إلى العمل، بواسطة المنشورات و المحدثات والإعلانات، مما يولد في نفوسهم روح الاحتياط .

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

8- يجب أن تقوم كل وحدة أو مؤسسة صناعية، بتسجيل البيانات الخاصة بالحوادث ووضع إحصاءات دورية، عن أسباب الحوادث، مما يساعد على تحديد وسائل الوقاية. كما يجب أن تحمل الحكومة على توحيد بيانات هذه الإحصائيات، لتمكن إجراء دراسات مقارنة عن أسباب الحوادث على نطاق واسع. على العموم فإن علاج حوادث العمل ذو طبيعة نفسية أكثر منها ميكانيكية. ولقد توصلت كثير من المؤسسات بضرورة مراعاة الأخذ بهذه الشروط للعمل على تقليل الحوادث .

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

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

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

- الاعتراف باللجنة واحترام سلطتها ومراعاة قوانينها .

- السهر على تنفيذ قراراتها .

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

فإن حدوث الإصابات بمختلف أنواعها، من البسيطة نسبياً إلى الأصبغ وأشد الإصابات الممكنة بعد الخسارة مستمرة وغير مردودة. ولهذا فإنه من الضروري تطبيق كل الإجراءات الوقائية والفنية للتقليل من الإصابات وتجنب حدوثها. (مفتاح الشويهي، 2008، ص 24)

الفحص الطبي الدوري:

إن الكشف الطبي الدوري و المستمر، أمر بالغ الأهمية من جميع الجوانب، فهو يشمل إعادة تقييم اللياقة البدنية والنفسية للعامل، كذلك الاكتشاف المبكر للأمراض المزمنة والتأثيرات، المتوقعة على صحة العامل. وتتوقف فترات الفحص الروتيني على، نوعية و شروط وظروف العمل والعامل وسن العامل. تعتبر هذه الفحوص الطبية الدورية في كثير من بلدان العالم النامي، وسيلة هامة لتعزيز إستراتيجية الرعاية الصحية الأولية في المجتمع عامة. وتكون لها قيمة للعاملين الذين يواجهون أخطار صحية بسبب التعرض، لغبار معدني قابل للتنفس أو مواد سامة مؤثرة. (أحمد زكي حلمي، 2007، ص 17)

طب العمل:

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

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

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

* الاستشارة : يقدم طبيب العمل استشارته الطبية لمختلف الأطراف المعنية بالصحة المهنية، العمال ولجان الوقاية والأمن، المسيرين وحتى للمحاكم الاجتماعية أو المفتشيات (المكلفة بفض النزاعات العمالية) في حالة نزاع أطراف العملية الإنتاجية. (بوحفص مباركة، 2008، ص ص 130-131)

حيث كمثال، جاءت مواد القانون 88-07 السالف الذكر(الوقاية الصحية والأمن وطب العمل 1988، ص120) منها المادة 13 ، مؤكدة على أن طب العمل، هو التزام يلقى على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به . أما المادة 14 من نفس القانون، فألزمت على أن طب العمل يمارس في أماكن العمل نفسها ووفق ضوابط تحدد عن طريق التنظيم. وإذا حالت هذه الضوابط دون إنشاء مصلحة لطب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة يتعين عليها :

- إما المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي. وأما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي.
- في حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي، الاستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة والتخلي على التزاماته، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقا مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل وذلك حسب اتفاق نموذجي .
- يشارك وجوبا ممثلوا العمال في كل قرار يتعلق بمباشرة نشاط طب العمل، على مستوى المؤسسة المستخدمة .

تحديد شروط تنظيم وتسيير مصالح طب العمل وكذلك الاتفاق النموذجي عن طريق التنظيم.

* المادة 15: تتكفل مصالح الصحة في إطار المهام الموكلة إليها في مجال حماية الصحة وترقيتها :

- بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل وتنسيقها وتقييمها ومراجعتها بانتظام.
- إنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط وأخرى مرجعية .
- ضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين .

* المادة 16: تخضع ممارسة طب العمل إلى الأحكام التشريعية السارية المفعول و لاسيما القانون رقم

85-05 المؤرخ في 16 أبريل سنة 1985، والمتعلق بحماية الصحة وترقيتها .

غير أنه عند الحاجة وبصفة إنتقالية، يمكن للوزير المكلف بالصحة العمومية، أن يؤهل أطباء عاملين لممارسة طب العمل.

تحدد إلتزامات طبيب العمل في إطار أنشطته عن طريق التنظيم .

*المادة 17 : يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف، وكذا الفحوص

الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل .

يكون الممتنون موضوع عناية طبية خاصة .

فضلا عن ذلك، يمكن الاستفادة من فحوص تلقائية، بناء على طلب العامل نفسه.

يتعين عن المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل.

* المادة 18: يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها، قصد إجراء التحاليل عليها للقيام بكل فحص لأية أعراض مفيدة.

وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل أو الفحص، يوصى باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمل. (الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، 1988، ص121)

القواعد العامة في مجال طب العمل :

حيث جاءت المادة 12 من القانون 88-07 سالف الذكر: معتبرة حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية.

في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل، يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا إلى :

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية .

- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تتجز عنها الحوادث، أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.

- تشخيص كل العوامل التي تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذلك مراقبتها، بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذلك تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهنته .

- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل .

- تقديم مستوى صحة العمال في وسط العمل .

- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال، والتكفل بالعلاج المتواصل ومداومة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني.

- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان الطبيعي.

تأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري:

حيث سن المشرع الجزائري القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية تضمن عدة محاور نذكر أهمها :

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

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

فالنسبة للتأمين على المرض :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة 16 : تدفع التعويضات طوال مدة أقصاها 03 سنوات محسوبة وفق الشروط التالية :

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

- إذا تعلق الأمر بعطل من غير العطل طويلة الأمد، تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها سنتان متتاليتين يتقاضى فيها العامل 300 تعويضة يومية على الأكثر .

أما بالنسبة للتأمين على العجز :

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

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

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

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

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

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

الصف 03 : العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون

إلى من يساعدهم.

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

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

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

أما بالنسبة للتأمين على الوفاة :

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

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

المادة 49 : تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق الهالك.

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

- ب ب : كيفية تقلب حوادث العمل :

أ - التوعية الوقائية:

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

وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها:

- طريقة المحاضرات : وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات. ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين.
- المنشورات المطبوعة : تعتبر أيضاً من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين ولكن المشكلة تنحصر في تحفيز العمال على قراءتها.
- الأفلام الإيضاحية : تعتبر إحدى وائل التوعية الجيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية، فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل : سير العملية الإنتاجية، تسلسلها وربط الصلة بين أجزائها.
- مسابقات : ويتم صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة للملتزمين، بأنظمة الصحة والسلامة المهنية وهذه المسابقات، لا تأخذ طابع الأسئلة والأجوبة، بل تقام على أساس قلة وزيادة الحوادث والإصابات في فترة معينة.(أميمة صقر المغني، 2006، ص ص 33-34)

- **المناقشة:** تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على هذه المناقشات، وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.
- **الندوة :** وهي عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها ويدير هذه الندوة ستة أو ثمانية أشخاص، بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر، على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بطريقة يرونها مناسبة.
- **اللجنة :** عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية ويعين للجنة رئيس. وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء وفد. تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين. وتتميز اللجنة بقلّة أعضائها، مما يتيح فرص للنجاح أمام المشاركين فيها.
- **المؤتمر:** وهو عبارة عن اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة، قصد بحث موضوع الأمن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل، بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.
- **الإرشادات:** يقدمها المشرف المباشر، أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها (دوباخ قويدر 2009، ص 31).
- **التدريب:** هو عبارة عن عملية مخططة، تقوم باستخدام أساليب و أدوات بهدف خلق و تحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء. وذلك من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته وبالتالي كفاءة منشأته، التي يعمل فيها الفرد كمجموعة عمل. (أحمد ماهر، 1999، ص 319)
- كذلك عُرف بأنه ذلك الجهد المنظم والمخطط له، لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بخبرات و معارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراتهم و قدراتهم، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية. وبالتالي رفع مستوى الإنتاج، مع تحقيق أهداف لكل من الموظف والمنظمة. (فيصل حسونة، 2007، ص 137)
- يجب على المؤسسة الصناعية لتحقيق الأمن والاستقرار و لتفادي الأخطار المهنية، أن تتبع نظام التدريب على العمل، حيث أن التدريب يلعب دورا أساسيا في المحافظة على بيئة عمل، خالية

من المخاطر. وذلك من خلال تدريب العاملين على كيفية أداء العمل بطريقة مأمونة، حيث تظهر الاحتياجات التدريبية في تنفيذ الأعمال في مواقف عدة منها:

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

- تحديد مصدر الخطر:

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

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

أياً كان مصدر الخطر فعملية اكتشافه تساعد كثيراً في تحديد السبل الكفيلة من أجل منع حدوثه أو التخفيف منه وذلك في حال استحالة منع الخطر نهائياً. ولذلك لا بد على المؤسسة أن تقوم ب: التكوين على الأمن: إن هذا التكوين الميداني على الأمن، إجباري بالنسبة لكل المنخرطين الجدد في المؤسسة، على أن تجعل هذا العنصر ضمن سياسة الرقابة.

- لجان متخصصة:

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

- صناديق الحوادث:

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

ج - مراحل برامج الوقاية من حوادث العمل

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

إن أي برنامج متمثل في مجموعة الأهداف والسياسات والإجراءات والقواعد، التي تستهدف تعبئة الطاقات والموارد لتنفيذ خطة معينة وفقا لجدول زمني محدد .

ويمر برنامج الوقاية من الحوادث بالمراحل التالية:(جاب الله علي فوزي، 1969، ص502)

أولا : مرحلة الإعداد :

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

2- تنظيم العمل وتوقيت الوسائل : بعد تحديد الأهداف المراد التوصل إليها، من خلال برنامج الوقاية تأتي الخطة الثانية، المتمثلة في توفير مختلف الوسائل المادية والبشرية والمالية اللازمة لتحقيق تلك الأهداف، إضافة إلى اتخاذ جميع الإجراءات التنظيمية المناسبة والمرتبطة، بمساهمة مختلف الأطراف المعنية بالوقاية في المؤسسة .

ثانيا :مرحلة التنفيذ :

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

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

- مرحلة تقييم البرامج:

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

- عوامل نجاح برنامج الوقاية:

إن نجاح هذا البرنامج يتطلب ما يلي :

- 1-وجود نظام فعال لتسجيل الحوادث والتحقيق على أساسها .
- 2-التخطيط والتنظيم والتنفيذ الجيد للبرنامج.
- 3-اقتناع الإدارة بأهمية الوقاية ومساندتها الضرورية للبرنامج .
- 4-المساهمة الفعالة من إدارة المؤسسة وبقية الأطراف الأخرى المعنية بالوقاية في المؤسسة .
- 5-توفير غلاف مالي مكافئ لاحتياجات البرنامج .
- 6-طاقم بشري يسهر على إعداد وتنفيذ البرنامج.(محمد إسماعيل قبار، 1980، ص 90)

الخلاصة:

نظرا إلى ما تم التطرق إليه من الدراسة النظرية لحوادث العمل، يجب على المؤسسة الصناعية أن تتخذ كل الإجراءات والتدابير اللازمة لوقاية مواردها، سواء كانت مادية والمتمثلة في الآلات والمعدات أو بشرية والتي تعتبر أساس وركيزة المؤسسة، للوقاية من المخاطر المهنية. ويكون ذلك عن طريق توفير ما يعرف بالسلامة والصحة المهنية، وهذا ما سنتناوله في الفصل القادم.

الفصل الثالث

الأمراض والسلامة المهنية

تمهيد

أولاً: الأمراض المهنية

- 1- تعريف الأمراض المهنية.
- 2- تصنيف الأمراض المهنية.
- 3- وسائل تحديد المرض المهني .
- 4- تأمين إصابات العمل و الأمراض المهنية
- 5- الخدمات الصحة المهنية الواجب تقديمها للعمال
- 6- الآثار الاجتماعية و السلوكية للأمراض المهنية.

ثانياً: السلامة المهنية

- 1- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية .
- 2- مظاهر السلامة المهنية
- 3- أهمية وأهداف السلامة المهنية.
- 4- برامج الصحة والسلامة المهنية.
- 5- القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن وسط العمل.

الخلاصة

تمهيد:

تعتبر السلامة والصحة المهنية، العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة المال داخل المؤسسة و خارجها. وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من كل مسببات الحوادث من جهة. والمحافظة على الممتلكات من خطر التلف والضياع من جهة أخرى. ولا يتم ذلك إلا عن طريق توفير مجموعة من الإجراءات والقواعد والقوانين والنظم وضعت في إطار تشريعي. وفي هذا الفصل سنتعرف على كل ما يتعلق بالصحة والسلامة والأمراض المهنية.

أولاً: الأمراض المهنية.

1- تعريف الأمراض المهنية :

يقصد بها تلك العلل الجسمانية التي تنشأ بسبب العمل خلال فترة من الزمن، كامتصاص الجسم لمواد ضارة لا تظهر أعراضها إلا بعد مدة طويلة، أو تقصر حسب ظروف العمل . وقد عرفها المشرع الجزائري في المادة القانون رقم 13/83 على أنها، تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم، التعفن والاعتلال التي مصدرها العمل. وتنقسم الأمراض المهنية حسب أسبابها إلى نوعين:

- 1- أمراض التسمم، وقد تصيب المشتغلين بمصانع الزئبق والرصاص التي تنبعث منها الغازات.
- 2- الأمراض الغبارية المنبعثة من المناجم والمقالع والمحاجر.
- 3- الأمراض الصوتية الناتجة عن ضجيج الآلات المختلفة .
- 4- الأمراض الناجمة عن العوامل الجوية كالتهاب المفاصل أو القصبات الرئوية.
- 5- وأخيرا الأمراض المعدية، التي تظهر بالخصوص في المخابر والمستشفيات.

(أحمد سليمان، 1998، ص96)

- لا يكون المرض مهنيا إلا إذا كان نتيجة مباشرة أو غير مباشرة لتعرض العامل إلى خطر فيزيائي أو كيميائي أو بيولوجي، أو إذا كان المرض ناجما عن الظروف التي يمارسها العامل فيها مهنته .
- إن الأمراض المهنية هي التي يتم التحقق فيها على أنها مرتبطة ارتباطا مباشرا أو غير مباشر بالعمل. وقد يظهر المرض المهني بعد مدى قصير أو طويل، حسب درجة حدّة أو شدّة التعرض لبعض الأخطار مثل استنشاق الغبار أو الضباب المسمم أو البخار، أو الضجيج أو الاهتزازات، التي تؤثر على وتيرة القلب مثلا. وقد يصب تحديد مدة بداية المرض خاصة وأن بعض الأمراض المهنية قد تظهر

بعد عشرات السنين، فلا بد من أن تُتخذ جملة من الإجراءات الإدارية والقضائية أحياناً، حتى يتم الاعتراف بالمرض المهني وما يترتب عنه من تعويضات. والتي عادة ما تحاول المؤسسات التهرب منه. (محمد مسلم، 2007، ص 159).

يعرفها رستم لطفي: إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل. (العايب رابح، 2006، ص 153) وفق هذا المفهوم تعتبر السلامة المهنية مجموعة من الإجراءات الهادفة، إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر، للحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف والضياع. (خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب، 2010، ص 9) من التعريفات السابقة الذكر يمكن استخلاص تعريف بسيط للأمراض المهنية، بأنها عبارة على مجموعة الإجراءات الوقائية التي تهدف لحماية عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري. ولكي تتحقق المنظمة السلامة المهنية لعمالها، لا بد من إشراك عمال المؤسسة في برمجة هذه الإجراءات. وذلك من خلال رفع الروح المعنوية لديهم، بهدف حماية أنفسهم من المخاطر المهنية وكذا رفع من إنتاجية المؤسسة.

مفهوم إدارة السلامة المهنية والصحية:

لقد أولت إدارة الموارد البشرية اهتماماً كبيراً للحفاظ على القوة البشرية العاملة، من الآثار السلبية الناجمة عن الحوادث وإصابات العمل، سواء ما يتعلق منها بالسلامة المهنية والتي تعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات، الناجمة من حوادث العمل. وكذلك الصحة المهنية والتي تعني الحفاظ على العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناجمة عن العمل. ولذا فإن مفهوم السلامة بشقيها الصحي والمهني، يتطلب اتخاذ جميع الإجراءات والخدمات من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمة، لصيانة وحماية جميع عناصر العملية الإنتاجية، أو الخدماتية من الإصابات والحوادث الناجمة عن العمل . إذا كان العنصر البشري يشكل الأهمية الكبيرة التي توليها إدارة الموارد البشرية، فإن الاهتمام الكبير يكون أيضاً ضد الحوادث، التي تمثل الخسارة التي تلحق بالعنصر البشري أثناء الأداء، نتيجة لتصرفه الخاطئ أو لظروف خارجة عن قدرته يتلقاها أثناء إنجاز العمل، كما أن الإصابات تشير إلى كل ما يحصل خلال العمل ويؤدي إلى تعطيل قدرة العاملين على الأداء، لحين الشفاء بشكل كامل. (مجدي أحمد محمد عبد الله ، خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، 2007، ص 225) .

إن الأمراض المهنية تقتصر على العنصر البشري خلال مزاولته لمهامه. وقد تظهر أنياً أثناء قيام العامل بعمله، أو لاحقاً بحيث تخلف الوظيفة نتائج سلبية. ومثال على ذلك الصبّاغ الذي يدهن جدران

المؤسسات والمنازل، حيث نجد هذه الفئة من العمال وبعد مر الزمان يصابون بأمراض خطيرة كالربو وضيق التنفس، جراء هذا العمل الذي قد يظهر فيما بعد. في حين أن مفهوم السلامة المهنية لا تقتصر فقط على العمال، بل تتعدى ذلك إلى كيان المؤسسة في حد ذاتها من معداتها، مستلزماتها، مداخلها مخرجاتها، فهذا المفهوم أوسع و أشمل من الأمراض المهنية.

2- تصنيف الأمراض المهنية :

- هناك تصنيفات للأمراض المهنية، كل مرض أو كل الأعراض الغير المصنفة ضمن هذه القوائم لا يتم الاعتراف بها، ومن ثم لا يتم تعويض المتضررين منها. أن هذه التصنيفات تضم عموماً :
- الأعراض المرضية التي تظهر على المريض. ويتم فيها تحديد المدة الزمنية التي تم فيها ملاحظة الإصابة والمدة التي توقف العامل فيها عن التعرض للخطر.
 - عرض الأعمال التي بإمكانها التسبب في الإصابة وتصنيفها كسبب مباشر، أو غير مباشر.
- وكمثال على هذه التصنيفات يمكن إبراز النقاط التالية :
- *الصمم الناجم عن الضجيج .
 - *الإصابات الخاصة الناجمة عن بعض الحركات ووضعيات الجسم .
 - *الإصابات المتعلقة بالظهر والكلية، الناجمة عن حمل الأثقال خاصة في الوضعيات الصعبة للجسم.
 - *الإصابات المتعلقة بالغبار والبخار والضباب ... وغيرها .
- علما بأن لكل إصابة جملة من الأعراض تحددتها تحديدا دقيقا:
- إن الأمراض المهنية كثيرة ومتنوعة وقد يصعب حصرها. وعادة ما تصنف حسب الأعمال، أو حسب الأعراض أو حسب الأسباب. وسنذكر بعضا منها :
- الأمراض القلبية : مختلف الأمراض القلبية الناجمة عن الأعمال على الوسائل والآلات ذات الاهتزازات الكبيرة .
 - الأمراض السرطانية : وفيها على سبيل الحصر :
- *السرطان الناجم عن الأحماض .
 - *سرطان الرئة الناجم عن استنشاق الغبار كمعمل الإسمنت، وعن استنشاق البخار كما هو الحال في المصانع الكيماوية .
 - *السرطان الناجم عن ما يسمى بـ : amiante
 - *السرطان الناجم عن استنشاق بخار أكسيد الحديد، كما هو الحال في معمل الحديد والصلب.

*السرطان الناجم عن استنشاق أكسيد الكربون عند الميكانيكيين، خصوصا الأمراض الصدرية والتنفسية:
-أمراض الحساسية والربو الناجمة عن استنشاق الغبار، الغراء وغبار النسيج ، غبار الخشب وذلك في صناعة الطلاء والغراء والنسيج والخشب .

- أمراض السل .

- أمراض الصدر الناجمة عن الأشعة مثل عمال الشبه الطبي العاملين على الأشعة "السينية" في المستشفيات.

- الأمراض الجلدية:

*الأمراض الجلدية الناجمة عن ملامسة الكبريت و مشتقاته.

*الأمراض الجلدية الناجمة عن الزفت ومختلف الزيوت الصناعية.

*الأمراض الجلدية الناجمة عن ملامسة الفسفور .

*الأمراض الجلدية الناجمة عن الزيوت والشحوم .

أمراض متفرقة:

*الصرم : ويكون عادة ناجما عن العمل لمدة طويلة على الآلات العالية الضجيج .

*الالتهابات: وفيها التهاب المفاصل. وتكون في أغلب الأحيان ناجمة عن وضعيات العمل الغير

مكيفة.

*أمراض الظهر : وتكون ناجمة عن الوضعيات الصعبة أو عن حمل الأثقال.(محمد مسلم ، 2007،

ص161)

3- وسائل تحديد المرض المهني:

تتباين الدول فيما بينها في الوسائل التي تتبعها لتحديد الأمراض المهنية والتي تختلف فيها النظم.

نتناول فيما يلي بعضا من هذه الأنظمة:

النظام الأول: نظام التغطية الشامل: يقرر المشرع حماية العامل من كل مرض يثبت أصله المهني

أي كل مرض بسبب العمل، أو الظروف المحيطة بأدائه، أو الأماكن التي يتم فيها.

وبناء على هذا النظام يبيت في كل حالة على حده، من كونها إصابة عمل أو مرض مهني. ويتم توسيع

دائرة الحماية فيه، إذ يغطي كافة الأمراض المهنية التي تسببها المهن المختلفة. وقد أخذ بهذا النظام

في الأرجنتين وأستراليا، إندونيسيا، الولايات المتحدة. (حمدان حسين عبد اللطيف، 1990 ، ص 274)

النظام الثاني:نظام الجداول، حيث يضع المشرع جدولاً يحدد فيه الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها. ويتميز نظام الجداول بأن الأمراض التي يشملها، تكون قرينة قانونية قاطعة على أن المرض مهني وينقسم هذا النظام إلى : نظام الجدول المغلق والذي تحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر، دون أن يسمح لأية جهة بإضافة أي مرض مهني جديد، يظهر بعد وضع الجدول. أما الجدول المفتوح فهو عكس الجدول المغلق، يسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة إلى الجدول، كلما ظهرت الحاجة إلى ذلك عن طريق إجراءات تشريعية بسيطة.(الأهواني حسام الدين، 1992 ، ص 170)

النظام الثالث : هو نظام مختلط إذ يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض التي تسببها المهنة ونظام الجداول. (قاسم محمد حسن 2003، ص247)

4-تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية:

يعتبر عنصر تأمين إصابات العمل، عنصراً أساسياً في أي نظام متكامل للتأمين الاجتماعي كما أن التأمين ضد الأمراض المهنية، هو شيء متوقع. يحدث نتيجة لاستخدام بعض الخدمات ذات الآثار الضارة بصحة من يستخدمها. وقد تؤدي إلى الوفاة المبكرة للعامل، لذلك يمكن النظر إلى التأمينات على إصابات العمل والأمراض المهنية من ناحيتين :

الأولى : إجراءات الوقاية من الإصابات وأمراض المهنية والوقاية، ليس فقط أفضل من العلاج بل إنها قد تغني عن العلاج. إن إجراءات الأمن الصناعي تقلل من احتمالات وقوع الحوادث والإصابة بحيث تشرف أجهزة ذات كفاءة عالية على إجراءات الوقاية من الأمراض المهنية، فنقل فرصة الإصابة بهذه الأمراض .

الثانية : إجراءات العلاج من الآثار الصحية والاقتصادية والاجتماعية، المترتبة عن إصابات العمل وأمراض المهنة. لأنه متى وقع الحادث وأدى إلى إصابة العامل، فإن المبادرة إلى علاج الآثار الصحية الناتجة عن الإصابة وتعويض العامل عن الآثار الاقتصادية للإصابة، هو أحد الواجبات الأساسية التي تأكدت في تشريعات الدول والمواثيق والاتفاقيات الدولية.(نبيل رمزي، 2000، ص ص-285 286)

برنامج الوقاية من الأمراض :

مما لا شك فيه أن إدارة الموارد البشرية في المنظمة، يقع على عاتقها مسؤوليات إعداد وتطبيق ومتابعة برنامج الوقاية من الأمراض. إذ أن من واجبها التأكد من أن الأفراد العاملين لديها، يتمتعون بوقاية ضد الأمراض الصناعية. وإذا ما أصيب أي منهم فإنهم في الوقت ذاته يتابعون حصول هؤلاء

العاملين على وسائل العلاج اللازمة، والحماية المناسبة من آثار تلك الأمراض. ولذا فإن إعداد وتنفيذ برنامج الوقاية من الأمراض الصناعية، يعتبر من الواجبات الأساسية التي توليها إدارة الموارد البشرية أهمية خاصة. ولتحقيق سبل الوقاية اللازمة يجب ما يلي :

1- إعداد ووضع برامج السلامة والوقاية الصحية من الأمراض المهنية، والآثار الناجمة عن الأمراض الصناعية بشكل عام.

2- المتابعة وإجراء التحقيقات في المشاكل الناجمة عن تطبيق هذه البرامج وما يرافقها، من أخطاء وانحرافات في التطبيق.

3- مراجعة برنامج الوقاية من الأمراض الصناعية، بصورة دورية ومنتظمة والعمل بشكل مستمر على تعديلها بما يتناسب وظروف العمل والمستجدات الحاصلة في الظروف ومتغيراتها .

4- العمل على مساعدة العاملين، من خلال برامج تدريبية مستمرة، لمعرفة ما يتعلق بطبيعة العمل والظروف البيئية وطبيعة المهنة وما يرافقها من مخاطر وآثار صحية (نفسية أو جسدية)، بغية التعرف عليها بشكل دقيق وإتباع سبل الوقاية اللازمة منها.

5- توفير متطلبات السلامة المهنية والصحية والوقاية من الأمراض الصناعية، من خلال استخدام ملابس الوقاية والتسهيلات الكفيلة، بالتخلص من الإشاعات أو المواد الكيماوية والبيولوجية وغيرها من المواد المستخدمة في إطار العمل وغيرها .

6- بذل الجهود اللازمة لوقاية العاملين من آثار الأمراض، في حالة حصول الحالات الغير متوقعة. ثم علاجها ومتابعة التخلص من آثارها الصحية والنفسية على العاملين. (مجدي أحمد محمد عبد الله خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، 2007، ص ص 233-234)

5-خدمات الصحة المهنية الواجب تقديمها للعمال :

1- إجراء الفحوص الطبية : تجرى الفحوص الطبية، بهدف تقييم الحالة الصحية للعمال والتأكد من أن بيئة العمل، ليس لها أضرار صحية عالية. ومن الفحوص ما يجرى على فترات دورية، تحدد حسب طبيعة وخطورة التعرض (6 أشهر) ويطلق عليها اسم الكشف الطبي الدوري.

2- الرصد البيولوجي : ويقصد به إجراء الفحوص العلمية، لاكتشاف مخاطر التعرض المهني للخطر المهني في مرحلة مبكرة، قد لا يظهرها الفحص الطبي الإكلينيكي. ومن أمثلة الرصد البيولوجي، الكشف عن المواد المسببة للسرطان، وذلك بتحليل عينات من بول العمال، أو قياس درجة تركيز الفلزات الثقيلة (مثل الرصاص والكاديوم)، وغيره في الدم .

- الزيارات الدورية الطبية ومراقبة مواقع العمل : يجب على طبيب المصنع أن يكون على معرفة كافية بظروف سير العمل. ويتطلب ذلك منه، المرور على أقسام العمل الإنتاجية تباعا والإلمام بنوعية المخاطر المحتملة والتي يتعرض لها العمال. ومعرفة مستويات التلوث الكيميائي والفيزيائي السائد في بيئة العمل. بالإضافة إلى التأكد من نظافة أماكن الطعام ومستويات الخدمة الصحية، التي تقدم إلى العمال. وهذا بهدف وقايتهم من المخاطر المهنية المحتمل تواجدها في البيئات الصناعية .

4- التوعية والتدريب: تلعب أقسام الصحة المهنية، دورا فعالا في برنامج التثقيف الصحي الهادف لتوعية العمال من أسباب المخاطر وكيفية الوقاية منها. ويتم تنفيذ أهداف هذه البرامج، من خلال عقد المؤتمرات وعرض الأفلام والشرائح المصورة.

5-تنظيم الإسعافات الأولية وتجهيزها: ويتم إنشاء هذه المراكز وتجهيزها، بهدف علاج بعض حالات التسمم أو الكسور، أو بعض الأمراض الجلدية المهنية وغيرها من الحالات المرضية البسيطة. وتدخل هذه المراكز في عمليات الإنقاذ السريع للمصاب وتجنب ضياع الوقت والغياب الغير ضروري في أماكن العمل.(زكريا طاحون ، محمد عبد الوهاب ،2000، ص ص 276-278)

6- الآثار الاجتماعية والسلوكية لأمراض المهنة :

تأثر الإنسان بظروف العمل و معطياته ، فمن جهة قد ينمي الإنسان المهني مهارته المهنية، بسبب تواصل ممارسته لها، ومن جهة أخرى وهي الأهم، غالبا ما يكون للمهنة أو الحرفة أثارا ضارة على صحة الفرد وعلى سلوكه وعلاقاته الاجتماعية .

فلا يمكن الفصل بشكل قطعي، بين الآثار الصحية والاجتماعية والسلوكية لأمراض المهنة. فهي متداخلة ومتراصة. فالإنسان الذي يصاب في بصره، بسبب ممارسته لمهنة معينة، يتأثر في سلوكه وعلاقاته ويصبح وضعه النفسي والاجتماعي، على درجة من الصعوبة. وتكون انعكاسات ذلك على أدائه الاجتماعي بالغة الخطورة. وللأمراض المهنية صلة وثيقة بكفاءة الإنسان الإنتاجية والسلوكية وعلاقاته الاجتماعية، سواء كان ذلك على مستوى أسرته، أو على الآخرين الذين يعمل، أو يتعامل معهم. فالمصابون بأمراض مهنية يعانون وبدرجات متفاوتة، من الاضطراب والصراع النفسي ويشعرون في الغالب بأنهم ضحايا المهنة. وأن المجتمع أو صاحب العمل قد جنا عليهم بهذا، فنجدهم يعانون من مظاهر القلق والتوتر. ولصحة الإنسان الجسمية علاقتها بصحته النفسية وبدوره ومكانته الاجتماعية. فعندما تختل وظائف الجسم، بسبب مرض نتج عن ممارسة مهنة ما، تتداعى لهذا الاختلال الأبعاد الاجتماعية والنفسية، لشخصية المصاب بالاعتلال والمرض. وإذا كانت اتجاهات العمل المهني والضغط

النفسية والاجتماعية، تتسبب في الكثير من الأمراض العضوية، كالقرحة و الربو وارتفاع ضغط الدم . فإن لهذه الأمراض بعد حدوثها، العديد من الآثار السلبية ذات الأبعاد الاجتماعية والنفسية. وإن التكلفة الاجتماعية للأمراض المهنة كما تجسدها المنافع الضمانية، تبدو مرتفعة بحيث يتحول الإنسان المصاب بأمراض المهنة من شخص منتج يعتمد على نفسه، إلى شخص مستهلك يعتمد على غيره من أفراد أسرته وعلى نظام الضمان الاجتماعي، ومنافعه النقدية. و تتمثل في : (عبد السلام بشير الدويبي، 2006، ص ص 129 - 130).

أولا : نقص الإنتاجية:

تتناقص القدرة الإنتاجية للمنتج، كنتيجة لتناقص قدراته بسبب أمراض المهنة. وكلما كان المرض الذي تسببه المهنة شديدا ومستعصيا، كلما انعكس بالسلب على الإنتاجية . وبحيث أن أمراض المهنة عديدة ومتنوعة، سواء من حيث النوع، أو من حيث قوة التأثير على صحة الفرد. فإن تناقص الإنتاجية يأتي نتيجة هذا التنوع و نتيجة طبيعة المرض المهني .

ثانيا: التكلفة البشرية لأمراض المهنة :

تعد الإصابة بمرض من جراء ممارسة مهنة معينة مكلفة على مستوى القوى العاملة، من حيث خسارة أفراد مؤهلين مهنيا بشكل كلي أو جزئي، و بشكل مؤقت أو دائم. وطبقا لذلك يكون المصابون بأمراض المهنة عبئا على أنظمة الدعم الاجتماعي، التي يأتي في مقدمتها نظام الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية.

ثالثا: الآثار الاجتماعية على مستوى الأسرة :

تتأثر أسرة المصاب بأمراض المهنة، سواء من حيث الالتزامات التي تترتب عن الإصابة بمرض المهنة والتي ترهق ميزانية الأسرة، أو على مستوى الجهد المبذول والخدمات المقدمة. وقد ينجم عن هذه الالتزامات أنواع من الخلافات و الصراعات، التي قد يؤدي في بعض تداعياته إلى التفكك العائلي، أو تشتت الصغار، أو ما يليها من أثر.

رابعا : الأزمات النفسية والعلائقية:

عندما يعاني الإنسان من مرض جراء مهنته التي يمارسها، سواء كان ذلك نتيجة تعاطيه للمهنة بشكل دائم ، أو نتيجة لحادث نتج عنه إعاقة أو عجز دائم أو مؤقت. فإنه يتعرض للعديد من الأزمات النفسية التي تنعكس على سلوكه وعلى مواقفه واتجاهاته، نحو ذاته ونحو الآخرين. (عبد السلام بشير الدويبي 2006، ص ص 130-133)

ثانيا: السلامة المهنية

1- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية:

عرف الإنسان قديما ومنذ العصور والحضارات الفرعونية، السلامة المهنية (الأمن الصناعي) حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش، كذلك الكتابات على الورق البريدي وجدران المعابد والقبور. والتي تناولت بالوصف، العديد من الأمراض الصناعية مثل: الربو الشعبي، الذي كان يصيب صناع الأسلحة، نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من أحجار الجرانيت، التي كانت تصنع منها الأسلحة والمعدات. وكذلك إصابات العمود الفقري للعازفين على الآلات الموسيقية الكبيرة في المعابد. وأيضا إصابة الحمالين بالبصاق الدموي. وغيرها من الأمراض المهنية الأخرى.

كما عرف الإغريق وعلماء الرومان، أمراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي والتشوهات التي كان العمال يصابون بها. وغيرها من الأمراض الصناعية المختلفة. ومنذ ذلك التاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية والأمن الصناعي. وخضعتا لقواعد وأصول وأسس مهنية، ساهم في تطويرها معظم العلماء، كل بحسب تخصصه.

وعلى الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة للسلامة المهنية والمفاهيم الحديثة إلا أن العالم أجمع مدين للمصري القديم، الذي وضع البدايات والأسس الأولى، لمعرفة مفاهيم السلامة المهنية وقضاياها وأمراض الصحة المهنية وقواعد السلامة، من الأمراض والحوادث الصناعية.

ويتحدد مفهوم السلامة المهنية الحديث، في توفير ظروف العمل آمنة ومناسبة لكل من، العامل وأداة العمل. وهو مفهوم السلامة والصحة المهنية، الذي أصبح هو المصطلح العالمي الجديد ويات هو المفهوم الصحيح والأهم لمعنى الأمن الصناعي.

من هذا المنطلق، أصبحت مفاهيم السلامة المهنية، تعني الأداء في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث أو الإقلال منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى، أثناء التعامل مع الآلات المختلفة. (خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب، 2010 ، ص ص 97-98)

ولقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل هي:

*المرحلة الأولى : مرحلة الاهتمام "الأمن الصناعي"، لأن الذين كانوا يحتاجون للاهتمام به، هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض فيها للحوادث والأمراض.

*المرحلة الثانية : مرحلة الاهتمام بـ"السلامة المهنية"، وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضا، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها، فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات.

*المرحلة الثالثة والحالية : مرحلة الاهتمام بـ"توفير بيئة آمنة" عموما وبالسلامة والصحة المهنية عموما، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث، بغض النظر عن مصادرها. فقد وجدت المنظمات بأن من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر، يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه، بل قد يتعرض لحوادث أو أمراض من مصادر غير العمل ومع هذا تنعكس أيضا على أدائه. (سعاد نائف برنوطي، 2007 ، ص467)

2- مظاهر السلامة المهنية:

أ- **المظهر الفني** : تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل متنوعة للإنتاج. وتشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر، لنتمكن وفي الوقت المناسب الأخذ بإحتياجات السلامة اللازمة، لمنع الأضرار التي قد تنجم عنها. وبسبب تعدد وسائل الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها، فإنه من الصعب تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تنجم عنها. ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للصحة والسلامة المهنية يشمل الأمور الحماية الرئيسية التالية:

- الماكينات والآلات.
- التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية.
- المخاطر التي قد تنجم عن العملية الإنتاجية ذاتها.
- مخاطر الحريق والانفجار.
- تلوث جو العمل.
- الأجهزة والتمديدات الكهربائية.
- مصادر الطاقة المختلفة.
- الأمور المتعلقة في المبنى ذاته.
- المضار الفيزيائية (ضجيج اهتزازات..الخ).

ب - المظهر الطبي :

ضمن الإطار الطبي، يبرز أحد الفروع الطبية الذي يهدف إلى الكشف عن العوامل، التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم. والذي أصبح يعرف بطب العمل. ويتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى، التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد، على جسم الإنسان مثل : الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم الوظائف(الфизиولوجي)، علم التقنية (التكنولوجيا)، علم السموم، علم النفس، علم الاجتماع الإحصاء، الطب النفسي والى غير ذلك من العلوم. ويعمل طب العمل، على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم ويقدمها على أكمل وجه، لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين، وحمايتهم من الأمراض المهنية المختلفة.

ج-المظهر النفسي:

للانتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، فهو إجراء وقائي أولي، حيث أنه للقيام بالمهام المختلفة والتي قد تتفاوت عندها درجة الخطورة، لابد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية، مع مكان وطبيعة العمل - وضع العامل المناسب في المكان المناسب- وبهذا لا تسمح بأي حالة تناقض، يمكن أن تكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات الأمراض المهنية. ولتحقق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية، تجرى لهم الاختبارات الأولية مثل: اختبارات الذكاء، الإدراك والاختبارات الحسية والعصبية، واختبارات الشخصية وما شابه ذلك.

علم النفس الحديث، يولي مزيدا من الاهتمام للعوامل النفسية والتي يمكن أن تكون سببا في وقوع حوادث العمل، فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع الحوادث نذكر على سبيل المثال:

- نقص الكفاءة، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل.

- الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي.

- عدم ملائمة الحالة النفسية العامة.

والبحث في تأثير العوامل الشخصية في وقوع الحوادث، له أهمية بالغة في السيطرة عليها، حيث أن عددا كبيرا من إصابات العمل، يكون الإنسان هو السبب فيها، حتى في الحالات التي تكون عندها أمور الحماية التقنية محلولة.

فحسب علم الباحثة، فهي ترى أن نسبة العامل الشخصي في مجموع عدد حوادث العمل تتراوح بين 60-90%، بسبب ترابط الأسباب الشخصية لوقوع الحوادث مع غيرها من العوامل الموضوعية.

فإنه من الصعوبة بحال تحديد حجم مشاركة كل منها في وقوع الحوادث فتأثيرها مشترك مع أن العامل الشخصي دائما يكون الأكثر وضوحا في وقوع الحادث.

د- المظهر الاجتماعي:

المظهر الاجتماعي للسلامة والصحة المهنية، يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين، خارج أماكن عملهم، أي ضمن إطار مجتمعاتهم التي يعيشون فيها بكل ما يتضمنه هذا المفهوم، من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل. وما يجده من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة إلى وقوع الحوادث.

هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي، يحتاج منا إلى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (العلاقات بين العمال أنفسهم، بين العامل والمسؤول المباشر بين العامل وصاحب العمل..الخ)، أو العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل، العلاقات الأسرية، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات)، وإلى غير ذلك.

هـ- المظهر القانوني:

في عام 1802 وفي بريطانيا صدر أول قانون في مجال السلامة والصحة المهنية، وتضمن مواد حماية الشباب التي أعمارهم ما بين 15 سنة -17 سنة تلاميذ تدريب الصناعي-حيث حدد هذا القانون ساعات العمل للأطفال 12 ساعة يوميا، وجاء نتيجة لتدهور أحوال الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا.

ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج، تزايدت مشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية. وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك. وبدأت الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالسلامة، وكذلك ظهور التعاون الدولي في هذا المجال حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1919 م. ومازال ومنذ ذلك الحين، له الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، وعلى المستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية. (أمل بكري، ريتا حمارنة، زين بدران، 2009، ص 242)

و- المظهر الاقتصادي:

مما لا شك فيه أن عدم كفاية إحتياطات إجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية، يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تتجم عنها، بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية. فالخسائر المادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام. لقد بدأ الاهتمام بالآثار الاقتصادية

المرتتبة على وقوع الحوادث وإصابات العمل في عام 1930 تقريبا، حيث ظهرت العديد من النظريات التي تبحث في هذا المجال، منها نظريات هنري، وسيمنز، وبيرد من الولايات المتحدة الأمريكية ونظريات كل من: كوميس وهاتينج من ألمانيا. (أمل بكري، ريتا حمارنة، زين بدران، 2009، ص ص 243-245)

3- أهمية وأهداف السلامة المهنية :

أ- الخدمات الصحية للعاملين : و تتمثل في :

- إجراء الكشف الطبي الشامل قبل الالتحاق بالعمل، للوقوف على نقاط الضعف الصحية للعمال وبالتالي محاولة علاجه ووضع العامل في المكان المناسب.
- الفحص الدوري للعمال بصفة عامة وعلى الذين يتعرضون للتأثيرات المهنية والتي تؤثر على الحالة الصحية لهم. وبالتالي الاكتشاف المبكر والعلاج المباشر.
- خدمات الإسعافات الأولية في حالات الإصابات المفاجئة سواء مرضية، أو إصابة عمل.
- التحصين الدائم للعمال ضد الأمراض الوبائية والمعدية .
- علاج المرض بصفة عامة من جميع الأمراض، سواء كانت مهنية أو وراثية ...الخ.
- توفير التغذية الصحية للعمال بما يتناسب وطبيعة المهنة أو العمل.
- توفير المساكن الصحية للعمال التابعة لأماكن العمل وبراغي قريبا وتوافر الشروط الصحية بها.
- التأهيل الطبي والنفسي والاجتماعي والمهني للعمال القائمين .
- إعداد برامج التربية والتنظيف الصحي للعمال، لحماية ووقاية أنفسهم وأسره .

ب- خدمات صحية لبيئة العمل :

- الاهتمام بالموقع وضرورة بعده عن المناطق السكنية.
- تصميم البناء والآلات، بصورة تقلل من أضرار الصناعة وأخطارها.
- العناية القائمة على النظافة والتخلص من فضلات الصناعة بطرق صحية .
- مراعاة التهوية والإضاءة ودرجات الحرارة، والرطوبة المناسبة. والتي تقلل أو تحد من المشكلات الصحية للعمال.
- الحد من مخلفات الصناعة من أتربة وأبخرة وغازات وإشعاعات ضارة، بالإضافة إلى الرقابة الأمنية الدائمة للوقوف على أي مصدر للقلق الصحي.(سلوى عثمان الصديقي، 1994، ص ص 240-242)

-أهداف السلامة والصحة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية، في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها، من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل. وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والإحتياطات الوقائية، بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية، سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية. وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والإحتياطات الوقائية كالتالي:

- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف البيئة، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها. (شهادة نظمي، محمد الجيوسي، وآخرون 2000، ص 45)
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر، للمترددين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها، وذلك بإيجاد الإحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة.
- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع، نتيجة لحوادث العمل ويشمل ذلك الآلات والماكينات والأجهزة والمعدات والمواد (الخام والمصنعة وتلك التي تحت التصنيع).
- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع، نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله. والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة. والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم. وبالتالي زيادة إنتاجيتهم. (زيدان حسان، 1994، ص18)

4-برنامج الصحة والسلامة المهنية :

برنامج السلامة :

أن برنامج السلامة المهنية، يعتبر من المهام الأساسية التي توليها إدارة الموارد البشرية، اهتماما إستثنائيا في إطار إنجاز أهدافها الإدارية والتنظيمية. ولكي تحقق ذلك بشكل سليم، لابد وأن تحدد بوضوح مصادر الحوادث والإصابات في العمل، نتيجة النشاطات التي ترافق أداء العاملين، فصور ومجالات حصول الحوادث والإصابات في العمل، تتنوع نتيجة النشاطات المختلفة التي تمارسها المنظمات وطبيعة تعاملها مع بيئات مختلفة. ولذا فإن إدارة الموارد البشرية لا تستطيع حصر الأسباب أو المصادر بشكل دقيق، لكنها من الناحية العملية يمكن لها حصر هذه المصادر بثلاث مصادر وهي :

-أسباب شخصية: وتتمثل في الأسباب المتعلقة بالأفراد العاملين أنفسهم، التعامل السيئ، عيوب البصر...أو محدودية الخبرة في التعامل مع العمل، وأحيانا عدم تحملهم المسؤولية أو تقديرهم للمخاطر الناجمة عن العمل .

-أسباب تتعلق ببيئة العمل: وتتركز هذه الأسباب في طبيعة ظروف العمل، كالحرارة والإضاءة والتهوية والبرودة والضوضاء، الأتربة والإشعاعات و غيرها. وغالبا ما تخلف توترا وضغطا نفسيا على العاملين حيث تخلف هذه العناصر أثرا واضحا في حصول الأحداث والإصابات أثناء العمل .

-الأسباب الفنية: وتتركز هذه الأسباب بالأجهزة والآلات والأماكن والمعدات، التي تتسم بدرجة عالية من التعقيد الفني، أو إهمالها وعدم صيانتها بصورة دورية ومنظمة، أو حدوث عيب فيها أو عطل.(زيدان حسان، 1994، ص ص 230-231)

يمكن حصر برنامج الصحة المهنية في النقاط التالية:

- الفحص الطبي الفوري للعاملين، قد يكون مبرمجا حسب نشاط المؤسسة، في 3 أشهر أو 6 أشهر أو أسبوعيا وذلك باختلاف طبيعة مهام المؤسسة.
- توفير الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العمال على حل مشاكلهم، سواء كانت مشاكل متعلقة بالوظيفة، أو مشاكل يصطحبها العامل إلى غير مكان العمل (خارج المؤسسة).
- نشر ثقافة الأمن (الثقافة الأمنية) بين العمال ويكون ذلك عن طريق الإعلانات، الندوات، الملتقيات الشعارات، الملصقات. وذلك بهدف استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث.
- معرفة أسباب الحوادث وتحليل تلك الأسباب وذلك بهدف تفادي وقوعها مرة أخرى .

- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل وكذلك الاهتمام بعامل النظافة في بيئة العمل، سواء كانت مؤمنة أو غير مؤمنة.

- تشجيع العاملين على تطبيق التعليمات، باستخدام الملابس الواقية والنظارات والخوذ والأقنعة، لكي توفر لهم الحماية من التعرض للحوادث.

5-القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل :

نذكرها حسب ما جاء به المشرع الجزائري بالقانون رقم 88-07: (الوقاية الصحية والأمن وطب العمل (1988)

-المادة 3: يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال.

-المادة 4: يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة. وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية للعمال. كما يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية. وعلى وجه الخصوص، التكييف والتهوية وتجديدها والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار، والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات .

-المادة 5: يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها، المشار إليها في المادة 4 أعلاه، بصفة تضمن أمن العمال. ويجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية :

* ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج، وكل الأضرار الأخرى .

* تجنب الازدحام والاحتظاظ .

* ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، وكذا تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل. واستعمال المواد والعنات والمنتجات والبضائع و كل اللوازم الأخرى.

* ضمان الشروط الضرورية الكفيلة بانتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات. وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة .

* وضع العمال في مأمن عن الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة، أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها .

(الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، 1988، ص 118)

* ضمان الإجراء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.

-تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم .

-المادة 6: يجب أن توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية، ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية. وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار .

-المادة 7: يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا. وكذا في تنظيم العمل .

* يجب أن تكون التجهيزات والآلات والأجهزة والأدوات، وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها، ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال.

* يجب أن تكون موضوع رقابة دورية من شأنها الحفاظ على حسن سيرها، وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم .

* الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات، التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن، بسبب عيوب في تصميمها، أو صنعها أو خلل لحقها.

* الأجهزة أو التجهيزات أو مواد الحماية، التي لا تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات، تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل.

- تحدد كفاءة تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

-المادة 9 : تحدد ضوابط فعالية المنتجات والأجهزة والآلات من أجل الحماية، طبق لتشريع الجاري به العمل. وبعد أخذ رأي لجنة وطنية للمصادقة، يحدد تشكيل هذه اللجنة وكذا صلاحيتها وتسييرها عن طريق التنظيم.

-المادة 10: يخضع صنع أو تنازل أو استعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات، للتشريع الجاري به العمل. وذلك استجابة لمقتضيات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل .

-يتعين على المؤسسات المستخدمة، ولاسيما الصناع والمستوردون، أن يقدموا للمؤسسات والهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية، المخصصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، المعلومات الضرورية

لتقدير الأخطاء التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال، وذلك قبل إدخالها إلى السوق. تحدد كفاءة تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

- المادة 11: يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم، مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل. (الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، 1988، ص ص 118-119)

الخلاصة:

يعتبر متغير الأمراض والسلامة المهنية، من الموضوعات التي لاقت اهتماما بالغا من قبل العديد من العلماء باختلاف تخصصاتهم، نظرا للدور البارز الذي تلعبه الأنظمة واللوائح في حماية العمال من المخاطر المهنية وتفادي الوقوع في حوادث العمل. وذلك بهدف توفير الخدمات الصحية والرعاية الطبية للعمال في المؤسسات الصناعية، من خلال توفير البرامج الإرشادية لتوعية العمال بأهمية إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

الفصل الرابع

الثقافة الأمنية

تمهيد

أولاً: ماهية الثقافة

- 1- تعريف الثقافة وبعض المفاهيم المرتبطة بها.
- 2- مكونات الثقافة.
- 3- خصائص الثقافة.
- 4- أنواع الثقافة.
- 5- وظائف الثقافة.

ثانياً: الثقافة الأمنية

- 1- عوامل اختلاف الثقافات
- 2- تعريف الثقافة الأمنية
- 3- تأثير الثقافة الأمنية
- 4- أنواع الثقافة الأمنية
- 5- عوامل اكتساب الثقافة الأمنية
- 6- أهداف الثقافة الأمنية

ثالثاً : الأمن الصناعي

- 1- تعريف الأمن الصناعي
- 2- الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي
- 3- عمليات الأمن الصناعي
- 4- أهمية وأهداف الأمن الصناعي
- 5- إجراءات الأمن الصناعي
- 6- عناصر الأمن الصناعي

الخلاصة

تمهيد:

تعد الثقافة ظاهرة إنسانية تميز الإنسان عن غيره من الكائنات الحية. وتحتوي على عدد كبير من العناصر والمكونات ذات التأثير في سلوك الأفراد والجماعات. ويشير بعض العلماء والكتاب والباحثين، إلى أن الثقافة ذات أصل أنثروبولوجي واجتماعي، لذا فإن أي جهد يبذل لإدراك حقيقة الثقافة ومكوناتها المختلفة، يقودنا حتما لدراسة الإنسان وسلالاته وأجياله ورغبته واستعداداته وتفكيره واتجاهاته. وفيما يلي سنحاول تسليط الضوء على هذا المفهوم (الثقافة).

أولا : ماهية الثقافة

1 - تعريف الثقافة وبعض المفاهيم المرتبطة بها :

تعددت التعاريف المقدمة للثقافة، كونها من المفاهيم الأكثر تداولاً، غموضاً وتعقيداً، حتى وصفت (بالدغل التصوري)(Une jungle conceptuelle). (بشير محمد، 2007، ص5) مما أدى إلى عدم الاتفاق حول مفهوم واحد لها ولكنها تعني في اغلب الاستعمالات:

أ- لغة:

في اللغة الانجليزية يعبر عنها بلفظ ، culture تعني الزراعة والاستنبات.
أما أصل الكلمة اللاتيني فيعني الدرس والتحصيل العلمي.
و في اللغة في العربية جاءت من الفعل الثلاثي ثقف: أي صار حاذقاً. وثقفه بالرمح: طعنه. ويقال ثقف الرمح أي قومه و سواه. وثقف الولد أي هذبه و جعله مهذباً.
إذن تعني الحذق، الفطنة، سرعة البداهة، اخذ العلم وفهمه، فكثيراً ما يقال: فلان مثقف أي متعلم بدرجة عالية. (أبو الفضل جمال الدين الأنصاري ، 2005، ص28)

ب- اصطلاحاً:

عند التطرق لمفهوم الثقافة لابد من ذكر تعريف(ادوار تايلور) الشهير لها، إذ يعتبرها: "ذلك الكل المعقد الذي يحتوي على المعرفة، المعتقدات، الفن، الأخلاقيات، القانون والعادات، وغير ذلك من القدرات والسلوك الشائع الاستخدام، الذي يكتسبه الإنسان كعضو في المجتمع". (محمد السويدي، 1991 ص 50)

هذا التعريف ركز على جميع مركبات الثقافة، التي يكتسبها الإنسان من المجتمع و البيئة المحيطة به.

أما (كلباتريك) فيرى أن الثقافة هي: " كل ما صنعته يد الإنسان وعقله من الأشياء، والمظاهر في البيئة الاجتماعية، أي كل ما اخترعه الإنسان، أو ما اكتشفه و كان له دور في العملية الاجتماعية". (زكي بن محمد إسماعيل، 1982، ص 14)

فكلباتريك يرى أن للثقافة جانبين: مادي، يتمثل في اختراعات الإنسان من أشياء مادية. وغير مادي عبارة عن الأفكار والمعتقدات التي يؤمن بها. وفي هذا الصدد يرى كوينسي رايت أن الثقافة هي: " النمو التراكمي للتقنيات والعادات والمعتقدات لشعب من الشعوب، يعيش في حالة الاتصال المستمر بين أفراده. وينتقل هذا النمو التراكمي إلى الجيل الناشئ عن طريق الآباء وعبر العمليات التربوية".

ويعلق الدكتور معن خليل العمر، زيادة على هذا التعريف بقوله: إن تعريف رايت لم يتمكن من التخلص كلية من الطابع الوصفي، الذي أخذ على تعريف تايلور، كما أنه لا يتضمن الدور الذي يمكن أن تلعبه الثقافة في توجيه سلوك الإنسان. وبالتالي لا يتضمن دور الثقافة في صنع حاضر الإنسان ومستقبله.

وهو ما نتداركه من خلال طرح تعريف مالمينوفسكي للثقافة، إذ يرى أنها جهاز فعال ينتقل بالإنسان إلى وضع أفضل، وضع يواكب المشاكل والطروح الخاصة التي تواجه الإنسان في هذا المجتمع أو ذاك في بيئته وفي سياق تلبية احتياجاته الأساسية.

و بهذا يمكن القول أن الثقافة هي: " عبارة عن مجموعة الأنماط السلوكية الإنسانية، التي تؤثر في سلوك الفرد الموجودة في تلك المجموعة. وتشكل شخصيته وتتحكم في خبراته وقراراته ضمن تلك المجموعة البشرية التي يعيش بينها".

- بعض المفاهيم المرتبطة بالثقافة :

إن مفهوم الثقافة كباقي المفاهيم والتعاريف، له ارتباط وعلاقة ببعض المفاهيم الأخرى، قد تكون مكونة لأي جزء منها أو متعلق بها، من حيث تكون لها نفس الأهداف والاتجاهات. لهذا سوف نتطرق لمعنى الأخلاق والقيم ومدى ارتباطهم بالثقافة.

القيم: هي جزء هام في الثقافة لما لها من تأثير على سلوك وأداء الأفراد وكذا المنظمات بشكل عام.

(أحمد جاد عبد الوهاب، 2000، ص 44)

لقد عرفها الأمريكي روكيتش بأنها: "اعتقاد راسخ بأن التصرف بطريقة معينة، هو أفضل من التصرف بأي طريقة أخرى متاحة. وأن اتخاذ هدف معين للحياة يكون أفضل من اختياري هدف آخر متاح." (عثمان حسن عثمان، 2005، ص 02)

أما مفهوم القيم في منظمات الأعمال، هي عبارة عن معايير معترف بها ومقبولة، تعمل على توجيه سلوك الأفراد في جميع المستويات. وبالتالي تصبح هي قيم المنظمة نفسها. (أحمد جاد عبد الوهاب، 2000، ص46)

الأخلاق : يمكن تعريف الأخلاق من خلال ما تحتويه من قيم وسلوك، تظهر من الفرد والجماعة لتحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ. فمفهوم الأخلاق يرتبط بالضوابط السلوكية للإنسان حيث تحدد له جوانب الخير والشر. وهي تعبر عن مجموعة القيم التي ينشئها مجموعة من الأفراد، الذين تربطهم علاقات وطيدة في جماعة، أو منظمة لتحكم سلوكهم وأدائهم لأعمالهم. (مصطفى محمود أبو بكر، 2004، ص 88)

2- طبيعة الثقافة:

إن الثقافة نتاج صنع الإنسان الذي تجمع بصورة معينة مع غيره من بني جنسه. و إن الإنسان إذا وجد نشأ مع المجتمع، لأنه لا يمكنه أن يعيش منفردا. وإذا تجمع الإنسان أنتج ثقافة معينة تميز كل مجتمع عن غيره من المجتمعات الأخرى. ولذا كانت الثقافة أحد الشروط أو الخصائص التي تميز المجتمعات البشرية واشتراك الأفراد في ثقافة واحدة، يكسبهم شعورا بالوحدة والتماسك ويسهل عليهم مواجهة حياتهم والتغلب على مشكلاتهم. وبهذا يتحقق لهم التكيف السوي والتعاون المنتج.

وهذا يدل على أن الثقافة هامة أيضا للفرد. كما أنها هامة للمجتمع. فهي تمد الفرد بأساليب مألوفة لمواجهة مواقف الحياة وتقدم له تفسيرات، للعديد من المشكلات يحدد تبادلها سلوكه واتجاهاته نحو هذه المشكلات، أو المواقف والأشياء والأشخاص المرتبطين بها. وفي نفس الوقت يمكننا التنبؤ بسلوك الأفراد في المواقف المختلفة إلي حد كبير. وذلك بناء علي النمط السائد بين أفراد الجماعة والذي تحدده طبيعة ثقافتهم، لكننا لا يمكن أن نتوقع أن يحمل كل فرد في المجتمع، كل عناصر الثقافة المجتمعة لدى مجتمعه على مر العصور، أو ينقلها إلي غيره. ولا نستطيع أن نجزم أنه يشترك في جميع عناصر الثقافة المميزة لمجتمعه الذي يعيش فيه، فهو فقط يشترك في بعض خصائص الثقافة على أساس ما يشغله من مكانة اجتماعية (Social Status)، وما يؤديه من أدوار اجتماعية (Social Roles) ترتبط بهذه المكانة. ويجب أن نشير على أن مفهوم المكانة هنا، لا يعني المركز المرموق نتيجة الجهد والنجاح

بل قد تكون هذه المكانة مفروضة (Ascribed Status) يفرضها عليه انتمائه إلى نوع معين ذكر أم أنثى، أو يفرضها عليه مراحل نموه (طفل، شاب، رجل)، أو يفرضها عليه ميلاده في الأسرة (أكبر الأسرة، أوسطهم، أصغرهم) فكل هذه المكانات تستلزم مسؤوليات معين. وتتحدد توقعاتنا السلوكية لأصحابها تبعاً لتصنيفهم على أساسها. ويميز لنتون Linton بين هذه المكانات المفروضة ونوع آخر من المكانة، يضعه الفرد لنفسه ويسميه المكانة المكتسبة Achieved status كالمهنة مثلاً .

تشتمل طبيعة الثقافة على العناصر:

أ - السمة الثقافية : وهي أبسط عناصر الثقافة - وهناك سمات مادية وأخرى غير مادية، كالانحناء لسيدة . والحد الفاصل بين السمة المادية وغير المادية، فهما يتحدان ليكوناً كلاً معقداً فمعظم السمات المادية تتصل بها عادات أو وسائل أو سلوك.

ب- النمط الثقافي : تتصل السمات مع بعضها البعض، وتتصل عادة حول ميول رئيسية تصبح نقاطاً محورية للنشاط وهذا الميل أو الاهتمام المحوري، هو القوة الدافعة التي تثير نشاط الإنسان ويطلق على هذه المجموعة من السمات المتصلة، التي تعمل بطريقة وظيفية اسم : النمط الثقافي، ويمكن أن يعرف النمط الثقافي، بأنه عدد من السمات الثقافية ، التي جمعت حول مصدر من مصادر الاهتمام الرئيسية.

ويتضمن النمط الثقافي انتظاماً في السلوك، لا يمكن أن يحدث إذا كان شخص يعمل بطريقة عشوائية وبأسلوب فردي. ولكل ثقافة مجموعة من الأنماط التي تفرضها على الفرد والجماعة. وبذلك تتأكد في حدود معقولة من أن هناك حداً لوحدة السلوك.

وللأنماط الثقافية أمور غير محسوسة تقوم فقط في عقول الأفراد الذين يكونون جماعة ما. ولا يمكن رؤية هذه الأنماط إلا إذا اتخذت لها شكلاً في سلوك الأفراد، حيثما يعملون في نشاط منظم تحت تأثير مؤثر عام. وتختلف الأنماط الثقافية بعضها عن البعض الآخر، في درجة الاقتباس وفي الوسط الاجتماعي الذي يُحدث ذلك الاقتباس.

1- النمط الثقافي القومي : وهو النمط الثقافي الذي يتكون من كل الأنماط الفردية ، من أمة ما. وتختلف الثقافات بسبب وجود الاختلاف في الأنماط المكونة لها. وبسبب اختلاف العلاقات بين هذه الأنماط. وهناك وحدة تماسك بين الأنماط الفردية المكونة للنمط القومي. ويضمن الاستمرار التاريخي لنمط معين درجة معينة من الوحدة.

2- النمط الثقافي العام : يشمل عناصر موجودة في كل الأنماط الثقافية العامة. وهو شاهد على الوحدة الأساسية للإنسان ووحدة مشكلات الحياة الأساسية التي تواجهه، بصرف النظر عن العصر والبيئة التي يعيش فيها.

3- مكونات الثقافة :

تعتبر الثقافة نظاما يتكون من مجموعة من العناصر أو القوى التي لها تأثير شديد على سلوك الأفراد في المجتمع. والتي تشكل المحصلة الكلية للطريقة التي يفكر ويدرك بها الأفراد، كأعضاء بهذه المجتمع والتي تؤثر على أسلوب ملاحظة وتفسير الأشياء به.

أ - القيم : وهي قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ والصواب. والمرغوب وغير المرغوب وبين ما يجب أن يكون وما هو كائن، أي كمرشد ومراقب للسلوك الإنساني. لأنه يزود برؤية من اتجاهات الأفراد وطبيعة ثقافة المؤسسة.

ب- الأعراف والتوقعات : يقصد بالأعراف تلك المعايير المدركة والغير ملموسة، التي يلتزم بها العاملون داخل المنظمة. أما التوقعات التنظيمية، تتمثل في التعاقد السيكولوجي غير المكتوب، والذي يعني مجموعة من التوقعات، يحددها أو يتوقعها الفرد، أو المجتمع كلا منهما من الآخر، خلال فترة معينة. (أحمد بوشنافة، أحمد بوسهمين ، 2014، ص 03)

ج- المعتقدات : وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة الحياة الاجتماعية في بيئة ما. وطريقة إنجاز الأعمال والمهام بها. ومن هذه المعتقدات، نجد المساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف. (محمود سلمان العميان، 2003، ص 313)

د- الرموز : هي عبارة عن إشارات متميزة مثل الشعارات. وهي الصورة الرمزية الممثلة للمجتمع إضافة إلى نمط اللباس والنمط المعماري (شكل المباني وهيئتها)، اللغة المستعملة.

(Gilles bressy, et Christion, kankayt, 1998, p 52)

هـ - الطابوهات : وهي ما تود المجتمعات إخفاءه ورفضه. وتعني المواضيع التي يجب عدم الخوض فيها، أو الكلام عنها أو تداولها. وهي نتاج لتجارب مأساوية مر بها المجتمع والتي من شأنها، إحداث اضطراب في صورة الأفراد وكذا المجتمع. (Philip schepebig, 1991,p83)

ك- الأساطير : تعتبر الأسطورة رواية من تمثيل أشخاص خياليين. ويمكن تعريفها بأنها:"المعتقدات المشبعة أو المحملة بالقيم والمبادئ، التي يعتنقها الناس والتي يعيشونها أو يعيشون من أجلها. ويرتبط كل مجتمع بنسق من الأساطير، بعيد عن الصورة الفكرية المعقدة، التي تتضمن في الوقت نفسه كل النشاط الإنساني".(كمال قاسمي، 2003، ص 19)

ل- الطقوس الجماعية والاحتفالات : الطقوس هي عبارة عن التطبيقات المنتظمة والثابتة للأساطير المتعلقة بالأنشطة اليومية للمجتمع مثل اللغة المستعملة، الاحتفالات السنوية. وتعرف الطقوس الجماعية بأنها:"التعبير المتكرر للأساطير بواسطة أنشطة منتظمة ومبرمجة. وذلك بهدف تأمين ونقل مجموعة من القيم إلى الأفراد، إضافة إلى تقوية الشعور بالانتماء للمجتمع".
(Pascal laurant , françois bourad, 1991, p 247)

كما تؤدي الطقوس الجماعية مجموعة من الوظائف أهمها:

- التأكيد على القيم المشتركة مثل التجديد والمشاركة.
- تجمع الطقوس بين مختلف المستويات والوظائف في نفس الوقت ونفس النشاط وفي مكان واحد.
- تعمل الطقوس على إحداث التنظيم، باعتبارها سلوكيات معترف بها من طرف الجميع. أما الاحتفالات فهي نشاطات مبرمجة خصيصا. من أجل مكافأة الأفراد أو تشجيعهم، حيث تقام في مناسبات معينة، يستطاع من خلالها تعزيز قيم معينة وخلق رابطة بين أعضاء المجتمع والإشادة بما يفعله الأفراد المتميزون.(كمال قاسمي، 2003، ص 20)

م: الإشاعات : من التشكيلات الرمزية للثقافة نجد الإشاعات. والتي تعتبر أخبارا لا أساس لها من الصحة، تكون في شكل سيناريوهات خيالية، توفر نوعا من الترويح وإزالة القلق وحالة عدم اليقين لدى الأفراد. وهي تعتبر نوعا من الأساطير المتداولة يوميا في المجتمع.

4- خصائص الثقافة :

المجتمعات مثل الأفراد، متشابهة ومختلفة في نفس الوقت وكل منها لها ما يميزها عن الأخرى حيث كل مجتمع، يقوم جاهدا من أجل تطوير ثقافته الخاصة به، من خلال تاريخه. وفلسفته وأنماط اتصالاته ونظم العمل، وإجراءاته وعملياته في القيادة المثلى. وفي هذا الصدد اتفق الكثير من الباحثين على أن الثقافة تشير إلى نظام من المعاني المشتركة، التي يتمسك بها الأعضاء. وهذا النظام هو عبارة عن خصائص أساسية للثقافة، و يمكن ذكر بعض منها:

أولاً: الإنسانية: الإنسان هو الكائن الوحيد، الذي يخلق الثقافة ويبعد في عناصرها ويغير من محتواها عبر العصور. والثقافة أيضا بدورها تصنع الإنسان وتشكل شخصيته. ومن هذا فالثقافة سمة إنسانية لأنها تتركب من الحقائق والمعارف، والمدارك التي يتميز بها الأفراد. والتي تتكون لديهم خلال تقاعدهم مع المجتمع.(طارق عبد الرؤوف عامر، 2016، ب ص)

ثانياً: الاكتساب والتعلم: الثقافة ليست غريزة فطرية، بل مكتسبة من المجتمع الذي يحيط بالفرد حيث لكل مجتمع إنساني ثقافة معينة. والفرد خلال تنقله يكتسب ثقافة من الأوساط الاجتماعية، سواء كانت الأسرة أو المدرسة أم منظمة العمل. ويتم اكتساب الثقافة عن طريق التعلم المقصود، أو غير المقصود ومن خلال الخبرة والتجربة، أو من خلال صلة الفرد وعلاقته وتفاعله مع الآخرين.(عاطف وصفي ، 1988، ص 85)

ثالثاً: القابلية للانتشار : تنتشر العناصر الثقافية بطريقة انتقالية، واعية داخل الثقافة نفسها من جزء إلى أجزاء أخرى ومن ثقافة مستوى إلى ثقافة مستوى آخر. وهذا عن طريق احتكاك الأفراد والجماعات ببعضها البعض داخل المجتمعات. وهذا الانتشار يكون سريعاً وفعالاً، حيث تلقى الثقافة قبولا واسعا من أفراد المجتمع لقدرتها على حل بعض مشاكلهم.

رابعاً: التكاملية: تتسم المكونات الثقافية بالإتحاد والالتحام مشكلة نسقا متوازنا ومتكاملا، مع السمات الثقافية، لتحقيق نجاح عملية التكيف مع التغيرات التي تشهدها المجتمعات.(ماجدة العطية، 2003 ص326)

خامساً: القابلية للتغيير: ومن المميزات أو الخاصية الكبيرة للثقافة، الاستجابة للتغيير. وهذا على طبيعة الأحداث التي تتعرض لها المجتمعات. ويحدث التغيير على كافة العناصر الثقافية، غير أن إقبال الأفراد والجماعات وتقبلهم للتغيير، في الأدوات والأجهزة ومقاومتهم للتغيير في العادات والتقاليد، جعل التغيير الثقافي يحدث بسرعة في العناصر المادية ويبطئ في العناصر المعنوية، مما يتسبب في حدوث ظاهرة التخلف الثقافي.(عبد الله جليبي، 1996، ص57)

5- أنواع الثقافة: تتعدد أنواع الثقافة باختلاف وتعدد الموضوعات التي تتناولها، فمنها ما يركز على السياسة، ومنها ما له علاقة بالمجتمع وغيرها، غير أن هناك العديد من الأشخاص الذين يمتلكون ما يعرف بالثقافة العامة. والتي تعني أنهم يعرفون ولو شيئا بسيطا عن كل شيء، فيتميزون بالقدرة

على الإمام الشمولي بالموضوعات المختلفة. ونذكر من الأمثلة على أنواع الثقافة : (فداء أبو حسن 2015 ، ب ص)

- **الثقافة الاجتماعية:** التي تتناول المجتمع والناس وعادات وتقاليد المجتمعات وسلوكياتهم.
- **الثقافة السياسية:** والتي تشتمل على معرفة كل التفاصيل والنظريات والظواهر السياسية. وأخبار الدول والبلدان والحدود والعلاقات الدولية وغيرها.
- **الثقافة الاقتصادية:** التي تتناول موضوعات الاقتصاد والشركات والاستثمارات والبورصة والعملات والأسهم وغيرها.
- **الثقافة التاريخية:** التي تركز على الأحداث الماضية والحضارات الغابرة والقامات التاريخية المهمة والأماكن الأثرية وغيرها.
- **الثقافة الدينية:** التي تشمل كل موضوعات الدين من الصلاة والزكاة والحج وغيرها، بالإضافة إلى الأخلاق والحجاب والأعياد ونظام الحياة.

التغيرات المؤثرة على الثقافة:

تتأثر الثقافة عموماً بمجموعة من التغيرات، وهي :

الاتصال بالثقافات الأخرى :

والذي ينتج عن أي ارتباط بين المجتمعات مختلفة الثقافة، إذ تأخذ كل ثقافة من صفات وعادات الثقافة الأخرى، خاصة إذا كانت الصفة الجديدة التي تم اكتشافها مفيدة وقادرة على الانتشار بين الأفراد، بطريقة مناسبة.

الاختراع : وهو صنع وابتداع وسيلة جديدة تساهم في ظهور تغير في الاختراعات، الثقافية والإنسانية مثل ذلك اختراع الطائرات، السيارات، السفن، أجهزة الحاسوب وغيرها من الاختراعات الأخرى.

التطور الثقافي: وهو التغير في المجتمع الذي يؤدي إلى ظهور مجموعة من العادات، الثقافية الجديدة، مثل: ابتكار أنواع وجبات طعام لم تكن معروفة في السابق. (حسان محمد الحسن، 1999 ص ص 39-44)

6- وظائف الثقافة : الثقافة هي خارطة الطريق للفرد، فهي التي تعرفه كيف يسير في المجتمع وكيف يتعامل مع الآخرين من حوله، فالثقافة هي التي تمد الفرد باللغة التي تمكنه من التفاهم مع الآخرين، وهي التي تحدد للفرد كيف يتصرف في المواقف المختلفة، فضلا عن أنها تحدد له دينه ومذهبه. ويمكن القول أن الثقافة تقوم بعدة وظائف للفرد والمجتمع أهمها :

• **الثقافة تشكل شخصية الفرد :** يتميز كل فرد بشخصية مستقلة تميزه عن الأفراد الآخرين، فلكل شخص شخصيتين :

الأولى : الشخصية الفردية : وهي مجموعة من السمات والميول والاتجاهات والقيم التي تميز الفرد عن غيره من الأفراد . **والثانية:** الشخصية الاجتماعية : تميز جميع أفراد المجتمع الواحد عن غيرهم من المجتمعات .

والشخصية الفردية كبصمة اليد ، تختلف عن جميع الشخصيات الأخرى. واختلاف الثقافة هو الذي يؤدي إلى اختلاف الشخصية. وتأثير الثقافة يختلف من فرد إلى آخر داخل الأسرة الواحدة .

• **الثقافة تساعد على إشباع احتياجات الفرد :** يولد الإنسان ولديه مجموعة من الغرائز التي يحتاج إلى إشباعها، كغريزة الجوع والعطش والجنس والاجتماع بالآخرين. والثقافة هي التي تهذب هذه الاحتياجات وتساعد الفرد على إشباعها بطريقة مقبولة اجتماعيا.

• **الثقافة موحدة لأبناء المجتمع :** من خصائص الثقافة، أنها تخلق الشعور بالانتماء والولاء بين أفراد المجتمع الواحد وتميزهم عن غيرهم من الجماعات. ويتولد هذا الشعور لدى الفرد نتيجة لوجود لغة مشتركة بين أبناء الوطن الواحد، وهي التي تغرس فيهم قيم وعادات وتقاليد واحدة تجمعهم . وهذا الشعور بالفخر والانتماء للمجتمع يطلق عليه (التمحور حول الذات) ويقصد به : شعور الأفراد بالتعصب لمجتمعاتهم وثقافتهم ضد الجماعات الأخرى، ما يجعلهم ينتقدون الثقافات الأخرى وينظرون إلى مجتمعهم باعتباره أفضل المجتمعات .

• **الثقافة مساعدة على التكيف :** يولد الطفل لا يعرف شيئا عن العالم المحيط به . فالثقافة تعلمه وترشده كيف يتصرف في المواقف المختلفة وتساعده على التكيف مع ظروف مجتمعه المحيطة به.

فعلاقة الحيوان بالبيئة واحدة، لا تتغير باختلاف الزمان والمكان وتقوم على الخضوع التام للبيئة. أما علاقة الإنسان بالبيئة، فإنها تعتمد على التكيف ومحاولة السيطرة عليها حسب إمكانياته المتاحة وحسب الثقافة السائدة . فيتعلم الفرد من خلال الثقافة، كيف يتعامل مع الآخرين ويدخل معهم في علاقات

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

اجتماعية مختلفة وكيف يتصرف في المواقف المختلفة. ولولا الثقافة لشعر الإنسان بالغبية والوحدة في المجتمع .

• **الثقافة تخلق شخصية قومية واحده في المجتمع :** يتميز كل مجتمع بوجود مجموعة من الصفات الخاصة التي تميزه عن المجتمعات الأخرى. والثقافة هي التي تخلق هذه السمات المشتركة بين أبناء المجتمع الواحد، أو ما يطلق عليه اسم (الشخصية القومية أو الشخصية الاجتماعية) وتعرف بأنها: مجموعة من السمات العامة المشتركة التي تميز أبناء المجتمع الواحد. وتجعل استجاباتهم واحدة في الموقف الواحد. والشخصية الاجتماعية هي مفتاح التعارف والتفاعل بين المجتمعات، فإذا ما أراد الإنسان الاحتكاك بالشعوب الأخرى، عليه التعرف على السمات العامة التي تميز أفراد كل مجتمع وأن يتقبل مبدأ اختلاف الثقافات .

• **الثقافة مصدر للضبط الاجتماعي :**

تختلف وسائل الضبط الاجتماعي في المجتمعات التقليدية عنها في المجتمعات الحضرية الحديثة فنجدها في المجتمعات التقليدية تعتمد على وسائل الضبط غير الرسمية، مثل الضمير الفردي والعرف والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، فكلها أمور يكتسبها الفرد من المحيطين به في المجتمع. أما في المجتمعات الحضرية الحديثة، فان الدولة تتولى مسئولية حفظ الأمن والسلام في المجتمع من خلال القوانين المكتوبة وتوقيع العقوبات على الخارجين عن القانون .

• **الثقافة منظمة للعلاقات الاجتماعية .**

تلعب الثقافة دورا هاما في تنظيم العلاقة بين الأفراد. ومن الصعب على الإنسان معرفة كيفية التعامل مع مجتمع غريب عنه، دون إلمام مسبق بثقافة هذا المجتمع وما به من عادات وتقاليد، قيم ومعايير، دين. فالثقافة هي مفتاح التعامل مع أي فرد وأي مجتمع، فهي التي تمد الفرد باللغة التي تمكنه من التفاهم مع الآخرين. وهي التي تحدد للفرد كيف يتصرف في المواقف المختلفة. وهي التي توضح للفرد كيف يتعامل معهم. (حسان محمد الحسن، 1999، ص ص 46-48)

ثانيا: الثقافة الأمنية:

تؤدي الثقافة الأمنية دورا جوهريا، في كفاءة السلوك التنظيمي للعامل في المؤسسة الصناعية وهذا من خلال القيم والعادات، التقاليد والقواعد السلوكية والاتجاهات التي تبرز على مستوى المؤسسة. كما تبرز الثقافة الأمنية داخل المؤسسة في عدة مستويات، فالعامل في المؤسسة لديه ثقافته الخاصة به. فعندما يلتحق بالمؤسسة وهو محمل بثقافة معينة من مجتمعه من اللغة، الدين، التربية والتعليم، العادات والتقاليد الاجتماعية، فتشكل هذه العناصر الثقافية مجتمعة ما يسمى بالثقافة الاجتماعية. وهو ما يجعلنا أمام جملة من التساؤلات حول ماهية الثقافة الأمنية وما هي عواملها؟ أهدافها؟. وغيرها من التساؤلات نجيب عنها في هذا الفصل.

1- عوامل اختلاف الثقافات :

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

• العامل الجغرافي

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

• النشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي الذي يعمل به معظم أبناء المجتمع (كالنشاط الزراعي أو الصناعي أو الرعي ... الخ)، يؤثر على ثقافة المجتمع، فيؤثر على نمط حياة الأفراد وعلى عاداتهم وتقاليدهم وقيمهم وعلاقاتهم الاجتماعية. فالبدو الذين يعملون بمهنة الرعي يتصفون بالشجاعة والصبر والفراسة، حين

أن الذين يعملون بمهنة الزراعة أكثر إيماناً بالقضاء والقدر وأكثر تعاوناً، أما أفراد المجتمع الصناعي فإنهم يتصفون بالفردية والعملية وحب الانجاز .

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

• العامل التاريخي

تاريخ كل مجتمع من المجتمعات عبارة عن سلسلة من الأحداث والمواقف. وكل هذه الأحداث والمواقف التي يمر بها المجتمع، تؤثر على ثقافة هذا المجتمع وقيمه ومبادئه وعاداته وتقاليده مما يؤدي إلى اختلاف الثقافات بين هذا المجتمع والمجتمعات الأخرى .

فظهر الإسلام في جزيرة العرب صبغ المنطقة بالطابع الإسلامي. وكذلك فإن الثورات والحروب والصراعات في مجتمع ما ، تؤثر في ثقافة هذا المجتمع وقيمه .

• العامل الديني

العامل الديني يلعب دوراً هاماً في تشكيل القيم الدينية في أي مجتمع. ومن ثم يؤدي إلى اختلاف الثقافة من مجتمع لآخر، فظهر الإسلام في جزيرة العرب أثر على قيم الناس ومعتقداتهم في هذه المنطقة، بل وفي العالم أجمع. كذلك لعبت القيم البروتستنتية دوراً هاماً في ظهور الرأسمالية في الولايات المتحدة، بما فيها من مبادئ تحض على العمل الجاد والمتواصل واجبا دينياً، أصبح العمل الجاد جزءاً من ثقافة المجتمع الأمريكي، يميزه عن غيره من المجتمعات.

• العامل الديموغرافي (السكاني)

يؤثر العامل السكاني من حيث المواليد والوفيات والهجرات، على تركيبة السكان في أي مجتمع بالزيادة والنقصان، يتبع ذلك عادات وقيم ثقافية تختلف من مجتمع لآخر.

فمثلاً الانفجار السكاني الهائل الذي حدث في العالم منذ الثورة الصناعية، أدى إلى ارتفاع نسبة الفقر في العالم ونقص الغذاء في كثير من المجتمعات. وهذا بدوره أثر في تغيير عادات وقيم هذه المجتمعات وثقافتها. كذلك فإن الزيادة السكانية في المجتمع المصري، بالإضافة لقلّة فرص العمل دفعت الكثير من المصريين للهجرة إلى دول الخليج العربي. وهذه الهجرات أحدثت تغييراً في كلا المجتمعين المصري والخليجي.

• العامل التكنولوجي

يلعب العامل التكنولوجي (كالاختراعات والاكتشافات العلمية) دوراً مهماً في اختلاف الثقافات من مجتمع إلى آخر. فاختراع الطباعة في أوروبا في القرن الخامس عشر الميلادي، لم يؤثر على أوروبا

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

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

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

الثقافة هي روح الأمة وعنوان هويتها، فهي من الركائز الأساس في بناء الأمم وفي نهوضها فلكل أمة ثقافة تستمدّ منها عناصرها ومقوماتها وخصائصها. وتصطبغ بصبغتها فتتسبب إليها. وكل مجتمع له ثقافته التي يتسم بها ولكل ثقافة مميزاتا وخصائصها.

