



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر -02- أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

الموضوع:

ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (ENGTP) بالرغاية - الجزائر -

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه " ل.م.د " في علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية

إشراف:

د. عتيقة حرابرية

إعداد الطالب:

فؤاد نعوم

أعضاء لجنة المناقشة			
رئيسا	جامعة الجزائر -2-	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بومخلوف محمد
مشرفا	جامعة الجزائر -2-	أستاذة محاضرة أ	د. حرابرية عتيقة
عضوا مناقشا	جامعة الجزائر -2-	أستاذة التعليم العالي	أ.د. وحدي نبيلة
عضوا مناقشا	جامعة زيان عاشور-الجلفة-	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بوكربوط محمد عز الدين
عضوا مناقشا	جامعة البلدية-2-	أستاذة محاضرة أ	د. طايب رتيبة

السنة الجامعية 2018-2019

"إِذَا كَانَ يَجِبُ عَلَيْكَ فَأَنْتَ تَسْتَطِيعُ"

إِيمَانُ بِلِ كَانِط

شكر وعرّفان

الحمد لله على نعمه التي منّ بها علينا، ووفقنا وجعلنا ممن أتموا أعمالهم
بإكمال هذا البحث، ثم الشكر الجزيل وكل التقدير والعرّفان خالص الامتنان إلى الوالدان
الليذان تعباً وسهراً من أجل تعليمنا.
كما نتقدّم ببالغ الشكر والتقدير للدكتورة المشرفة: عتيقة حرايرية التي كانت سنداً لنا
طوال هذا العمل، ولم تبخل علينا بتوجيهاتها وارشاداتها وتعليماتها.
ونوجه خالص شكرنا واحترامنا إلى لجنة المناقشة لقبولها مناقشة رسالة تخرجنا لنيل
شهادة الدكتوراه.

كما لا يفوتنا تقديم الشكر إلى كل عمال مؤسسة الأشغال البترولية الكبرى ENGTP
على حسن المعاملة، والتعاون معنا من أجل إتمام هذا البحث المتواضع.
وفي الأخير نتوجه بالشكر إلى كل من ساعدنا على إتمام هذا العمل سواء من
قريب أو من بعيد، وإلى كل من أشرف على تعليمنا طوال مشوارنا الدراسي، وإلى كل من
علمونا حرفاً.

ألف شكر.

إهداء

إلى من شأنهما عندي عظيم، إلى من أوصانا عليهما الرب الكريم، إلى نور عيني إلى حبيبي قلبي
والديّ العزيزين:

إلى ينبوع العطف والحنان، إلى روضة الجنان، إلى من ذكرت في كتاب الرّحمن، إلى "أمي" ملكة
الزمان وزهرة البستان، رمز الحنان الفيّاض، أطل الله في عمرها.

إلى من تتسارع الكلمات حين أتلفظ بإسمه، ويتلعثم اللسان حين أهمس بذكره، إلى صاحب القلب
الكبير، ورمز العطاء، الكثير، إلى "أبي" العزيز أطل الله في عمره.

إلى من غرس فيّ روح الأمل والمثابرة وكانوا سنداً لي في حياتي وترياقاً لأحزاني:
أخواتي: خيرة وفاطمة

وأخوتي الأعزاء: جيلالي، محمد، عبد الحميد، عبد القادر.

إلى من عرفت معهم معاني الحب والإخلاص والوفاء، إلى من كانت حياتي معهم مليئة بالسعادة
والفرح والهناء.

إلى كلّ أصدقائي وصديقاتي دون استثناء.

إلى زملائي في الدراسة: "ماني سليم، مروان بن أعراب، بن علي حنان، فجبيري حسبية، بن بريكة
إبراهيم، بوخاري هشام، بن بادة عائشة، ترمول لطفي، بوساق زوبينة" وفقهم الله.

إلى كلّ من ساعدني في إنجاز هذا العمل ولو بكلمة طيبة،

إلى كلّ من يحملهم قلبي ولم يذكرهم قلبي، إليكم أهدي ثمرة جهدي.

نعوم فؤاد

الصفحة

فهرس المحتويات

كلمة شكر

الإهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة

الإطار المنهجي للدراسة

منهجية الدراسة والتقنيات المستعملة

الفصل الأول:

06

1-أسباب اختيار الموضوع

07

2-أهمية وأهداف الدراسة

09

3-الإشكالية

13

4-الفرضيات

13

5-تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة

16

6-المنهج والتقنيات المستعملة في الدراسة

24 7- العينة وكيفية اختيارها

27 8- حدود الدراسة

28 9- الدراسات السابقة

48 10- المقاربة النظرية للدراسة

60 11- صعوبات الدراسة

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني : ثقافة الصحة والسلامة المهنية

65 أولاً: مفاهيم حول الصحة والسلامة المهنية

65 1- مفهوم ومراحل تطور الصحة والسلامة المهنية

71 2- أهمية وأهداف الصحة والسلامة المهنية

73 3- التكامل مع نظام إدارة الموارد البشرية

74 ثانياً: إدارة الصحة والسلامة المهنية

75 1- واجبات ادارة أنظمة الصحة والسلامة المهنية

77 2- منظومة عمل إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية

78 3- تشريعات السلامة المهنية

82 ثالثاً: سوسيولوجية ثقافة الصحة والسلامة المهنية

82 1- القيم الثقافية داخل التنظيمات

93 2- مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية

117 3- أهمية وأثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على العمليات التنظيمية

الفصل الثالث: حوادث العمل وإجراءاتها التنظيمية والتشريعية

124 أولاً: سيكولوجية حوادث العمل

124 1- تعريف حوادث العمل

129 2- النظريات المفسرة لحوادث العمل

133 3- تصنيف وأسباب وحوادث العمل

147 ثانياً: تكاليف وإجراءات تسجيل حوادث العمل

147 1- تكاليف حوادث العمل وأسس الوقاية منها

158 2- أسس احتساب كلفة الحوادث وإصابات العمل

159 3- فحص وتسجيل الحوادث

163 ثالثاً: حوادث العمل في التشريع الجزائري

163 1- الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

170 2- المستفيدون من حادث العمل وطرق اثباته

176 3- التكفل بالحوادث التي تقع في الطريق (الحادث المزدوج)

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع: تقديم المؤسسة الوطنية لأشغال البترولية الكبرى " ENGTP "

182 أولاً: بيانات حول ميدان الدراسة

184 1- التعريف بمؤسسة ENGTP

189 2- الهيكل التنظيمي لمؤسسة ENGTP

191 ثانياً: تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة

191 1- الدراسة الاستطلاعية

192 2- خصائص عينة الدراسة

الفصل الخامس: ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل

208 أولاً: دور كل من الأسرة ووسائل الإعلام في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة ENGTP

234 - الاستنتاج الجزئي الأول

238 ثانياً: دور كل من اللوحات الارشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة ENGTP

270 - الاستنتاج الجزئي الثاني

273 ثالثاً: تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على الوقاية من حوادث

العمل بمؤسسة ENGTP

303 - الاستنتاج الجزئي الثالث

305 رابعاً: الاستنتاج العام

310 خاتمة

314 المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
.1	مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية	24
.2	تقدير حوادث العمل في الجزائر	148
.3	وحدات مؤسسة ENGTP	185
.4	علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بامتلاكه لصندوق الاسعافات الأولية بالمنزل	209
.5	علاقة لون قبعة العامل بمعرفة أحد أفراد أسرته لتقنيات استعمال صندوق الاسعافات الأولية بالمنزل	211
.6	علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بحرصه على تناول الأغذية الصحية	213
.7	علاقة الحالة العائلية للعامل بإجرائه للفحوصات الطبية بانتظام	215
.8	علاقة سن العامل بحرصه على استخراج الفحوصات الطبية بانتظام	217
.9	علاقة سن العامل بمتابعته لوسائل الاعلام ونوعها	220
.10	علاقة لون قبعة العامل باهتمامه بوسائل الاعلام	223
.11	علاقة المستوى التعليمي للعامل بالمجالات التي يهتم بها في وسائل الاعلام	225
.12	علاقة ورشة العمل بمتابعة العامل لنشرة الأحوال الجوية قبل خروجه من المنزل	229
.13	علاقة سن العامل بتقييمه لوسائل الاعلام واقتراحاته لها	231
.14	علاقة لون قبعة العامل بنظراته للوحات الارشادية والتحذيرية في المؤسسة	239
.15	علاقة أقدمية العامل بالمؤسسة باطلاعه على اللوحات الارشادية والتحذيرية قبل دخوله ورشة العمل	241
.16	علاقة سن العامل برأيه حول ما تركز عليه اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة	244
.17	علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بالتزامه بتطبيق ما تنص عليه تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية	246
.18	علاقة ورشة العمل بنوع العقوبات التي تتخذها المؤسسة في حالة عدم التزام العامل بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية	249
.19	علاقة لون قبعة العامل باستعماله لمعدات الوقاية الشخصية أثناء العمل	252