2- تعريف الثقافة الأمنية:

هي كل ما يحمله الفرد في تفكيره ومشاعره وقيمه ومبادئه ولأعرافه من النظام الأمني الوقائي المتواجد في المؤسسة الصناعية. وبذلك في درجة وعي العمال بأخطار المهنة. ومحاولة نشر ذلك الوعي في الوسط المهني من قبل العمال فيما بينهم بطرق غير رسمية.

3- تأثير الثقافة الأمنية:

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

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

- ثقافة المجتمع العامة: تتمثل في القيم والمعتقدات والعادات والتشئة واللغة والتعليم...الخ.
- الثقافة السياسية: تتضمن طبيعة السلطة والحرية والمساواة و الثقة...الخ.
- الثقافة التنظيمية: وهي أسلوب تنظيم العمل وطبيعة القيادة. وكذا نظام الاتصال والمكافآت الخ.

كما تؤثر هذه المستويات الثلاث للثقافة في الفرد من خلال تأثيرها في الحاجة إلى الانجاز. و ذلك من خلال تأثيرها بنمط التنشئة الاجتماعية وكذا بمفهوم السلطة والحرية، كما تتأثر أيضا بالثقافة التنظيمية.

الحاجة إلى الإنجاز = الثقافة العامة × الثقافة السياسية × الثقافة التنظيمية

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

4- أنواع الثقافة الأمنية :

تكمن أهمية الثقافة الأمنية في عدة عوامل منها القيم والعادات، التقاليد، التعليم، اللغة وكذا التنشئة الاجتماعية...الخ.

إن المكونات أو المتغيرات الثقافة الأمنية، تختلف من مجتمع إلى آخر، كون الثقافة تعكس شخصية المجتمعات وأسلوب السلوكيات والتصرفات وأنماط الاستهلاك وكذا التصرفات الإنسانية فيها . كما تتباين وتختلف الثقافات من بيئة إلى أخرى. ومن مجتمع إلى آخر. كما تختلف داخل المجتمع نفسه بل تتعدى ذلك إلى المؤسسة الصناعية في حد ذاتها، كما تختلف الثقافة بين عمال المؤسسة فيما بينهم وذلك بوجود ثقافات أمنية فرعية جهوية، كاختلاف سكان الجنوب عن الشمال مثلا وهي ذات تأثير كبير في أهداف المؤسسة وهيكلها ومدى انتشار الوعي الثقافي بينهم. وتقبل تلك التعليمات التوعوية الأمنية التي قد تحد من التقليل من حوادث العمل .

تمثل التنظيمات الاجتماعية السائدة محددًا لسلوك الفرد، كما تحدد طريقة تعامله مع المشاكل ويمكن تمييز نوعين من هذه التنظيمات، توجد التنظيمات الإبتدائية أو الريفية، فهي تمثل الثقافة الأمنية التقليدية التي تميز الدول النامية. أما التنظيمات الحضرية فهي التي تميز الدول المتقدمة. ففي هذه التنظيمات الاجتماعية الحضرية، نجد أن الإنسان مثلا يتصرف بسلوك ذهني، انطلاقا من العلم والعقل على عكس التنظيمات التقليدية التي لا يتقبل الإنسان فيها الأوامر من قبل زميله في العمل التي قد تتجيه من الإصابات الخطيرة جراء المهنة. وفي حين تقبلها لا يكون إلا من خلال مسؤول المؤسسة، بدافع تفادي العقوبات التي قد تفرضها المؤسسة عليه. ومن بين هذه العقوبات الخضم من الأجر أو الفصل و غيرها .

باعتبار الجزائر بلدا من ضمن الدول النامية، نجد أن سلوكيات العمال باعتبارها سلوكيات الثقافة الأمنية في المؤسسات الصناعية، لا يهتمون بهذا المتغير، لا من قبل مسؤولين المؤسسات، الذي يعود عليهم بتقليل من الجهد والمال والوقت، في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية. ولا بالنسبة للعامل الذي يكون مزودا بقيم وعادات ومعتقدات، لا تمكنه من نشر ثقافة أمنية داخل المؤسسة.

5- عوامل اكتساب الثقافة الأمنية:

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

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

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

*النظام التعليمي:

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

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

*القيم

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

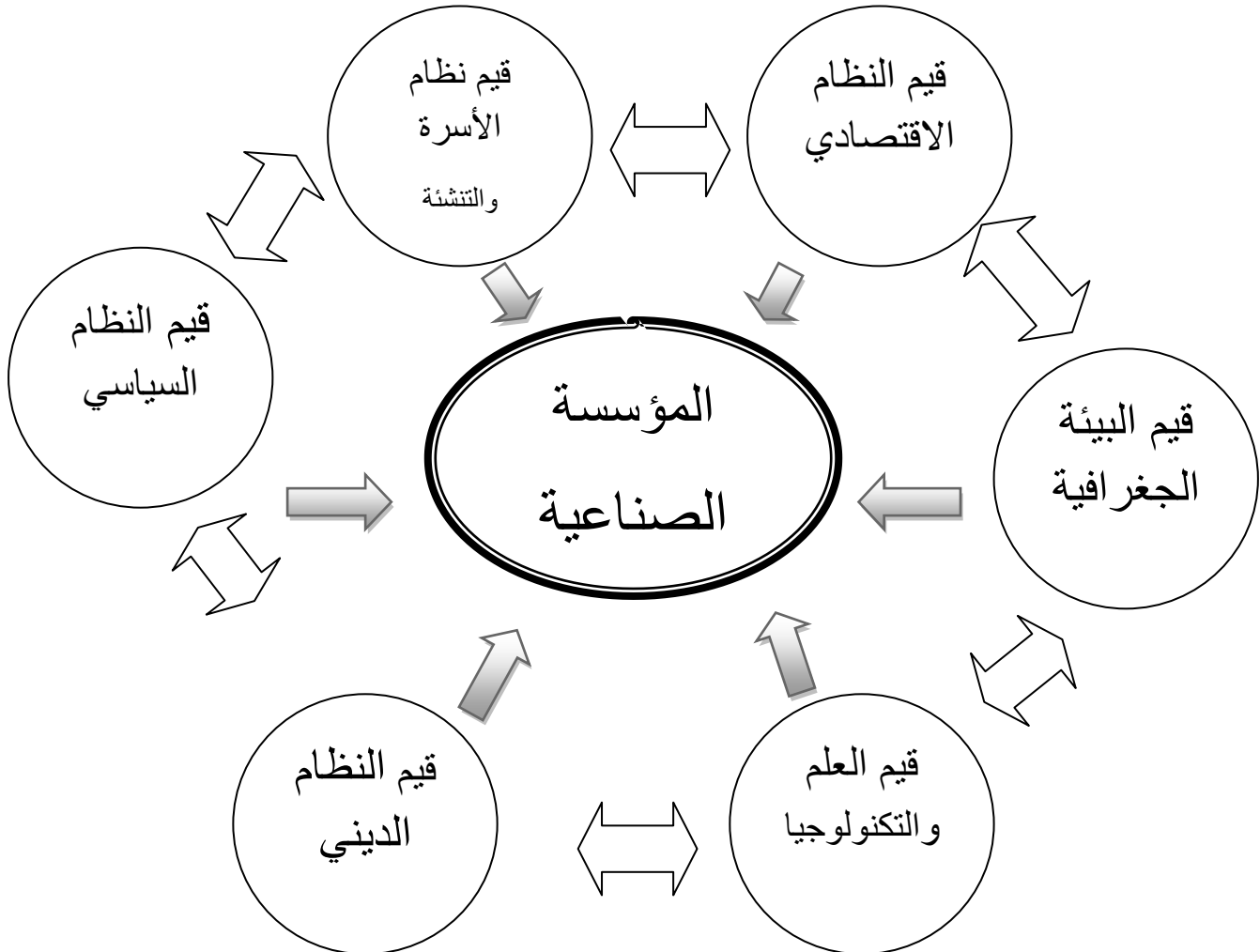
وبما ان المؤسسة الصناعية تمارس نشاطها ضمن نسق مفتوح، فان النظم تتفاعل فيما بينها بحكم ان لكل عامل، قيم اكتسبها من خلال التنشئة الاجتماعية. والتي من بينها الرغبة في انجاز العمل والحفاظ على الصدق والالتقان وغيرها. وبما اننا لا نستطيع ان نعزل قيم هذا الفرد على المؤسسة وعلى باقي زملاء في العمل، فلا بد من التسليم والاخذ بقيم العامل الى مكان العمل. وبالتالي فهو يحاول لاراديا

أن ينشر تلك القيم في وسط المؤسسة والعمال . وهكذا فالمصنع يضم عددا من العمال، لكل عامل منهم قيم تختلف عن قيم العمال الآخرين .

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

وهنا يبدأ دور المؤسسة وعمالها في العمل على التنسيق والتكامل والربط بين القيم، من اجل ترسيخ ثقافة امنية ايجابية لدى جميع العاملين داخل المؤسسة الصناعية، بغية تجنب وقوعهم في الاخطار المهنية .

الشكل رقم(05) : يوضح تفاعل القيم فيما بينها



الفصل الرابع : الثقافة الامنية

6- أهداف الثقافة الأمنية:

- وجود الثقافة الأمنية يؤدي إلى وجود وعي وقائي لدى العمال. وبالتالي يجنبهم ذلك الوقوع في حوادث العمل.
- تعتبر الثقافة الأمنية التوعية الوقائية المصممة. والاعتماد على الطرق الأمنية المتخذة كآلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به. ومن ثم التقليل من حوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية.
- بتواجد وعي امني وثقافة لدى عمال المؤسسة، ينتشر الوعي فيما بينهم، مع إدراك وإشراك العمال في نشر الثقافة الأمنية داخل محيط المؤسسة، كما يؤدي ذلك إلى التقليل من حوادث العمل.
- وقاية العمال أنفسهم وذلك من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات، الوقائية والتعليمات الأمنية التي تنظمها أساليب ووسائل التوعية المتبعة، هذا ما يكسب عمال المؤسسة ثقافة أمنية تمكنهم من معرفة الأخطار المهنية بشكل سريع وبسيط.
- ترسيخ العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل وذلك من خلال تبني قيم مشتركة وهادفة، حيث تكون الثقافة الأمنية راسخة في أذهان العمال.

ثالثا : الأمن الصناعي

01- تعريف الأمن الصناعي:

من الكلام المأثور : الوقاية خير من العلاج هو خير نصيحة للإنسان، حيث يتعرض الإنسان لكثير من الأحداث، لذا لا بد أن تتخذ العديد من الاحتياطات لتجنبها أو التقليل من وقوعها. ومن أهم الوسائل العملية التي التجأ إليها الفرد، لوقاية نفسه والتخفيف من شدة الكوارث التي يعجز عن دفعها بمفرده في تقاسم نتائج الكوارث، ليتم توزيعها على عدد كبير من الأفراد. وبهذا انتقلت المسؤولية الفردية

إلى المسؤولية الجماعية والمسؤولية الجماعية في التأمين تأخذ طرقاً متعددة، لاسيما وأهدافها ومنها الأمن الصناعي. فالأمن الصناعي يضم فرعين :

1- هو الأمن الصناعي الذي يوفر وقاية الإنسان من أخطار و حوادث العمل .

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

2- هو التأمينات الاجتماعية التي توفر للعاملين، حماية من الأخطاء الطبيعية أو المهنية أو الاقتصادية. (مهدي حسن زوليف ، 2003، ص ص 242-243)

3 - الأمن الصناعي: هو الذي يوفر وقاية الأفراد من أخطار الحوادث والأمراض.

يمكننا القول أن لمفهوم الأمن جانبيين أولهما نفسي وثانيهما مادي. فالجانب النفسي يتمثل في الإحساس والشعور، وتلك من الملكات الكامنة في النفس البشرية. وقد يكون لها أثر في المحيط الخارجي . فإذا أحسن الفرد وشعر بالأمان، فإن ذلك ينعكس على تصرفاته الشخصية وعلاقاته بالآخرين. إضافة إلى ذلك فإن توفر هذا الجانب، من شأنه أن يدفع إلى التفكير في تطوير آليات الحياة بصورة أفضل . أما الجانب المادي فهو يُعنى بالمظاهر الخارجية للأمن، وهي تتمثل في الإجراءات التي تتخذها الجهات المعنية بالمؤسسة، اتقاء للأخطار التي تهدد الأمن والاستقرار، أو السير العادي للمؤسسة. وهذا الجانب لا يقل أهمية عن الجانب الأول إذ أن كلاهما يكمل الآخر. (علي غربي، بلقاسم سلاطينية، اسماعيل غيرة 2002، ص ص 132-133).

كما هو عبارة عن تحقيق سلامة العمال، من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية. (محمد عبد السميع، 1973، ص 7)

لقد ركز هذا التعريف على الجانب الصحي والنفسي، إلا أنه جمع بين حوادث العمل والأمراض المهنية. كما أنه أهمل من المسؤول عن هذه الأخطار. وإلى ماذا تعود أسباب حدوثها وكذلك كيف تتحقق هذه السلامة .

كما عرفه البعض على أنه " توفير ما يلزم من الشروط و المواصفات والإجراءات التنظيمية، في بيئة العمل، لجعلها مؤمنة وصحية، بمعنى أنه لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها أمراض مهنية، أي أنها تكفل مقومات الإنتاج المادية و البشرية ".(العايب رابح ، 2005 ، ص 110)

يتبين من خلال التعريف، أن الأمن الصناعي ينحصر في جملة من الشروط الفنية والمواصفات التنظيمية المرتبطة بجو العمل. والتي تهدف إلى جعل مكان العمل أكثر أماناً. كما نجد أن هذا التعريف مرتكز على أن أسباب الحوادث، فهي في مجملها تعود إلى عوامل تنظيمية فنية، في حين نجد أن بعض الدراسات أثبتت أن أسباب الحوادث، قد تعود إلى عوامل بشرية إنسانية، بعيدة كل البعد عن الأسباب التنظيمية. كما عُرف الأمن الصناعي على أنه "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل.(يوسف جحيم وآخرون، 2006، ص 454)

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

كما عرفه يوسف جحيم الطائي وآخرون بأنه، "عبارة عن توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر، الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات". من خلال التعريفات السابقة يتضح أن هناك اختلافات بين هذه التعاريف، نظراً لطبيعة التوجهات والتخصصات للباحثين. و بشكل عام ومن خلال ما اتضح من التعاريف السابقة حول الأمن الصناعي. ومن خلال النقائض التي وردت في كل واحدة منها، فلا يمكننا استخلاص مفهوم للأمن الصناعي كامل شامل ، إلا من خلال تحديد المفهوم الإجرائي المراد دراسته في كل بحث.

01- الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي:

يقوم الأمن الصناعي في أي مؤسسة بمهمة الحراسة، وتقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين والممتلكات، من المخاطر بمختلف أنواعها. ولهذا تسعى كل مؤسسة على توفير طرق ووسائل عصرية ومميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة. ويأتي الاختلاف هنا في طريقة وأسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية. ولكي تعمل منظومة الأمن على الوجه الأكمل، ينبغي أن يعتمد البرنامج الأمني في تطبيقه على عنصرين رئيسيين وهما : وسائل الحماية المادية ووسائل الحماية التنظيمية. فإذا كان في الماضي عند البدء في التصميم لبناء أية مؤسسة، لا يولى الأهمية لإدخال المواصفات الأمنية ضمن المخطط الهندسي، أما الآن فقد اختلف الوضع، إذ لا بد من مراعاة تصميم وتطبيق عدد من المواصفات الأمنية، التي تقوم بدورها بتقديم نسبة من الحماية الأمنية، فلا يستطيع المقاول مثلاً تسلم عمله وبدء التشغيل، إلا بعد التأكيد من توفر هذه المواصفات. ومن أمثلة على هذه المواصفات : نوعية الأقفال والمفاتيح المطلوبة، توفر الأسوار الخارجية وفقاً للمتطلبات الأمنية، توفر الإضاءة الأمنية وأنظمة الإنذار البوابات الأمنية...إلخ . إن البرامج الأمني في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة على أسلوبين هما : السيطرة الداخلية والسيطرة الخارجية، فبالنسبة للسيطرة والحماية الداخلية تتمثل في:

- التحكم في المفاتيح والأقفال وذلك لمنع الدخول للمباني، أو الخزانات والدواليب التي تحتوي على أشياء ذات أهمية.
- إتباع نظام البطاقات الشخصية، حيث يقوم هذا النظام بالتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة وذلك لتحقيق السيطرة الداخلية على مداخل ومخارج المؤسسة، مع إلزام كل عامل بحمل بطاقته.
- علامات تحديد الاتجاه والمسارات. ووضع الإشارات التحذيرية، هذا ذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن أو المواد الخطرة .

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

حماية الوثائق والمعلومات، وذلك بإتباع إجراءات لحماية الوثائق والمعلومات التابعة للمؤسسة من تلف أو سرقة باستخدام الكمبيوتر .

- وضع سجل بأسماء العاملين بالمؤسسة والموظفين وشروط التوظيف. ويضم كافة المعلومات الضرورية للعاملين.

أما السيطرة و الحماية الخارجية تتمثل فيما يلي:

- تركيب الموانع الإنشائية وهي بمثابة أسوار أمنية بمواصفات محددة. وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية، مع توفر الإضاءة الأمنية بمواصفات محددة ، كل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل ما يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة .

- تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة. وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة، حيث تقوم بعملها على مدار الساعة .

- إنشاء غرفة عمليات، لتقوم بالإشراف على كافة عمليات الأمن الصناعي داخل المؤسسة. وتقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية الأخرى وخدمات الطوارئ والإسعافات، كلما استحقت الضرورة ذلك. (علي غربي، بلقاسم سلاطينية، اسماعيل غيرة، 2002، ص ص 135-136)

03-عمليات الأمن الصناعي :

اختيار جهاز الإشراف عن الأمن :

أ- **أخصائي الأمن :** يلعب أخصائي الأمن دورا هاما في جانب الأمن، لهذا يفضل من كانت لديه الخبرة السابقة وعلى درجة عالية من التعلم. ويفضل أيضا خرجي الجامعات، بالإضافة إلى الخبرة والمعرفة كما يجب توفر الصفات الآتية:

- القدرة على استمالة الأشخاص والتعامل معهم، يتوقف نجاحه على مدى قبول الآخرين لأدائه واقتناعهم بفائدته وقيادته.
- أن يكون دائم الحركة داخل المصنع، لاستنباط أحسن وسائل الأمن ولديه الحماس والإقدام.
- أن يكون على علم تام بكل ما يكتب حول موضوعات الأمن ومدخله المختلفة. وقادر على تقديم النصح والإرشاد إذا ما طلب منه، كما يجب أن يكون لديه معرفة متخصصة منها:
- المعرفة بالأساليب الفنية للأمن الصناعي ومبادئه، باعتباره وظيفة فنية تمارس داخل المشروع .

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

- المعرفة الهندسية حيث يجب أن يكون قادرا على التفاهم مع المهندسين وقراءة الرسوم والتصميمات وتنظيم الآلات.
- المعرفة بإدارة المشروعات حيث يتعامل مع جميع الاداريين بالمشروع. وأن يكون ملما بالمبادئ الإدارية و التنظيمية وعمليات المشروع .(عبد الغفار حنفي، 2002، ص ص 433- 435)
- ب-الأدوار التي يقوم بها أخصائي الأمن :
- المبدأ الأساسي هو حل المشكلات النفسية والاجتماعية. وهو المبدأ الإنساني والجماعي. كما أنه يعمل على حل المسائل الإنسانية بالوسائل الإنسانية، إضافة إلى أنه يحترم شعور العامل ويحقق طموحه ورغباته .
- المبدأ الذي يحافظ على طاقة الإنسان ويقوم بصيانتها، ضد كل ما يهدد أخيه الإنسان وسلامته.
- المبدأ الاجتماعي وهو الذي يحقق الجوانب الإنسانية للجهاز الطبي المختص. إذ يحتم توفير العلاج الضروري عند الضرورة، الذي يجب أن يكون شاملا وإنسانا.
- مبدأ التكلفة والمصروفات الذي لا يجوز فيه استخدام المقارنة بين التكلفة والعائد، بمعنى أن حياة الإنسان أمر ضروري، أي هناك أمل في إنقاذ مريض أو علاجه بدون تكلفة.
- المبدأ القانوني بتقنين الصحة والرعاية مع الرقابة وفق التشريعات المطلوبة، من امن، سلامة. ومبدأ الوقاية خير من العلاج، من أجل تحقيق الأهداف العلاجية التي تضمن عملية التأهيل، سواء الطبي أو المهني. ويتم تحقيق الهدف البشري عن طريق الإرشاد، التوجيه للوقاية من أخطار العمل.(محمد إسماعيل قبار، 1980 ، ص ص 424- 427)
- ج-أهم واجبات أخصائي الأمن الصناعي :

- اقتراح السياسة العامة للمنشأة لمنع الحوادث والإشراف على تنفيذ هذه السياسة .
- كتابة التقارير و إبداء الرأي في كافة أمور الأمن .
- تقديم الإرشادات للمشرفين على العمل .
- التحقق من الحوادث .
- الاحتفاظ بسجلات و إحصاءات الحوادث .
- الإشراف على تدريبات الأمن الصناعي .
- فحص آلات المصنع و طرق تشغيلها .
- الاشتراك في لجنة الأمن الصناعي و العمل كمقررها.

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

- وضع تعليمات الأمن ودليل الأمن .
- إعداد حملات التوعية مستعملا في ذلك الاتصالات الفعالة للعمل ومنها:
- * الاجتماعات * الملتقيات * الإذاعة المحلية * التقارير * الإحصاءات * الاتصال * النشرات * صندوق الاقتراحات * اللجان المقترحة .
- التأكد من تنفيذ القوانين المتعلقة بالسلامة .
- القيام بكل نشاط من شأنه أن يجعل المصنع في حالة آمنة والاحتفاظ به، كذلك استبعاد الأساليب الغير آمنة.

إذا كان الغرض من الأمن الصناعي، هو تحقيق درجة ونسبة جيدة من الحماية والوقاية للعاملين والممتلكات والإنتاج وسلامة المعدات. وكذلك صمعة المؤسسة ومدى تواجدها في السوق الصناعية فإنه بذلك يقدم خدمات، أي أنه إدارة خدمات تخدم المؤسسة. ويأتي تقييم مقياس وحجم وفعالية هذه الخدمات ومدى نجاحها فيما لم يحدث بالدرجة الأولى وليس فيما حدث، لأن المهمة الأساسية للأمن الصناعي تتركز بالدرجة الأولى في تحديد و تحليل المخاطر الأمنية ومخاطر السلامة ومخاطر الحرائق. بالإضافة لوضع كل الترتيبات والإجراءات والاستعدادات والحلول المناسبة والضرورية. ومراعاة لكامل هذه الإجراءات مع بعضها البعض.

4- أهمية وأهداف الأمن الصناعي :

أ- أهمية الأمن الصناعي:

- تكمن أهمية الأمن الصناعي في حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية على حد سواء، حيث تعود الفائدة على كل من الوحدة الصناعية والأفراد العاملين.
- * فبالنسبة للوحدة الصناعية :
 - منع حدوث التلف لوسائل الإنتاج المادية .
 - الحد من التكاليف المباشرة والغير مباشرة للإنتاج .
 - تحسين صورة ومركز الوحدة الصناعية .
- * أما بالنسبة للأفراد العاملين فيحقق برنامج الأمن الصناعي ما يلي:
 - منع حدوث الإصابات الجسدية التي تسبب الموت في بعض الأحيان.
 - حماية الادخار المادي للأفراد .

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

- تعزير مكانة الفرد داخل الوحدة "المؤسسة" للسمعة الجيدة ،لالتزامه وتطبيقه لقواعد وإجراءات الأمن الصناعي .
- * لذا يمكن القول بأن الأمن الصناعي يسعى إلى تأمين السلامة لجميع الأفراد. وتهيئة الظروف للعمل المناسب لهم وتطبيق الأساليب والإجراءات الكاملة، للحفاظ على سلامة الأفراد ووسائل الإنتاج المادية من خلال ما يلي :
- تدريب و تأهيل الأفراد للقيام بأداء الأعمال دون وقوع حوادث .
 - الرقابة الدورية والمستمرة لضمان سلامة ووسائل الإنتاج من آلات ومعدات. والتأكد من تطبيق الصيانة الدورية وإتباع الأساليب والإجراءات الخاصة بالأمن الصناعي .
 - التأكد من سلامة بيئة العمل وتأمين الشروط الصحية من تهوية، إضاءة للأفراد العاملين، تهيئة المستلزمات الوقائية لهم .
 - القيام بالدراسات والبحوث الخاصة لأسباب الحوادث، بغية الوصول إلى بدائل مناسبة لمنع تكرار الحوادث.(خالد عبد الرحيم الهيتي، أكرم أحمد الطويل، جمال محمد النعيمي، 1997 ، ب ص)

أ- أهداف الأمن الصناعي:

- الهدف يتركز على بيئة العمل ويتمثل في توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في مكان العمل والطريقة التي تقي العاملين من أخطار العمل وظروفه، من إضاءة و ضوضاء وحرارة، تهوية وبخار متصاعد، وإشعاعات، أترية وغازات .

- الهدف الذي يركز على العامل نفسه وطبيعته وتشجيعه، على الحفاظ على نفسه وإتباع الشروط الصحية أو العملية للوقاية من أخطار العمل .

- علاج وتأهيل ورعاية الفرد مما يقع له من حوادث وإصابات، بالكفاءة أو السرعة الذي تتضمن له العودة للعمل وضمان دخل له خلال فترة التأهيل و العلاج. (مهدي حسن زوليف، 2003، ص ص 243-244)

فمن الملاحظ أن الهدف الرئيسي للأمن الصناعي أنه يتمثل في حماية أرواح العاملين في بيئة عملهم ولا يتم ذلك إلا عن طريق، الوعي والإرشاد ونصح العاملين ومدى إدراكهم للأخطار المتوقعة في بيئة العمل، سواء كانت مؤمنة أو غير مؤمنة. وكذا تدريب العمال على استخدام أجهزة الوقاية والحماية

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

من خطر الإصابات بهدف التقليل من حوادث العمل. وبهذا يكون قد حقق الأمن ولو نسبيا والذي يعود بالمنفعة على العاملين بالدرجة الأولى وعلى المؤسسة بالدرجة الثانية.

- شعور العامل بأنه يعمل تحت ظروف آمنة له أهمية كبيرة في زيادة الإنتاج. وفي شعوره بالسعادة والرضا عن العمل وإحساسه بالاستقرار، لكون حياته بعيدة عن التهديد والخطر. ولذلك تهتم المجتمعات الحديثة بتوفير أقصى درجات الأمن والسلامة لعمال مصانعها. (بديع محمود مبارك القاسم، 2001 ص 57)

- تعتبر السلامة المهنية والأمن الصناعي، مسؤولية مشتركة في كل منشأة، بين العمال والمشرفين والإدارة. وذلك لتحقيق الأمن والسلام وتقليل الحوادث وتجنب الإصابات، إضافة إلى تفادي الخسائر المادية. وهذا يفرض إعداد جميع الوسائل اللازمة للتدريب، وضع النظم وتوفير المعدات الواقية من أخطار العمل، نشر وسائل الوقاية من الأمراض المهنية، مع إنشاء أقسام خاصة بالأمن. وهذا يكون في المؤسسات الصغيرة الصناعية وكذلك المؤسسات الإنتاجية الكبيرة بحيث تتوفر على الإمكانيات الفنية و العملية. بينما وفي المؤسسات الصغيرة والتي لا يتجاوز عدد عمالها عن (200) عامل، والتي لا تسمح مواردها المالية، بإنشاء قسم للسلامة المهنية والأمن الصناعي فيها، فإنها تخصص لجنة

من الأقسام المختلفة، للإشراف على نشاط الأمن الصناعي بداخلها. (بديع محمود مبارك القاسم، 2001 ص58)

5- إجراءات الأمن الصناعي :

- على كل إدارة أو منشأة توفير أدوات وأنظمة الأمن الصناعي لسلامة المنشأة، هذا للحفاظ على رأس مالها وعلى إدارتها الإنتاجية، فعليها توفير وتطبيق الإجراءات التالية :
- استعمال القفاز لحماية اليد والأصابع من الإصابة .
- عدم وضع الأسلاك الكهربائية في طريق العمال أو في طريق عربات اليد.
- تفادي تصادم عامل بعامل آخر أو بأجسام أخرى، نتيجة لعدم رؤية العامل أو غير ذلك.
- عدم التسرع في الحركة أو المشي، حتى لا يسقط العامل نتيجة ذلك.
- الابتعاد عن مصادر الإشعاع، أشعة الضوء الشديد حتى لا تصاب عين العامل.
- ضرورة الاستماع إلى التعليمات و ضرورة الأخذ بمشورة الغير من ذوي الخبرة .
- ضرورة معرفة العامل بمواطن الخطر في المصنع .
- ضرورة وضع الأشياء أو رصدها في أماكنها الصحيحة.

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

- استعمال الحاجز الواقي ووضعه أمام الآلات .
- ضرورة لبس الحذاء الواقي وهو حذاء ضخم يحمي القدم حتى الركبة.
- عدم وضع حمولة أزيد من اللزوم فوق العربات.
- ضرورة استخدام الخوذة لحماية الرأس .
- ضرورة استعمال القناع الواقي للعين (نظارات) .
- ضرورة استعمال القناع الواقي من الغازات .
- التخلص من المواد و المعدات الغير مستخدمة في أماكن العمل.
- وضع العلامات التحذيرية والخطوط الدالة على الاتجاهات .
- نظافة المكان.
- وأخيرا يجب على الإدارة المنشأة، عمل فريق للسلامة، من اجل المرور الدوري الأسبوعي على أقسام المنشأة وعمل تقرير و تقديمه للإدارة ومسؤول الأمن الصناعي. (كمال محمد عويضة، 1996، ص ص 141-142)

وللاضافة فان المشرع الجزائري اعتمد على بعض هذه العناصر في القانون رقم 88-07. (الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، 1988، ص 117) في الفصل الثاني المتعلق بالقواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال، خاصة المادة 06 منه.

6- عناصر الأمن الصناعي :

- إن المسؤولية تجاه رعاية وحماية العاملين، يجب أن تكون مسؤولية المستويات الإدارية جميعا أي مسؤولية المدراء و الرؤساء أفرادا وجماعات. لذا فهي تتدرج تحت مسؤوليات الإدارة المطلوبة لحماية ورعاية العاملين .

- إن وضع المسؤولية موضع التنفيذ، يتطلب أنشطة إدارية وأساليب إدارية منسقة ومتعاونة، من شأنها حماية العاملين. وتتطلب وجود سياسة واضحة في مجال الأمن والرعاية، وتطبيقها، على مستوى المؤسسة .

- إن الأساليب والإجراءات الفعلية لتطبيق سياسة الحماية والرعاية، يجب أن يكون هدفها ليس فقط وقاية العاملين ضد ما قد يؤثر على قدراتهم الفعلية والذهنية، إنما أيضا أن يشمل الحفاظ عليهم ورعايتهم و تأتيهم عن طريق الأساليب العلاجية والجراحية والدوائية، بما في ذلك التدريب والتأهيل. وبهذا يمكن ضمان العودة من أصابه العجز أو ألم به المرض، إلى مجتمع العمل بالمقدرة نفسها. وليس فقط

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

في المعدات الميكانيكية، بل تشمل قدرة كل من عمل بغض النظر عن طبيعة و أسلوب عمله. (مهدي حسن زوليف، 2003، ص243) أي لابد أن يكون الدعم عموما من قبل الإدارة العليا .

تحقيق الأمن الصناعي :

لتحقيق الأمن الصناعي لابد من استبعاد المستهدفين للحوادث، أو إبعادهم على الأقل عن الخطر. وبما أن الحوادث لا ترجع جميعها إلى عملية الاستهداف، بل يرجع الكثير منها إلى الظروف والعوامل المختلفة للعمل، لذا لابد من وضع برنامج الأمن الصناعي للوقاية من إصابات العمل. والعمل على تجنب الحوادث بكل الطرق والوسائل المتوفرة أهمها:

- القيام بإجراء التفتيش والفحوصات الدورية، أي على فترات معينة للأجهزة والأماكن والآلات والمعدات للتأكد من سلامتها واستمرار الصيانة عليها .

- كما تشرف على برنامج تحسين الظروف الطبيعية للعمل، المتعلق بضبط درجات الحرارة ونسب الرطوبة وحركة التهوية والأبخرة والغازات .

- الاختيار المهني للعمال وحالتهم الصحية .

- الإشراف على نشر الوعي الوقائي بين العمال بالأساليب الفعالة، عن طريق النشرات والراديو والصحافة والمحاضرات، لتبصير العمال بمخاطر العمل .

- القيام بتتبع مدى تنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بالأمن الصناعي. وهناك ما يسمى بقياسات الأمان، التي تعني القواعد والإجراءات والممارسات، التي تتضمن سلامة المستخدمين. هذه القياسات تصنعها المؤسسة، يشرح فيها كيفية تطبيق العمل بالفقرة التي تقول "نحن نعتقد بأن مسؤوليتنا التالية هي المكافحة باستمرار لتوفير الأمان في كاف العمليات. وعلى لجنة الصناعة أن تتبع أيضا تطبيق قياسات الأمان هذه. (محمد السكرجي، 1967، ص ص 488-489)

التخطيط لعملية الوقاية في الأمن الصناعي :

أ- الإعلام: وضع الإعلانات والملصقات لتعريف الفرد لتجنب الحوادث. وتعتبر الصورة من أهم الوسائل الإعلامية في الأمن الصناعي.

ب- التدريب: وذلك لإحداث تغيير في سلوك الفرد و اتجاهاته وتصرفاته وذلك لتحسين أداءه.

ج- إشراك العاملين: في وضع وتطبيق برامج السلامة لكي يلتزموا في تطبيقها.

د- توفير بيئة العمل : مناسبة من بناية وأرضية لمكان العمل ووجود مستلزمات السلامة كاملة، والعمل

الفصل الرابع : الثقافة الامنية

على توفير الوسائل الصحية من تهوية و إضاءة، ولما كان سبب بعض الأخطار التي تواجه العاملين في اتصالهم المباشر للآلات فلا بد من إيجاد الحواجز .

ه- تحليل حوادث العمل : لمعرفة أسبابها ومعالجة تلك الأسباب. (محمد السكرجي، 1967، ص 244)

الخلاصة:

تلعب الثقافة الأمنية دورا استراتيجيا في تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية. وذلك من خلال زرع ونشر قيم ايجابية بين العمال وتوعيتهم بالمخاطر المهنية. وبالتالي تجنب الوقوع في حوادث العمل، كما يجب أن تلقى الثقافة الأمنية من خلال ما تقدمه من قيم وأفكار ومعتقدات، دعما من قبل إدارة المؤسسة. وذلك من خلال تدعيمها ونشرها وترسيخها في سلوكيات العمال، بشكل يحقق فعاليتهم وكفاءتهم في العمل من جهة. ومن جهة أخرى في تحقيق الاستقرار العملي، الذي يسعى في تطبيقه الأمن الصناعي، من خلال العمل والالتزام بمختلف البرامج الوقائية، التي تقي العمال من الوقوع في الأخطار المهنية.

الفصل الخامس

الفصل الخامس : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد

1- منهج الدراسة

2- مجالات الدراسة

3- عينة الدراسة وخصائصها

4- أدوات جمع البيانات

5- الأساليب الإحصائية

- خلاصة

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد :

بعد تحديد مشكلة الدراسة وأهم عناصرها النظرية، يعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني لهذه الدراسة، هذه الخطوة التي تعتبر من أهم الخطوات في البحث السوسيولوجي، إذ تشمل المراحل المساعدة للوصول إلى إجابة من الميدان للتساؤل المطروح. وذلك لما يتضمنه هذا الفصل من شرح وتفصيل للإجراءات والوسائل، التي ستتبع في الدراسة لجمع البيانات والتي ستشكل قاعدة الحصول على النتائج. وبالتالي تحقيق الهدف من البحث.

وصولاً لذلك يتضمن هذا الفصل عدة عناصر، فرضيات الدراسة، مجالات الدراسة، تحديد عينة الدراسة وكيفية اختيارها، المنهج المتبع، أداة جمع البيانات. وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها.

1- منهج الدراسة:

يقصد بمنهج البحث العلمي، السلوك الواضح وطريق الوضوح المستبان المستقيم. وهذا المفهوم مطلب جوهرى في البحث العلمي المنظم، لكون المنهج عملية فكرية منطقية، أو طريق، أو أسلوب أو سبل منظمة ودقيقة وهادفة، يسلكها الباحث المتميز بالموهبة وملكات الإبداع والقدرة على التصور في إطار التخصص، مستهدفا إيجاد حلول المشكلة أو ظاهرة بحثية محددة. (محمد سليمان المشوحى 2002 ، ص 163)

وباعتبار أن المنهج الوصفي والذي يُعرف بأنه أسلوب من أساليب التحليل المتمركزة على المعلومات الكافية والدقيقة، عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة، أو فترات زمنية معلومة. وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية، تم تفسيرها بطريقة موضوعية. وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة . (محمد عيدات وآخرون، 1999، ص55)

الدراسة تتدرج ضمن البحوث الوصفية التي تهدف إلى جمع المعطيات المتعلقة بالمجتمع الإحصائي. وباعتبار أن المنهج الوصفي بطبيعته مرتبط بدراسة المشكلات المتعلقة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً و كيفياً .
- ولا يقف المنهج عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة فقط. وإنما يتعدى ذلك إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها للوصول إلى استنتاجات، تساهم في تطوير الواقع وتحسينه. وباعتباره المنهج الذي يجمع بين الدراسة النظرية، والدراسة الميدانية والمميز للدراسة العلمية

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

عن غيرها من الدراسات، اعتمادها على المنهج العلمي، الذي هو عبارة عن: مجموعة من الأسس والقواعد التي تحدد سير الباحث، ابتداء من جمعه للبيانات حتى تحقيق هدف بحثه. (عبد الباسط عبد المعطي، 1984، ص ص 33-34)

وبذلك فالمنهج بنية متكاملة من العمليات الذهنية، تنظم التحليل ضمن منطوق معين في رؤية الأمور استناداً إلى خلفية نظرية، تمكن من تحديد السلوك العلمي الملائم لكل الحالات والوقائع المدروسة. (عبد الغاني عمار، 2007، ص 102).

فالدراسة تتدرج ضمن البحوث الوصفية، التي تهدف إلى جمع المعطيات المتعلقة بصفة من الصفات المميزة لأفراد المجتمع الإحصائي، هذا النوع من الدراسات يعتمد في التحليل الإحصائي على معالجة التكرارات أو النسب المؤوية. منهج الدراسة هو المنهج الوصفي، إذ يهدف إلى وصف وإبراز العلاقة بين المتغيرين، كلا من الثقافة الأمنية ومساهمتها في التقليل من حوادث العمل.

وذلك من خلال قائمة يحدد فيها ما يحتاجون إليه العمال، من أجل تحسين برامج عملهم لوقايتهم من الأخطار المهنية، بهدف التقليل من حوادث العمل من جهة وتكوينهم من جهة أخرى. وهو أنسب المناهج لمعالجة مثل هذه المواضيع المسحية.

02- مجالات الدراسة:

من الضروري تحديد مجالات الدراسة في البحوث الاجتماعية، لأنها تتميز بالطابع الميداني. وذلك لأن الظواهر الاجتماعية المدروسة في مثل هذه العلوم، قابلة للتغير في إطار تغير المجالات المكانية البشرية والزمنية، فتتغير النتائج حسب هذه المجالات الثلاثة أو حتى بتغير مجال واحد، من المجالات الثلاثة، هذه المجالات تحدد انطلاقا من عنوان الدراسة أو البحث المطروح.

أ- المجال المكاني:

لأن هذه الدراسة تتناول دور الثقافة الأمنية في الحد من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية. تم اختيار مؤسسة من هذه المؤسسات لتمثل المجال المكاني لهذه الدراسة. وهي مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية (E.N.I.C.A.B) بولاية بسكرة، التي تم اختيارها نظرا لملائمة نشاطها مع هدف الدراسة. وكذا لمكانتها في الساحة المحلية والدولية وأيضا لقرب المسافة، مما يسهل عملية الاتصال. انبثقت من المؤسسة الوطنية لصناعة وتركيب الأجهزة الكهربائية والإلكترونية التي أسست لغرض خلق الصناعة الكهربائية والإلكترونية. ولتلبية احتياجات السوق الوطنية، تم إعادة

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

هيكل المؤسسة الوطنية للصناعة الكهربائية والإلكترونية **SONILEC** وتقسيمها إلى عدة مؤسسات وهي: (أرشيف مؤسسة الكوابل بسكرة)

- **ENIE**: المؤسسة الوطنية لصناعة الأجهزة الإلكترونية، ومقرها بسيدي بلعباس.
- **ENIEM**: المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، ومقرها بتيزي وزو.
- **ENPEC**: المؤسسة الوطنية لصناعة البطاريات، ومقرها بسطيف.
- **ENDIMEL**: المؤسسة الوطنية لتوزيع العتاد الكهربائي، ومقرها بالعاصمة.

- **ENICAB**: المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل، حيث تأسست هذه الأخيرة وأصبحت ذات صبغة شرعية وقانونية، حيث تم إنشاء المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل بمقتضى نص المرسوم 20-83 (إنشاء المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل، 1983، ص ص 100-104). وكان المقر الرئيسي للمؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل بالجزائر العاصمة. وتتكون من ثلاث وحدات:

- **CABEL**: وحدة جسر قسنطينة - القبة- المختصة في صناعة الأسلاك والكوابل المعزولة ذات التوتر المنخفض والمتوسط. وتبلغ طاقتها الإنتاجية 2600 طن سنويا.

- **CATEL**: وحدة واد السمار - الحراش- المختصة في صناعة الأسلاك وكوابل الاتصالات اللاسلكية والكوابل الهاتفية. وتبلغ طاقتها الإنتاجية 5500 طن سنويا.