255	علاقة أقدمية العامل بالمؤسسة بتصرفه في حالة عدم توفر معدات الوقاية الشخصية بالمؤسسة	.20
258	علاقة نوع عقد العامل برأيه حول ضرورة توفير معدات الوقاية الشخصية بالمؤسسة	.21
260	علاقة ورشة العمل بنوع العقوبات التي تتخذها المؤسسة في حالة عدم استعمال العامل لمعدات الوقاية الشخصية	.22
264	علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل برأيه حول معدات الوقاية الشخصية	.23
267	علاقة لون قبعة العامل برأيه حول الوسيلة الفعالة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة	.24
274	علاقة أقدمية العامل في المؤسسة بتعرضه لحادث عمل بالمؤسسة	.25
277	علاقة نوع عقد العامل بسبب تعرض العمال لحوادث عمل بالمؤسسة	.26
280	علاقة لون قبعة العامل برأيه حول العمال الأكثر تعرضا لحوادث العمل بالمؤسسة	.27
283	علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بتناوله لوجبة الغداء بالمؤسسة ومراقبتهم لمدة صلاحيتها	.28
285	علاقة ورشة العمل بتصرف العامل في حالة ما إذا أكلت إليهم مهام أثناء فترة وجبة الغداء	.29
288	علاقة أقدمية العامل في المؤسسة بتصرفه في حالة ما إذا كانت ورشة العمل غير نظيفة	.30
291	علاقة ورشة العمل بالوقت الذي تكثر فيه حوادث العمل بالمؤسسة	.31
294	علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بتقديره لنسبة حوادث العمل بالمؤسسة	.32
296	علاقة أقدمية العمال بالمؤسسة بالأساليب التي تقدمها المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل	.33
300	علاقة ورشة العمل باقتراحات العامل لأساليب التوعية بخطورة حوادث العمل	.34

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
23	مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية	.1
49	المقاربة النظرية للدراسة	.2
55	سلم الحاجات لماسلو	.3
57	نشاطات المدير في المشاريع(الأعمال) الصناعية من وجهة نظر هنري فايول	.4
73	الصحة والسلامة المهنية في النظام الكلي لإدارة الموارد البشرية	.5
86	سلسلة التأثيرات الثقافية وتداخلها	.6
89	المكونات الرئيسية للنسق القيمي للعامل	.7
94	مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية	.8
119	أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية	.9
154	نموذج استمارة تكاليف حادث العمل	.10
160	تخطيط الحوادث الداخلة ضمن القوانين	.11
193	توزيع عينة الدراسة حسب لون القبعة	.12
195	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	.13
196	توزيع عينة الدراسة حسب السن	.14
197	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	.15
199	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	.16
200	توزيع عينة الدراسة حسب نوع العقد	.17
202	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة السوسيو مهنية	.18
203	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في المؤسسة	.19
204	توزيع عينة الدراسة حسب الورشة التي ينتمون إليها	.20

مقدمة

يقاس نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها بمجموعة من المتغيرات، ولعل من أبرز هذه المتغيرات وجود ثقافة تنظيمية تميزها عن غيرها، في حين نجد أن الثقافة التنظيمية بدورها تأخذ أشكالاً وأبعاداً كثيرة، حيث نجد من أبرز أبعادها ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وتعتبر هذه الأخيرة أحد الموضوعات الأساسية والآنية، التي تشغل اهتمام الباحثين في مجال الإدارة وعلم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية، بغية دراستها من حيث مصادرها ودورها وآثارها على المؤسسة والعاملين.

وتعد ثقافة الصحة والسلامة المهنية من أبرز الأهداف التي تسعى المنظمات الصناعية والانتاجية المعاصرة إلى تحقيقها، من خلال اكساب جميع العاملين بها مجموعة من القيم والتصورات والسلوكيات الوقائية والعلاجية، التي تمكنهم من وقاية أنفسهم من حوادث العمل التي أصبحت هاجسا يراود العمال والمؤسسة ككل، في ظل التطورات الاقتصادية والسياسية والديموغرافية وغيرها الخاصة في وقتنا الحاضر، ومن هنا أصبح ضروري على كل مؤسسة خاصة الصناعية والانتاجية منها، أن تعطي المكانة التي تليق بأهمية ودور ثقافة الصحة والسلامة المهنية كأسلوب وقائي يكلف المؤسسة والعاملين القليل مقارنة بتكاليف حوادث العمل. ومن هنا لقي موضوع ثقافة الصحة والسلامة المهنية اهتماما متزايدا من قبل الباحثين في مجالات عدة خاصة علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية، الذي يتميز عن بقية العلوم الأخرى من خلال ابرازه لجانب الثقافة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وما ينجم عنها من انعكاسات على تصورات وسلوكيات الأفراد الوقائية، واتجاهاتهم وطريقة عملهم داخل المؤسسة، تقاديا بذلك الكثير من المشاكل والعوائق، التي تقف حجر عثر أما المؤسسات الصناعية والانتاجية خاصة، والتي من بينها حوادث العمل، ربما بذلك صحة العامل النفسية والجسدية، وتعزيز رغبته في العمل وانتمائه للمؤسسة هذا من جهة.

ومن جهة أخرى حفاظ المؤسسة على عمالها وتجنبها تكاليف حوادث العمل، من إصابات العمال واجراءات التأمين والعلاج وشغور منصب العامل المصاب، ناهيك عن

انخفاض انتاجية عمل المؤسسة وتراجع أدائها ككل، والعديد من التكاليف لا يسعنا ذكرها في هذا السياق. والجدير بالذكر هو أن لثقافة الصحة والسلامة المهنية مصدرين أساسيين يستطيع من خلالهما الفرد اكتساب مجموعة من القيم والتصورات والممارسات أو السلوكيات الوقائية الواعية والمقصودة والهادفة.

وبالتالي هناك مصدر متعلق بمؤسسات التنشئة الاجتماعية، والتي من بينها نجد الأسرة ووسائل الإعلام، أما المصدر الثاني فهو متعلق بالمؤسسة، أي من خلال قواعد الصحة والسلامة المهنية والتشريعات المتعلقة بها، لذا فان دراسة هذين البعدين في ثقافة الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها على حوادث العمل، يشكل مسألة ذات أهمية قصوى في عصر تتعد فيه الحاجات للعمل وتتنوع، فضلا عن تعدد طبيعة العمل ذاته، وتحت ضوء معطيات البحث تشكل الإطار العام لهذا البحث على النحو التالي:

الإطار المنهجي للدراسة، حيث يحتوي على **الفصل الأول** للدراسة والذي يتلخص عن منهجية الدراسة والتقنيات المستعملة وفيه:

تطرقنا إلى أسباب اختيار الموضوع، وكذا أهمية وأهداف الدراسة، ثم تطرقنا إلى طرح الإشكالية وفرضيات الدراسة، إلى جانب ذكر تحديد مفاهيم الدراسة، ثم تطرقنا إلى المنهج والتقنيات المستعملة في الدراسة، ثم عينة البحث وكيفية اختيارها، ثم حدود الدراسة، وتليها الدراسات السابقة، ثم المقاربة النظرية للدراسة، وأخيرا صعوبات الدراسة.

في حين **الإطار النظري للدراسة،** يحتوي **الفصل الثاني والثالث** وهما مخصصان للجانب النظري للدراسة وهما كالآتي:

- **الفصل الثاني:** "ثقافة الصحة والسلامة المهنية": وتطرقنا فيه إلى:

تمهيد، مفاهيم حول الصحة والسلامة المهنية، إدارة الصحة والسلامة المهنية، سوسولوجية ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وأخيرا خلاصة للفصل الثاني.