- **ENICAB**: وحدة بسكرة لصناعة الكوابل الكهربائية، كوابل التوزيع، كوابل ذات ضغط متوسط كوابل ذات ضغط منخفض، كوابل بدون عازل، كوابل عالية التوتر والشبكات العالية بطاقة إنتاجية تقدر بـ: 28600 طن سنويا. هذه المؤسسة تشكل محور اهتمام هذه الدراسة-كما سبق الإشارة إليه- لذا سيتطرق إليها بنوع من التفصيل فيما يلي:

انطلقت أشغال إنجاز وحدة بسكرة في فيفري 1980 ، تطبيقا للمخطط الرباعي الأول 1980-1984 ، بغطاء مالي قدره 1520 مليون دج. وبما أن القدرات والإمكانات المالية والتكنولوجية غير كافية لإنجاز مثل هذه المشاريع، التي تتطلب تقنيات وكفاءات رفيعة المستوى، فقد قامت مؤسسة SONILEC بإبرام عدة عقود مع مؤسسات وطنية وأجنبية:

✓ المؤسسات الأجنبية: تتمثل مساهمتها في إنجاز المشروع بـ: 40% وهي:

- **INVEST-IMPORT**: شركة يوغسلافية تقوم بعملية تركيب الآلات.

- **VENGOTTE**: شركة بلجيكية مختصة بالمراقبة التقنية لأجهزة الإنتاج.

- **SOGELERES**: شركة فرنسية مكلفة بإعداد الهياكل القاعدية.

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- **SKET**: شركة ألمانية تقوم بعملية تركيب الآلات، تحويل التكنولوجيا وتكوين العمال.

✓ المؤسسات الوطنية: تمثل مساهمتها في المشروع نسبة 60% وهي:

- **ENITEC**: مهمتها التكييف والتهوية.

- **ENMGP**: وهي مختصة في أعمال النجارة.

- **BATIMENTAL**: وهي مؤسسة مختصة في أعمال البناء.

- GENISIDER: مختصة في إنجاز الأعمال الهندسية.

وفي نهاية شهر ديسمبر 1997 تم انفصال المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل، عن وحدة السمار ووحدة القبة، بحيث أصبحت كل مؤسسة مستقلة بذاتها. وذلك طبقا لقانون الشركة القابضة العمومية **HOLDING**. لتصبح من أهم الوحدات على المستوى الوطني وحتى الإفريقي في مجال تخصصها.

وفي إطار التحولات الاقتصادية الجديدة التي عاشتها الجزائر في إطار التعاون الاقتصادي بين الدول الأوربية ودخول الجزائر المنظمة العالمية للتجارة، تم خصصة مؤسسة "ENICAB" بنسبة 70% لصالح الشريك الأجنبي الإسباني **جنرال كابل**، أما النسبة الباقية 30% فمازالت تحت تصرف الدولة.

هذا عن نشأتها، أما موقعها فهي تقع في المنطقة الصناعية غرب مدينة بسكرة. وتعد من أكبر المصانع في إفريقيا، حيث تتربع هذه المؤسسة على مساحة إجمالية قدرها: 42 هكتار منها 16 هكتار مغطاة، تشتمل على ورشات ومخازن ومباني إدارية... إلخ، أما الباقي فهو عبارة عن مساحة حرة، قدرها 26 هكتار، تشتمل على مواقف السيارات ومختلف المعدات الأخرى التي تستخدمها المؤسسة. وفي بعض الحالات عند عدم كفاية مخازن الإنتاج التامة بالمصنع، يستعمل جزء من المساحة الحرة كمخزن إضافي. وتوجد مساحات أخرى مخصصة لمواد التعبئة والتغليف (بكرات التغليف القابلة للاسترجاع).

تعمل المؤسسة على إنتاج عدة أصناف من الكوابل الكهربائية، هذا بفضل إدخالها لتكنولوجيا حديثة ومتطورة في هذا المجال، إذ تمكنت من التخصص في إنتاج أكثر من 400 نوع من الكوابل، جمعت في خمس مجموعات هي:

○ **الكوابل المنزلية**: تنتج منها المؤسسة حوالي 209 نوع، تستخدم في المباني. ويتراوح ضغطها بين 250-1500 فولط، تصنع بمادة النحاس وتعزل بـ PVC.

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

○ **الكوابل الصناعية**: ويصل عددها إلى 70 نوع، تصنع هذه الكوابل من مادة النحاس، الألمنيوم وتعزل بمادة PVC أو PRC حسب المطلوب، أما التغليف فيكون بمادة PVC، حيث يتراوح ضغطها من 600-1000 فولط.

○ **الكوابل ذات الضغط المتوسط والمرتفع**: حيث تستخدم الكوابل ذات الضغط المنخفض في نقل الكهرباء، ما بين 1000 و3000 فولط، أما كوابل الضغط المرتفع فتتفوق شدة نقلها للكهرباء بأكثر

من 30000 فولط. ويبلغ عدد الكوابل ذات الضغط المتوسط حوالي 70 صنف والتي تصنع بمادتي النحاس والألمنيوم وتعزل بمادتي PVC و PRC.

○ الكوابل غير المعزولة: يبلغ عدد أنواعها 10. وتستعمل خاصة في نقل الكهرباء من المحولات إلى مناطق توزيع معينة وتحمل تيار شدته حوالي 22000 فولط .

○ كوابل الشبكات أو التوزيع: تستخدم هذه الكوابل في توزيع الكهرباء، وتصنع من الألمنيوم وخليط ما يسمى AGS، يتكون من المغنيزيوم والألمنيوم والسيليسيوم. وتتكون هذه المجموعة من حوالي 70 نوع وتنقل تيار شدته حوالي 1000 فولط.

ومنذ أن استقلت ENICAB عن المؤسسة الأم بعد إعادة الهيكلة، استطاعت إنتاج أنواع جديدة من الكوابل سنة 1989-1999 ALMEC-ALU/ACIER حيث يتمتع بالخفة والنوعية الجيدة.

كما تقوم المؤسسة بإنتاج البكرات الخشبية ، التي تلف عليها الكوابل وتستعمل الخشب والمسامير وغير ذلك من المواد المساعدة في إنتاجها.

وفي السنوات الأخيرة أصبحت المؤسسة تنتج حبيبات PVC ، كما تقوم بتسويقها للمؤسسات ذات الصناعة البلاستيكية، هذا بالإضافة إلى استعمالها في صناعة الكوابل الكهربائية.

إن الحركة الاقتصادية التي تقوم بها المؤسسة ، من عمليات شراء المواد الأولية وبيع المنتجات كونت لها عدة متعاملين منهم أجنب ومنهم محليين:

✓ الموردون: تتعامل المؤسسة مع عدة موردين منهم:

- **SARCUYSAN**: وهي شركة تركية يستورد منها النحاس.

- **MIDALCABL**: وهي شركة بحرينية يستورد منها الألمنيوم.

- **TEKFEN**: وهي شركة تركية تستورد منها مادة PVC.

الفصل الخامس : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تستورد مادة PRC من شركة **BOREALIS** البلجيكية، وشركة **PLASCOM** السعودية وشركة **ASPELL** الفرنسية.

- تتحصل على مادة PVC والخشب من شركة **ENAB** بسكيكة، وكذلك تزودها مؤسسة **ENAG** بالخروب بمادة PVC وبمادة النحاس.

✓ الزبائن: ومن أهم زبائن المؤسسة نجد:

- المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز **SONALGAZ**. وهي الزبون الرئيسي بنسبة 47% من رقم أعمالها لسنة 2001.

- المؤسسة الوطنية للخدمات **KAHRIF**، وتتعامل معها بنسبة 21% من رقم أعمالها لنفس السنة. وكذلك مجموعة من المؤسسات الخاصة والعمومية، التي تستهلك الكوابل وتعيد تسويقها.

عرف الهيكل التنظيمي لمؤسسة "ENICAB" تغييرين منذ سنة 1986، بغية تحديد جيد للوظائف وكذا أخذ كل الاعتبارات المادية والبشرية والتنظيمية. وكاستجابة للتغيرات الاقتصادية وضعت المؤسسة هيكل تنظيمي يسمح لها بإعادة توزيع السلطات وتحديد المسؤوليات وتقسيم العمل، بما يتلاءم مع متغيرات المحيط الذي تنشأ فيه، حيث تم تقسيم المؤسسة إلى خمس مديريات وعدة دوائر - (الملحق رقم 01) - تتمثل في:

1) المديرية العامة:

تشرف هذه المديرية على مراقبة ومتابعة سير المديريات، إذ تتكون من الأمانة العامة ومجموعة مساعدين مكلفين بعدة مهام منهم:

- مساعد الرئيس المدير العام المكلف بالإعلام والاتصال.

- مساعد المدير العام المكلف بالتدقيق الداخلي.

- مساعد الرئيس المدير العام المسؤول عن النوعية والجودة.

- مكتب الشؤون القانونية.

وتندرج تحت المديرية العامة خمس مديريات، نذكرها فيما يلي مع تفرعاتها:

1-1 - المديرية التقنية: وهي من أكبر المديريات على المستوى الهيكلي للمؤسسة وتتكون من :

• قسم (دائرة) إنتاج الكوابل: يشرف هذا القسم على تخطيط وتسيير العملية الإنتاجية بدءاً من دخول المواد الأولية للورشات، وصولاً إلى خروج هذه المواد على شكل منتج تام الصنع.

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

وتضم:

- مصلحة الاستغلال .

- مصلحة قلد وظفر الكوابل H2.

- مصلحة عزل الحبيبات PRC.
 - مصلحة عزل وتغليف PVC-H3-H4.
 - مصلحة التجميع والتغليف PVC.
 - قسم (دائرة) إنتاج الملحقات: تقوم هذه الدائرة بالإشراف على إنتاج الملحقات، حسب برنامج يوضع من طرف مصلحة تخطيط الإنتاج، بالإضافة إلى تمويل المؤسسة بالطاقة الكهربائية والخشب وتضم ثلاث مصالح هي:
 - مصلحة المنافع.
 - مصلحة إنتاج حبيبات PVC.
 - مصلحة إنتاج البكرات الخشبية والاسترجاع.
 - قسم (دائرة) التكنولوجيا وضمان النوعية: يتمثل نشاطه في مراقبة المنتج تام الصنع ومدى مطابقته للشروط والمعايير ومراقبة الجودة. ويظهر نشاطه في الوظائف الموزعة على مختلف مصالحه.
 - مصلحة التكنولوجيا والإنتاج.
 - مصلحة المخابر.
 - مصلحة التجارب.
 - قسم (دائرة) الصيانة: تعتبر واحدة من الدوائر التابعة للمديرية التقنية، تشرف على صيانة وسائل ومعدات المؤسسة (وسائل الإنتاج والملحقات)، مع العلم أن الصيانة تنقسم إلى:
 - مصلحة الصيانة الميكانيكية.
 - مصلحة الصيانة الكهربائية.
 - مصلحة الصيانة العلاجية.
 - مصلحة المناهج والمراقبة التنظيمية، والتي تتكون من فرعين هما: فرع المناهج، وفرع المراقبة التنظيمية.
- 2-1- مديرية الشراء:** تهتم بالتنسيق ومراقبة كل النشاطات المتعلقة بمشتريات المؤسسة والمجسدة من خلال:

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- مصلحة الشراء والعبور.
- مصلحة تسيير مخزون قطع الغيار.
- مصلحة تسيير مخزون الأولية.

1-3- المديرية التجارية: وتشتمل هذه المديرية على الأقسام التالية:

- **قسم تسيير المنتج النهائي:** وهو متابع من طرف مصلحة مراقبة النوعية، ويختص بالأعمال اللازمة لتسيير المنتج النهائي، عن طريق استلامه من دائرة الإنتاج، حيث يخزن، ويتم تسليمه إلى الزبائن، ويتكون من مصلحتين:
 - مصلحة تسيير الكوابل.
 - مصلحة تسيير إنتاج الملحقات.
- **قسم التسويق:** يهتم هذا القسم بتسويق المنتج النهائي والإشهار، ويضم:
 - مصلحة التسويق.
 - مصلحة البيع.

1-4- مديرية المالية والمحاسبة: تتمثل مهمتها الأساسية في توفير الموارد اللازمة لاستغلال المؤسسة

واستثماراتها، بالإضافة إلى تقديم الميزانية في نهاية كل سنة. وينصب اهتمامها على تسجيل العمليات المالية والمحاسبية وإعطاء صورة عن الوضع المحاسبي والمالي. وتشمل على ما يلي:

- **قسم المالية والميزانية:** يهتم بتخطيط الميزانية المالية للمؤسسة والتسيير للمدخلات والمخرجات ويضم:

- مصلحة الميزانية: تقوم هذه المصلحة بتقدير، الإيرادات والمصاريف اللازمة لنشاط المؤسسة للسنة الجديدة في كل سنة. وتكون عملية التقديرات بناء على مخططات منها الإنتاج التقديري، التوقعات المقدمة من طرف الدوائر مع الإيرادات المتوقعة من طرف المؤسسة.

- مصلحة المالية: تشرف على حركة الأموال سواء الداخلية أو الخارجية الخاصة بالمؤسسة، سواء كانت إيرادات أو نفقات، بالإضافة إلى المداخل سواء دفعها أو مراقبتها.

- **قسم (دائرة) المحاسبة:** ويشمل على المصالح التالية:

- مصلحة المحاسبة التحليلية.

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- مصلحة المحاسبة العامة

1-5- مديرة الموارد البشرية والوسائل: تشرف هذه المديرية على الهياكل التابعة لها، مهمتها الأساسية تسيير الموارد البشرية والوسائل، باعتبار أن العامل هو العنصر الأساسي في المؤسسة. وتضم قسم واحد :

• **قسم المستخدمين والتكوين:** يتولى تسيير الحياة المهنية للعامل، ابتداء من توقيع عقد العمل إلى غاية نهاية العلاقة.

يتكون القسم من أربع مصالح، لكل مصلحة فروع، نتناولها بشيء من التفصيل:

- **مصلحة تسيير المستخدمين:** تسهر على تسيير شؤون العمال، ومتابعة السير الجيد للتنظيم الداخلي للمؤسسة، يمثلها رئيس يدعى رئيس المصلحة، لها ثلاثة فروع :
 - فرع تسيير المستخدمين: يختص هذا القسم بمتابعة العامل وحماية حقوقه.
 - فرع الأجور: تهتم بحساب أجور العمال.
 - فرع المراسلات الاجتماعية: هذا الفرع مكلف بجميع المراسلات مع صندوق الضمان الاجتماعي والشركة الوطنية للتأمينات.
- **مصلحة التكوين والخدمات الاجتماعية:** من خلال تسميتها يظهر جليا دورها الأساسي من حيث الإشراف على التكوين والإمداد بمختلف الخدمات الاجتماعية، مكونة من ثلاث فروع:
 - فرع التكوين: يعمل على تكوين عمال المؤسسة نظريا وتطبيقيا بهدف زيادة كفاءاتهم، كما يقوم بعملية انتقاء العمال المرشحين للتوظيف.
 - فرع الخدمات الاجتماعية: يتحمل هذا الفرع تسيير مختلف الخدمات الاجتماعية، مع لجنة المشاركة التي تقوم بإعداد مخطط النشاط الاجتماعي للمؤسسة مسبقا، أما التنفيذ يكون من قبل فرع الخدمات الاجتماعية.
- **الفرع الطبي:** مهمته الأساسية هي الحماية الصحية للعامل حسب قواعد طب العمل المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.
- **مصلحة الوقاية والأمن:** تقوم المصلحة بمراقبة، حالة السير واستعمال التجهيزات الخاصة بمحاربة الحرائق، كما تعمل على ضمان الأمن داخل المؤسسة، مستعينة بجميع الوسائل ليسود الجو الملائم للعمل. ولها فرعين :

- فرع الوقاية والتدخل: حيث يتم اتخاذ التدابير اللازمة لضمان الوقاية والأمن للعامل أثناء تأدية مهامه.
- فرع المراقبة: يشرف على عملية المراقبة والحراسة ليلا ونهارا، من خلال انتهاج طرق معينة للمراقبة.
- **مصلحة الوسائل العامة:** ولها فروع وهي:
 - فرع الشؤون العامة: عماله مكلفون بالاعتناء بمحيط المؤسسة وتنظيفه، وإخراج النفايات منه وصولا إلى بيئة غير ملوثة. والاهتمام بعملية تشجير المساحات الخضراء، تلبية احتياجات المكاتب بتسيير التجهيزات المكتبية وأدوات المكتب.
 - فرع العلاقات الخارجية والمهام: يعمل على الإشراف على وسائل الاتصال في المؤسسة بإرسال البريد وجلبه للمؤسسة واستقبال المكالمات الهاتفية. (أرشيف مؤسسة الكوابل بسكرة)

ب- المجال الزمني:

يتمثل في الجانب الميداني للدراسة، والذي بدأ بعد انتهاء من إعداد وصياغة الجانب النظري. وهذا لا يلغي أننا تمكنا من دراسة المؤسسة المرغوب في إجراء الدراسة الميدانية فيها. وذلك لملائمة موضوع الدراسة مع طبيعة نشاط المؤسسة التي سوف يتم الدراسة فيها. ويمكن تقسيم الفترة التي تمت فيها هذه الدراسة إلى المراحل التالية:

-المرحلة الأولى : وتم فيها الخطوات التالية:

*تحضير العناصر الأساسية للنزول إلى الميدان. وذلك من خلال تمكنا من التعرف على أقسام المؤسسة و الخاصة بالدراسة والمتمثلة في مصلحة الصيانة، مصلحة طب العمل وغيرها. والتي تخدم بصفة مباشرة موضوع دراستنا، ذلك بهدف تحديد الخطة المبدئية للموضوع.

*مدى ملائمة المؤسسة لأدوات جمع البيانات، حيث تمكنا من معرفة الأداة الأساسية المختارة والتي يمكن أن تطبق بنجاح، دون وجود عراقيل في المرحلة القادمة.

*تحديد مجتمع الدراسة، حيث كان يبدي بعض الوضوح، ذلك من خلال الملاحظة بالمشاركة تمكنا من التحديد النسبي للعينة والتي وجدناها أكثر عرضة لحوادث العمل.

وقد دامت هذه الفترة مدة طويلة قدرت بحوالي عام بأكمله، مع تباعد فترات الزيارة من 2015 إلى 2016.

-المرحلة الثانية: وفي هذه المرحلة تم :

* النزول إلى الميدان وتطبيق استمارة الاستبيان. وفي بعض الأحيان، تم شرح بعض الأسئلة المطروحة في الاستمارة، لذلك كان على الباحثة التواجد الشخصي داخل المؤسسة، بالرغم من وجود بعض العراقيل التي كانت تمنع تواجدها داخل مكان العمل، إلا أننا تمكنا من تجاوز مثل هذه العراقيل كذلك بهدف تجنب الوقوع في حلقة الأسئلة التي لا يتم الإجابة عليها. والتي تُصعب علينا فيما بعد مرحلة تفرغ الجداول .

*وفي هذه المرحلة تم تحديد بعض المسؤولين الخاصين بمصالح الصيانة، والمسؤول عن مصلحة تسيير المستخدمين التابعة لمدرية الموارد البشرية، لإجراء مقابلات مفتوحة. وتم تسجيل تلك المقابلات حيث استغرق ذلك مدة دامت 4 أشهر.

-المرحلة الثالثة: وهي المرحلة الأخيرة والتي تم فيها تفرغ البيانات في جداول تكرارية وحساب معدلات الارتباط وتحليل و تفسير النتائج، مع استخلاص النتائج النهائية.

ج- المجال البشري:

يشكل المجال البشري (المجتمع الإحصائي) للدراسة من مجموع عمال المؤسسة الصناعية لإنتاج الكوابل ببسكرة ، والبالغ عددهم 553 عاملا موزعين كالتالي:

- إطارات:104 إطار.
- أعوان تحكم: 97 عون تحكم.
- أعوان التنفيذ:352 عون تنفيذ.

3- عينة الدراسة وخصائصها :

تعبر العينة عن جزء من الكل، بمعنى أنه تؤخذ عينة من أفراد المجتمع، على أن تكون ممثلة له لتجري عليها الدراسة، فالعينة إذن تمثل نسبة من أفراد المجتمع ، يتم من خلالها تعميم نتائج الدراسة على كل المجتمع الإحصائي. ويستخدم أسلوب العينة عند استحالة دراسة جميع أفراد. (رشيد زرواتي 2002، ص191)

تعتبر العينة الطريقة الشائعة في معظم البحوث العلمية، نظرا لكونها أيسر في التطبيق، والأقل في التكاليف من دراسة المجتمع الأصلي. وهي عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي وتجمع

منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي. وبهذه الطريقة فإنه يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء، بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذة منه. وبالتالي فالعينة المعتمدة في هذه الدراسة هي العينة الطبقيّة المنتظمة.

والعينة الطبقيّة هي عبارة على تقسيم المجتمع إلى مجموعات متجانسة. ومن هذه المجموعات يتم اختيار عينات عشوائية، ولأن عمال المؤسسة يتكونون من 3 طبقات مهنية، اعتمدنا على هذا النوع من العينة لأن عدد المنتسبين لكل طبقة يختلف عن الآخر، رغم ما يبدو من تجانس العمال. وهذا للحصول على العدد المناسب للعينة.

عينة الدراسة هي عينة عشوائية طبقية. ويقوم الباحث في هذا النوع من العينات بتصنيف مجتمع البحث إلى مجموعات وفق الفئات التي يتضمنه، أو حسب خصائص معينة، ثم يختار عينة البحث اختياراً عشوائياً من كل مجموعة، تتميز العينة العشوائية الطبقيّة البسيطة بما يلي:

- تسمح باختيار عينة متنوعة تسحب من كل مجموعة، أو طبقة حسب الخصائص المصنفة.
- في العينة العشوائية الطبقيّة يؤخذ بعين الاعتبار المتغيرات ذات الأهمية المحورية في الدراسة مثل: النوع، السن، المهنة.... وبناءً على هذا يستوجب على الباحث تقسيم العينة إلى طبقات حسب الخطوات التالية:

- تقسيم المجتمع إلى طبقات وفق خاصية معينة.
- تقدير الحجم الكلي للعينة.
- توزيع العينة على الطبقات.
- اختيار العينة من كل طبقة بنفس الطريقة التي تسحب بها عينة عشوائية بسيطة.
وباعتماد هذه الخطوات تم سحب عينة الدراسة كما يلي:

- حجم المجتمع الإحصائي الدراسة : تمثل أفراد المجتمع الإحصائي للدراسة، حيث قدر مجموع عمال المؤسسة الصناعية لإنتاج الكوابل ببسكرة ب : 553 عاملاً موزعين كالأتي:
الإطارات: 104 عاملاً.
عمال التنفيذ: 352 عاملاً.
أعوان التحكم (المشرفين): 97 عاملاً.

أ- تقدير حجم العينة:

لا يوجد اتفاق علمي إحصائي لتحديد الحجم الأمثل للعينة، لذلك اعتمد في هذه الدراسة على اختيار نسبة 30% من المجتمع الكلي، بالاستعانة بطريقة التوزيع المتساوي لاختيار مفردات كل طبقة. وبما أن المجتمع الإحصائي للبحث والبالغ عدده 553 عامل، ينقسم إلى ثلاثة طبقات متباينة الحجم، حيث نجد: إطارات: 104 إطار، أعوان تحكم: 97 ، عون تحكم وأعوان التنفيذ: 352 عون تنفيذ. فلقد تم حساب العينة كما يلي:

(1) حجم العينة الكلي:

553 عامل ← 100%

س ← 30%

$$س = 100 / (30 \times 553) = 165.9 \approx 166 \text{ عامل}$$

(2) حجم العينة في كل طبقة:

$$\text{حجم العينة في كل طبقة} = \frac{\text{حجم الطبقة} \times \text{حجم العينة}}{\text{حجم المجتمع}}$$

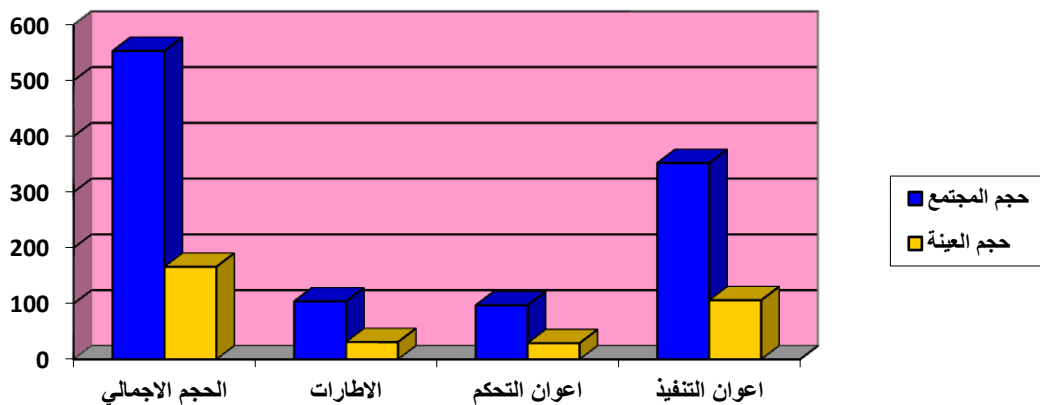
$$* \text{عينة الإطارات} = 553 / (166 \times 104) = 31,21 \approx 31 \text{ عامل إطار}$$

$$* \text{عينة أعوان التحكم} = 553 / (166 \times 97) = 29,11 \approx 29 \text{ عامل تحكم}$$

$$* \text{عينة أعوان التنفيذ} = 553 / (166 \times 352) = 105,66 \approx 106 \text{ عامل تنفيذ}$$

إن من خلال هذه العمليات الحسابية لاختيار وتقدير حجم العينة، والتي تتمثل في 166 مفردة تقسم

إلى 31 إطاراً، 29 عون تحكم و106 عون تنفيذ. وهو ما يتم توضيحه في الشكل الموالي:



الشكل رقم: (06) يوضح تقدير حجم العينة

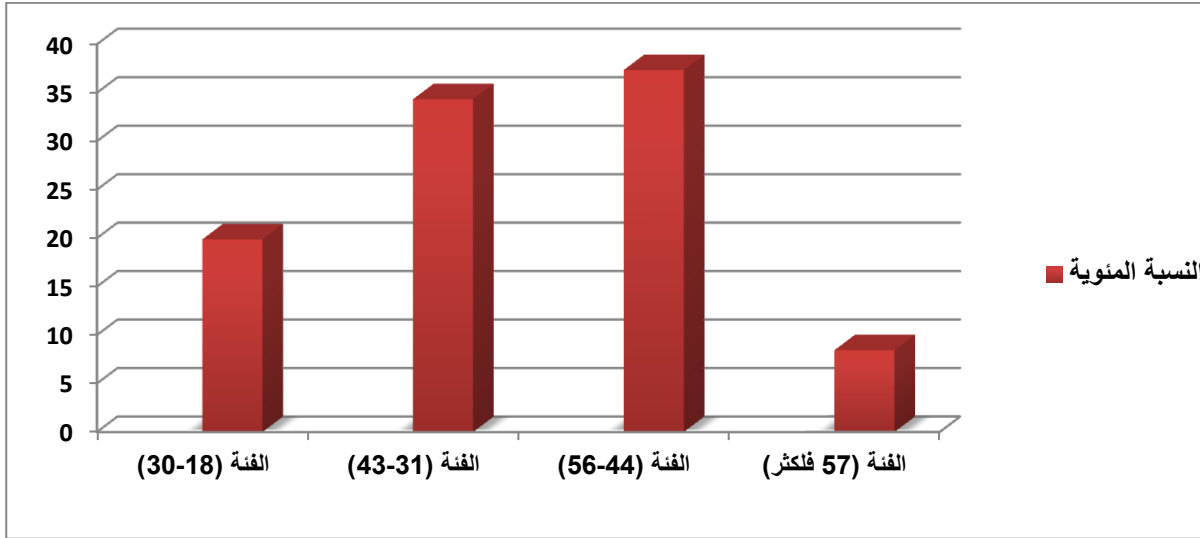
ب- خصائص العينة: إن عينة الدراسة تتميز بمجموعة من الخصائص. والتي استخلصت بياناتها من تفريغ استمارات الدراسة. والجداول تبين ذلك:

جدول رقم: (01) يوضح توزيع مفردات العينة حسب السن.

النسبة المئوية%	التكرار	الفئة
%19.87	33	[30 -18]
%34.33	57	[43 -31]
%37.34	62	[56 -44]
%08.43	14	57 فأكثر]
%100	166	المجموع

المصدر: بيانات من استمارة الاستبيان الموزعة على المبحوثين.

توزيع مفردات العينة وفقا للسن:



المصدر: إعداد الباحثة

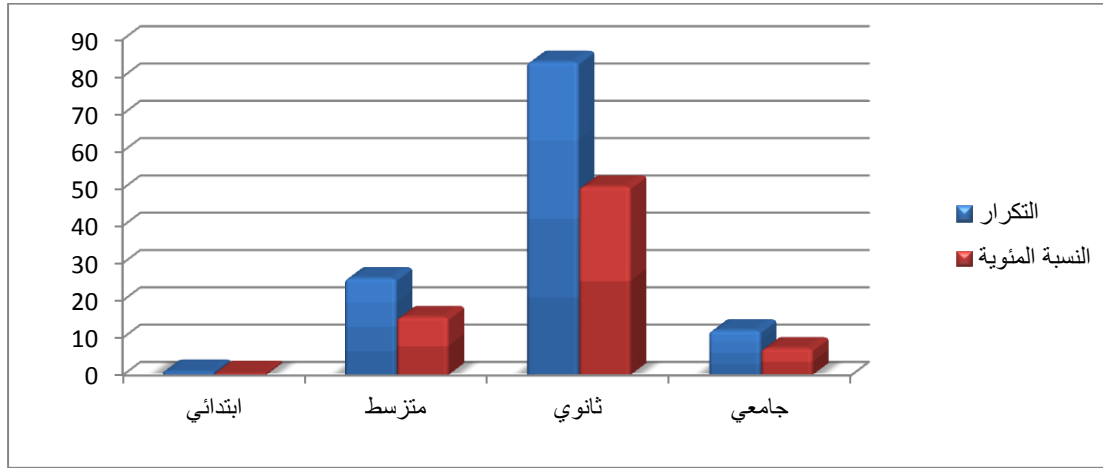
الشكل رقم (07) : مدرج تكراري يوضح توزيع مفردات العينة وفقا للسن

يبين هذا الجدول توزيع مفردات العينة حسب السن للمبحوثين. إذ بينت النتائج أن 33 عامل من بين المبحوثين، ينتمون إلى الفئة العمرية ما بين [18 - 30] ، أي بنسبة 19.87%، أما بالنسبة للفئة من [31 - 43] والتي مثلها 57 عامل، أي بنسبة 34.33%. في حين أن فئة [44 - 56] مثلها 62 عامل، أي بنسبة 37.34%، أما 57 سنة فأكثر، فكان عدد العمال 14 عامل، أي بنسبة 8.43%. من خلال هذه النتائج، نستنتج أن أكبر نسبة من العمال يتراوح سنهم ما بين 44 و 56 سنة. ففي هذا السن يتمتع العامل بدرجة كبيرة من الوعي في كل المستويات العقلية والمهارية والعملية. فالمؤسسة الصناعية بحاجة ماسة إلى عمال أكفاء ذو خبرة وعقلانية ومهارة عالية، يستطيعون تسيير العمل بشكل جيد مما يزيد من إنتاجية المؤسسة.

جدول رقم: (02) يوضح توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
0.60%	01	ابتدائي
15.66%	26	متوسط
50.60%	84	ثانوي
07.22%	12	جامعي
25.90%	43	تكوين مهني
100%	166	المجموع

المصدر: بيانات من استمارة الاستبيان الموزعة على المبحوثين.



الشكل رقم (08): مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة وفقا للمستوى التعليمي

المصدر: إعداد الباحثة

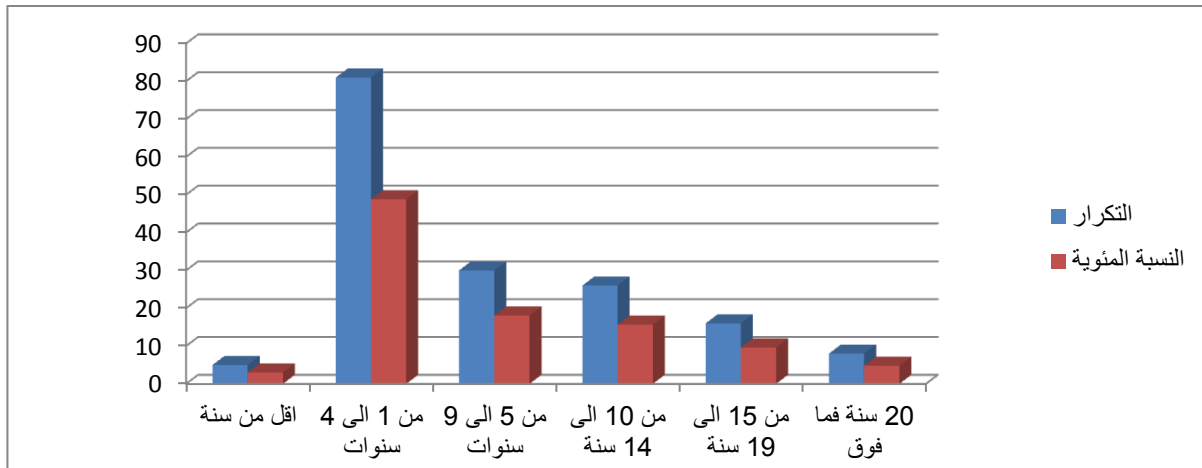
يبين هذا الجدول توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي للمبحوثين، إذ بينت النتائج أن عامل ذو مستوى ابتدائي هو بنسبة 0.60%. ونفس القيمة بالنسبة لاستجابة المتعلمة تعليم ابتدائي أي بنسبة 10%، في حين استجاب 26 مبحوث بأن لديهم مستوى تعليم متوسط، أي بنسبة 15.66%. كما استجاب 84 مبحوث بأنهم حاصلون على تعليم ثانوي، أي بنسبة 50.60%. كما أفرزت النتائج على وجود 12 عامل لديه مستوى تعليم جامعي، أي بنسبة 07.22%. فيما أجاب 43 عامل بأنهم متخرجون من التكوين المهني بنسبة 25.90%.

من خلال هذه النتائج نستنتج أن أكبر نسبة من المبحوثين، لديهم مستوى تعليمي ثانوي. وكذا متكونين بمؤسسة التكوين المهني، الذي يقترح عدة تخصصات، لا ترتبط بالمستوى الدراسي حيث يتيح فرص تكوينية تتناسب مع متطلباتهم من حيث التوقيت اليومي والأسبوعي.

جدول رقم: (03) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية بالعمل.

النسبة المئوية %	التكرار	الأقدمية بالعمل
03.01%	05	أقل من سنة
48.79%	81	من 1 إلى 4 سنوات
18.07%	30	من 5 إلى 9 سنوات
15.66%	26	من 10 إلى 14 سنة
09.63%	16	من 15 إلى 19 سنة
04.81%	08	20 سنة فما فوق
100%	166	المجموع

المصدر: بيانات من استمارة الاستبيان الموزعة على المبحوثين.



الشكل رقم (09) : مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة وفقا لسنوات الخبرة

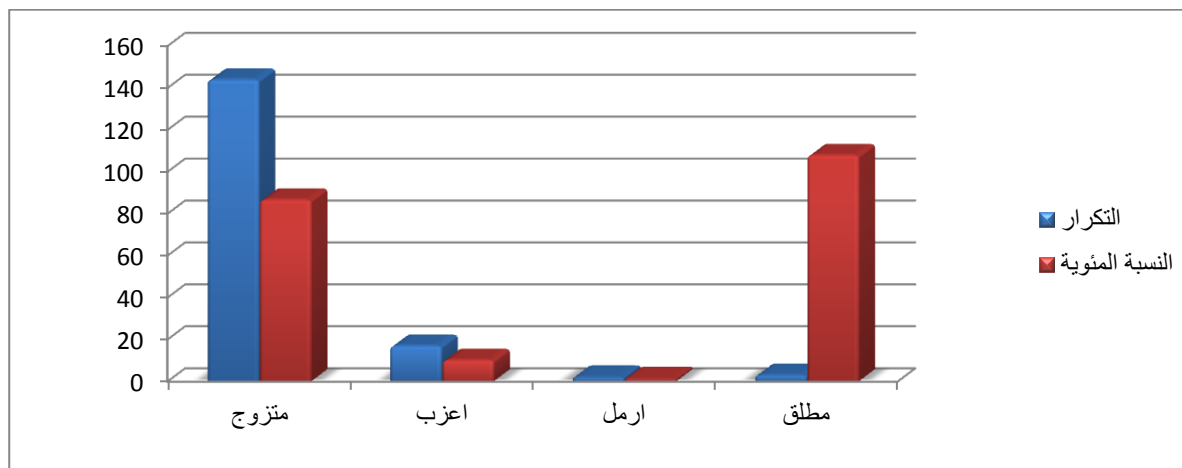
المصدر: إعداد الباحثة

يبين هذا الجدول توزيع مفردات العينة حسب الاقدمية بالعمل للمبحوثين، إذ بينت النتائج أن 81 عامل من بين المبحوثين لديهم من سنة إلى 4 سنوات عمل، أي بنسبة 48.79%، أما بالنسبة من 5 إلى 9 سنوات فمثلتها نسبة 18.07% و نسبة 15.66% من خلال هذه النتائج نستنتج أن أكبر نسبة من العمال فترة عملهم من سنة إلى 4 سنوات.

جدول رقم: (04) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة العائلية
86.74%	144	متزوج
10.24%	17	أعزب
01.20%	02	أرمل
01.80%	03	مطلق
100%	166	المجموع

المصدر: بيانات من استمارة الاستبيان الموزعة على المبحوثين.



الشكل رقم (10) : مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة وفقا للحالة الاجتماعية

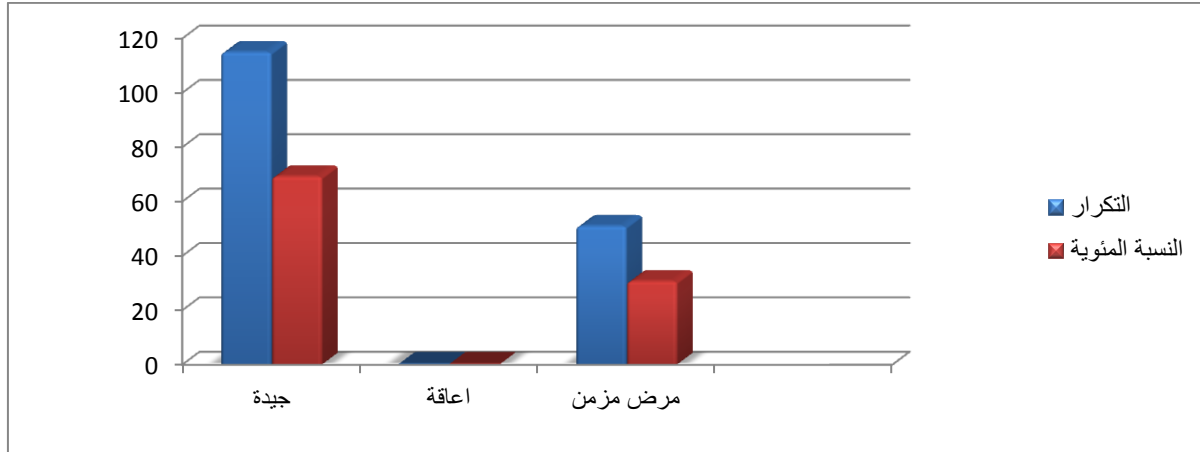
المصدر: إعداد الباحثة

يبين هذا الجدول توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية للمبحوثين، إذ بينت النتائج أن 144 عامل متزوج أي بنسبة 86.74%. و يعلل ذلك بان الزواج بناء الأسرة وتكوين المجتمع. إذ يعدّ العمل، كلّ وسيلة تساعد الفرد في الحصول على دخل يحافظ على حياة كريمة له ولعائلته لذلك يعدّ العمل، ذا أهمية كبرى في حياة الإنسان. والتي تعزّز من النمو الاقتصادي وتُساهم في بناء المجتمع. وتُمكن الفرد من بناء شخصيته المستقلة والتي تعتمد على مجهوده الذاتي، كما يسعى العمل عموماً إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي توفر الأرباح.

جدول رقم: (05) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الحالة الصحية.

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة الصحية
69.27%	115	جيدة
00%	00	اعاقة
30.72%	51	مرض مزمن
100%	166	المجموع

المصدر: بيانات من استمارة الاستبيان الموزعة على المبحوثين.



الشكل رقم (11) : مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة وفقاً للحالة الصحية

المصدر: إعداد الباحثة

يبين هذا الجدول توزيع مفردات العينة حسب الحالة الصحية للمبحوثين، إذ بينت النتائج أن 115 عامل بصحة جيدة، أي بنسبة 69.27% و 51 عامل يعانون من أمراض مزمنة، أي بنسبة 30.72%.

من خلال هذه النتائج نستنتج أن أكبر نسبة من المبحوثين بصحة جيدة، فهي حالة من اكتمال السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية. وليس مجرد غياب أو انعدام للمرض أو العجز. أما بقية العمال يعانون أمراض مزمنة وهو ما يوضحه الجدول السابق، الخاص بالفئة العمرية للعاملين، حيث لاحظنا أن أكبر فئة هي من 44 إلى 56 سنة في هذا السن، يتعرض العامل فيها إلى عدد من الأمراض، نظراً لكبر السن والإجهاد الكبير الذي يتعرض له.