- **الفصل الثالث:** والمعنون بـ "حوادث العمل واجراءاتها التنظيمية والتشريعية": وعرضنا

فيه عناصر تضم:

تمهيد، سيكولوجية حوادث العمل، تكاليف وإجراءات تسجيل حوادث العمل، حوادث العمل في التشريع الجزائري، وأخيرا خلاصة للفصل الثالث.

أما الإطار الميداني للدراسة، والذي تضمن الجانب التطبيقي للدراسة وفيه:

- **الفصل الرابع:** والمعنون بـ " تقديم المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى " ENGTP"، وقد أستهلينا فيه التعريف بميدان البحث والهيكل التنظيمي للمؤسسة، وكذا الدراسة الاستطلاعية، ثم تطرقنا إلى خصائص العينة المدروسة.

■ **الفصل الخامس:** والمعنون بـ " ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل"، حيث عرضنا فيه وناقشنا **الفرضية الجزئية الأولى** والمعنونة بـ " تعد كل من الأسرة ووسائل الإعلام، من أبرز المصادر غير الرسمية التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، مما يؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP"، وبعدها توصلنا إلى الاستنتاج الجزئي الأول، ثم عرضنا وناقشنا **الفرضية الجزئية الثانية** والمعنونة بـ " تساهم وتدل كل من اللوحات الارشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية كأبرز المصادر الرسمية على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، مما يؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP"، وبعدها توصلنا إلى الاستنتاج الجزئي الثاني، ثم عرضنا وناقشنا **الفرضية الجزئية الثالثة** والمعنونة بـ " تؤثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية إيجابيا على الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP"، بعدها توصلنا الى الاستنتاج الجزئي الثالث، ثم انتهينا الى استنتاج عام يوضح أهم النتائج التي تم الوصول إليها، وأخيرا اقتراح جملة من الملاحظات على ضوء نتائج الدراسة.

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: منهجية الدراسة والتقنيات المستعملة

1- أسباب اختيار الموضوع

2- أهمية وأهداف الدراسة

3- الإشكالية

4- الفرضيات

5- تحديد المصطلحات والمفاهيم

6- المنهج والتقنيات المستعملة في الدراسة

7- العينة وكيفية اختيارها

8- حدود الدراسة

9- الدراسات السابقة

10- المقاربة النظرية للدراسة

11- صعوبات الدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لموضوع البحث لم تكن وليدة الصدفة، بل كان نتيجة إجرائنا لدراسات سابقة بمؤسسات صناعية ونتاجية، وكان اهتمامنا دائما متعلق بطرح وتفسير وتحليل المشاكل والظواهر والمواضيع، التي عادة ما تتخبط فيها مؤسستنا الصناعية والانتاجية اليوم، والتي تعرقل السير الحسن لها، ومحاولة تشخيص الظاهرة وايجاد السبل والآليات الفعالة لها من خلال اقتراح بعض الملاحظات، ولعل من أبرز الظواهر والمشاكل الراهنة التي تعاني منها المؤسسات الصناعية والانتاجية اليوم نجد حوادث العمل، لذلك نقول بأن هناك عدة أسباب أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع للدراسة، منها أسباب وعوامل ذاتية متعلقة بذاتية الباحث، ومنها أسباب موضوعية خاصة بالموضوع ومدى إثارته للباحث.

- أما الأسباب الذاتية:

يمكن أن نذكر أول سبب دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع، هو ملاحظتنا للعديد من حالات الحوادث المهنية بمؤسسات سبق لنا وأن تربصنا بها خلال مسارنا العلمي كمؤسسة البناء الجاهز بالأبيار، أضف إلى ذلك أننا دائما ما نجد أن نسبة حوادث العمل في ارتفاع متزايد محليا وحتى عالميا وهذا من خلال تتبعنا لوسائل الاعلام ، وكذا اهتمامنا بالمشاكل والظواهر التي تعيق مسار الأفراد العاملين ونشاط المؤسسات واستمراريتها، وبهذا تعزز لدينا الاهتمام أكثر بهذه الظاهرة التي أصبحت تعيق السير الحسن لبعض المؤسسات الانتاجية والصناعية والخدماتية، لذلك سلطنا الضوء على " المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى E.N.G.T.P بالرعاية - الجزائر -"، والتي ستكون محل دراستنا لاعتبارات عديدة من أبرزها كونها المؤسسة الوطنية الكبرى والرائدة في مجال الأشغال البترولية بالجزائر، وهي من أبرز المؤسسات المحفوفة والأكثر عرضة لحوادث العمل بحكم طبيعة نشاطها، هذا ما جعلنا نسلط الضوء على هذه المؤسسة بعنوان جديد: "ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل"، وهذا لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية.

أضف إلى ذلك أنه كانت لدينا مناقشات شخصية ومباشرة مع الأساتذة الكرام الذين أشرفوا على تدريسنا خلال السنة النظرية (سنة أولى دكتوراه)، ومن أفكارهم تم الاقتناع بهذا الاختيار. كما أنه لدينا الرغبة الشديدة في محاولة التعمق أكثر من خلال تطبيق ما تم دراسته نظرياً على أرض الواقع، حتى يتسنى لنا الربط بين النظري والتطبيقي ويتم الفهم أكثر، والتعمق أكثر، ولدينا اعتقاد بأن هذا الموضوع ميدان خصب يربط ما تم تلقيه من دروس نظرية بدافعه الميداني، أضف إلى ذلك رغبتنا بالقيام بدراسة سوسيولوجية ترتبط بتخصص علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية لنيل شهادة الدكتوراه في هذا التخصص، واعتقادنا الشخصية بأن هذا الموضوع يعطي إضافة علمية في هذا المجال.

- أما الأسباب الموضوعية:

يربط هذا الموضوع بين تخصصين مهمين هما علم الاجتماع المنظمات وعلم الاجتماع الموارد البشرية، ويدخل ضمن اهتماماتنا لذلك اخترناه ونحن على قناعة به. وباعتبار أن هذا الموضوع جديد الطرح، ورغم التراث الفكري الذي تناول ولا يزال يتناول دراسة مجتمع المؤسسة، نكاد لم نصادف أية دراسة أكاديمية تربط بين ثقافة الصحة والسلامة والمهنية وحوادث العمل داخل المؤسسة، وهذا في حدود بحثنا واطلاعنا على الدراسات السابقة في هذا المجال. واعتقادنا بأن هذا الموضوع واسع وشاسع يمكن أن تكون هذه الدراسة كنقطة بداية، تفتح المجال للتعمق فيه أكثر مستقبلاً.

2. أهمية وأهداف الدراسة:

تظهر الأهمية العلمية لدرستنا انطلاقاً من كون أن العلم هو تلك الدراسات والأبحاث التراكمية، لذا حبذنا أن يكون هذا البحث إضافة لمكتبة البحوث العلمية الأكاديمية للاستفادة منه في بحوث أخرى، كما يمكن أن يكون تمهيد أو منطلق لدراسات مستقبلية.

في حين تظهر أهمية دراستنا العملية في تجاهل الكثير من الدراسات والبحوث حول المنظمات موضوع ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل، حيث أنه لا يخفى على المهتمين بالمنظمات عموماً والصناعية والانتاجية بالخصوص، أن العامل هو أساس العملية الإنتاجية لذلك يجب المحافظة عليه وحسن استثماره، وبالتالي توفير الأمن والسلامة المهنية

للعمال من جميع المخاطر والحوادث المهنية هي من حقوق العامل، ومن أولويات وواجبات أي مؤسسة على عمالها.

من هذا المنطلق فإن للأهمية العملية لدراستنا تبرز في كونها تتطرق إلى أهم جانب من جوانب نجاح واستمرارية المؤسسات، ليس فقط توفير الصحة والسلامة المهنية للعمال، بل كيفية خلق ثقافة للصحة والسلامة المهنية يتفق على قيمها ومبادئها وسلوكياتها جميع العاملين بالمؤسسة، وهو الشيء الرئيسي ومقوم نجاح المؤسسات خاصة الصناعية والإنتاجية اليوم، ومن خلال هذه الدراسة نريد أن نبرز الأهمية البالغة لثقافة الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل، التي أصبحت تشكل خطرا على استمرارية ونجاح المؤسسة من جهة، وهاجسا يراود ويطارد العامل من جهة أخرى.