4- أدوات جمع البيانات:

إن هدف الدراسة المراد القيام بها، أو الفرضيات المراد التحقق منها، تجعل الباحث يلجأ إلى مجموعة من الأدوات، التي قد يختار إحداها تبعاً لما تقتضيه سيرورة بحثه. إلا أنه قد يضطر إلى استخدام أكثر من تقنية أو أداة. ويعود ذلك في العموم إلى ما تتسم به الظواهر، من تشابك العديد من المؤشرات وتفاعلها. وهذا راجع إلى أنه: " لكل بحث علمي يتطلب في جمع بياناته، أدوات محددة تتماشى مع الموضوع والهدف منه والذي يرتبط بحد ذاته بمنهج العمل".

(Madeleine Gravit, 1976, P333)

فبعد أن تم تغطية الإطار النظري للبحث ووضع الفرضيات وتحديد المتغيرات وطرق قياسها، تأتي مرحلة جمع البيانات اللازمة للبحث، إذ تعد هذه المرحلة من مراحل البحث العلمي الهامة. وعلى الباحث أن يحدد طريقة جمع البيانات المثلى والتي تتناسب مع بحثه، فلا توجد طريقة معينة يمكن تفضيلها بشكل مطلق على غيرها من الطرق. واختيار الطريقة يعتمد على طبيعة الموضوع ومدى ملائمة الوسيلة للبيانات المراد دراستها.

أ- السجلات والوثائق:

تعتبر السجلات والوثائق من المصادر التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات فهي ذات قيمة بالنسبة للباحث. وقد اعتمد الباحث على الوثائق والسجلات في الحصول على معلومات حول: الهيكل التنظيمي للمؤسسة، التعرف على المؤسسة منذ نشأتها إلى غاية يومنا هذا، عبر مختلف المراحل الإدارية والتغيرات التي مرت بها. وكيفية توزيع الأدوار والمهام المنوطة بكل مصلحة

من مصالحها. فمن خلال السجلات يمكن التعرف على سياسة المؤسسة واللوائح والقوانين التي تضبط سير الأعمال بها، مما يساهم في إثراء الدراسة بالمعلومات القيمة التي لها دلالة بالنسبة لموضوعها.

ب- الاستبيان:

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

ولقد تم توزيع الاستبيان الخاص بهذه الدراسة على العينة. وذلك عن طريق وجود وسائط ساعدتنا للدخول إلى المؤسسة والتعامل المباشر مع العمال، لذلك ترتب علينا الحضور الشخصي، هذا من أجل تحقيق هدفين : الأول المتمثل في ضمان استرجاع كل الاستثمارات الموزعة. والهدف الثاني المتمثل في تطبيق وسائل أخرى لأدوات جمع البيانات، كالملاحظة والمقابلة.

❖ بناء الاستبيان:

لقد تم بناء استمارة الاستبيان وفقا للتساؤلات الفرعية لموضوع الدراسة، بالإضافة إلى وضع بعض البيانات الشخصية، التي كان لها دور كبير في تحليل بعض النتائج والتي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة، من بين هذه البيانات : السن، المستوى التعليمي، الأقدمية المهنية داخل المؤسسة وكذا الحالة العائلية و الحالة الصحية. قسم الاستبيان إلى أبعاد تعد كمحاور للاستمارة من بينها، البعد الأول الذي تضمن مجموعة من الأسئلة التي تقيس مستوى الاستقرار في العمل والتوعية بخطورة حوادث العمل به 08 أسئلة تخدم هذا البعد. أما البعد الثاني للاستمارة، فيدور حول الإجراءات التنظيمية للوقاية من حوادث العمل وتضمن هذا البعد 13 سؤالا. بينما البعد الثالث للاستمارة تضمن الخصائص الشخصية للعامل، سواء كانت مكتسبة أم فطرية، دورا في الوقوع في حوادث العمل، به سؤلين انبثق من كل سؤال 6 أسئلة. وبالتالي مجموع الأسئلة التي تخدم هذا المحور 12 سؤالا.

بينما البعد الرابع للاستمارة والمتمثل في الاستقرار في العمل، فهو يبرز أهم النقاط التي بدورها تقودنا لمعرفة نسبة الحوادث التي يتعرض لها العمال داخل المؤسسة الصناعية (E.N.I.C.A.B) ، بهذا البعد 08 أسئلة.

أما المحور الأخير للاستثمار الاستراتيجي وهو البعد الخامس، فهو يهدف إلى معرفة آليات التكفل الصحي بالعاملين من طرف المؤسسة للوقاية من حوادث العمل وتضمن 6 أسئلة .

❖ صدق الاستراتيجي:

صدق الاستراتيجي يقصد به أن يقيس ما وضع أصلا لقياسه، أي أن تكون أسئلته وثيقة الصلة بموضوع البحث. (فوزي غرابية وآخرون ،2002، ص71)

بعد مناقشة محاور الاستثمار وبناء الأسئلة لكل محور مع المشرف، تمكنا بعدها مباشرة من عرض الاستراتيجي على مجموعة من المحكمين، التي كانت لهم اللمة الواضحة في تصحيح بعض العبارات التي كانت تخدم موضوع الدراسة بشكل واضح، يسهل فهمها من قبل العمال على مختلف المستويات. وبالتالي تم عرض الاستراتيجي على دكاترة في التخصص و خارج التخصص من بينهم :

الأستاذ الدكتور: جابر ناصر الدين الذي صحح بعض العبارات، من بينها العبارة السابقة التي كانت موجودة في البيانات الشخصية ، من بينها الخبرة المهنية والتي أصبحت الأقدمية في العمل، كذلك العبارة السابقة الموجودة في التساؤل الأول رقم السؤال 05، حيث كانت سابقا : هل وضوح محتويات وأساليب التوعية يؤدي إلى متابعتها ؟

دائما أحيانا نادرا لا توجد أبدا

حيث تم تصحيحها من خلال التركيز باستخدام مصطلح واحد اما المحتويات أم الأساليب فقط ، كذلك تم تصحيح بعض الأسئلة الموجودة في المحور الثاني من الاستراتيجي من بينها:
هل تساهم القوانين والأنظمة المعتمدة في المنظمة التقليل من حوادث العمل؟
حيث صححت ب : هل تساهم القوانين المعتمدة في التقليل من حوادث العمل ؟.

كذلك تم عرض الاستثمار على الأستاذ الدكتور عقبي الأزهر: حيث قام الدكتور بتوضيح بعض الأسئلة التي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة من بينها :

هل يستفيد العمال في حالة عدم وجود طبيب بالمؤسسة من زيارات دورية من أطباء العمل؟
تم وضع هذا التساؤل الذي كان يغيب في الاستثمار الأولى.

كذلك تم توضيح من قبل الدكتور على وضع البيانات البيوجرافية في شكل فئات وذلك للتسهيل على الباحثة تفريق الجداول .

كذلك تم عرض استمارة الاستبيان على الدكتور توريريت نور الدين: حيث قام ببعض التعديلات على الاستمارة، من بينها تحديد مصطلح الدور المطروح في التساؤل الرئيسي. وكذا إبراز أبعاد الاستمارة. وكذلك عرضت استمارة الاستبيان على الأستاذ الدكتور مفقودة صالح، عميد كلية الآداب واللغات بجامعة محمد خيضر بسكرة، لتصحيح بعض الأخطاء اللغوية، لكي تكون المصطلحات بسيطة وواضحة يسهل على العامل فهمها. (انظر الملحق رقم 02)

ليخرج الاستبيان بصورته النهائية كما هو موضح في (الملحق رقم 03).

يشير الثبات إلى ما إذا كان استخدام المقاييس في عمليات قياس متتالية لنفس الظاهرة، سوف يسفر عن نفس النتائج الأولية أم لا.... فالسبب في وجود عدد كبير من المحكمين لاختبار العبارات في أحد المقاييس، هو زيادة عمومية الأداة القياسية وبالتالي زيادة ثباتها. و لكن كيف يعرف الباحث أن المحكمين الذين اختارهم لتقنين المقياس، لديهم بالفعل آراء صائبة، ألا تختلف آراء مجموعة من الطلبة حول أحد الاختبارات اليومية والمشاهدة من الواقع المعاش؟ (محمد الجوهري، 2008، ص 65)

ومنه يمكن القول بأنه لا يوجد صدق مقياس ما، دون تأكيد ثباته، أي أن كلا من الصدق والثبات يرتبطان في الواقع العملي، إلى درجة أن زيادة أحدهما تتطلب زيادة الآخر. وبحث أحدهما يتطلب بحث الآخر، فإن لم يكن المقياس ثابتا في التطبيق على جماعات كثيرة، فإن صدقه كأداة قياسية تتقلص إلى حد كبير.

وتم التأكد من صدق المحكمين كميًا بحساب معامل كاندال للرتب، إذ يستعمل لما يتوفر للباحث ترتيبًا تحصل عليه من ثلاث محكمين أو أكثر، حيث يعطي كل محكم رتبة أو تقدير لعبارات الأداة وكانت التقديرات المعطاة للمحكمين ورتبها كما يلي:

- توافق تقديره 3.

- تعدل تقديره 2.

- ترفض تقديره 1.

أما معامل كندال فيحسب وفقا للعلاقة التالية: (محمد بوعلاق، ، 2009، ص 121)

$$W = \frac{12 \sum d^2}{\sum j^2 \times n (n^2 - 1)}$$

حيث/ 12: ثـ

$\sum d^2$: مجموع انحراف مربعات الفروق عن المتوسط الخاص بالصفوف.

$\sum j$: مجموع عدد المحكمين.

n: عدد عبارات الأداة.

الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي):

تم حساب معامل الارتباط Pearson بين كل بعد من أبعاد الاستبيان والمعدل الإجمالي.

ج- دليل المقابلة :

في إطار التحضير للأطروحة، قمنا بإجراء دراسة الحالة في المؤسسة الصناعية يونيكاب وانطلاقا من تعلق الموضوع بالثقافة الأمنية ودورها في الحد من حوادث العمل. أجرينا عددا من المقابلات مع بعض العمال الذين يقومون بأعمال خطيرة والأكثر عرضة لحوادث العمل. والذين لهم علاقة مباشرة بالآلات الضخمة. وذلك بهدف معرفة الأسباب الحقيقية التي تؤدي بهم للوقوع في حادث العمل، حيث أعدنا بعض الأسئلة مسبقا، كما تختلف هذه الأسئلة عن استمارة الاستبيان، بهدف تنشيط النقاش حول العلاقة بين المتغيرين والتي استفدنا منها كثيرا في مرحلة التحليل والتفسير. وتتمثل هذه الأسئلة في: الألبسة، الأقفلة والأحذية المتعلقة في الوقاية من حوادث العمل. والتي لم يتم طرحها بشكل مباشر في استمارة الاستبيان.

كانت أغلب هذه الأسئلة مفتوحة، حيث منحنا للمبحوث الراحة التامة للإجابة، كما قمنا بإجراء مقابلة فردية مع رئيس المصلحة، الذي له علاقة مباشرة مع عمال التنفيذ، حيث قمنا بإجراء حوار متبادل.

ولتسهيل العملية قمنا بالتسجيل عن طريق الهاتف النقال، بعد أخذ الموافقة من رئيس المصلحة كما استعنا بالمقابلة، خلال قيامنا بالدراسة الاستطلاعية والدراسة الميدانية، حيث دار الحوار حول الأمن بصفة عامة وكذلك حول دور اللجان في حماية الموارد المادية والبشرية بالمؤسسة، كما تم أيضا الحوار

حول ثقافة العامل الجزائري ومدى التزامه بتعليمات الأمن، كذلك تم تناول موضوعات عامة حول الفحوصات الطبية أثناء تعرضهم لحوادث العمل. كما تمت زيارة مصلحة طب العمل التي يتم فيها الفحص الطبي للعمال بصفة دورية، وقبل التحاقهم بالعمل. كما تمت المقابلة مع مجموعة من العمال من مختلف المصالح، حيث دار الحوار معهم حول ثقافتهم عن الأمن الصناعي. وذلك من خلال التزامهم بتعليماتهم وإجراءاتهم وأرائهم حول أسباب الحوادث وكيفية تفاديها .

د- دليل الملاحظة:

عبارة عن نشاط يقوم به الباحث من خلال المراحل المتعددة التي يمر بها في بحثه، فهو يجمع الحقائق المتعلقة ببحثه والتي تساعده في تحديد المشكلة. وذلك عن طريق ما يراه بكافة حواسه. (محمود السيد أبو نبيل، 1985، ص 216)

ولقد استعنا بالملاحظة أثناء الزيارات الاستطلاعية. وهذا من خلال ملاحظتنا لسلوكيات العمال عند استجوابهم، حيث بدى على البعض سلوكيات عند الإجابة وملاحظة عملهم والظروف المحيطة ببيئة العمل. ومن خلال الملاحظة سجلنا النقاط التالية :

كاميرات التصوير لمراقبة مختلف المصالح وذلك بهدف إسعاف العمال المصابين بحوادث العمل بأسرع وقت.

وضع اللافتات بكافة المصالح، والمتضمنة مختلف الإرشادات، والتي تقودنا إلى معرفة مسبقة بالأماكن الخطرة والاحتياطات اللازمة : - الملابس الخاصة بالعمل - بيئة العمل - انتشار الغبار - الرطوبة - إهمال العمال من قبل الإداريين. أنضر الملحق رقم: (04)

5- الأساليب الإحصائية :

أ- التكرارات:

تم استعمالها للتعرف على البنود التي لقيت أكبر نسبة من الاستجابة من طرف العمال. وذلك من أجل إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل، قصد التعرف على طبيعة هذا الدور. ومن أجل إثبات وجوده من عدمه.

وهو عدد المرات التي تكرر فيها الخيار أو الإجابة، بحيث المجموع مساوي لعدد مفردات العينة. (هالة منصور، 2000، ص 6)

ب- النسبة المئوية:

و لقد تم اللجوء لهذا الأسلوب الإحصائي، من أجل المقارنة بين متغيرات الدراسة، بحيث تصبح عملية المقارنة يسيرة، بدلا من تحليل المعطيات معتمدا على التوزيعات التكرارية فقط، خاصة في عرض البيانات لوصف أفراد الدراسة وتحديد نسبة استجاباتهم. ويعطى القانون بالشكل الآتي: (محمود إسماعيل 1996، ص 184)

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكررات} \times 100}{\text{مجموع التكررات}}$$

ج- المتوسط الحسابي:

لمعرفة اتجاه تمرکز الإجابات :

هو حاصل قسمة مجموع العلامات على عددها. ويعطى بالصيغة التالية:

$$X = \frac{x_1 + x_2 + x_3}{n}$$

بحيث:

تهدف كلمة المتوسط للتعبير عن مجموعة من القيم بطريقة مبسطة ووجيزة، فهو أكثر مقاييس النزعة المركزية دقة واستخداما، لأنه يعتمد على جميع درجات التوزيع. بعكس الوسيط والمنوال بحيث يساعد على التفسير. (فخري رشيد خضر، 2006، ص 360)

ووظيفته معرفة المتوسط التي تتركز حوله قيم العينة. ومن المتوسطات الشائعة الاستخدام المتوسط الحسابي، المنوال، والوسط. (رشيد زرواتي، 2002، ص 160)

بحيث المتوسط الحسابي يساوي مجموع تكرارات قسمة عددها. (صلاح أحمد مراد، 2002، ص 85)

د- معامل ارتباط بيرسون:

تختلف العلاقة بين متغيرين من حالة لأخرى ومن وضع لآخر. فقد يزيد أحد المتغيرين بزيادة الآخر وتكون هذه العلاقة طردية. وقد يزيد أحد المتغيرين و يقل الآخر وتكون العلاقة هنا عكسية. وقد لا تكون هناك علاقة بين المتغيرين.

وعلى هذا الأساس ولمعرفة أهي طردية، أم عكسية أم منعدمة، تم اللجوء في هذه الدراسة إلى معامل الارتباط الذي ينحصر عادة في : -1 أو +1. (أحمد مجمد الطيب، 1999، ص109) ومن بين معاملات الارتباط ، تم اختيار معامل الارتباط بيرسون. ويعطى بالصيغة التالية:

$$r = \frac{n \times \sum(x \cdot y) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

تم اللجوء لهذا الأسلوب الإحصائي، لاعتباره من المقاييس الإحصائية، التي تقيس العلاقة بين متغيرين مختلفين.

هـ-معامل كاندال: لقياس صدق المحكمين.

الخلاصة :

تم في هذا الفصل تناول العديد من العناصر، من بينها المنهج المتبنى للدراسة، ثم يليها مجالات الدراسة، ثم العينة وما يميزها من خصائص. وللوصول إلى نتائج الدراسة، لا بد من تحديد الأدوات الخاصة بجمع البيانات. ومن ثم تطبيق الأساليب الإحصائية. كل هذا يعرف بالإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة عرضاً تفصيلياً. وفي الفصل الموالي سيتم تحليل ومناقشة النتائج المحصل عليها.

الفصل السادس

عرض و تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض و تحليل نتائج الدراسة

- 1- عرض و تحليل النتائج بناء على التساؤل الأول
- 2- عرض و تحليل النتائج بناء على التساؤل الثاني
- 3- عرض و تحليل النتائج بناء على التساؤل الثالث
- 4- عرض و تحليل النتائج بناء على التساؤل الرابع
- 5- عرض و تحليل النتائج بناء على التساؤل الخامس

ثانياً: نتائج الدراسة

- 1- النتيجة العامة
- 2- النتائج الجزئية

الخلاصة

تمهيد:

سيتم في هذا الجزء عرض وتحليل نتائج استمارة الاستبيان، وتعتبر آخر مرحلة من مراحل التحليل السوسولوجي، وهذا بعد جمع البيانات من طرف العينة، والتي تم تقسيمها إلى ثلاثة أقسام متتالية، بداية من البيانات الشخصية كمحور أول، ثم عرض نتائج التساؤلات. حيث اخذ كل تساؤل منهما محورا خاص بها. وكانت الخطوة الأولى متمثلة في تفرغ نتائج الدراسة، وعرضها في جداول مختلفة بسيطة ومركبة. أما المرحلة الثانية، فاقنصرت على تصنيف هذه المعلومات، وكان البدء بالبيانات الشخصية والتي جعلتها الباحثة بيانات مستقلة، يظهر تأثيرها في أغلب أجوبة المبحوثين.

وكانت نفس الطريقة بالنسبة للمحورين السابقين، وهذا لتسهيل عملية التحليل، والخطوة الثالثة تم فيها تحليل نتائج دراسة دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل، داخل المؤسسة الصناعية كميًا من خلال الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية مثل: النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري بالإضافة إلى ذلك استخدمت الباحثة التحليل الكيفي والكمي، من خلال التعليق على النتائج ومناقشة ونقدها وتفسيرها. و في ما يلي سيتم توضيح طريقة العرض والتحليل أكثر.

أولاً : عرض و تحليل نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل النتائج بناء على التساؤل الأول :

البعد الأول: التوعية بخطورة الحوادث:

جدول رقم: (06) يوضح استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل و الأمراض المهنية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبرة
0.116	1.8675	%13.25	22	%86.74	144	استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل والأمراض المهنية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

من هذه البيانات نلاحظ أن العمال استفادوا من أساليب التوعية الوقائية، التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل والأمراض المهنية. وذلك بنسبة 86.74%، وبمتوسط حسابي قدره 1.9880، وانحراف معياري بـ 2.557، في حين أنه كانت إجابات المبحوثين الذين لم يستفيدوا من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة بـ 22 تكرار، حيث قدرت النسبة بـ 13.25%.

إن يمكن القول أن أهمية إدارة الأمن والسلامة تتبع من أهمية الدور الذي أكد عليه المدخل البنائي الوظيفي، والذي تقوم به المؤسسة حيث تبرز أهميتها البالغة في حماية العمال والممتلكات وبيئة العمل، وتعمل على التوجيه والإرشاد ووضع القواعد، ونشر الوعي الوقائي. وذلك من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية، ذات الصبغة التنظيمية والتقنية، لتوفير أكبر قدر ممكن من الأمان، وتوفير ما يسمى بالبيئة الآمنة، وذلك بهدف حفظ إنتاجها، ووقاية عمالها، وتوعيتهم بالمخاطر المهنية، والمتعلقة بالآلات والظروف الفيزيائية. هذه المخاطر التي لها علاقة ببيئة العمل والتي تكون سببا في وقوع حوادث العمل. ومن خلال تطبيقنا لأدوات جمع البيانات، وعن طريق دليل الملاحظة، تمكنا من ملاحظة بعض الأساليب التوعوية كالمطويات التي توضح أماكن الخطر، وعن

طريق قصاصات أوراق مدونين بداخلها أسهم، التي تدل عن الأماكن الخطرة، التي قد تؤدي إلى وقوع حوادث العمل، كذلك عن طريق تشجيع الحركات التطوعية في المؤسسة، والمتمثلة في إرشاد وتوعية بعض العمال لبعضهم البعض، كذلك توفير بعض الوسائل الوقائية كالملابس وغيرها، ورغم أن العمل بها هو نسبي، كذلك توفير في ممرات المؤسسة لأجهزة الإطفاء الحريق. ومن خلال إجراءنا لدليل المقابلة توصلنا عن طريق المبحوث، بأن من بين الأساليب التوعوية، عقد اجتماعات لتوعية العمال، لاسيما الجدد بمعرفة الأخطار المهنية. فالأمن والسلامة أحد أهم متطلبات نجاح العمل الفردي والجماعي. لذا تعد التوعية الوقائية أهم خدمة وأهم مصلحة في المؤسسات، ويجب أن توضع من ضمن المخططات التي يجب أن تتضمنها أي استراتيجيه سواء كانت صناعية أو زراعية أو تعليمية، أو ترفيهية أو بيئية أو خدماتية بأشكالها المتنوعة. لذلك على المؤسسة الاقتصادية توعية عمالها بجل الأخطار التي قد يواجهونها أثناء قيامهم بعملهم، وتحذيرهم ليكونوا أكثر وعيا بالمسؤولية، وأكثر حذرا و أمنا. فيجب تدريب العامل على الاستخدام الصحيح لأدوات الوقاية الشخصية، حتى تكون جزء من برنامج عمله اليومي وتطبيق لوائح وأنظمة السلامة بالمؤسسة لإلزام العاملين على استخدام مهمات الوقاية الشخصية، وتنظيم برامج التوعية لهم لتوضيح فوائدها في تجنب وقوع الإصابات لهم، بجانب عمليات الفحص والصيانة والنظافة المستمرة لهذه الأعمال.

جدول رقم: (07) يوضح تأطير المؤسسة لنشاطات تحسيسية حول حوادث العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبرة
0.067	1.9277	%07.22	12	%92.77	154	تأطير المؤسسة لنشاطات تحسيسية حول حوادث العمل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

من هذه البيانات نلاحظ أن المؤسسة تؤطر نشاطات تحسيسية حول حوادث العمل، وذلك من خلال إجابات المبحوثين وذلك بتكرار قدر ب 154، بنسبة 92.77%، وبمتوسط حسابي بلغ ب1.9277 وانحراف معياري قدر ب0.067. ومن خلال استعمالنا لدليل الملاحظة بالمحور المتعلق بالوسائل الخاصة بالعمل والوقاية انظر الملحق رقم(04)، لاحظنا بان المؤسسة تقوم بتوفير الوسائل الوقائية المتمثلة

في الأقنعة والألبسة، والخوذ وغيرها من الملابس تفرضها المؤسسة على عمالها، وذلك بهدف حمايتهم من الوقوع في الأخطار المهنية. ولاحظنا من خلال استعمال هذه الأداة أن المؤسسة تسهر على إتباع نشاطات تحسيسية توعي بها عمالها، وذلك عن طريق مطويات معلقة على مختلف جدران المؤسسة والتي تدل على أماكن الخطر. في حين أجاب بعض المبحوثين انه يتم توعيتهم عن طريق الملصقات بنسبة 79%. وهذا نظرا لطبيعة ثقافة العمال، فهي تختلف من عامل إلى آخر لذلك تتجه المؤسسة إلى أسلوب الملصقات ليتم معرفة الخطر عند جميع العمال باختلاف سنهم ومستواهم وثقافتهم، في حين نجد أن نسبة 57 % تفر بأنه يتم توعيتهم عن طريق الملتقيات، والتي نجدها مطبقة على الطبقة المسؤولة أكثر لأنهم هم المعنيون بتطبيق الأوامر الصادرة من الجهة العليا ثم تقديمها إلى عمال التنفيذ. لذلك نجد انه يتم توعية العمال عن طريق الاجتماعات حيث قدرت النسبة بـ 11 %، في حين قدرت نسبة الندوات بـ 08%.

جدول رقم (08): يوضح أهمية المعلومات المتحصل عليها قبل وقوع حوادث العمل من قبل المرشدين.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	معلومات متكررة	النسبة %	غير مفهومة	النسبة %	مملة	النسبة %	غير مفيدة	النسبة %	مفيدة	العبارة رقم 1
1.003	4.3916	%4.21	07	%2.40	04	5.42	09	25.9	43	62.04	103	أهمية المعلومات المتحصل عليها قبل وقوع حوادث العمل من قبل المرشدين

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يبين هذا الجدول أهمية المعلومات المتحصل عليها قبل وقوع حوادث العمل من قبل المرشدين وبأنها مفيدة بنسبة 62.04%، فكان متوسط الإجابات عالي وموجب بلغ 4.3916 ، بانحراف معياري قدر بـ :1.003، بينما كانت إجابات المبحوثين التي تقول بأن المعلومات المتحصل عليها قبل وقوع حوادث العمل من قبل المرشدين غير مفهومة، بلغت (4 تكرارات) وبنسبة :2.40%، بينما من الإجابات التي ترى بأن هذه المعلومات متكررة، حيث قدرت النسبة المئوية بـ 4.21% . و قد يعلل

ذلك بأن المعلومات المتحصل عليها من طرف المرشدين تساعد العمال من تفادي أي أضرار أثناء القيام بعملهم وبالتالي العمل في بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة، مما يساعد على رفع مستوى كفاءة وزيادة إنتاجيتها. وقد تختلف هذه المعلومات حسب متضمناتها، قد تكون بين العمال فيما بينهم بشكل غير رسمي، حيث كل عامل يحذر زميله ويرشده إذا استدعت الضرورة. ومعلومات مبرمجة من قبل المرشدين مسنودة بموافقة من قبل المصلحة المعنية، التي قد نجدها معلومات متكررة في أغلب الأحيان من قبل المرشد، وهذا بهدف الحد من الإصابات والأمراض المهنية، وحماية العاملين من التعرض لحوادث العمل قبل وقوعها. عندما تتوفر هذه المعلومات، فتستطيع المؤسسة تجنب الكثير من المشاكل التي قد تعوقها عند وقوع الحادث من بينها، تفادي تكاليف التي تعود على المؤسسة كتعطل وتأخر الإنتاج، تلطيخ سمعة المؤسسة في السوق وغيرها من الآثار السلبية، أما بالنسبة للعامل في تجنب وفاته، إعاقته، مرضه وغيرها.

جدول رقم (09): يوضح المعلومات المتحصل عليها حول الأمراض و الإصابات المهنية بعد إجراء

دورات توعية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	معلومات متكررة	النسبة %	غير مفهومة	النسبة %	مملة	النسبة %	غير مفيدة	النسبة %	مفيدة	العبارة رقم 1
0.982	4.4036	03.61 %	06	03.01 %	05	06.0 %	10	24.09 %	40	63.25 %	105	المعلومات المتحصل عليها حول الأمراض و الإصابات المهنية بعد إجراء دورات توعية.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتبين من هذا الجدول المعلومات المتحصل عليها حول الأمراض والإصابات المهنية بعد إجراء دورات التوعية، وهذا ما أجاب عنه المبحوثين، بحيث تمركزت إجاباتهم حول العبارة بأنها مفيدة بتكرار بلغ: 105 أي بنسبة 63.25%، وهي نسبة عالية مقارنة بإجابات البعض الآخر منهم ب: غير مفيدة بتكرار: 40 وبنسبة 24.09%، ومملة ب 10 تكرارات أي بنسبة 06.02%، وغير مفهومة ب 05 تكرارات

بنسبة 03.01 %، في حين كانت إجابات المبحوثين بأنها معلومات متكررة بـ 06 تكرارات، حيث قدرت النسبة المئوية بـ 03.61%. إن هذا الجدول عبارة عن جدول تكميلي وتأكيدي للجدول السابق، الذي يؤكد على توفير المعلومات قبل وقوع حوادث العمل، حيث يوضح هذا الجدول الحوادث والأمراض المهنية أيضا.

وبما أن تحديدنا للأمراض المهنية يتمركز بصفة أساسية، على علة ثبوت علاقة بين المرض الذي أصيب به العامل نتيجة المهام التي يمارسها وبين طبيعة عمله، حيث أنه لولا ممارسة هذه المهمة لما أصيب بهذا المرض. لذلك استدعت الضرورة إلى توفير المعلومات اللازمة لجميع الأمراض التي تحصل نتيجة مزاوله العامل لمهامه داخل المؤسسة. ولذلك لابد من إجراء دورات توعية لتفادي العمال من الإصابات بالأمراض المهنية، في حين نجد أقل من نصف مفردات العينة يؤكدون على أن المؤسسة توفر معلومات توعية حول الأمراض والأخطار المهنية، ولكن هذه المعلومات تكون أغلبها متكررة وغير مفهومة عند البعض، وكذلك مملة، فقد يكون سبب ذلك إلى قلة خبرة المرشدين على تطوير أساليب التوعية.

إن السلامة المهنية مهمة جدا للعاملين، حيث أنها مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية لعمال المؤسسة، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل. ويمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملماً حقاً بقواعد السلامة المهنية وشروطها، ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد، وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن يستهدف جانبيين:

- إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل .
- حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

جدول رقم (10): يوضح أساليب التوعية التي يجب إتباعها.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	نادرا	النسبة %	أحيانا	النسبة %	دائما	العبرة رقم 1
0.398	2.6506	%08.43	14	%18.07	30	%73.49	122	أساليب التوعية التي يجب إتباعها

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يبين هذا الجدول أن هناك أساليب توعية يجب إتباعها بنسبة 73.49%. فكان متوسط الإجابات عالي وموجب بلغ 2.6506، بانحراف معياري قدر بـ 0.398، و قد يعلل ذلك بأنه وجب توضيح أهمية ممارسة إجراءات الصحة والسلامة المهنية، بشكل يستند إلى أحدث الأساليب العلمية والعملية المتبعة في هذا المجال، وذلك لحماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة في حوادث وإصابات العمل والأمراض ذات الصلة بالمهنة، مع السعي لتوفير علاقة إيجابية بين العامل وعمله، وبيئة العمل المحيطة به، حيث يقل الوعي تجاه ذلك من قبل العاملين في ميدان العمل. وهذا ما يستدعي إتباع أساليب التوعية.

إن الاهتمام بتفعيل مفهوم السلامة والصحة المهنية يساعد في رفع وتحسين إنتاجية العمل، ومن الأجدر أن يقوم أصحاب العمل بحملات توعية بين فترة وأخرى، لحفظ سلامة العمال من الأخطار. وهذا ما أكدته دراسة "دويخ قويدر 2009"، بعنوان "مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة - الجزائر -

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة، ووضوح أساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان، و بلغت حجم العينة بـ 38 عاملا خضعوا للتدريب في مجال الأمن الصناعي، ومن بين النتائج المتحصل عليها، هو ضرورة وضوح أساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي، من أجل المساهمة في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية.

جدول رقم (11): يوضح الاكتفاء بأساليب التوعية المتبعة بالمؤسسة يوضح مخاطر العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	غير مفهومة	النسبة %	غير مفيدة	النسبة %	مفيدة	العبارة رقم 1
0.273	2.4458	1.20	02	%51.20	85	%45.78	76	الاكتفاء بأساليب التوعية المتبعة بالمؤسسة يوضح مخاطر العمل.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتبين من هذا الجدول أن الاكتفاء بأساليب التوعية المتبعة بالمؤسسة يوضح مخاطر العمل. وهذا ما اتضح أكثر في هذا البند، بحيث تركزت إجاباتهم حول أنها غير مفيدة بتكرار بلغ: 85 أي بنسبة 51.20% ، وهي نسبة عالية مقارنة بإجابات البعض الآخر منهم ب: مفيدة بتكرار: 76 وبنسبة 45.78%. من هنا تبرز أهمية صاحب العمل كمسؤول يقع عليه واجب تنظيمه لأساليب التوعية ومحاولة تغييرها وتجديدها لما يواكب التطورات الحاصلة، لأن اغلب الوسائل المستخدمة لوسائل التوعية أجاب عليها المبحوثين بأنها عبارة عن مطويات لا أكثر، وهذا ما أكده الجدول رقم (7)، لذلك يراها العمال متكررة ومملة، وبالتالي أصبحت غير مفيدة. ونظرا لأن أغلب عمال المؤسسة يتواجدون ضمن الفئة العمرية من [44-56] أنظر الجدول رقم (1)، والتي لديها أقدمية في العمل من سنة إلى أربع سنوات أنظر الجدول رقم (3)، كل هذه المعطيات تؤكد على أن الأساليب المتبعة في التوعية غير مفيدة لأنها تقليدية يغيب فيها عنصر التجديد وتشويق العامل بالأساليب الحديثة، لمواكبة التطورات الحاصلة بالمؤسسة، في المقابل نجد إجابات المبحوثين ترى بأنها مفيدة ويعتمد عليها في توعية العمال بالمخاطر المهنية، وذلك لبساطتها وسهولة فهمها عند عامة عمال المؤسسة.

جدول رقم (12): يوضح نجاعة أساليب التوعية التحسيسية في توضيح مخاطر العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	منعدمة	النسبة %	جزئية	النسبة %	ناجحة	العبرة رقم 1
0.372	2.6145	06.62%	11	25.30%	42	68.07%	113	نجاعة أساليب التوعية التحسيسية يوضح مخاطر العمل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتبين من هذا الجدول أن نجاعة أساليب التوعية التحسيسية توضح مخاطر العمل، وهذا ما اتضح أكثر في هذا الطرح الذي كان فحواه حول نجاح أساليب التوعية، في التقليل من المخاطر المهنية، وكان ذلك بنسبة 68.07%، وهي نسبة عالية مقارنة بإجابات البعض الآخر منهم بأنها جزئية بتكرار: 42 وبنسبة 25.30%، وهذا ما توضحه لنا الجداول السابقة الذكر، ولا سيما الجدول رقم (11)، باعتبار أن الجدول رقم (12) جدول تأكيدي للجدول رقم (11)، حيث أن الأساليب المتبعة في الوقاية والتي تلقاها العمال من طرف المرشدين، ساهمت بشكل كبير في التخفيف من الأخطار المهنية، والتقليل من الإصابات. فالتخطيط المسبق لتوعية العمال هو عبارة عن تخطيط فني سليم وهادف لأسس الوقاية في المؤسسة الصناعية

جدول رقم (13): يوضح اللغة المستخدمة للتوعية بمخاطر العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	بالصوت و الصورة	النسبة %	الأجنبية	النسبة %	الفصحى	النسبة %	العامية	العبارة رقم 1
0.396	3.5361	01.20%	02	03.61%	06	35.54%	59	59.63%	99	اللغة المستخدمة للتوعية بمخاطر العمل.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يبين هذا الجدول اللغة المستخدمة للتوعية بمخاطر العمل، وبأن اللغة العامية هي المستخدمة بنسبة 59.63%، فكان متوسط الإجابات عالي وموجب بلغ 3.5361، بانحراف معياري قدر بـ 0.396 بتكرار قدرة بـ 99. في حين قدرت إجابات الباحثين حول اللغة المستخدمة لتوعية العمال بـ 59 بنسبة مئوية قدرت بـ 35.54%، بينما اللغة الأجنبية 06 تكرارات بنسبة 03.61%، أما عن طريق الصوت والصورة فبتكرارين (02)، وبنسبة مئوية قدرت بـ 01.20%. ويعود سبب ذلك إلى أن أغلب عمال المؤسسة هم عمال التنفيذ، والتي قدرت نسبتهم بـ 352 عاملاً. وحسب ما أكدته الإحصائيات السابقة المتعلقة بالمستوى التعليمي، الذي أكد على أن أغلب عمال المؤسسة ولا سيما عمال التنفيذ ذو مستوى إكمالي وثنوي، فهذه الفئة تتطلب في توعيتها إلى لغة عامية لكي يسهل التعامل معها، وتليها اللغة العربية الفصحى والتي تشمل الإطارات وخريجي الجامعات، وبدخول الشريك الأجنبي للمؤسسة فالغالب على هذا الشريك التحدث بلغته الأجنبية، والتي كانت نسبتها ضئيلة جداً.

جدول رقم (14): يوضح اللغة المستخدمة في أساليب التوعية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	طبية	النسبة %	معقدة	النسبة %	متخصصة	النسبة %	بسيطة	العبارة رقم 1
1.288	3.1988	17.46%	29	03.61%	06	20.48%	34	58.43%	97	اللغة المستخدمة في اساليب التوعية.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتبين من هذا الجدول أن اللغة المستخدمة في أساليب التوعية بسيطة. وهذا ما اتضح أكثر. بحيث تمركزت إجابات العمال بتكرار بلغ: 97 أي بنسبة 58.43%، وهي نسبة عالية مقارنة بإجابات البعض الأخر منهم ب: متخصصة بتكرار: 34 وبنسبة 20.48%، والطبية بتكرار 29 ، و بنسبة 17.46%.

هذا ما يوضح لنا أن مستوى العمال الثقافي، يتطلب لغة بسيطة سهلة لكي تصل إلى العمال وتخطب قدراتهم العقلية والفكرية. حيث يوضح الجدول رقم (02) أن أكبر نسبة من العمال هم ذو مستوى تعليم ثانوي ومتخرجين من التكوين المهني، لذا يجب استخدام أبسط لغة معهم من أجل إيصال الشروحات المتعلقة بأساليب التوعية بالوقاية والأمن من حوادث العمل، وهذا يكون في كل المجالات والشروحات التي يمكن أن تفسر وتدرس بأبسط الألفاظ والعبارات.

2- عرض وتحليل النتائج بناء على التساؤل الثاني :

البعد الثاني : الإجراءات التنظيمية للوقاية من حوادث العمل .

جدول رقم (15) : يوضح معرفة العمال بالإجراءات والتعليمات المعتمدة داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	إلى حد ما	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبرة رقم 1
0.329	2.7349	06.62%	11	13.25%	22	80.12%	133	معرفة العمال بالإجراءات والتعليمات المعتمدة داخل المؤسسة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يبين هذا الجدول أن العمال يعرفون الإجراءات والتعليمات المعتمدة داخل المؤسسة، وذلك بنسبة 80.12%، فكان متوسط الإجابات عالي وموجب بلغ 2.7349، بانحراف معياري قدر بـ 0.329. وقد يعلل ذلك بأنه: يجب على صاحب العمل والعامل، معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كلّ منهما على بينة من أمره، وعالمًا بما له وما عليه. مثال ذلك ما جاء به قانون العمل السعودي بالمرسوم الملكي رقم م/51، حيث أوجب على صاحب العمل الذي يشغل عشرة عمال فأكثر أن يقدم للوزارة خلال سنة من تاريخ سريان هذا النظام، أو تاريخ بلوغ النصاب - لائحة لتنظيم العمل تتضمن الأحكام الداخلية للعمل ويجب أن تكون هذه اللائحة شاملة لقواعد تنظيم العمل وما يتصل به من أحكام بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالميزات والأحكام الخاصة بالمخالفات والجزاءات التأديبية، بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام. (نظام العمل السعودي الجديد، 2005) وهذا ما أكدته كذلك دراسة أميمة المغني لنيل شهادة الماجستير، 2006، بعنوان "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشأة قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة- فلسطين". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الذي تعيشه منشأة قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية. تم استخدام الاستبيان وذلك بتوزيعه على العينة

التي بلغ عددها 258 فردا. وأوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

جدول رقم (16) : يوضح مساهمة القوانين التنظيمية المعتمدة داخل المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	إلى حد ما	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.364	2.7108	07.83%	13	13.25%	22	78.91%	131	مساهمة القوانين التنظيمية المعتمدة داخل المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يبين هذا الجدول مساهمة القوانين التنظيمية المعتمدة داخل المؤسسة في التقليل من حوادث العمل وذلك بنسبة 78.91%، فكان متوسط الإجابات عالي وموجب بلغ 2.7108، بانحراف معياري قدر بـ : 0.364. وقد يعلل ذلك بأنه: تقرررت حماية العامل في البداية بإلزام رب العمل بالتصريح بكل العمال الذين يزاولون نشاطهم بالمؤسسة، وتأمينهم من كل الأخطار المتصلة بمهنتهم، وكان ذلك بداية من الحوادث التي تقع في مكان العمل أو بسببه، لتمتد إلى خطر آخر لا يقل أهمية عنه وهو الأمراض المهنية الذي قد تظهر في فترات العمل أو بعدها، لذلك سن المشرع الجزائري جملة من القوانين الذي يفرضها على المؤسسة سواء كانت ذات قطاع زراعي أو صناعي أو خدماتي، في إطار عام أم خاص، ممثلة في القوانين واللوائح والإجراءات. والتي بدورها تساهم في التقليل من حوادث العمل ذلك من أجل حماية حياة العامل من جهة، ثم كيان المؤسسة وصمعتها من جهة أخرى، وكذا التقليل من الخسائر والتكاليف التي تخلفها حوادث العمل، لذلك تضمنت هذه القوانين حقوق العمال وحقوق

المؤسسة، وهو ما جاء به القانون رقم 90-04، في الباب الثاني المتضمن حقوق العمال وواجباتهم، ومن المادة (05) التي أكدت على أن العمال يتمتعون بجملة من الحقوق الأساسية، والتي من بينها الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا الراحة. في حين المادة (06) والتي بموجبها يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يلي :

- التشغيل الفعلي.

- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم

- الخدمات الاجتماعية

في حين نصت المادة (07) من نفس القانون واجبات العمال اتجاه أرباب العمل، وخضوع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، وأن يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم، أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

- أن يراعوا تدبير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة. (النزاعات الفردية للعمل، 1990، ص 562)

جدول رقم: (17) يوضح مساهمة القيم السائدة لدى العاملين في عدم تعرضهم لإصابات العمل والأمراض المهنية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	إلى حد ما	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.336	2.7470	07.22%	12	10.84%	18	81.92%	136	مساهمة القيم السائدة لدى العاملين في عدم تعرضهم لإصابات العمل و الامراض المهنية.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتبين من هذا الجدول أن القيم السائدة لدى العاملين تساهم في عدم تعرضهم لإصابات العمل والأمراض المهنية، وهذا ما اتضح في الإجابات. بحيث تمركزت إجاباتهم حول الإجابة بنعم بتكرار بلغ: 136 أي بنسبة 81.92% ، وهي نسبة عالية مقارنة بإجابات البعض الأخر منهم ب: لا بتكرار: 18 وبنسبة 10.84%. وهذا ما يوضح لنا انه يوم بعد يوم نتأكد من وجود علاقة بين إصابة العمال أو مرضهم، وبين الثقافة السائدة في المجتمع الذي يعيشون فيه، إذ أن هناك علاقة متداخلة بين الحوادث التي يتعرض لها العامل أو المرض الذي يصيبه، وبين القيم والمعتقدات التي يؤمن بها، والعادات والتقاليد التي تنظم حياته الاجتماعية بوصفه عضواً في المجتمع أو الجماعة.

وهذا ما أكده بارسونز في نظرية النسق الاجتماعي، حيث أخذ للثقافة وللقيم مركزاً خاصاً في تحليله حول النسق الاجتماعي، وفي هذا السياق تشير العديد من الكتابات السوسولوجية، إلى تأكيدها على العلاقة بأن ظاهرة حوادث العمل لا يمكن تفسيرها فقط بعوامل فيزيقية ونفسية محضة، بل لابد من الأخذ بعين الاعتبار العوامل الاجتماعية والثقافية، نظراً لما لها من اثر. (عقبي الأزهر، 2010، ص244)

تعتبر الثقافة السائدة في مجتمعنا إحدى أهم الأسباب التي تعكس سوء التسيير في مؤسساتنا، كتدهور قيم العمل واللامسؤولية واللامبالاة، وانعدام الضمير المهني والانضباط وإسناد المسؤوليات إلى غير أهلها. كل هذا ساهم في انتشار بعض الأمراض الاجتماعية، لذلك تؤثر الثقافة في التسيير بالسلب و بالإيجاب

وذلك من خلال القيم والمعتقدات وأسلوب التربية والتعليم والثقافة السياسية، و كذا أسلوب تنظيم العمل. ويمكن تلخيص العوامل الثقافية وكيفية تأثيرها على أداء الأعمال، لا سيما في المؤسسات الصناعية التي تكون فيها نسبة تعرض العمال للحوادث العمل بشكل كبير، فثقافة المجتمع العامة تتمثل في القيم والمعتقدات والعادات واللغة والتنشئة الاجتماعية، التي تعتبر مكانا لغرس قيم ومعايير تعطي للعامل في بداية المطاف شخصيته الفردية والاجتماعية، أي انها تنمي فيه روح الإنتماء. فهي عملية لبناء هوية معينة والتي تعني تنمية روح الإنتماء، وبناء علاقة مع الآخرين في العمل، أي إعطاء العامل شخصية الأنا وشخصية الانتماء أو الشعور بالإنتماء، لأن الهوية لا تعني فقط الانتماء بقدر ما تعني الشعور بالإنتماء إلى الطرف الآخر. فالميزة الحاسمة التي تبين الإنتماء إلى مجموعة، هو حصول الفرد أو العامل على المعرفة الحدسية للمجموعة التي ينتمي إليها كل هذه العناصر المكونة للثقافة، يكتسبها العامل إما بالفطرة أو من خلال التنشئة الاجتماعية ويصحبها إلى مكان العمل، فنجد بعض العمال لديهم قيم و معتقدات تمكنهم من عدم التعرض لحوادث العمل.

جدول رقم (18): يوضح تأثير القيم السائدة في المؤسسة على ترسيخ ثقافة أمنية وقائية لدى العمال.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	إلى حد ما	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.376	2.7108	08.43%	14	12.04%	20	79.51%	132	تأثير القيم السائدة في المؤسسة على ترسيخ ثقافة أمنية وقائية لدى العمال

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتبين من هذا الجدول أن القيم السائدة في المؤسسة تأثر على ترسيخ ثقافة أمنية وقائية لدى العمال، وهذا ما اتضح أكثر، من خلال تمركز إجاباتهم حول الإجابة بنعم بتكرار بلغ: 132، أي بنسبة 79.51% وهي نسبة عالية مقارنة بإجابات البعض الآخر منهم ب: لا بتكرار: 20، وبنسبة 12.04% وإلى حد ما بتكرار 14، بنسبة مئوية قدرت بـ 08.43%، وهذا ما يوضح لنا أن مفهوم ثقافة المؤسسة مرتبط بمفهوم الثقافة في علم الأجناس البشرية. وتتضمن الثقافة كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات

الأفراد، وكذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار بها، وهو ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة.

حيث يرى أنصار البنائية الوظيفية ومن بينهم بارسونز بأن الثقافة والنسق والمعايير ما هي إلا انعكاس للمجتمع، فتؤثر الثقافة على المؤسسة من خلال تصميم الهيكل التنظيمي والتي لها القدرة على تنميط الأداء، كما تؤثر الثقافة الأمنية على كفاءة العمل من خلال زيادة وعي العامل مع إدراكه التام للمخاطر المهنية ومحاولته لتجنبها، هذا الدور الذي يلعبه المرشد في عناصر الثقافة من لغة ومعتقدات وفك الرموز ودمج القيم، هو من أجل ثقافة وقائية إلى جانب الجوانب المادية والملموسة للمؤسسة وإيجاد نوع من الاستقلالية لدى العاملين تمكنهم من الإبداع والابتكار، مما يؤثر على كفاءة أدائهم.

مما سبق يتضح لنا جليا أن الكثير من السمات السابقة يمكن أن تمثل نوعا من القوة الدافعة للأفراد والمنظمة، إضافة إلى التأثير الواضح للثقافة على الممارسات الإدارية، خاصة تلك المرتبطة بالأفراد في مقدمتها وظيفة التوجيه. فتأكد يوما بعد يوم العلاقة الوثيقة بين إصابة العمال أو مرضهم، وبين الثقافة السائدة في المجتمع الذي يعيشون فيه، إذ توجد علاقة متداخلة بين الحوادث التي يتعرض لها العامل أو المرض الذي يصيبه وبين القيم والمعتقدات التي يؤمن بها والعادات والتقاليد التي تنظم حياته الاجتماعية بوصفه عضوا في الجماعة أو المجتمع، وفي هذا السياق تشير العديد من الكتابات السوسولوجية ذات العلاقة، إلى أن ظاهرة الحوادث لا يمكن تفسيرها فقط بعوامل فيزيقية ونفسية محضة بل لا بد من الأخذ في الاعتبار العوامل الاجتماعية والثقافية نظرا لما لها من أثر. (العقبي الأزهر، 2010 ص ص 245-246).

جدول رقم (19) : يوضح وجود التزام من قبل العمال بإجراءات العمل المعتمدة داخل المؤسسة.

العبارة رقم 1	نعم	%	لا	%	الى حد ما	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
وجود التزام من قبل العمال بإجراءات العمل المعتمدة داخل المؤسسة	134	80.72%	18	10.84%	14	08.43%	2.7470	0.336

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتبين من هذا الجدول أن هناك وجود التزام من قبل العمال، بإجراءات العمل المعتمدة داخل المؤسسة، بحيث تمركزت إجاباتهم حول الإجابة بنعم بتكرار بلغ: 134، أي بنسبة %80.72، وهي نسبة عالية مقارنة بإجابات البعض الأخر منهم ب: لا بتكرار: 18 وبنسبة %10.84. وهذا ما يوضح لنا أن على العمال، معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره، وعالماً بما له وبما عليه، كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات في حالة عدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل، وكذا الجزاءات النقدية أو المسلكية المقابلة لها، وفقاً لنموذج لائحة الجزاءات التي يصدرها وزير العمل ولا تكون هذه اللوائح محل تعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من قبل وزارة العمل.

وهذا ما أقره القانون رقم 90-14، في المادة 73 والتي تنص على:

- يتم الترشيح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.
- وعلاوة على الأخطار الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، والتي ترتكب أثناء العمل ومخالفة القوانين وعدم الالتزام بها، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة، وبدون علاوات، الطرد، الأفعال التالية:
- اذا رفض العامل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، والتي قد يلحق من خلالها أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السليمة التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته. (كيفية ممارسات الحق النقابي، 1990، ص 2655).

هناك أساليب او وسائل عديدة بوسع أي مؤسسة إتباعها لتشجيع العاملين على الالتزام بالقوانين والأنظمة، ولا سيما التي تتعلق بالوقاية والسلامة المهنية، ومن هذه الوسائل هي:

- الالتزام العام على مستوى المؤسسة، أي اعتماد المؤسسة لبرامج الوقاية والأمن لصحة وسلامة العاملين ومحاولة نشر الوعي الوقائي بين أفراد العمال. ومنح جوائز تشجيعية للملتزمين بالأنظمة وتطبيق قوانينها.

- تطبيق نظام تأديبي، بحيث يتعين إتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون بالالتزام بالقوانين.

جدول رقم (20) : يوضح معرفة فرض المؤسسة على العاملين تطبيق القوانين الوقائية من الحوادث.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	أحيانا	النسبة %	نادرا	النسبة %	دائما	العبارة رقم 1
0.276	2.7892	05.42 %	09	10.24%	17	84.33%	140	معرفة فرض المؤسسة على العاملين تطبيق القوانين الوقائية من الحوادث.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يبين هذا الجدول معرفة ما إذا كانت المؤسسة تفرض على العاملين، تطبيق القوانين الوقائية من الحوادث، حيث وبحسب الجدول فهي دائما تفرض ذلك بنسبة 84.33%، فكان متوسط الإجابات عالي وموجب بلغ 2.7892 ، بانحراف معياري قدر بـ 0.276. وقد يعلل ذلك بأنه: لا بد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة، ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية، سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية، وحماية العاملين من الحوادث. ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية، مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة.

وهذا ما أكده كلا من الجدولين السابقين الذكر (16)، (19). فجميع المؤسسات الصناعية لوائح وتشريعات تتصل بالأمن مما يجب أن يتبعه كل عامل فيها. وقد تتلخص هذه القواعد واللوائح في عبارات موجزة، تكتب على لوحة أو في مجلة الحائط وبالمؤسسات، أو قد تنتشر ككتيبات ونشرات تدور حول كيفية تناول الأدوات وتشغيل الآلات والوقاية من الأخطار المهنية، وتعرف العامل بمناطق الخطر وعمل إشارات تحذير وخدمات مراكز الإسعاف الأولي ... وتطلب كثير من الشركات والمصانع من العمال الجدد توقيع إقرارات بأنهم تدرّبوا على القواعد الأمنية، بل إن بعضها يعقد امتحانا لاختيار مدى معرفة العمال لهذه القواعد. وهنا يتم ترغيب العامل بهذه المعلومات وإشعاره بفائدتها له شخصيا أي جعلها ذات دلالة ومعنى في نظره حتى يؤمن بها إيمانا يدفعه إلى تطبيقها وممارستها. إما بإرادته وإما بإرغامه.

جدول رقم (21): يوضح مدى فرض المؤسسة إجراءات تأديبية على العاملين الغير ملتزمين بالإجراءات التنظيمية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	أحيانا	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.326	0.7410	6.63	11	12.65	21	80.72	134	تفرض المؤسسة إجراءات تأديبية على العاملين الغير ملتزمين بتطبيق الإجراءات التنظيمية.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

أشار لنا هذا الجدول بأن نسبة 80.72 % تفرض عليهم المؤسسة إجراءات تأديبية لعدم التزامهم بتطبيق الإجراءات التنظيمية، فكانت إجاباتهم وبلغت الأرقام عالية بمتوسط حسابي قدر ب: 0.7410 وانحراف معياري 0.326، وهي قيم مرتفعة تدل على مدى الارتباط الكبير بين الإجراءات التأديبية وعدم الالتزام بالعمل.

وللالتزام حسب التحليل البنائي الوظيفي له عدة مداخل من بينها المدخل السلوكي: وهو مدخل القائم على التبادل الذي كان نتيجة جهود متنوعة بذلها العديد من العلماء، وينظر هذا المدخل إلى الالتزام العمالي على أنه نتيجة لعملية التبادل بين الفرد والمنظمة، فيما يتعلق بمساهمات الفرد والحوافز التي يحصل عليها. وفي ظل هذا المدخل يزداد التزام الفرد نحو التنظيم، كلما زاد تفضيله لعملية التبادل فاللتزام العمال تجاه المنظمة يمثل حصيلة لعملية التبادل التي يقوم بها الفرد مع المنظمة. فالفرد يقدم الجهد، والوقت...، مقابل الحصول على اشباع حاجات معينة، ووفق هذه المفاهيم هو ارتباط نفعي تحكمه أهدافه ورغباته. ويتوقف على مدى ما يقدمه الفرد مقابل ما يحصل عليه.

بينما المدخل الاتجائي: يختلف في نظره للالتزام عن المدخل السلوكي، فإذا كان المدخل السلوكي ينظر للالتزام على أنه محصلة لعملية التبادل بين الفرد والمنظمة التي تحكمها رغبات الفرد المالية وحاجاته إلى الأمن والأمان. فالمدخل الاتجائي ينظر إلى الالتزام على أنه اتجاه عادة ما يكون أكثر نشاطا وإيجابية نحو المنظمة. هذا الالتزام التنظيمي يشتمل على الارتباط بأهداف التنظيم وقيمه، والرغبة في بذل أكبر جهد ممكن لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها، والرغبة القوية للبقاء في المنظمة. (صلاح الدين عبد الباقي، 2005، ص 320)

في حين أن الالتزام التنظيمي يمثل رغبة العامل كفرد له دور اجتماعي، في بذل طاقته وولائه للمنظمة كنظام اجتماعي. إذا فهو الحالة التي يصبح من خلالها الفرد مقيدا بأعماله والتي من خلالها يتم تدعيم أنشطة المؤسسة، فالتقيد ينجر عليه عقوبات تفرضها المؤسسة في حالة عدم الالتزام بتطبيق قوانينها ومن بين العقوبات والتي صرح بها المشرع الجزائري في القانون المتعلق بعلاقات العمل الخصم من الراتب، والطرده من مكان العمل.

جدول رقم (22): يوضح إجراءات صيانة آلات العمل داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	سنويا	النسبة %	شهريا	النسبة %	عند توقفها	العبارة رقم 1
0.343	2.7048	12.05	20	10.84	18	77.11	128	يتم إجراء صيانة آلات العمل داخل المؤسسة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

من خلال هذا الجدول لاحظنا انه تجرى صيانة آلات العمل داخل المؤسسة عند توقفها، وهذا ما أقره المبحوثين بتكرار قدر بـ128، حيث بلغت النسبة المئوية بـ 77.11 %، وبمتوسط حسابي بلغ 2.7048 وانحراف معياري بلغ 0.343، في حين أجاب البعض الآخر من المبحوثين بأنه يتم صيانة آلات العمل داخل المؤسسة شهريا بتكرار 18، وقدرت نسبته المئوية بـ10.84 %، أما البقية فصرحوا بأنه يتم صيانة الآلات بصفة سنويا بتكرار بلغ 20، وقدرت النسبة المئوية بـ12.05 % . فتعتبر الصيانة الصناعية من أدق مهام التدبير في البلدان المتقدمة، في حين تمثل في البلدان النامية أهم المشاكل لما لها من شأن في الحفاظ على الثروة الصناعية، وعلى مستوى الإنتاج والجودة والتكلفة والابتعاد عن دوامة الجري وراء الحوادث والأخطار الصناعي. ويمكن اعتبار الصيانة على أنها مجموع الإجراءات والأفعال التي تسمح بالحفاظ على التجهيزات، إما بتصليحها أو منع العطل عنها، وعلى أنها أعمال التصليح والحفاظ على رأس المال المادي، لتأمينه من التعطلات والأعطاب. وتكمل أهمية الصيانة في ضمان سلامة وسمعة المؤسسة وصحة عاملها، لذلك يجب أن تكون المراقبة المستمرة من قبل أخصائين لمراقبة الآلات. ولكن حسب ما أقره المبحوثين أنه يتم الصيانة في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة عند توقف الآلة عن عملها.

جدول رقم (23): يوضح مراقبة آلات العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	بعد عدة سنوات	النسبة %	سنويا	النسبة %	شهريا	النسبة %	يومية	العبارة رقم 1
1.183	3.1867	11.45	19	15.66	26	15.06	25	57.83	96	مراقبة آلات العمل تكون

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يلاحظ من هذا الجدول مدى الاهتمام بمراقبة آلات العمل. فكانت إجابات المبحوثين أغلبهم بأن المراقبة تكون يومية بنسبة 57.83 %، أما البعض الآخر فيقول بأن المراقبة تكون شهرية، وكانت نسبتهم تقدر بـ: 15.06 %، في حين أدلى البعض الآخر منهم بان المراقبة تكون بعد عدة سنوات 11.45%. بحيث كان متوسط الإجابات عالي وموجب حدد بـ: 3.1867، وبانحراف معياري وصل إلى 1.183، بحيث تشكل أعطال الآلات أحد أسباب الحوادث في المؤسسات الصناعية، وتحدث الأعطال الميكانيكية لأسباب كثيرة من بينها، عدم الاهتمام بالصيانة وهذا ما أكده الجدول رقم (22). وهذا ما يعكس عدم اهتمام الإدارة بالنواحي الفنية وتدريب العمال المختصين عليها، حيث تؤدي عدم الصيانة والمراقبة المستمرة للآلات إلى تعطيل الجهاز، وقد يكون هذا الأخير وحده مصدر خطر. وبالتالي وجب وجود مراقبة دورية أو أسبوعية أو شهرية للآلات، وذلك لمعرفة أين العطب في حالة وجوده، وبالتالي معالجته في أقرب الآجال، وقبل وجود العطب أيضا لكي لا يكون سببا في تعرض العامل للأخطار المهنية، كما قد يكون سبب تعطل الآلات إلى الاستعمال السيئ لها من قبل العامل ومن هنا تطرح مقولة عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، فيكون العامل هو السبب الرئيسي لتعطل الآلة. لذلك يصعب على المؤسسة المراقبة المستمرة للآلات نظرا للتكاليف الباهظة التي يدفعها رب العمل لصيانتها، وهدر الجهد والوقت في ممارسة تلك المراقبة.

جدول رقم (24): يوضح مدى خطورة الآلات المعطلة على العمال بالمؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	أحيانا	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	النسبة %
0.405	2.6687	9.04	15	12.65	21	80.72	134	الآلات المعطلة تشكل خطر على العمال

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يلاحظ من هذا الجدول مدى الخطورة التي تشكلها الآلات على العمال، بحيث كانت إجابات المبحوثين اغلبهم حول الإجابة بنعم، بتكرار : 134 وبنسبة مئوية بلغت: 80.72% ، بحيث كان متوسط الإجابات عالي وموجب حدد ب: 2.6687، وانحراف معياري وصل إلى 0.405. وهذا ما أكدته الجدولين السابقين الذكر كلا من (22) و(23)، حيث تعتبر الآلة المعطلة مصدر خوف العامل، سواء تم تشغيلها وهي تعاني من خلل في أحد مكوناتها الأساسية، والتي قد عن استخدامها حادث عنيف كالانفجار أو ما شابه ذلك. مما قد يخلف نتائج بالغة الخطورة كموت العامل أو فقدان أحد أعضاءه. وهذه الخسائر تعود على العامل بالدرجة الأولى، وعن أسرته بالدرجة الثانية وعن المؤسسة بالدرجة الثالثة. كما قد يسبب تواجد الآلة المعطلة في مكان العمل خطورة لا تقل عن سابقتها وذلك من خلال تصادم العامل مع تلك الآلة المعطلة، أو وقوعه عليها وغيرها من النتائج، التي تكون بسبب تواجد تلك الآلة لذلك تستدعي الضرورة من قبل صاحب المؤسسة استبعاد الآلات المعطلة من مكان العمل، ومعالجة الآلات المعطلة من قبل أخصائيين، ذلك بهدف تفادي الوقوع في الأخطار المهنية.

جدول رقم (25): يوضح تكوين العمال و تدريبهم على استعمال الآلات الجديدة يكون من طرف.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	مشرف عادي	النسبة %	صانعي الآلات	النسبة %	متخصصين	العبارة رقم 1
0.351	0.7410	6.02	13	10.24	17	81.93	136	تكوين العمال وتدريبهم على استعمال الآلات الجديدة يكون من طرف

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتبين لنا من هذا الجدول، أنه يوضح ويؤكد ما تم عرضه من نتائج تفسيرية في الجدول السابق الذي أثبت من خلاله المبحوثين اهتمامهم بمدى فعالية الآلات داخل المؤسسة. فهذا الاهتمام لا يكون إلا من خلال تكوين العمال وتدريبهم على استعمال الآلات الجديدة، وهذا ما جاء به هذا الجدول بالدراسة والتحليل، حيث توسطت إجاباتهم ب: 0.7410، وبانحراف معياري قدر ب: 0.351، من أجل تحقيق ما يلي:

- 1- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.
- 2- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت، وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
- 3- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.

- تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي، تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين، أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم، وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات، يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم، وتحت ظروف غير أمنة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة، وهكذا تكون السلامة .

جدول رقم (26): يوضح نوع المراقبة التي تكون أماكن العمل داخل المؤسسة أثناء اكتشاف أماكن

العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	أحيانا	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.355	2.7048	7.29	12	15.06	25	77.71	129	هناك مراقبة مستمرة في أماكن العمل من طرف مسؤولين أو مختصين من اجل اكتشاف أماكن الخطر

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن هناك مراقبة مستمرة في أماكن العمل من طرف مسؤولين أو مختصين، من اجل اكتشاف أماكن الخطر بشكل كبير ومتواصل، فكانت إجاباتهم بمتوسط حسابي عالي وموجب قدر ب: 2.7048، وهذا المتوسط يعلل بأن: الرقابة الإدارية تعتبر واحدة من الوظائف الأربعة التي تتكون منها العملية الإدارية، والترتيب المعتاد لهذه الوظائف هو التخطيط و التنظيم، التوجيه والرقابة. إن مصطلح الرقابة وموقعها في ترتيب الوظائف الإدارية له دلالة معينة. أن هذه الوظيفة الإدارية ليست منفصلة عن الوظائف الإدارية الأخرى، بل هي جزء يكتمل به الأداء الإداري في المؤسسة حيث أصبحت اليوم برأي فقهاء الإدارة والاقتصاد: أن أي نظام إداري لا يتوفر فيه عنصر رقابة فعالة ومنظمة يعتبر نظاما ناقصا، ويفتقر إلى مقومات وجوده. (حسن عبد اللطيف حمدان، 2009

ص 73)

لقد أولت التشريعات المعاصرة أهمية بالغة بمسائل الأمن والوقاية من أخطار العمل، ونظرا لأهميتها أحاطتها بحيز كبير من التشريعات العمالية وقوانين الضمان الاجتماعي، وعلى غرار ذلك وضعت التشريعات على عاتق صاحب العمل التزامات عديدة لتوفير حق العامل في الوقاية والأمن الصحي. فقد أوضح المشرع الجزائري في المادة الثالثة من القانون 07/88، (الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل 1988) بأن الوقاية والأمن الصحي هي من أهم محاور الحقوق الاجتماعية والأمنية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات، من خلال مساهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقة العمل .

من هذا المنطلق اهتمت الجزائر كغيرها من الدول والمجتمعات، بعملية الرقابة باعتبارها أحد الوظائف والعناصر الأساسية في حماية العامل، وتطوير الاقتصاد الوطني، فهي تسعى منذ الاستقلال إلى وضع نظام رقابي مبني على أساليب و آليات علمية مدروسة ، لضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية. انطلاقا من مبدأ إنه لا يمكن أن تكون هناك تنمية في البلاد، بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال .

جدول رقم (27): يوضح فعالية المؤسسة قصد التقليل من حوادث العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	أحيانا	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.339	2.7169	6.63	11	15.06	25	78.31	130	هناك فعالية في التقليل من حوادث العمل بعد تحقيقات المؤسسة في حالة وقوع حادث.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يوضح لنا هذا الجدول مدى فعالية في التقليل من حوادث العمل بعد تحقيقات المؤسسة في حالة وقوع حادث. بحيث صرح أغليبتهم بأنهم هناك فعالية بسبب إدراكهم لمدى ضرورة ذلك، فكانت نسبة إجاباتهم بنعم تقدر ب: 78.31%. فلا بد للمشرف أن يكون مطلعاً على أسباب وقوع الحوادث، والإرشاد إلى التقليل منها مستقبلاً. إذ يجب أن يكون لديه الحس في معرفة سبب الإصابة هل حدثت بسبب تصرف العامل أو إهماله، أو بسبب بيئة العمل التي يمارس فيها عمله. فإذا كانت بسبب العامل، فعلى المفتش أو المشرف أن يوجه صاحب العمل إلى تدريب العاملين على ممارسة أعمالهم بأمان، وتوجيههم إلى تجنب المخاطر بسبب تصرفاتهم. أما إذا كان سبب الإصابة سبباً مباشراً أو غير مباشر في بيئة العمل (مكان العمل)، فإن المسؤولية تقع مباشرة على المشرف المسؤول، إذا كان بالإمكان تجنب وقوع الإصابة لو أن المشرف قام بإخلاء مكان العمل من المخاطر الكامنة فيه، والتأكد من خلوه من مخاطر ظاهرة تسبب وفاة العامل أو إصابته.

3- عرض وتحليل النتائج بناء على التساؤل الثالث :

البعد الثالث: الخصائص الشخصية للعامل:

الجدول رقم(28) : يوضح الوظائف التي يقوم بها العمال- طبيعة المهنة- مع مرور

الوقت تؤدي بالعمال إلى:

الترتيب	التكرار	البدائل
01	157	ضعف النظر
02	156	ارتفاع ضغط الدم
04	121	انخفاض عتبة السمع
03	150	السكري
10	14	إعاقة جسمية
09	15	صداع
11	12	فقدان احد الأعضاء
05	53	حساسية
06	48	ضيق التنفس
08	19	الملل
07	20	التعب
08	19	كثرة العطل المرضية
12	02	الدوران الوظيفي

من خلال الجدول نلاحظ أن أكثر عمال المؤسسة ولا سيما عمال التنفيذ يعانون من عدة أمراض نتيجة للتراكم المهني الذي يمارسونه. ومن بين هذه الأمراض ضعف النظر الذي يحتل المرتبة الأولى. ومن بين أسباب هذا المرض هو التهاب أجزاء العين أو ضمور العصب البصري، بسبب إهمال نظافة

العينين وتعرضهما المستمر للملوثات المختلفة والمواد الكيماوية الضارة بهما، والتي يتعرض لها العامل يوميا جراء المهنة التي يزاولها، ولاسيما تعاملهم المباشر مع الآلات، وما تخلفه هذه الأخيرة على بصيرة العمال. يليها في الترتيب مرض ارتفاع ضغط الدم الذي يعانون منه أغلب عمال المؤسسة، وهو ما يعرف بالمرض القاتل الصامت، حيث يختلف في الجسم طوال اليوم بشكل طبيعي وقد يختلف بشكل غير ملحوظ مع كل نبضة قلب، فهو يرتفع أثناء القيام بأي نشاط وينخفض في حالة سكون الجسم. وباعتبار أن أغلب عمال المؤسسة يتواجدون ضمن الفئة العمرية '44-56' حيث أثبتت الدراسات أنه كلما تقدم عمر الإنسان، كلما تزايدت نسبة تعرضه لارتفاع أو انخفاض ضغط الدم، فيعتبر السن من أهم العوامل المسببة لهذا المرض، وكلما تعرض العامل إلى نوبات القلق و الفزع والضغطات النفسية والكتب، والتي قد تكون ناتجة عن مشاكل أسرية أو تنظيمية أو غيرها، سببا في تعرض الفرد إلى ارتفاع أو انخفاض ضغط الدم، حيث ترتفع نسبة الإصابة به لدى الرجال أكثر من النساء وهذا بحكم الفروقات الموجودة بين الجنسين، ثم يأتي مرض السكري في المرتبة الثالثة من تصنيف الأمراض، الذي عبر عنه وجود مشاكل في هرمون الأنسولين، فيصاب به العامل عند وجود مشاكل في إنتاج هذا الهرمون ليرتفع مستوى السكر في الدم. وقد علل ذلك لتواجد الدهون الزائدة خاصة الموجودة في البطن مع قلة النشاط البدني مع الجلوس المستمر أمام الآلات، أدى إلى الخمول، فالنتيجة تكون الإصابة بهذا النوع من الأمراض، ويأتي في المرتبة الرابعة انخفاض عتبة السمع الناتجة عن كثرة الضجيج خاصة عند تشغيل الآلات الضخمة حيث يؤدي إلى الإصابة بهذا المرض، ثم يليها في المرتبة الخامسة إصابة العمال بالحساسية الناتجة عن طبيعة العمل الذي يمارسونه، وما تخلفه من ضيق التنفس وغيرها من الأمراض. وباعتبار أن التعب هو نقص القدرة على الأداء، كما يمكن أن يكون عضليا، عقليا، نفسيا فالتعب الفزيولوجي هو عبارة عن نفاذ القدرة العضلية، أي عدم قدرة العامل على مواصلة الأداء. كما قد يكون التعب النفسي ويتمثل في الضجر من الأعمال الروتينية، فهي بالضرورة تؤدي الى نقص الرغبة بالاستمرار في العمل وقد يكون سبب التعب راجع إلى طبيعة العمل، وذلك من خلال عدم تواجد الرجل المناسب في المكان المناسب، مما ينتج عنه شعور العامل بالملل والروتين، فالعمل الممل أكثر تعباً من العمل الشاق وقد يولد التعب مرض الصداع، كثرة العطل المرضية وغيرها من الأمراض الأخرى كما أن هناك افتراض يقول بأن التعب يعتبر كعامل مهم لارتكاب الحوادث المهنية. في حين أجاب البعض من العمال أنهم أصيبوا بإعاقة جسمية، وفقدان أحد الأعضاء نتيجة لما خلفته حوادث العمل.

الفرصة للتغيير والتنوع في طبيعة الأعمال التي يقوم بها، وإتاحة فرص كافية للراحة، وإدخال برامج لخفض من عامل التعب والملل الذين يسببان ضيقاً نفسياً، نوصي بان يعيد تقسيم العمل حيث يعطي للعامل الترقية بين الحين والحين، حتى نتمكن من رفع الروح المعنوية للعمال، وبالتالي تجنب وقوعهم في حوادث العمل. كما يعتبر الدوران الوظيفي هو متغير ذو تأثير بالغ على معدلات حوادث العمل بالمشروعات، كلما طالت مدة خدمة العامل في موقعه أصبح العامل أكثر إماماً وتمرساً بالطرق السليمة والأمانة لأداء عمله دونما أخطاء، وبالتالي انخفضت فرص واحتمالات وقوع حوادث وإصابات العمل. (مسعودي كلتوم، مقرون هبة، 2013، ب س).

4 - عرض و تحليل نتائج الدراسة بناء على التساؤل الرابع:

البعد الرابع: السلامة في العمل :

جدول رقم 29: يوضح التعرض لحوادث العمل داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.209	1.7048	29.52	49	70.48	117	تعرضت لحوادث العمل داخل المؤسسة.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss..

يتبين من هذا الجدول أن حوادث العمل كثيرة ومتعددة، وهذا ما اتضح أكثر في هذا الجدول، حيث كان فحواه حول، هل تعرض عمال المؤسسة إلى حوادث العمل، بحيث تمركزت إجاباتهم حول الإجابة بنعم بتكرار بلغ: 177 أي بنسبة 70.48%، وهي نسبة عالية مقارنة بإجابات البعض الآخر منهم بـ: لا بتكرار: 49 وبنسبة 29.52%، وهذا ما يوضح لنا أن عمال المؤسسة يتعرضون بشكل كبير إلى الحوادث، وذلك يرجع إلى طبيعة عملهم، ومن خلال سوء الاختيار المهني، كعدم ملائمة العامل لعمله من خلال توفر المواصفات والقدرات الجسمية والذهنية، والنفسية، والتي تعتبر ضرورية حتى يتكيف

العامل مع الآلة. كل هذا يرفع من نسبة وقوعه في حوادث العمل، بالإضافة إلى نقص التدريب لأن طبيعة العمل الصناعي تحت على أن يكون العامل متحكماً من الطريقة السليمة، ومدرباً على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، لأن أي جهل بهذه الأسباب، أو نقص في التدريب عليها من شأنه بروز مواقف وسلوكيات غير مؤمنة، تكون سبباً في الحوادث من بينها:

- العمل بمعدل سرعة غير مؤمنة، أو تجاوز هذا المعدل.
 - إساءة استعمال الآلات والأجهزة.
 - العمل على أجهزة متحركة وخطيرة دون مراعاة الإحتياجات الضرورية لتشغيلها. (محمد عبيد المولى، 1984، ص 506)
 - وكذلك قد يكون سبب كثرة الحوادث الإجهاد الناتج عن العمل. بحيث تعتبر قابلية الفرد للتعب إحدى صفاته المتميزة، والتي تختلف من فرد لآخر، بحيث يجعل العامل يشعر بالألم الشديدة مما تضعف من قدرته على العمل وتفقد التركيز المطلوب، وبالتالي يكون عرضة للإصابات وسبباً في الحوادث، ويرجع الإجهاد البدني إلى أسباب مختلفة من بينها:
 - عدم تلاؤم قدرة العامل البدنية مع متطلبات الوظيفة.
 - السرعة في العمل مع قلة فترات الراحة المنتظمة. (حنفي عبد الغفار، 2002، ص 526)
- إن ارتفاع نسبة الحوادث، تساهم في عرقلة بعض الأمور التي تقف حائلاً أمام المؤسسة بدليل أن متوسط إجاباتهم كان موجب، ويقدر بـ 1.7048 ، وبانحراف معياري قدر بـ 0.209 .
- حيث يعلل : بأنه ما زالت المنظمات والهيئات الدولية ومنها العربية، تدعو إلى بذل المزيد من الجهد للحد من المخاطر الناتجة عن بيئة العمل، لاسيما في الدول النامية، والتي تظهر فيها الإصابات والوفيات بشكل مُضاعف نتيجة قلة الوعي والجهل. إذ تعتبر إصابات العمل والأمراض المهنية من التحديات الرئيسية التي تواجه اقتصاديات المجتمعات المعاصرة. وتزداد خطورة هذا التحدي في الوقت الذي تتجه فيه أقطار العالم نحو تعزيز إقتصادها، بالاعتماد على التصنيع، والحث على ابتكار أنواع جديدة من الصناعات إلى جانب حالة التنافس التي يشهدها سوق الصناعات. (نظام العمل السعودي الجديد (2005

جدول رقم 30: يوضح عدد حوادث العمل الذي تعرض إليها العامل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	أكثر من ثلاثة	النسبة %	ثلاث حوادث	النسبة %	حادثين	النسبة %	حادث	العبارة رقم 1
1.8824	3.0181	0	0	1.20	2	7.23	12	85.54	142	عدد حوادث العمل التي تعرضت لها.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول أن أغلب العمال قد تعرضوا لحوادث عمل متكررة، هذا ما يتضح من خلال إجاباتهم على هذا البند، فكانت إجاباتهم بمتوسط موجب عالي قدر ب: 3.0181 ، وبانحراف معياري بلغ: 1.8824، ويفسر ذلك بأن : الجزائر على غرار مثيلاتها من الدول النامية التي دخلت مرحلة التصنيع وتأثرها بالتحويلات الاقتصادية، والصناعية التي شهدتها الدول المتطورة، لم تسلم هي الأخرى مؤسساتها الصناعية من مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية، رغم توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياته المادية والبشرية. إن تفاقم نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والإصابات الكثيرة التي تخلفها، هو الشيء الذي دفع الباحثة للقيام بهذا البحث كمحاولة للتقصي عن مشكلة إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، ومدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية منها. وذلك من خلال معرفة عدد الإصابات الذي تم تغطيته في إجابة الباحثين في هذا الجدول، وما سيتم تحليله وتفسيره أكثر في الجداول اللاحقة.

جدول رقم 31 : يوضح الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى حدوث حوادث العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	حالات أخرى	النسبة %	آلات	النسبة %	سبب شخصي	النسبة %	ظروف	العبارة رقم 1
0.873	2.0843	0	0	67.47	112	1.20	2	15.66	26	الأسباب الحقيقية التي أدت إلى وقوع الحادث

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يبين هذا الجدول أن لحوادث العمل العديد من الأسباب التي تقف وراء وقوعها بنسبة 15.66% أشار فيها العمال إلى أنه راجع إلى الظروف الفيزيائية، وهي كل ما يدخل في حيز بيئة العمل من إضاءة حرارة ، ضجيج، وعلى سبيل المثال قد تكون إضاءة المصنع ضعيفة، أو غير موزعة توزيعاً جيداً بين أنحاء وأرجاء المصنع، حيث وجد بأن الحوادث التي تحدث بسبب تأثير هذا السبب، هي أكبر الحوادث التي تحدث مقارنة بضوء النهار الطبيعي، وقد أسفرت البحوث أن 25% من الإصابات تحدث نتيجة الإضاءة الضعيفة. (أحمد عزة راجح، 1965، ص354) هذا وتعد درجة الحرارة أحد الأسباب أيضاً حيث ثبت من البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد الحوادث والعمل، والإصابات الناجمة عنه. فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حددها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، فيزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به برودة كافية. وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف، أن ارتفاع درجة الحرارة والرطوبة العالية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25%. أما البعض الآخر فأجاب بنسبة 1.20% تعود إلى أسباب شخصية، قد تكون ظروف خارجة عن إطار العمل، كالمشاكل الأسرية وغيرها والتي لا يمكن للعامل تركها خارج المصنع، فتكون سبباً لتعرض العامل للإصابات المهنية. أو لأسباب تعود لطبيعة العمل وشخصية العامل، وهذا حسب ما جاءت به دراسة ل: أرمضان عمومن وحمزة معمرى حول حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها، أن من بين العوامل المتسببة في ذلك نجد:

السرعة في القيام بالعمل تؤدي في كثير من الأحوال، إلى زيادة معدل الحوادث، ويرجع ذلك لسببين أساسيين، أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة، لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين، مثل الفرد الذي يعمل ببطء. حيث إن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه. وتختلف أهمية السبب الأول باختلاف طبيعة العمل، فإذا كان مصدر الخطر في العمل ناتجا عن العملية الإنتاجية نفسها، وليس له صلة بالظروف المحيطة بالعمل، فإن السرعة تزيد من فرص التعرض للخطر. إذ أن كل وحدة منتجة تحمل معها فرصة تعرض العامل للحوادث والإصابة. أما بالنسبة للأنواع الأخرى من الأعمال، والتي يكون مصدر الخطر فيها ناتجا عن محيط العمل، فلا يكون هناك علاقة بين سرعة الانجاز ومعدل إصابات العمل. وبالنسبة للسبب الثاني فإن السرعة المتزايدة لا تعطي الفرصة لتوقع وتجنب الحوادث التي تؤدي إلى إصابته، لذلك نجد أن الأفراد الذين يقودون سياراتهم بسرعة كبيرة يتسببون في الحوادث أكثر من الذين يقودونها ببطء. (رمضان عمومن، حمزة معمرى، 2016، ب ص) وهذا ما أكدته نظرية الضغط والتكيف، التي ترى بأن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر، يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث، مقارنة بالعامل المتحرر من الضغط. في حين أجاب البعض الآخر بنسبة 67.47 % تشير إلى سبب الحوادث تعود إلى الآلات، فكان متوسط الإجابات عالي وموجب بلغ 2.0843، بانحراف معياري قدر ب 0.873. وقد يعلل ذلك الرجوع إلى طبيعة العمل، لأنه يتطلب جلب آلات ضخمة من الخارج، وبالتالي نجد العمال غرباء على تلك الآلات التي تتسم بقدر عالي من التعقيد، مما يولد صعوبة الفهم لدى غالبية العمال. وبما أن المؤسسة ونظرا للظروف المادية التي تمر بها فهي لا تستطيع بعث الكثير من العمال لتدريبهم في الخارج على تلك الآلات، فهي تهتم بتدريب رؤساء المصالح فقط في الخارج، وهم بدورهم يقومون بشرح وتعليم العمال الآخرين في المصنع، لذلك نجد أغلب الحوادث التي تحدث في المؤسسة الصناعية يكون سببها الآلات إما لعدم فهمها (معقدة)، أو لعدم صيانتها فتكون النتيجة حتما وقوع حوادث العمل. فتصميم الآلة على نحو يريح العامل و يوفر وقته وجهده ويقلل من توتره، يمكن أن يقلل من حوادث العمل. فكثير من الحوادث تكون ناتجة عن التصميم المعقد للآلة، وعدم تناسبها مع إمكانيات وقدرات العامل وعدم إلمامه بكيفية تشغيلها. (حميدي ياسين، 1999 ص 213)

فهذه الحوادث التي يتعرض لها العاملين قد تختلف من شدة الخطورة من عامل لآخر، وهذا ما سيتم توضيحه في الجدول الموالي:

جدول رقم 32: يوضح نوع حوادث العمل التي يتعرض لها العامل

العبارة رقم 1	خفيفة	النسبة %	متوسطة	النسبة %	خطيرة	النسبة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نوع حوادث العمل التي تعرضت لها.	131	78.92	27	16.27	8	4.82	2.7410	0.290

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يشير الجدول إلى أن طبيعة حوادث العمل، أو إن صح القول نوع هذه الأخيرة، قد كان مختلفا من حيث الشدة بين خفيف ومتوسط وخطير، فقد صرح العمال بأن إصابتهم كانت خفيفة بنسبة : 78.92 %، فكان متوسط عالي موجب قدر ب : 2.7410، وانحراف معياري يساوي 0.290. وهذه النسب وإن دلت على شيء فإنها تدل على أنه: قد تكون هذه الحوادث بريئة وبسيطة، يمكن أن ينجر عنها حوادث كسقوط مطرقة من يد العامل وهو يعمل من مكان عال، أو تلطيخ ملابسه عند اصطدامه بآلة. ويمكن أن ينجر عنها حوادث بسيطة كونها لا تحتاج إلى إسعافات أولية، أو قد تحتاج إلى إسعافات ولكن ليس بدرجة كبيرة كالجروح، وتمزق بسيط في الجلد، حيث لا تشكل أي مضاعفات خطيرة، ولا يحتاج العامل من خلالها إلا لفترة قصيرة من الراحة. ويعد هذا النوع من الحوادث الأكثر إنتشارا. تليها نسبة 16.27 % التي أقرت بأن الحوادث الأكثر شيوعا داخل المؤسسة متوسطة الخطورة وذلك لتعاملها المباشر مع الآلات الضخمة. وفي الأخير قدرت النسبة المئوية التي أقرت بأن من أنواع الحوادث الأكثر انتشارا داخل المؤسسة بأنها خطيرة، حيث قدرت ب 4.82 %، وهو يعتمد على معيار الخطورة التي تمس مكان العمل والعامل. ففي ما يتعلق بالآلات والأجهزة، يكون على أساس حجم التلف والضرر الذي تتعرض له الآلات والمعدات والأبنية. أما بالنسبة للأفراد فان خطورة الحوادث تتفاوت

نسبتها حسب حجم الإصابة، حيث يمكن أن تصل إلى الوفاة نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه، كما يمكن أن تؤدي الحادثة إلى عجز كلي دائم، أي أن تكون درجة الإصابة عالية تمنع صاحبها من ممارسة أي عمل كبتر اليدين، فقدان العينين، كما يمكن أن يكون جزئي دائم، والذي ينتج عنه عدم القدرة على استخدام أحد الأعضاء بصفة مستديمة، كبتر الأرجل أو أصابع اليد وغيرها.(عبد الرحمان العيسوي،1990، ص37) فإصابات حوادث العمل من بين المشكلات التي واجهتها المؤسسات الصناعية الجزائرية، والتي كلفتها خسائر تجسدت في: تلف المعدات والآلات فقدان المواد الخام، هدر في الأموال فقدان العناصر البشرية الكفوة والمدرية، علاوة إلى اضطرارها بالوفاء بالتعويضات المتعلقة بالعجز الكلي الذي يصيب العامل. وفي ذات الوقت يتعين عليها أن تقوم بإجراءات تعيين عمال جدد بدلا عن المصابين العاجزين، وذلك من خلال تحملها نفقات التعيين والتدريب. وهذا ما يوضح مدى خطورتها التي صرح بها المبحوثين.

جدول رقم 33: يوضح حقيقة ما إذا تم تعويض العامل عن حادث العمل الذي تعرض له.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.149	1.8193	18.07	30	81.93	136	تم تعويضك عن ذلك الحادث

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

قد أشار الجدول إلى أن العمال الذين قد سبق وان تعرضوا لحوادث داخل العمل قد تم تعويضهم كما أوضحه لنا الجدول، حيث قدرت النسبة المئوية بـ 81.93 %، فكان متوسط إجاباتهم عالي جدا قدر بـ: 1.8193، وبالانحراف معياري وصل إلي 0.149، وهي قيم عالية. في حين نرى في المقابل بأن نسبة 18.07 %، من العمال الذين أكدوا على عدم تعويضهم عن حوادث العمل.

تعتبر الأضرار والعواقب التي أصبحت تسببها حوادث العمل، من أبرز المشاكل التي تواجه دول العالم بأسره، بغض النظر عن طبيعة أو تصنيف هذه الدول، بين عالم متقدم وآخر متخلف مادام

أن كليهما يسعى إلى استعمال أحدث الوسائل والتكنولوجيات، دون التفكير في أثارها على العامل لأنها تحسن الإنتاج وتزيد منه. ولم يعد كافياً مجرد اعتراف المشرع بمجموعة من الأخطار وتصنيفها بين حادث عمل ومرض مهني. ويقتصر حق العامل على تطابق إصابته مع ما هو مقرر قانوناً، حتى يستفيد من الحماية، هذه الأخيرة لا تروق لجانب كبير من المدافعين عن حقوق العامل. لأن الحماية التي تتقرر بعد وقوع الإصابة التي تختلف في الكثير من الأحيان بين عاهات، وعجز يلزم العامل طيلة حياته، بل تنهي في بعض الأحيان حياته، ولا يستفيد العامل من الحماية الوقائية التي تقيه وتجنبه الإصابة، إلا بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع الحادث، وتحافظ على حياة العامل وسلامته البدنية والعقلية، ليتمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه، سواء في حياته المهنية أو في حياته العادية، وإضافة الطابع الإنساني لظروف العمل. إن إصابة العمل التي يغطيها التأمين الاجتماعي على كل حادث يقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وحتى يتمتع العامل بالحماية التأمينية في هذه الإصابة، يجب أن تتوافر ثلاثة شروط أولها : لا بد من وقوع حادث، وثانيهما: أن تتوافر علاقة سببية بين الحادث والعمل، وثالثها: ألا تكون الإصابة راجعة إلى خطأ عمدي أو سلك سلوك فاحش من العامل.

جدول رقم 34: يوضح نوع التعويض الذي تلقاه العامل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لم تستفد	النسبة %	عطلة مرضية	النسبة %	راحة	النسبة %	مادي	العبرة رقم 1
0.675	2.5301	18.07	30	9.04	15	69.88	116	3.01	5	نوع التعويض كان.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يوضح لنا هذا الجدول إلى أن نوع التعويض الذي تم منحه للعمال الذين قد أصيبوا بحوادث قد يتنوع، بين التعويض المادي بنسبة 3.01%، وبين تعويض عن طريق الراحة بنسبة 69.88% وتعويض بشكل عطلة مرضية بنسبة 9.04%. في حين أجاب البعض الآخر بعدم الاستفادة

من التعويض بنسبة 18.07 % . إن توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى وكفاءة وسائل الوقاية، سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات بحوادث العمل، ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة، نتيجة الغياب بسبب المرض والإصابة، وبذلك يمكن الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية، مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة، ونظرا للظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، فهي لا تمنح التعويض المادي لكل العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل، وهذا يحدده نوع الحادث الذي تعرض له العامل من حيث البساطة ودرجة الخطورة، وحسب إجراءاتنا للمقابلة تمكنا من معرفة نوع التعويض الذي يناله العامل نتيجة الحادث، فان كان بسيطا فهذا لا يتطلب أي تعويض ما عدى الراحة فقط، أو عدم الاستفادة من أي تعويض. بينما الحوادث الخطرة يمكن تعويض عمالها بتعويض مادي و معنوي.

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة الخطأ، لهذا لا تلجأ هيئة الضمان الاجتماعي عند فحصها لظروف الحادث، إلى البحث عما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أو أي نوع من التقصير أدى إلى وقوع الحادث، إنما تركز اهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل أو سببه. فإذا ما توصلت إلى ذلك تقرر حالا مسؤولية المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل، أي تقرير أن الحادث هو حادث عمل تحكمه قواعد قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، أم أن الإصابة هي إصابة عادية تحكمها قواعد في القانون المدني. غير أن ذلك لا يمنع هيئة الضمان الاجتماعي من البحث عن السبب المباشر للحادث ففي معرفته فائدة لهيئة الضمان الاجتماعي، لأنها هي الجهة المسؤولة في النهاية عن التعويض. (النزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، 2008، ص11). لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة، وهي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقوع الحادث، وعندما يخول قانونيا لهيئة الضمان الاجتماعي حق المطالبة بتسديد نفقة الأداءات التي تتحملها و ذلك في حدود التعويض المتعلق على ذمة هذا المتسبب. ذلك لأن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة قانونيا بأن تقدم على الفور الأداءات المنصوص عليها في القانون للمصاب أو لذوي حقوق. وبالتالي يحق لها الرجوع بها على المتسبب في الحادث. وما يجدر الإشارة إليه هنا وهو أن العامل يسأل تدريجيا وفي حالة عدم إمتثاله للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل ففي حالة ثبوت تهاونه أو عدم مراعاته لهذه القواعد والتعليمات، يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة (الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، 1988، ص 117).

و هذا ما أكدته لنا مؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، أنظر الملحق رقم (05).

جدول رقم 35: يوضح مدى توفير المؤسسة الوسائل الكفيلة لحماية العمال.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.006	1.9940	0.60	1	99.40	165	توفر المؤسسة الوسائل الكفيلة لحماية العمال.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يوضح هذا الجدول مدى توفر المؤسسة للوسائل الكفيلة لحماية العمال، على تطبيق التوجيهات المطروحة على ارض الواقع، فقد صرح المبحوثين بأنهم يتبعونها، فكانت إجابتهم بنعم بتكرار: 165 وهو تكرار عالي بنسبة 99.40%، ويمتوسط حسابي عالي قدر ب: 1.9940 بانحراف معياري: 0.006. في حين أن هناك تكرار واحد أجيب بعدم توفير المؤسسة للوسائل الكفيلة لحماية العمال، حيث قدرت النسبة المئوية بـ 0.60 %، ويفسر ذلك بأن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل، يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، حسب ما قمنا به من خلال القراءة الإحصائية للبيانات المتوافرة عن حوادث العمل، وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو عجز جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية، والاجتماعية، والاقتصادية. فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماما. فمن الناحية الإنسانية البحتة، تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف والاضطراب في نفوس العمال، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل، أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية، والاكنتاب والتشوهات والعاهات. وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل، إضافة إلى العديد من الآثار التي تنعكس على المجتمع بأسره. لذلك استدعت الضرورة على توفير في كل مؤسسة صناعية مجموعة من الوسائل الضرورية، التي يجب أن تكون بداخل كل مؤسسة، فالمشروع الجزائري فرض عقوبات على المؤسسات التي تخلو من عدم توفير الوسائل الوقائية لعمالها، كالألبسة الخاصة بطبيعة العمل، الخوذة، القفازات

والقبعات وغيرها من الألبسة، وكذا قارورات الإطفاء، حيث لاحظنا خلال جمعنا للاستبيان بأن أغلب أروقة المؤسسة الكوابل تتواجد بها قارورات الإطفاء CO²، وقارورات البودرة، والمائية، وذلك بهدف التدخل السريع في حالة وقوع حرائق داخل المؤسسة، بالإضافة كذلك إلى وجود صفارات الإنذار لتحذير العمال من بأن هناك مشاكل يجب التدخل الفوري لتقديم.

فتبذل الإدارة في المنشأة الصناعية الجزائرية عموماً جهوداً كبيرة لتنفيذ برامج الأمن الصناعي، وذلك من خلال إمداد العمال بأدوات ووسائل، مثل الأقنعة والنظارات والخوذات والأحذية، والملابس الواقية من الحرائق أو البدلات وغيرها من الوسائل. (عقبي الأزهر، 2010، ص246)

جدول رقم: (36) يوضح ارتداء الوسائل الوقائية من حوادث العمل.

العبارة رقم 1	دائماً	النسبة %	أحياناً	النسبة %	لا توجد أصلاً	النسبة %	توجد ولا تستعمل	النسبة %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ارتداء الوسائل الوقائية من حوادث العمل	76	45.78%	85	51.20%	02	1.20	03	1.80%	3.4096	0.377

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول أن أغلب العمال يرتدون الوسائل الوقائية من حوادث العمل، هذا ما يتضح من خلال إجاباتهم، فكانت إجاباتهم بالارتداء أحياناً فقط، بمعدل تكراري بلغ 85، قدرت نسبته المئوية بـ 51.20%، بمتوسط موجب عالي قدر بـ 3.4096، وانحراف معياري بلغ: 0.377 ودائماً بـ 76 وبنسبة مئوية قدرت بـ 45.78%، ويفسر ذلك بأن: الملابس الواقية تستخدم في حماية جسم العامل من الأضرار المختلفة في بيئة العمل، والتي لا توفرها الملابس العادية، والتي قد تكون هي ذاتها سبباً لوقوع الإصابات، مثل الصدريات التي تستخدم لحماية الجسم من تأثير المواد الكيماوية، ومن الإشعاعات

التي تصدر عن بعض المواد المستخدمة في الصناعات. وتتناسب مواد صنع هذه الملابس مع طبيعة العمل والمخاطر التي قد تتجم عنه.

ففي أغلب الأحيان بتجاهل العمال ارتداء ملابس العمل معللين ذلك بأنها تقلقهم، أو لأنها غير صالحة.(محمود عبد المولى، 1984، ص198) ومع التسليم بسوء الوسائل والملابس المقدمة للعمال من حيث القدم وعدم الملائمة، فمع ذلك فإن عدم إتباع العامل الجزائري والمغربي عموما لشروط الأمن الصناعي، وارتداء الملابس الواقية من الأخطار المهنية، يلاحظ أيضا حتى عندما تكون مشكلة عدم ملائمة الوسائل الغير مطروحة. (Najjar atika.1997.p60) فحسب نتائج الدراسة التي أجراها محمود عبد المولى فإن إهمال العمال لوسائل الوقاية والسلامة المهنية، يرجع إلى اعتقاد البعض منهم ان استعمالها لا فائدة منه، حتى و إن تعلق الأمر بأداء أعمال خطيرة، هذه القناعة الراسخة لدى شريحة لا بأس بها من العمال، يبدو أن مردها سمة التدين و الإيمان الراسخ بعقيدة القضاء والقدر le fatalisme لدى غالبية أفراد المجتمع الجزائري. (محمود عبد المولى، 1984، ص206) مثلما تدل على ذلك العديد من الشواهد الثقافية (الأمثال الشعبية) ومن أهمها:

"الى كاتبة في الرأس ما ينحيتها لاطالب ولاكراس".

"الى جاء أجلو يمد رجلي".

"الى في عمره مدة ما تقتلوا الشدة - "الى مكتوب في الجبين لازم تشوفوا العين".

وغير ذلك من الأمثال المعبرة عن هذا الاعتقاد. (أحمد بن نعمان، 1994، ص 139)

أما نتائج الدراسة التي أجرتها الباحثة "نجار عتيقة" فقد خلصت إلى أن رفض العمال استعمال الوسائل الواقية من الخطر في أماكن العمل، يعود في جزء كبير منه إلى كون الخوذة، تشبه قبعة الرجل الغربي (l'occidental) وأن القناع يشبه رأس الخنزير، وهو حيوان منبوذ في الإسلام، أو أنه مثل رأس الكلب وهو حيوان نجس في الإسلام، أما الأحذية في العمل فإنها في رأيهم ثقيلة جدا وسخيفة... هذه الأفكار الدينية والثقافية قادت حسب الباحثة دائما إلى أن وضع الشاش والملابس الفضفاض سيذا للموقف. وبالتالي أصبح مصدر للعديد من حوادث العمل. فضلا عن الاعتبارات السابقة، كشفت دراسة الباحثة "نجار عتيقة" أن العمال يمتنعون عن استعمال وسائل الوقاية من الأخطار لأسباب أخرى، ومن ذلك عزوف قسم كبيرا منهم عن ارتداء حزام الأمن أثناء العمل، لأن ذلك حسب نظرهم يكشف ويظهر خوفهم. (Najjar atika,1997,pp 60-61) وتبعا للقيم السائدة في ثقافة المجتمع الجزائري أو المغربي فإن هذا الخوف يعد إنتقاصا في رجولتهم، فالرجولة في هذه المجتمعات مرتبطة ومقرونة بالشجاعة.

ومن هذا المنطلق لم يكن الواحد منهم ليسمح لنفسه باستعمال هذا الحزام حتى وان كلفه ذلك التعرض لعقوبات من رؤسائه، بل عكس ذلك وجدنا الكثير منهم يزجون أنفسهم في أفعال غير آمنة ويقدمون على ممارسات منهورة ، تورطهم في الغالب في تعرضهم للإصابات. (عقبي الأزهر، 2010، ص 228)

5- عرض وتحليل النتائج بناء على التساؤل الخامس :

البعد الخامس: آليات التكفل الصحي بالعامل من طرف المؤسسة للوقاية من حوادث

العمل :

جدول رقم: 37: يوضح وجود عيادة داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.000	2.0000	0	0	100	166	توجد عيادة داخل المؤسسة.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتبين من خلال هذا الجدول، بأنه توجد عيادة داخل المؤسسة، فكان متوسط إجاباتهم عالية جدا قدرت ب: 2.0000، بالانحراف المعياري ثابت ب: 0.000، وهي قيمة عالية تدل على أن هناك فعلا عيادة يستفيد منها العمال لضمان إجراء الفحوص الطبية، حيث تقوم هذه العيادة بمراقبة مدى ملائمة العمال مع الأعمال المنسوبة إليهم، إذ لزم الأمر إعادة تأهيلهم مع القيام بالتربية الصحية في وسط العمل. ومن بين الأدوار التي تقوم بها العيادة، هو معاينة وتشخيص الأمراض المهنية وعلاجها، مع تحديد الأخطار المهنية ووضع قائمة خاصة بها، (زكي بدوي، 1975، ص 525) ومن بين مصالح العيادة أن تعمل على تقديم المساعدات التقنية المستخدمة في تحضير وتطبيق برنامج الوقاية، وحماية صحة العمال. فتعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية، كما يعد طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على مؤسسات القطاعين العام والخاص، إدماجها ضمن

النشاط المهني، قصد معرفة الحالة الصحية للعمال ومتابعتها منذ تشغيلهم بالمؤسسة، وتفاديا لحوادث العمل التي ينتج معظمها عن إهمال الوضع الصحي للعمال .

جدول رقم:38 يوضح وجود تأخير للعيادات داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	مرض	النسبة %	أخصائي الأمراض المهنية	النسبة %	طب عام	العبارة رقم 1
1.170	1.4458	80.12	133	1.20	2	18.60	31	تؤطر العيادات الموجودة بالمؤسسة من قبل:

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يوضح لنا هذا الجدول أنه فيما يخص العيادة الموجودة داخل المؤسسة، يتم تأطيرها من قبل الممرضين بشكل كبير، وهذا ما تؤكدته نسبة تصريح العمال بذلك، والتي بلغت نسبة 80.12% و بمتوسط حسابي قدر بـ 1.4458، و بانحراف معياري قدر بـ 1.170. ويعلل ذلك أنه من يقوم بتأطير العيادة سواء كان طبيب عام، أم ممرض، أو أخصائي في الأمراض المهنية، حيث أسندت له مختلف التشريعات العالمية دورا أساسيا في تنفيذ برنامج الوقاية والأمان في أماكن العمل. ومن المهام الأساسية لمؤطر العيادة ما يلي:

الفحص: حيث يجري مختلف العمال قبل الالتحاق بالعمل، وأثناء العمل من خلال الفحوصات الدورية أو بعد الإصابة في حالة تعرض العامل للإصابة بحادث، أو مرض مهني.

المراقبة: وتعتبر أحد التخصصات الميدانية، التي تتطلب من المختص قضاء جزء كبير من وقته في المؤسسات وأماكن العمل، التي يشرف عنها صحيا، لمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة العوامل المسببة للأمراض المهنية والحوادث العمل، مقدما النصيح والاستشارة الطبية بالتعاون مع مهندس الوقاية والأمن الصناعي والأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم و مسؤولي المؤسسة.

الاستشارة : يقدم المختص استشاراته الطبية لمختلف الأطراف المعنية بالصحة المهنية.(بوحفص مباركة 2008، ص ص 130-131)

جدول رقم (39): يوضح حقيقة دوام المؤطر بالعيادة داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	عند وقوع حادث العمل	النسبة %	متذبذب	النسبة %	دوري	النسبة %	يومي	العبارة رقم 1
2.59	2.3976	49.39	82	2.40	4	7.22	12	40.9 6	68	دوام عمل مؤطر العيادة يكون:

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

في الجدول السابق اتضح لنا أن الممرض هو الأكثر حضوراً في العيادة داخل المؤسسة، وما جاء به هذا الجدول بالدراسة والتحليل، ما يقضيه الممرض داخل العيادة من دوام، بحيث صرح المبحوثين بأن دور الممرض يكون بارزاً، وأكثر نشاطاً في حالة حدوث الحادث، فكانت إجاباتهم 82، حيث قدرت النسبة المئوية بـ 49.39 %، وبمتوسط حسابي قدر بـ 2.3976، وانحراف معياري قدر بـ 2.59. وهذا إن دل على شيء، فإنه يدل على أن عمل مؤطر العيادة يكون بصفة يومية، حيث قدرت النسبة بـ 40.96 % وهذا يرجع إلى طبيعة مهام المؤسسة الخطرة، التي تستوجب ضرورة وجود عيادة بها مع من يوظفها وذلك بهدف تقديم أكبر عدد من الإسعافات الأولية في حالة وقوع حوادث العمل. لذلك وجوده ضروري لأن المؤسسة كل يوم تتعرض لحوادث العمل .

جدول رقم (40): يوضح مدى الخضوع لفحص طبي قبل التحاق العامل بالعمل داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.006	1.9940	0.60	1	99.39	165	خضعت لفحص طبي قبل التحاقك بالعمل داخل المؤسسة.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

لقد تبين لنا من الجداول السابقة الذكر أن المبحوثين على دراية تامة بمدى أهمية وجود عيادة داخل المؤسسة ومدى استفادتهم منها. وفي هذا الجدول كانت إجاباتهم حول ما إذا أنهم خضعوا لفحص طبي قبل التحاقهم بالعمل داخل المؤسسة ما لا، ويمكن القول ان أغليبيتهم أجابوا بنعم بتكرار 165 حيث قدرت النسبة المئوية بـ 99.39 %، ومتوسط حسابي بلغ 1.9940، وانحراف معياري قدر بـ 0.006. ومن هنا نستنتج بأن المؤسسة تؤكد على إجراء فحوصات لعمالها قبل الالتحاق بمكان العمل وذلك بهدف وضع الرجل المناسب في المكان المناسب هذا من جهة، وتقادي تعرض العمال للأمراض المهنية من جهة أخرى. ومثال على ذلك قد نجد بعض العمال مصابين بضيق التنفس، فدور المؤسسة هنا هو أن تدرك كل الأمراض التي بعمالها قبل الشروع في العمل، لذلك تعمل على تجنب وضع هؤلاء العمال الذين يعانون من أمراض مزمنة، وعدم وضعهم في بيئة عمل غير مؤمنة كالرطوبة العالية أو الحرارة المرتفعة، أو الغبار وغيرها من المسببات الفيزيائية، التي تزيد من إصابة العامل بالمرض وتدهور حالته الصحية، وكذا عرقلة العملية الإنتاجية.

جدول رقم (41): يوضح وجود إسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.024	1.9759	2.40	4	97.59	162	توجد إسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يشير الجدول على أن المبحوثين أجابوا بأنه توجد إسعافات أولية داخل المؤسسة، بمتوسط حسابي موجب قدر بـ: 1.9759، يؤكد لنا هذا المتوسط بأن العمال يؤكدون توفر الإسعافات الأولية بالمؤسسة في حالة ما قد تعرض احدهم لحادث ما. وهذا ما أكده الجدولين السابقين (37)، (38)، وهو عبارة على جدول تأكيدي لمعرفة إجابات المبحوثين إن كانت صادقة.

فلا بد للمؤسسة أن توفر الإسعافات الأولية وبكل مستلزماتها، من اجل حماية ووقاية عمالها عند أي إصابة قد تحدث لهم أثناء ممارستهم لمهامهم، بحيث يكون لهذه الإسعافات وإمكانياتها مصلحة قائمة لها ومحسوبة باعتمادات مالية دورية.

ومن خلال نتائج الدراسة الذي توصل إليها الباحث "إبراهيم مقحم المقحم" أثناء دراسته لأطروحته والتي كانت بعنوان: أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية بالرياض. ومن خلال طرحه لتساؤله الخامس، ما الخدمات الاسعافية والعلاجية المناسبة عند وقوع الحوادث والإصابات بالمصنع؟ حيث توصل إلى:

- ضرورة تقديم الخدمات الاسعافية والعلاجية المناسبة عند وقوع الحوادث.
- يتم الاهتمام بالعامل المصاب حتى رجوعه إلى عمله بعد تلقي العلاج اللازم.
- تحقيق الخدمات الاسعافية والعلاجية للمصابين مع درجة الرضا الوظيفي للعاملين.

وعلى المؤسسة الصناعية مراعاة النقاط التالية:

- وضع خطط مدروسة بعناية لتقديم الخدمات الإسعافية والعلاجية في المنشآت الصناعية.
- تقديم الخدمات الإسعافية بسرعة دون تفرقة بين العمال.
- يتم توفير الخدمات الإسعافية المتخصصة مهما كانت نوع الإصابة.

جدول: (42): يوضح مدى كفاية الإسعافات داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.052	1.9458	5.42	9	94.57	157	تعتبر هذه الإسعافات كافية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن المبحوثين- عمال المؤسسة- أكدوا لنا من خلال الإجابة على الطرح المتضمن صحة وحقيقة ومدى ضرورة الإسعافات الأولية ، لأنها في غالب الأحيان تكون جد كافية لتجنب تأزم الوضع، وقد تنجح في إنقاذ العامل من الموت، وهذا من خلال تزويده بكل المستلزمات الضرورية التي قد تبعد الخطر عن حياته، فكانت نسبة إجاباتهم بنعم ب: 94.57 %، وهي نسبة عالية مقارنة بإجاباتهم بلا، بحيث كان متوسط إجاباتهم يقدر ب: 1.945، وهو متوسط عالي أثبت لنا أن العاملين مقتنعين ومستكفين بحجم الإسعافات الموجودة بمؤسستهم، وهي كفيلة لتقديم الإسعافات الأولية بكل المستلزمات والإمكانيات، لأي عامل عند إصابته بأي حادث في المؤسسة، وهو أمر ايجابي وكفيل لترسيخ الثقافة الأمنية وإعطاء جو مطمأن للعمال.

جدول رقم: (43): يوضح مدى استفادة العمال من فحوصات داخل المؤسسة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا يوجد	النسبة %	سنوي	النسبة %	شهري	النسبة %	أسبوعي	النسبة %	عند الإصابة	العبارة رقم 1
0.505	4.8313	1.20	2	3.61	6	0	0	1.20	2	93.97	156	تستفيد من إجراء فحوصات مع الطبيب داخل المؤسسة:

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

قد تم إثبات أن العامل يستفيد من إجراء فحوصات مع الطبيب داخل المؤسسة في الجداول السابقة الذكر، وهذا الجدول هو الآخر يثبت ذلك من خلال إجابات المبحوثين. غير أن العمال يستفيدون من هذه الفحوصات فقط عند وقوع الحادث، بمتوسط ايجابي قوي حدد بـ: 4.8313 .

فعند إصابة عامل بحادث عمل مفاجئ يقوم طبيب المؤسسة أو حتى الممرض بفحصه ومعالجته داخل المؤسسة إن لم تكن حالته حرجة، وتتطلب أخذه إلى المستشفى، فهذا هو الحال بالنسبة لمؤسسة الدراسة، حيث أكد هذا عدد كبير من المبحوثين. بينما كانت إجابة بعضهم وبنسبة قليلة قدرها 3.61% أن هناك فحوصات سنوية تمس العمال بالمؤسسة.

فالملاحظ أن دور طبيب العمل أو الممرض، يكون مهما أثناء وقوع حوادث للعمال، حيث يعطي هذا طمأنينة للعامل، ويزيد من ترسيخ ثقافة الوقاية من حوادث العمل من خلال شعار " لا تخف نحن هنا" إن أصابك مكروه سنقوم بفحصك، والقيام بكل ما هو ملزم. بينما الفحوصات الدورية والسنوية تكون عموما سطحية، وغير مركزة ودقيقة، أي بصفة عابرة لا تعطي راحة للعامل أو طمأنينة تجعل منه عاملا له روح الإنتاج والإبداع .

جدول رقم: (44): يوضح أوامر رؤساء المؤسسة تتماشى وتوصيات طبيب العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	لا	النسبة %	نعم	العبارة رقم 1
0.046	1.9518	4.81	8	95.18	158	أوامر رؤساء المؤسسة تتماشى وتوصيات طبيب العمل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

أشار هذا الجدول إلى أن أوامر رؤساء المؤسسة تتماشى وتوصيات طبيب العمل، حيث كانت إجابات المبحوثين بنسبة 95.18% وبمتوسط قوي قدر بـ: 1.9518 .

حيث كل رقابة وتوجيه من المسؤولين بالمؤسسة تكون في صالح العامل، من حيث توصيات طبيب المؤسسة أو طبيب العمل، وتشمل عموماً العامل الذي أصابه حادث، أو حتى الذي لم يصبه حادث. فكلما كان للطبيب دور ورأي سديد وقوي على المسؤولين والمشرفين على عمال المؤسسة، بخصوص المحافظة على صحة العمال. كلما كان ذلك إيجابياً في شتى النواحي، على قوة وصحة وإنتاج المؤسسة كزيادة الإنتاجية، وضمان سيرورة العمل وضمان العمال الأكفاء، من خلال الطمأنينة والراحة النفسية التي يكتسبها العامل، مما يحفز على بذل مجهود أكبر في عمله، والخروج من قوقعة العبودية والإرهاق وعدم الاهتمام بصحته، والخروج به إلى بر الحقوق والبيئة والضمانات المناسبة للعمل.

فالعامل المصاب مثلاً بضرعه بسبب آلة ما، يقوم الطبيب بالمؤسسة بمراقبته وتوجيهه بمرافقة مسؤولي المؤسسة إلى مكان عمل آخر، يمكن للعامل أن يكمل عمله بطريقة مختلفة إلى غاية شفائه، أو يمكن أن يأمره الطبيب بأخذ أيام راحة، وتكون هذه الأيام من حقه، ولا يمكن لإدارة المؤسسة أن تمنعها أو تنقصها.

جدول رقم: (45): يوضح درجات التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل

النسبة	التكرارات	البدائل
92.77	154	مقبولة
6.62	11	متوسطة
0.60	01	جيدة
%100	166	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول، أن أغلب إجابات المبحوثين أقرت بأن درجات التكفل بهم أثناء الإصابة بحوادث العمل، مقبولة بتكرار 154، حيث قدرت النسبة المئوية بـ 92.77 %، في حين يرى البعض الآخر بأنها متوسطة بتكرار قدر بـ 11، و بنسبة مئوية مقدارها 06.62 %، بينما فئة قليلة جدا وتكاد تكون منعدمة، أقرت بأن درجات التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل بأنها جيدة بتكرار 01 حيث قدرت نسبته المئوية بـ 0.60 % . وهذا ما يوضح محاولة انتهاج المؤسسة الصناعية المستخدمة لسياسات الوقاية وحماية العمال، من أي مكروه يصيبهم أثناء أدائهم لمهامهم، وتوفير كل ما يلزمهم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل، بالرغم من كونها بسيطة حيث عبر عليها المبحوثين بمقبولة. ومن خلال استخدامنا لدليل الملاحظة، أنظر الملحق رقم (04) الذي يوضح مدى توفير المؤسسة لوسائل الوقاية، من ملابس خاصة وخوذات، أقنعة، وقفازات، أحذية هذا كله بهدف جعل بيئة العمل مأمونة وصحية، حتى لا تقع فيها حوادث العمل، وهذا من أجل حماية مقومات الإنتاج المادية والبشرية.

ثانيا : نتائج الدراسة

1-النتيجة العامة

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها، جاءت هذه الدراسة لتقف على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل، بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة .فانه تم الإجابة على كل التساؤلات التي تؤكد ذلك، ما يدل على أن التساؤل العام الذي بنيت عليه هذه الدراسة قد تحقق. وبالتالي قد اتضح أن للثقافة الأمنية دور ايجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني، الذي قد يؤدي حتما إلى تفادي الأخطار المهنية، وعليه تتضح الأهمية الكبرى للثقافة الأمنية كمصطلح حديث النشأة في تفعيل أنشطة المؤسسة الصناعية الجزائرية. وذلك عن طريق دعم المتغير وإرساخه في ذهنية العمال واعتباره بديهية لكل عامل داخل المؤسسة، بالإضافة إلى ترسيخ القيم الأمنية أيضا على هؤلاء العمال.

2-النتائج الجزئية

1- نتيجة التساؤل الأول:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها تمكنا من الإجابة عن التساؤل الأول و المتمثل في : كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟ ومن خلال الإجابة عن بعض الأسئلة (06)،(07)،(08)،(09)،(10)،(11)،(12)،(13)،(14). والتي تخدم البعد الأول المتمثل في التوعية بخطورة الحوادث. فيجب على الجميع في المؤسسات الصناعية أن يكونوا يقظين في كافة المستويات لمشاكل السلامة والأمراض المهنية، وأن يكون لهم شعورا ملازما للحد من حوادث العمل، ذلك من خلال نقل المعلومات اللازمة والكافية لنشر الوعي الوقائي والأمني داخل المؤسسة الصناعية، ومن واجب العمال أن يتلقوا النصائح والتعاليم الوقائية بهدف سلامة الجميع، فلا تزال حوادث العمل والأمراض المهنية تحصد مئات الضحايا من العمال، وما يؤكد ذلك ما جاء في إحصائيات الضمان الاجتماعي، أنظر الملحق رقم (05)، حيث قد يعود سببه إلى التحاق العديد من العمال بالأنشطة الصناعية دون امتلاكهم للخبرة الصناعية، ويمكن ترجمة هذا إلى الضعف لنقص الوعي الوقائي عند العمال مع تجاهل أبسط القواعد الأمنية، لذلك لابد من تنظيم حملات

تحسيسية، مع تحسين تكوين المستخدمين في الأمن الصناعي. حيث تأكد ذلك من خلال إجابات المبحوثين على التساؤل رقم (12) والمتمثل في: هل نجاعة الأساليب التوعوية التحسيسية يوضح مخاطر العمل بصورة كلية، بتكرار عالي بلغ 133، حيث قدرت نسبته المئوية بـ 68.06%. فلا بد إذا من توفير الأطر والنماذج للثقافة الأمنية المتبناة من طرف مختلف الفاعلين الاجتماعيين المتواجدين (مسؤولين أعوان، عمال التنفيذ) داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. وان يكون لهم دور الموجه لسلوكات أو أفعال بعضهم البعض، في نشر الوعي الوقائي لضمان السلامة الأمنية للجميع. وهذا إما يؤكد أنه كلما كان هناك وعي وقائي أممي لدى العمال، كلما قلت نسبة حوادث العمل، ويتحقق ذلك من خلال خلق الوعي الأمني أو ما يعرف بالثقافة الأمنية لدى العمال، وقد يكون ذلك إما عن طريق توزيع المنشورات، إلقاء محاضرات، إجراء تربية ميدانية قصيرة المدى، أفلام توعوية للعمال، وغيرها من الطرق التي يستطيع من خلالها اكتساب معلومات و نصائح، وسبل تقال من تعرضه لحوادث العمل. وهذا ما أكدته دراسة الباحثة "دفيش خندودة" والمعنونة بـ " الوعي الوقائي لدى العمال وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية" ، والذي كان يدور تساؤلها حول : هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية، حيث رصدت الباحثة لهذا التساؤل إجابة مؤقتة تمثلت في: كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل، وخلصت الدراسة إلى تواجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة، وذلك بأن أفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية، التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة، وهذا ما يؤكد وجود وعي وقائي، بالتالي فالفرضية محققة وهي القائلة "يتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية".

2- نتيجة التساؤل الثاني:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها، تمكنا من الإجابة عن التساؤل الثاني والمتمثل في : كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟ من خلال الإجابة عن بعض الأسئلة (15)،(16)،(17)،(18)،(19)،(20)،(21)، (22)،(23)،(24) (25)،(26)،(27). والتي تخدم البعد الثاني المتمثل في الإجراءات التنظيمية للوقاية من حوادث العمل . فلجميع المؤسسات الصناعية لوائح و تشريعات تتصل بالأمن، مما يجب أن يقيد كل عامل فيها بإجبار تطبيق تلك القوانين، وتفرض عليه العقوبة في حال مخالفتها. والهدف من سن هذه القوانين واللوائح

والإجراءات هو حماية العامل بالدرجة الأولى وحماية المؤسسة بالدرجة الثانية . وقد تلخص هذه القواعد واللوائح في عبارات موجزة، تكتب على لوحة أو في مجلة الحائط بالمؤسسات، أو قد تنتشر صورة كتيبات ونشرات، تدور حول كيفية تناول الأدوات وتشغيل الآلات، وبعض النصائح مثل ووقاية العين وأحزمة الأمن وتعريف العامل بمناطق الخطر وأسباب الحرائق والانفجارات، كل هذه الإجراءات تقلل من تعرض العمال لحوادث العمل ، فترغيب العامل بهذه المعلومات وإشعاره بفائدتها له شخصياً، أي جعلها ذات دلالة ومعنى في نظره حتى يؤمن بها إيماناً يدفعه إلى تطبيقها وممارستها، والالتزام الحرفي لتطبيقها. فإجراءات التنظيمية دور كبير في الوقاية من الأخطار المهنية، حيث أجاب أغلب عمال المؤسسة الصناعية بمدى مساهمة القوانين التنظيمية المعتمدة داخل المؤسسة في التقليل من حوادث العمل في الجدول رقم (16)، وذلك بنسبة 78.91 %، فكان متوسط الإجابات عالي وموجب بلغ 2.7108 بانحراف معياري قدر بـ : 0.364. فالإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية تساهم في التقليل من حوادث العمل، وذلك من خلال الالتزام بتطبيقها، وهذا عن طريق ارتداء الملابس الواقية في حالة تعرض العامل للحوادث المهنية، والمتمثلة في (البدلة الرسمية للنزول إلى مكان العمل، القفازات الأحذية، النظارات الواقية، الخوذة... الخ). وهذا ما أكدته دراسة "أميمة صقر المغني" والمعنونة بـ "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشأة قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، فلسطين"، حيث أكدت الدراسة على الالتزام بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وأوضحت النتائج كذلك أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، وبين الالتزام بتطبيق القوانين وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

3- نتيجة التساؤل الثالث:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها، تمكنا من الإجابة عن التساؤل الثالث والمتمثل في : هل لسمات الشخصية للمنتسبين للمؤسسة الصناعية دور في الوقوع من حوادث العمل ؟ وذلك من خلال الإجابة على التساؤل (28) والذي يخدم البعد الثالث، المتمثل في الخصائص الشخصية للعامل. فمن الناحية الإنسانية تعكس حوادث العمل مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها، حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح، الشلل أو القلق النفسي، الآلام الظهرية والاكنتاب والتشوهات والعاهات، وقد ينتهي الأمر

بالوفاة أو العجز. فمع مرور الوقت وبحكم طبيعة المهنة الممارسة من قبل العمال تكسبهم بعض الأمراض المهنية والغير مهنية الناتجة جراء طبيعة العمل، فكان جواب عمال المؤسسة الصناعية لإنتاج الكوابل ببسكرة، بأنهم يعانون أمراض متفاوتة الخطورة من بينها ضعف النظر، ارتفاع ضغط الدم السكري، إعاقة، انخفاض عتبة السمع، فقدان أحد من الأعضاء، وغيرها من الأمراض الذي يعود سببها الأول ناتج عن حوادث العمل، والسبب الثاني هو طبيعة المهنة حيث تكسب عمالها أمراضا على شكل موروثة مهني. ومن هنا يمكن القول بأن لسمات الشخصية للمنتسبين للمؤسسة الصناعية دور في الوقوع من حوادث العمل.

4- نتيجة التساؤل الرابع:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها، تمكنا من الإجابة عن التساؤل الرابع والمتمثل في : كيف يساهم الاستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟ وذلك عن طريق الإجابة عن بعض الأسئلة والمتمثلة في الجداول الآتية: (29)،(30)،(31)،(32)،(33) (34)، (25)، والتي تخدم البعد الرابع والمتمثل في: السلامة في العمل. باعتبار المؤسسة هي نظام شامل يتكون من عدة أنظمة فرعية تتمثل في النظام السياسي والنظام الاجتماعي والثقافي والاقتصادي فهي تؤثر وتتأثر بهذه الأنظمة الفرعية. ويمارس النظام الثقافي تأثيرا مهما على حياة المنظمات وكفاءتها وباعتبارها تستقبل الموارد البشرية محملين بقيم ومعتقدات واتجاهات وعادات وثقافة، تكونت فيهم في بيئتهم الاجتماعية خلال فترة معينة. وهم يلتحقون بالمؤسسة يجدون في هذه الأخيرة قيما وسلوكيات واتجاهات ورموز خاصة بهذه المؤسسة مغايرة، والتي تعتبر بمثابة الثقافة التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات. فهي إذن تحدد هويتها في المجتمع، فالعامل يصبح في صراع بين القيم السائدة في المؤسسة وبين قيمه المكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية، فهذا التضارب يؤدي به إلى الضغوطات وعدم الاستقرار المهني، وعليه فإنه أي خلل يصدر عن هذا المحيط الداخلي، أو الخارجي في حق العامل، يترك فيه آثارا بالغة الأهمية، فقد تظهر على شكل سلوكيات سلبية، أو ردود أفعال تخريبية، كما قد تكون مصدرا للقلق والضغوطات العالية والتي تؤدي به في الأخير إلى الوقوع في الأخطاء المهنية والحوادث المتكررة. وفي كل الحالات يعتبر إهمال هذه الظاهرة خسارة للطرفين فقد يتسبب العامل في إتلاف ممتلكات المنظمة، كما قد تؤثر في الصحة النفسية للعامل. والصحة النفسية بصفة خاصة

تلعب دورا هاما في استقراره، فالعمل مهما كانت طبيعته، يتطلب استعدادات جسدية وفكرية ونفسية إذ تعتبر مركبات متكاملة فيما بينها تتأثر

الواحدة بالأخرى، كما يؤثر كل عنصر على بقية العناصر الأخرى، فالحالة النفسية التي يكون عليها العامل تعكس نشاطاته وقدراته، فقد تتوفر لديه خبرات خاصة بمهنة معينة، لكنه قد يقع في حادث ما إذا ما كان يعاني من توتر أو ضغط ما، مهما كان مصدره. وتأتي المؤسسة التي يعمل بها في مقدمة العوامل المؤثرة على سلوكياته واستجاباته المختلفة. فعندما يشعر العامل بأنه مستقر مهنيا فهذا يمكنه من عدم التعرض لحوادث العمل ويحقق له ما يعرف بالسلامة في العمل.

ومن خلال النتائج أيضا توصلت الباحثة إلى أن المؤسسة توفر الوسائل الكفيلة بحماية العمال من ألبسة خاصة، وقارورات الإطفاء وصفارات الإنذار، كما أنها تلزم عمالها بارتداء الوسائل الواقية .

فكانت إجاباتهم بالارتداء أحيانا فقط ، بمعدل تكراري بلغ 85، قدرت نسبته المئوية بـ 51.20% بمتوسط موجب عالي قدر بـ 3.4096 ، وبانحراف معياري بلغ: 0.377 ، ودائما بـ 76 ، وبنسبة مئوية قدرت بـ 45.78 % . قد يكون هذا سبب في عدم شعور العامل بالاستقرار داخل المؤسسة، كما قد يعود إلى عدة عوامل من بينها العوامل الثقافية واجتماعية وغيرها، لذلك كلما كان هناك استقرار مهني كلما قلت نسبة حوادث العمل .

5- نتيجة التساؤل الخامس:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات والنتائج المتحصل عليها، تمكنا من الإجابة عن التساؤل الخامس و المتمثل في : ما آليات التي تعتمد عليها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟ وذلك عن طريق مجموعة من الأسئلة تم الإجابة عليها ضمن الجداول الآتية: (37)،(38)،(39)،(40)،(41) (42)، (43)، (44)،(45)، والتي تخدم البعد الخامس، المتمثل في آليات التكفل الصحي للعامل من طرف المؤسسة للوقاية من حوادث العمل. فلقد صرح عمال المؤسسة بأن آليات التكفل الصحي في المؤسسة الصناعية موجودة، وذلك من خلال إجابات المبحوثين بالتأكيد على وجود عيادة داخل المؤسسة بنسبة 100 %، وكذلك وجود إسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة بنسبة 97.59 %، ولكن درجات التكفل الصحي المتبنى داخل المؤسسة لا يؤطره إلا ممرض حيث بلغت نسبة إجابات المبحوثين بتكرار بلغ 133، حيث قدرت نسبته المئوية بـ : 80.12 %، ضف على هذا فان العمال صرحوا بأن دوام المؤطر لا يكون إلا عند وقوع حوادث العمل، وهذا يدل على عدم التواجد المستمر للمؤطر داخل

المؤسسة الصناعية، لذلك لا يستفيد العمال من إجراء الفحوصات مع المؤطر إلا عند الإصابة فقط. حيث بلغت نسبة الإجابة على هذا التساؤل بـ 93.97%. ومن هنا يمكن القول بأنه كلما أولت المؤسسة الصناعية اهتماماً بآليات التكفل الصحي للعامل، كلما تحسنت الأوضاع النفسية والمهنية له، وهذا ما يجعله أقل عرضة لحوادث العمل.

الخلاصة:

ومن خلال النتائج المتوصل إليها، اتضحت أمبريقيا الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل، من خلال إجابات الأفراد على أسئلة الاستبيان، الذي يساعد في كشف العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة الأمنية وحوادث العمل.

اقتراحات:

- ❖ تجاوز المخاطر المهنية مع تخصيص مختصين في الطب، يتولون المراقبة القبلية لصحة العمال أثناء أداءهم للعمل.
- ❖ لا بد للمؤسسة أن تخصص مؤطرين يقومون بالتوعية القبلية ليكون لدى العمال، ثقافة توعوية تمكنهم من إدراك المخاطر والوقاية منها.
- ❖ توفير الوسائل التوعوية، وتخصيص الجزء الأكبر من اهتمام المؤسسة وخاصة الإدارة في تطوير عنصر التوعية باستخدام أحدث الوسائل وابتسطها، لكي تنتشر الوعي ولو كان جزئياً للعامل بهدف حماية نفسه من المخاطر المهنية.
- ❖ إعداد المخططات الخاصة بالتنظيم العام في حالة الخطر، وذلك عن طريق إرساء برنامج الوقاية التي تعتبر بمثابة مجموعة من الوسائل والأدوات والمقاييس الهادفة إلى تخفيض احتمالات حدوث الأخطار.
- ❖ نشر الوعي الوقائي بين صفوف عمال المؤسسة، محاولة المؤسسة بذلك تطبيق تعليمات الصحة والأمن والبيئة ، وتمارس هذه المهمة من خلال محاولة كل فرد عامل في اي مصلحة المساهمة بكل فعالية في تحقيق السلامة الصناعية.
- ❖ لا بد على المؤسسة أن توفر كل الخدمات الطبية والعلاجية (مادية وبشرية) تكون قادرة على التكفل بمعالجة الحالات الطارئة إن وجدت، وان لم توجد كذلك لا بد من إجراء دورات طبية لمعرفة صحة العمال.
- ❖ على المؤسسة الحرص على تكوين أفضل لطاقمها الطبي بكل الإمكانيات، واعتماد الأيام التمثيلية للتدخلات والتأكد من مدى جاهزية الطاقم.
- ❖ توفير وتنفيذ كافة نشاطات السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي، وذلك من خلال توفير الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم من أخطار المهنة.

الانتماء

الخاتمة

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من أهم الظواهر الاجتماعية والنفسية وكذا الاقتصادية، الأكثر شيوعاً وانتشاراً لا سيما في المؤسسات الصناعية، فحاول العديد من العلماء إيجاد الحلول لهذه المشكلة وذلك من خلال معرفة أسباب حدوثها وعوامل نشأتها وإبراز ما تخلفه من آثار سلبية، تعود على العامل بالدرجة الأولى وعلى المؤسسة بالدرجة الثانية. فنجد هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم كل الدراسات والإجراءات والتدابير المتخذة للتقليل أو حتى الحد من وقوعها. وانطلاقاً من المعطيات التي تم جمعها والتوصل إليها ميدانياً، حول الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية والمتمثلة في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة نموذجاً، تمكنا من إبراز الأهمية البالغة التي تكتسبها الثقافة الأمنية، باعتبارها الأداة التي تحرك سلوك وأفعال العمال وتوجهه، ذلك من خلال إرساء نشاطات توعوية أمنية ، تساهم بدرجة كبيرة في زيادة نشاط المؤسسة من جهة. وحماية عمالها من المخاطر المهنية من جهة أخرى. ومن هنا تلعب إدارة المؤسسة الجزائرية دوراً جوهرياً في تكوين وترسيخ هذه الثقافة وانتشارها في مناخ المؤسسة، سواء كانت بين المسؤولين فيما بينهم، أو بين العمال فيما بينهم أو بين المسؤولين والعمال فيما بينهم. ويمكن الاعتماد عليها بوضع برامج خاصة بالأمن الصناعي لها والذي يهدف هدفه إلى الوقاية من حوادث العمل. كل هذه المتغيرات (الثقافة الأمنية، الأمن الصناعي الوقاية من حوادث العمل) تساهم في نشر السلامة المهنية وحماية العمال من الأمراض والإصابات المهنية داخل مكان العمل.

أولاً: باللغة العربية

- 01- أبو الفضل جمال الدين الأنصاري، (2005)، لسان العرب، ج 3، ط 4، دار صادر للنشر بيروت.
- 02- اتفاقية دولية بين الجزائر وألمانيا الاتحادية متعلقة بالتشجيع والحماية المتبادلة للاستثمارات (2000)، مرسوم رئاسي رقم 280-2000، مؤرخ في : 07 /10/ 2000، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 58، الجزائر في : 2000/10/08.
- 03- اتفاقية دولية بين الجزائر والمملكة العربية السعودية لإنشاء شركة جزائرية سعودية للاستثمار (2004)، مرسوم رئاسي رقم 04-301، مؤرخ في 13 /09/ 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 60، الجزائر في : 2004/09/19.
- 04- أحمد بن نعمان، (1994)، نفسية الشعب الجزائري، شركة دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر.
- 05- أحمد بوشنافة، أحمد بوسهمين، (2014)، أهمية البعد الثقافي وأثره على فعالية التسيير مداخله ضمن الملتقى الدولي حول التسيير الفعال في المؤسسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر.
- 06- أحمد جاد عبد الوهاب، (2000)، السلوك التنظيمي، دار الوفاء المنصورة، مصر.
- 07- أحمد زكي حلمي، (2007)، الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 08- أحمد سليمان، (1998)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 09- أحمد عادل راشد، (1981)، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت .
- 10- أحمد عزت راجح، (1971)، علم النفس الصناعي، الدار القومية للنشر، مصر.
- 11- أحمد عزت راجح، (1965)، علم النفس المواعمة المهنية، الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية دار القومية للنشر، مصر.
- 12- أحمد ماهر، (1999)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

- 13- أحمد محمد الطبيب، (1999)، الإحصاء في التربية وعلم النفس، الأزيطة ، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، مصر.
- 14- أشرف محمد عبد الباقي، (2001)، علم النفس الصناعي- أسبابه وتطبيقاته- المكتب الجامعي للنشر والتوزيع، مصر.
- 15- أمل بكري، ريتا حمارنة، زين بدران، (2009)، الصحة والسلامة العامة، ط5، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان.
- 16- أميمة صقر المغني، (2006)، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية ، فلسطين.
- 17- أنتوني غيدنز، (2005)، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، ط4 ، مؤسسة ترجمان للنشر والتوزيع، الأردن.
- 18- إنشاء المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل، (1983)، مرسوم رقم 83-20، مؤرخ في : 1983/01/01، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 02، الجزائر في : 1983/01/11.
- 19- الأهواني حسام الدين، (1992)، أصول قانون التأمين الاجتماعي ، دار النهضة العربية للنشر لبنان.
- 20- أيان كريب، (1999)، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة: محمد حسين غلوم ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- 21- بديع محمود مبارك القاسم، (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان .
- 22- بشير محمد، (2007)، الثقافة والتسيير في الجزائر- بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 23- بوحفص مباركة، (2008) ، مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم ، دار رضوان للنشر والتوزيع وهران.
- 24- التأمينات الاجتماعية، 1983، قانون رقم 83-11، المؤرخ في : 02 / 07 / 1983، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، الجزائر في : 1983/07/05.
- 25- ترقية الإستثمار، (2016)، قانون رقم : 16-09، مؤرخ في : 2016/08/03، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الجزائر في : 2016/08/03.

- 26- جاب الله علي فوزي، (1969)، الصحة العامة والرعاية الصحية، دار المعرفة للنشر والتوزيع مصر .
- 27- جمال البنان، (1967)، مكتب العمل الدولي، الإدارة العمالية في يوغزلافيا، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والنشر، القاهرة .
- 28- جميلة براهيم، (1997)، الضمان الاجتماعي، مجلة المرشد، العدد 06، الجزائر .
- 29- جي روشيه، (1981)، علم الاجتماع الأمريكي، دراسة تالكوت بارسونز، ترجمة : محمد الجوهري أحمد زايد ، دار المعارف للنشر والتوزيع ، مصر .
- 30- حسان محمد الحسن، (1999)، موسوعة علم الاجتماع، دار العربية للموسوعات للنشر والتوزيع بيروت.
- 31- حسن الفكهاتي، (1972)، موسوعة الأمن الصناعي، ج2، الدار العربية للنشر والتوزيع القاهرة.
- 32- حسن بن عطية الحربي، (2010)، المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، القاهرة.
- 33- حسن عبد اللطيف حمدان، 2009، قانون العمل - دراسة مقارنة- منشورات الحلبي الحقوقية لبنان.
- 34- حسن عبد الواحد، (1966)، الطب الاجتماعي والأمراض المهنية، ط3، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة.
- 35- حمدان حسين عبد اللطيف، (1990)، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية ، بيروت.
- 36- حمدي ياسين وآخرون، (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت.
- 37- حمدي ياسين، 1990، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، الكويت.
- 38- حمدي ياسين وآخرون، (1990)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق دار الكتاب الحديث للنشر، الكويت.
- 39- حنفي سليمان، (1980)، الأفراد، دار الجامعات المصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة .

- 40- حوادث العمل والأمراض المهنية، (1996)، أمر رقم 96-19، مؤرخ في : 06 /07/ 1996
معدل ومتمم للقانون رقم 83-13، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 42، الجزائر في :
1996/07/07.
- 41- حوادث العمل والأمراض المهنية، (1983)، القانون رقم 83-13، المؤرخ في :
02 /07/ 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الجزائر في :
1983/07/05.
- 42- خالد فتحي ماضي، أحمد خطيب، (2010)، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية
للنشر والتوزيع ، الأردن.
- 43- دوباخ قويدر، (2009)، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث
العمل والأمراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.
- 44- دوقات عبيد وآخرون، (ب س)، البحث العلمي- مفاهيمه إدارته وأساليبه- ط7، دار الفكر
الأردن.
- 45- رامي نهيد صلاح، (2010)، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع
الأردن.
- 46- رشيد زرواتي، (2002) ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جامعة
المسيلة، الجزائر.
- 47- زكريا طاحون ، (2006) ،السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس العابدين، تونس.
- 48- زكريا طاحون ، محمد عبد الوهاب، (2000) ، السلامة و الصحة المهنية وبيئة العمل، شركة
ناس للطباعة، تونس.
- 49- زكي بدوي، (1975)، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، دار الفكر العربي
بيروت.
- 50- زكي بن محمد إسماعيل، (1982) ،الأنثروبولوجيا الثقافية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، قطر .
- 51- زيدان حسان، (1994)، السلامة و الصحة المهنية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- 52- سعاد نايف البرنوطي، (2007)، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، لوس
أنجلوس.

- 53- سلوى عثمان الصديقي، (1994)، مدخل إلى الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية
المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية .
- 54- سليم نعامة، (1991) ، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للنشر
والطبع ، سوريا.
- 55- سماتي الطيب، (2008)، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ج1، دار الكتب
العلمية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 56- السيد عيد نايل، (1996)، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة
العربية السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض.
- 57- شحادة نظمي، محمد الجبوسي وآخرون، (2000)، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر
والتوزيع ، عمان.
- 58- صادق مهدي سعيد، (2000)، خلاصة عن الضمان الاجتماعي، مطبعة المعرفة للنشر بغداد.
- 59- صبحي محمود متولي، (1970)، شرح قانون التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية
السعودية، ط2، معهد الإدارة العامة للنشر، المملكة العربية السعودية.
- 60- صلاح أحمد مراد، (2002)، الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية التربوية والاجتماعية
المكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .
- 61- صلاح الدين عبد الباقي، 2005، مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع
مصر.
- 62- طارق كمال، (2007)، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر .
- 63- الطاهر علي موهوب، (2011)، التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالمشاركة السياسية، العلم
والإيمان للنشر والتوزيع، مصر.
- 64- عاطف وصفي، (1988)، الثقافة الشخصية، دار النهضة العربية، بيروت.
- 65- عامر سلمان عبد المالك، (1998)، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات
العملية، المجلد 2، منشورات الحلبي الحقوقية للنشر والتوزيع ، بيروت.
- 66- العايب رايح، (2006)، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة
والنشر والتوزيع، الجزائر.

- 67- العايب رايح، (2005)، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري قسنطينة.
- 68- عباس محمود عوض، (1971)، سيكولوجية الحوادث، ط2، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 69- عبد الباسط عبد المعطي، (1984)، البحث الاجتماعي- محاولة نحو رؤية نقدية لمنهجه وأبعاده- دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 70- عبد الرحمان العيسوي، (1990)، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- 71- عبد الرحمان العيسوي، (2003)، علم النفس والإنتاج، ج 2، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 72- عبد السلام بشير الدويبي، (2006)، علم الاجتماع الطبي، دار الشروق للنشر والتوزيع الأردن.
- 73- عبد العالي دبله، (2011)، مدخل إلى التحليل السوسولوجي، الدار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر.
- 74- عبد الغاني عمار، (2007)، منهجية البحث في علم الاجتماع- الإشكاليات والتقنيات المقاربات- دار الطليعة، بيروت.
- 75- عبد الغفار حنفي، (2002)، السلوك التنظيمي والإدارة البشرية، مصدر دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر.
- 76- عبد الغفور يونس، (1971)، تنظيم وإدارة الأعمال، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت.
- 77- عبد الفتاح محمد دويدار، (1995)، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، ط2، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، لبنان.
- 78- عبد الفتاح محمد دويدار، (2003)، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للنشر، لبنان.
- 79- عبد الله جلبي، (1996)، المجتمع والثقافة الشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر.
- 80- عبد الله عبد الرحمان، (ب س)، النظرية في علم الاجتماع - النظرية السوسولوجية المعاصرة- ج 2، دار المعرفة الجامعية، مصر.

- 81- عثمان حسن عثمان، (2005)، دور ثقافة المنظمة في تحقيق النجاح والتميز، دار النهضة العربية ، لبنان.
- 82- عدنان العابد، يوسف إلياس، (1981)، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتاب للنشر العراق.
- 83- عز الدين فراج، (2001)، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، الإسكندرية.
- 84- العقبي الأزهر، 2010، حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية- رؤية سيوسيو ثقافية - مجلة العلوم الإنسانية، عدد 20، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 85- علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل غيره، (2002)، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر، الجزائر.
- 86- عوني محمود عبيدات، (1998)، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع عمان .
- 87- عويد سلطان المشعان، (1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر، الكويت.
- 88- فاتح مجاهدي، (2012)، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية - دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط DML التابعة لشركة سوناطراك- مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، عدد 08، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف.
- 89- فخري رشيد خضر، (2006)، الاختبارات والمقاييس في التربية وعلم النفس، دار القلم لنشر والتوزيع، عمان.
- 90- فرج عبد القادر طه، (1983)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط4، دار المعارف للنشر القاهرة.
- 91- فريديريك معتوق، (ب س) ، معجم العلوم الاجتماعية ، دار الأكاديمية للنشر، بيروت.
- 92- فوزي غرابية وآخرون، (2002)، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3 دار وائل، الأردن.
- 93- فيصل حسونة، (2007)، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- 94- قاسم محمد حسن، (2003)، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر.

- 95- كامل محمد عويضة، (1996)، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية للنشر، بيروت .
- 96- كمال قاسمي، (2003)، المقومات والمعوقات الثقافية لتطبيق نظامي إدارة الجودة الشاملة والإيزو 9000 في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكر لنيل شهادة الماجستير في الإدارة والأعمال، جامعة المسيلة.
- 97- كفايات ممارسات الحق النقابي، 1990، القانون رقم 14/90، مؤرخ في 1990/06/02
الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 23، الجزائر في : 1990/06/06.
- 98- ماجدة العطية، (2003) ، سلوك المنظمة ، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق، الأردن.
- 99- مجدي أحمد محمد عبد الله، (1996)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر .
- 100- مجدي أحمد محمد عبد الله، خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، (2007)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن.
- 101- محمد إسماعيل قبار، (1980)، علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية منشأة المعارف، الإسكندرية.
- 102- محمد الجوهري، عبد الله الخريجي، (1991)، الطفل والتنشئة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- 103- محمد الجوهري، عبد الله الخريجي، (2008)، طرق البحث الاجتماعي، ط5، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 104- محمد السكرجي، (1967)، إدارة المشاريع الصناعية والإدارة الصناعية، دار الكتب للنشر بيروت .
- 105- محمد السويدي، (1991)، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر.
- 106- محمد بوعلاق، (2009)، الموجه في الاحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية دار الأمل، الجزائر.
- 107- محمد حسن قاسم، (2003)، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية للنشر والتوزيع الإسكندرية.
- 108- محمد حلمي مراد، (1972)، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة.

- 109- محمد سليمان المشوحي، (2002)، تقنيات ومناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية للنشر الإسكندرية.
- 110- محمد شاكر، (1968)، غدارة المشاريع الصناعية، ج2، دار الكتاب للنشر والتوزيع، الأردن.
- 111- محمد شحاتة ربيع، (2010)، علم النفس الصناعي و المهني، دار ميسرة، الأردن.
- 112- محمد طايبي، (1998)، الأخطار المهنية، مجلة المرشد، العدد7، الجزائر.
- 113- محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان، (ب س)، الخدمة الاجتماعية للعمال، المكتبة الحديثة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 114- محمد عاطف عبيد، (1972)، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت.
- 115- محمد عاطف غيث، (1984)، تاريخ النظرية في علم الاجتماع واتجاهاتها المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 116- محمد عبد السميع، (1973)، الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة للنشر، مصر.
- 117- محمد عبد الكريم الحوراني، (2007)، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع - التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع- دار مجدلاوي للنشر، الأردن.
- 118- محمد عبد المعبود مرسي، (2001)، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي- دراسة تحليلية نقدية- مكتبة العليقي الحديثة، مصر.
- 119- محمد عبيد المولى، (1984)، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 120- محمد عيدات وآخرون، (1999)، منهجية البحث العلمي - القواعد والمراحل التطبيقية- ط2 دار وائل للنشر، مصر.
- 121- محمد مجدي البتيني، (2001)، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع الإسكندرية.
- 122- محمد مسلم، (2007)، مدخل إلى علم النفس العمل، ط2، دار قرطبة للنشر، الجزائر.
- 123- محمد يوسف العربي، (1984)، محاضرات في الأمن الصناعي، ط3، معهد الثقافة العمالية طرابلس، ليبيا.
- 124- محمود إسماعيل، (1996)، مناهج البحث في إعلام الطفل، دار النشر للجامعات، الجزائر.

- 125- محمود السيد أبو نبيل، (1985)، علم النفس الاجتماعي، دراسات عربية وعالمية، ط 4، ج 1 دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، بيروت.
- 126- محمود جلال حمزة، (1985)، العمل الغير مشروع باعتباره مصدر للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 127- محمود ذيب العقابله، (2002)، الادارة الحديثة للسلامة المهنية ، دار صفاء للنشر، عمان.
- 128- محمود سلمان العميان، (2003)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل ، الأردن.
- 129- محمود عبد المولى، (1984)، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب طرابلس، ليبيا.
- 130- محمود محمد جاد، (2012)، النظرية الاجتماعية -الاتجاهات والتيارات الكلاسيكية- مؤسسة الانتشار العربي للنشر والتوزيع، لبنان.
- 131- مراد زعيبي، (2006)، مؤسسات التنشئة الاجتماعية ، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة.
- 132- مسعودي كلثوم، 2013، المعانات في العمل بين التناول السيكلوجي والسوسيولوجي، الملتقى الدولي الثاني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة في : 2013/01/16-15.
- 133- مصطفى أحمد أبو عمرو، (2010)، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات حلي الحقوقية لبنان.
- 134- مصطفى جمال، حمدي عبد الرحمان، (1974)، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر و التوزيع، الاسكندرية.
- 135- مصطفى عشوي،(1992)، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للنشر مصر.
- 136- مصطفى محمود أبو بكر، (2004)، الموارد البشرية مدخل لتعزيز القدرة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- 137- مصطفى محمود حوامدة، (1994)، التنشئة الاجتماعية في الإسلام، دار كندي للنشر والتوزيع عمان.
- 138- معن خليل العمر، (2006) ، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق، الأردن.

- 139- ممدوح خليفة السبيبة، 2015، تصور استراتيجي لنشر الثقافة الامنية في المجتمع السعودي - دراسة تطبيقية على إدارة العلاقات العامة والإعلام بشرطة الحدود الشمالية- رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الاستراتيجية، تخصص الأمن الإنساني كلية العلوم الاستراتيجية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، السعودية.
- 140- مهدي حسن زوليف، (2003)، إدارة الأفراد، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان.
- 141- مؤيد سعيد السالم، (2002)، ادارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ،الأردن.
- 142- ناصر دادي عدون، (1998)، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 143- نبيل رمزي، (2000)، الأمن الاجتماعي والرعاية الاجتماعية من وجهة نظر سوسولوجية دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
- 144- النزاعات الفردية للعمل، (1990)، القانون رقم 90-04، المؤرخ في : 1990/02/06 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد17، الجزائر في : 1990/02/07.
- 145- النزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، 2008، القانون رقم 08/08، مؤرخ في : 2008/02/23، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 11، الجزائر في : 2008/03/02.
- 146- نظام العمل السعودي الجديد، (1426 هـ)، المرسوم الملكي رقم : 51 المؤرخ في : 1426/8/23 هـ الموافق لـ : 2005/09/26، المعدل بالمرسوم الملكي رقم : 46، بتاريخ 2015/03/26، السعودية.
- 147- هالة منصور، (2000)، محاضرات في مبادئ علم الإحصاء النفسي الاجتماعي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
- 148- هدى محمد قناوي، (1996) ، الطفل تنشئته وحاجاته، الأنجلو للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- 149- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، (1988)، قانون رقم : 88-07، مؤرخ في : 1988/01/26، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04 ، الجزائر في : 1988/01/27.
- 150- ياسين محجر، 2011/2010، استهداف حوادث المرور - دراسة ميدانية في بعض ولايات الجنوب الشرقي للجزائر - اطروحة لاستكمال نيل متطلبات شهادة دكتوراه علوم، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 151- يوسف جحيم وآخرون، (2006)، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر عمان.

- 159– KESSING Roger ,(1976), Cultural Anthropology, Acontemporary perspective , holt Rinehart and Winston , New york.
- 160– MADELEINE Gravitz,(1976) , Méthode de Sciences sociales, 3^{eme} éd Paris.
- 161– NAJJAR Atika, Rôle des Facteurs Socioculturelles dans la genèse des risques professionnels chez les Travailleurs Maghrébins–perspectives publication de l’unité de recherche ‘’ travail, santé, développement’’ URTSD –Université Badji Mokhtar ,Annaba,N03 , Decembre 1997.
- 162– NEW Comb T.M, (1952) , Social psychology – Tavistock publication– London .
- 163– PARSONS Talcott, (1937) ,the structure of social action, Mc Graw Hill New york.
- 164– PASCAL Laurant, François Bourad,(1991) ,économie d'entreprise– BTS tame– 2^{ème} édition d'organisation, Paris.
- 165– PHILIP Schepebig ,(1991) ,les communications de l'entreprise, MC Graw Hill , Paris.

الملاحق

الملحق رقم: 01



مؤسسة صناعات الكوابل لبسكرة
ENTREPRISE DES INDUSTRIES DU CÂBLE DE BISKRA
 Spa au capital social de 1 010 000 000 DA



Direction Générale

Direction des Ressources Humaines

ORGANIGRAMME MODIFIE AU 16 JANVIER 2014 DE LA SOCIETE - Enicab / Spa Filiale de General Cable Europe & Med

JANVIER 2014

*Siège Social et Usine : Zone Industrielle de Biskra –Algérie
 Algérie*

B.P : 131 RP Biskra (07000) —

E-mail : info@enicab.dz
 74.18.66 - 75.43.21

Fax : (033) 74.15.19

Tél. : (033)

الملحق رقم : 02

قائمة أسماء المحكمين

الجامعة	التخصص	الاسم و اللقب	الرقم
بسكرة	علم النفس	جابر نصر الدين	1
بسكرة	علم الاجتماع	العقبي الأزهر	2
بسكرة	علم الاجتماع	زرقة بولقواس	3
بسكرة	الآداب و اللغات	مفقودة صالح	4
بسكرة	علم النفس	توريريت نور الدين	5

عنوان الأطروحة

الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية

مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة – نموذجا.

التساؤل الرئيسي

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

التساؤلات الفرعية

- 1- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة في التقليل من حوادث العمل؟
- 2- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل؟
- 3- هل للصفات الشخصية دور في وقوع حوادث العمل؟
- 4- كيف تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟
- 5- ما آليات التكفل الصحي التي تعتمد عليها المؤسسة في التقليل من حوادث العمل؟

البيانات الشخصية

يهدف هذا البعد إلى التعرف على بعض الخصائص الاجتماعية والوظيفية لعمال مؤسسة صناعة الكوابل

– بسكرة بغرض تحليل النتائج فيما بعد.

نرجو منكم التكرم بوضع إشارة (x) في المربع المناسب لاختياركم

السن : [30 - 18] [43 - 31] [56 - 44] [57 فما فوق]

المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي تكوين مهني أو متخصص تعليم عالي

الاقدمية المهنية (داخل المؤسسة) :

أقل من 01 سنة [04 - 01] [09 - 05] [14 - 10] [19- 15] [20 – فما فوق]

الحالة العائلية : متزوج(ة) أعزب / عزباء أرمل (ة) مطلق(ة)

الحالة الصحية : جيدة إعاقة ما نوعها : حسية (سمعية، بصرية)

مرض مزمن حركية

البعد الأول : التوعية بخطورة الحوادث

1- هل يستفيد العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل والأمراض المهنية؟ نعم لا

2- هل توفر المؤسسة نشاطات تحسيسية تمكن عمالها من توعيتهم حول التعرض لحوادث العمل؟ نعم لا

وان كان ذلك فعن طريق : ملتقيات اجتماعات ندوات ملصقات

3 – هل المعلومات المتحصل عليها قبل وقوع حوادث العمل من قبل المرشدين (طبيب ، رؤساء الأقسام) مفيدة غير مفيدة مملة غير مفهومة معلومات متكررة

4 – هل المعلومات المتحصل عليها حول الأمراض والإصابات المهنية بعد إجراء دورات توعية ؟ مفيدة غير مفيدة مملة غير مفهومة معلومات متكررة

5- هل وضوح أساليب التوعية يؤدي إلى إتباعها؟

دائماً أحياناً نادراً

6 - هل الاكتفاء بالأساليب التوعوية المتبعة بمؤسستكم يوضح مخاطر العمل بصورة؟

مفيدة غير مفيدة غير مفهومة

7 - هل نجاعة أساليب التوعية التحسيسية يوضح مخاطر العمل بصورة؟

كلية جزئية منعدمة

8- بأي لغة يتم توعيتك بمخاطر العمل؟

العامية الفصحى الأجنبية بالصورة والصوت

9 - هل اللغة المستعملة في أساليب التوعية :

بسيطة متخصصة معقدة طبية

البعد الثانى : الإجراءات التنظيمية للوقاية من حوادث العمل

1- هل لدى العمال معرفة كافية بالإجراءات والتعليمات المعتمدة داخل المؤسسة؟

نعم لا إلى حد ما

2 - هل تساهم القوانين التنظيمية المعتمدة داخل المؤسسة في التقليل من حوادث العمل؟

نعم لا إلى حد ما

3 - هل تساهم القيم السائدة لدى العاملين في عدم تعرضهم لإصابات العمل والأمراض المهنية؟

نعم لا إلى حد ما

4 - هل تؤثر القيم السائدة في المؤسسة على ترسيخ ثقافة أمنية وقائية لدى العمال؟

نعم لا إلى حد ما

5- هل يوجد التزام من قبل العمال بإجراءات العمل المعتمدة داخل المؤسسة؟

نعم لا إلى حد ما

- 6- هل تفرض المؤسسة على عامليها تطبيق القوانين الوقائية من الحوادث؟
 دائما نادرا أحيانا
- 7- هل المؤسسة تفرض إجراءات تأديبية على العاملين الغير الملتزمين بتطبيق الإجراءات التنظيمية؟
 نعم لا أحيانا
- 8- هل يتم إجراء صيانة آلات العمل داخل المؤسسة؟
 عند توقفها شهريا سنويا
- 9 - هل مراقبة آلات العمل تكون ؟
 يوميا شهريا سنويا بعد عدة سنوات
- 10 - هل الآلات المعطلة تشكل حسب رأيك خطر على العمال ؟
 نعم لا أحيانا
- 11- تكوين العمال وتدريبهم على استعمال الآلات الجديدة يكون من طرف :
 متخصصين صانعي الآلات مشرفين عاديين
- 12 - هل هناك مراقبة مستمرة في أماكن العمل من طرف مسؤولين أو مختصين من أجل اكتشاف أماكن الخطر؟ نعم لا أحيانا
- 13- هل هناك فاعلية في التقليل من حوادث العمل بعد تحقيقات المؤسسة في حالة وقوع حادث؟
 نعم لا أحيانا

البعد الثالث : الخصائص الشخصية للعامل

- 1- هل الوظائف التي يقوم بها العمال (طبيعة المهنة) مع مرور الوقت يصاب بعض العمال ؟
 ب : ضعف النظر
 ارتفاع ضغط الدم
 انخفاض عتبة السمع
 السكري
 إعاقة جسمية
 صداع
 حساسية
 فقدان احد الأعضاء
 ضيق التنفس
 الملل
 كثرة العطل المرضية
 التعب
 الدوران الوظيفي

البعد الرابع : السلامة في العمل

- 1 - هل تعرضت لحادث عمل داخل المؤسسة؟
- نعم لا
- 2 - كم عدد الحوادث التي تعرضت إليها؟
- 01 02 03 أكثر
- 3 - ما هي الأسباب الحقيقية التي أدت بك للوقوع في الحادث؟
- الظروف الفيزيائية : (حرارة ، رطوبة ، أرضية ، ضوضاء)
- سبب شخصي الآلات
- حالات أخرى :
- 4 - ما نوع الحوادث الأكثر شيوعا داخل المؤسسة؟
- خفيفة متوسطة خطيرة
- 5 - هل تم تعويضك عن ذلك الحادث؟
- نعم لا
- 6 - ما نوع التعويض؟
- مادي راحة عطلة مرضية لم تستفد من أي تعويض
- 7- هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية الكفيلة بحماية العامل (ألبسة خاصة، قارورات الإطفاء، صفارات الإنذار،.....) ؟ : نعم لا
- 8 - هل ترتدي الوسائل الوقائية من حوادث العمل؟
- دائما أحيانا لا توجد أصلا توجد ولا تستعمل

البعد الخامس : آليات التكفل الصحي للعامل من طرف المؤسسة للوقاية من حوادث العمل

1- هل توجد عيادة داخل المؤسسة ؟

نعم لا

2- من يؤطرها ؟

طبيب عام أخصائي بالإمراض المهنية ممرض

3- دوام عمل مؤطري العيادة يكون :

يومي دوري متذبذب عند وقوع حادث عمل

4- هل خضعت لفحص طبي قبل التحاقك بالعمل داخل المؤسسة؟

نعم لا

5- هل توجد إسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة؟

نعم لا

6- هل هذه الإسعافات كافية؟

نعم لا

7- هل يستفيد العمال من إجراء فحوصات مع الطبيب داخل المؤسسة؟

عند الإصابة أسبوعي شهري سنوي

لا يوجد

8- هل أوامر رؤساء العمل تتماشى وتوصيات طبيب العمل ؟

نعم لا

9- هل عملية التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل ؟

هي : مقبولة متوسطة جيدة

الملحق رقم 04

كيفية استعمال أداة الملاحظة

آخر زيارة	بعد 15 يوم من آخر زيارة	بداية الأسبوع 02	بداية الأسبوع 01	
				الظروف الفيزيائية للعمل
				الغيابات
				إضرابات في العمل
				بيئة العمل
				الغبار
				الضوضاء
				الرطوبة
				الدوران الوظيفي
				وقوع حادث عمل
				مراقبة العمال من طرف الإداريين المسؤولين
				الوسائل الخاصة بالعمل والوقاية
				أقنعة
				خوذة
				ملابس خاصة
				احذية
				قفازات
				كاميرات المراقبة
				قارورات الإطفاء

ملحق رقم: 05

بعض الإحصائيات المتحصل عليها من مصلحة الضمان الاجتماعي بسكرة.

بخصوص العمال المصرح بهم والمصابين بإصابات عمل على مستوى مؤسسة UNICAB بسكرة

إلى مدير صندوق
الضمان الاجتماعي
بولاية بسكرة

الساحنة = سلامة أمينة
لنظرة = راجية دكتواره LMB
تخلص = علم الاجتماع إدارية وعمل

يسرفني أن أطلب من سيادتكم المحترمة
تزويدنا ببيانات المعلومات التي لها علاقة
مباشرة بصورتنا دراسية والمتعلقة بـ
الثقافة المهنية و دورها في التقليل من
حوادث العمل داخل المؤسسة الضامنة
مؤسسة صناعة العوازل بسكرة - نموذجاً.
نرجوا منكم تزويدنا ببيانات الإحصائيات والمتعلقة
في نسبة الحوادث المسجلة لدى صندوق
الضمان الاجتماعي
ولكم منا خالص التقدير والاحترام المتعاونين معنا
في أبحاث البحث العلمي

المعتمد



إلى مدير صندوق
الضمان الاجتماعي
بمسكرة

أشيد بكم
على
التعاون

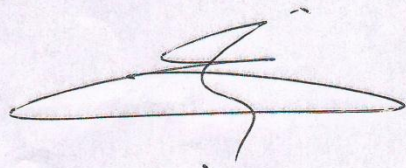
الباحثة دكتوراه سلامة أمينه
علم الإبتعاث

يشرفني أن أطلب من سيادتكم المساعدة
أن تقدم لي كل التسهيلات اللازمة لأتمكن
من جمع المعلومات التي قد تساعدنا في تسهيل
عملية البحث العلمي، ولكم منا فائق
التقدير والإحترام

وشكراً

SDAG
مدير
مدير
مدير

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
للعمال الأجراء
30 AVR. 2017
رقم
2434

المديرة


2012

NO_ ASSURE	NOM	PRENOM	D_NAISS	DATE_DEBUT	DATE_FIN
630017006459	ABSI	ABDELHAMID	2111963	26/07/2012	12/09/2012
660166003650	CHERIFI	MOUSA	13111966	20/06/2012	18/07/2012
660166003650	CHERIFI	MOUSA	13111966	02/09/2012	01/10/2012
660166003650	CHERIFI	MOUSA	13111966	19/07/2012	01/09/2012
670186017834	TOURI	ABDELMAJID	17011967	13/08/2012	06/10/2012
673108000263	DJEBA	NADJIB	19121967	08/06/2012	12/07/2012

2013

NO_ ASSURE	NOM	PRENOM	D_NAISS	DATE_DEBUT	DATE_FIN
925075000149	DJOUDI	KAIS	19101992	07/10/2013	08/12/2013
835260000353	ZIADI	KOUTAR SAOULI	17121983	19/02/2013	25/03/2013
880681007731	YAHIAOUI	HOUSSAMEDINNE	21011988	12/03/2013	18/03/2013
702282001752	GHAMRI	TAREK	09091970	19/03/2013	16/04/2013
702282001752	GHAMRI	TAREK	09091970	17/04/2013	16/05/2013
770074025048	MAKHLOUF	YOUCEF	11091977	19/02/2013	31/03/2013
660166003650	CHERIFI	MOUSSA	13111966	03/03/2013	03/03/2013
835260000353	ZIADI	KHOUTAR SAOULI	12111983	26/03/2013	31/03/2013
692873000643	BEN DJABALLA	AZZEDINE	111111969	17/05/2013	19/08/2013
770074025048	MAKHLOUF	YOUCEF	11091977	01/04/2013	20/05/2013
925075000149	DJOUDI	KAIS	19101992	08/09/2013	06/10/2013
770074025048	MAKHLOUF	YOUCEF	11091977	21/05/2013	19/07/2013

2014

NO_ ASSURE	NOM	PRENOM	D_NAISS	DATE_DEBUT	DATE_FIN
721650001261	DEBABECHE	HAIDER	21061972	03/11/2014	22/11/2014
742782000646	BOUTABBA	RAOUF WALID	17091974	17/02/2014	25/02/2014
721650001261	DEBABECHE	HAIDER	21061972	23/11/2014	13/12/2014

2015

NO_ ASSURE	NOM	PRENOM	D_NAISS	DATE_DEBUT	DATE_FIN
702282001752	GHAMRI	TAREK	09091970	30/10/2015	25/11/2015
702282001752	GHAMRI	TAREK	09091970	26/11/2015	13/01/2016
730548002156	SERIDJI	CHAMSRDDIN	15021973	28/05/2015	15/06/2015
760336011061	BOULARAS	ABDELILAH	26051976	14/05/2015	11/06/2015
833563001745	REBIE	DJAMEL	29081983	23/12/2015	08/01/2016
854888000434	LOUNICI	ADEL	05111985	08/01/2015	24/02/2015

2016

NO_ ASSURE	NOM	PRENOM	D_NAISS	DATE_DEBUT	DATE_FIN
702282001752	GHAMRI	TAREK	09091970	14/01/2016	16/01/2016
731675002447	LEBBAL	ABDELKRIM	21061973	09/02/2016	04/03/2016
731675002447	LEBBAL	ABDELKRIM	21061973	20/05/2016	02/06/2016
731675002447	LEBBAL	ABDELKRIM	21061973	05/03/2016	20/03/2016
810638000953	LAHRACHE	CHAMSEDDIN	02021981	13/04/2016	11/05/2016
810638000953	LAHRACHE	CHAMSEDDIN	02021981	12/05/2016	11/07/2016

2017

NO_ ASSURE	NOM	PRENOM	D_NAISS	DATE_DEBUT	DATE_FIN
662977000344	ZABOB	AMAR	19121966	02/03/2017	15/03/2017