وبالنسبة لأهداف الدراسة:

نظرا للأهمية البالغة لموضوع ثقافة الصحة والسلامة المهنية، كونه أصبح من بين المواضيع التي يجب استهدافها من قبل المهتمين بهذا المجال، فإننا نهدف الى دراسة الدور الذي تلعبه ثقافة الصحة والسلامة المهنية في الحد أو الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى بالرغاية "ENGTP".

وتبرز أهداف دراستنا من خلال الكشف عن المصادر التي يكتسب منها العامل ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وكذا ابراز الدور الذي تلعبه هذه الثقافة في الوقاية من حوادث العمل، ومحاولة لفت انتباه المسؤولين الى الاهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة، وفي الأخير تهدف دراستنا الى تقديم جملة من الملاحظات في ضوء النتائج المتحصل عليها، والتي يمكنها أن تستفيد منها المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (ENGTP) مستقبلا.

3. الإشكالية:

تعد حوادث العمل من المواضيع القديمة والراهنة في آن واحد، باعتبارها موضوعاً متجدداً ومحل اهتمام العديد من المختصين، لما تُسفر عنه من نتائج سلبية على العامل والمؤسسة، وحسب منظمة العمل الدولية فإنه يموت سنوياً حوالي 2.3 مليون شخص في العالم جراء أمراض وحوادث مهنية في العمل، علاوة على ذلك يقع يومياً 860000 حادث مهني يترافق مع إصابات، وتقدر التكلفة المباشرة وغير المباشرة للأمراض والحوادث المهنية في العمل بـ 2.8 تريليون دولار في العالم، ويشير نفس المصدر إلى أن هناك عامل يموت جراء حادث عمل أو مرض مهني كل 15 ثانية، ويتعرض 153 عاملاً لحادث عمل كل 15 ثانية، بينما 6300 شخص يموت يومياً جراء الحوادث المهنية أو الأمراض ذات العلاقة بالعمل، موضحاً أنه يقع سنوياً 317 مليون حادث في مكان العمل، مشيراً إلى أن التكلفة الإنسانية جراء ذلك كبيرة ولا تقدر بمال، كما أن التكلفة الاقتصادية للممارسات السيئة في مجال السلامة والصحة المهنية تكلف العالم 4% من مجموع الناتج العالمي الاجمالي¹.

بناءً على هذه الإحصائيات، فإنه من المنطقي أن تكون النتيجة المتوقعة لحوادث العمل هي تكبد المؤسسة خسائر كبيرة تدخل ضمن تكاليف حوادث العمل، في حين نجد تراجع في قدرة العاملين بالمؤسسة في تحقيق الأهداف التنظيمية، نتيجة لتلك المواقف والظروف التي يتعرضون فيها لشتى أنواع الحوادث المهنية، ومما لا شك فيه فإن هذه الحوادث تأتي من مصادر مرتبطة بالعمل، ومن المنظمات التي نقضي فيها جزءاً كبيراً من حياتنا، لذلك فتوفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة، وتوفير وسائل الوقاية للعمال سيؤدي بلا شك إلى الحد أو الوقاية من الإصابات والأمراض المهنية، وحماية العاملين من حوادث العمل، ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، كذلك توفير تكاليف العلاج والتأهيل

¹ نورا ممدوح، منظمة العمل الدولية : 317 مليون حادث عمل سنوياً على مستوى العالم،

http://www.masrawy.com/News/News_Egypt/details/2016/4/21/818020، le 12/01/2018.

والتعويض عن الأمراض والاصابات المهنية لفائدة العامل والمؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين وزيادة مستوى الانتاج.

لذلك تبقى مهمة الحفاظ على الموارد البشرية وحمايتها من الأذى من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في أي منظمة، فالأمراض والحوادث الناجمة عن العمل والتي يتعرض لها العاملون تعيق حركة نشاط المنظمة، وتحملها خسائر وتكاليف باهظة، مما يستدعي الأمر بالمنظمة إلى الاهتمام بالرعاية الصحية وسلامة العاملين فيها، بل هي مطالبة بنشر وترسيخ ثقافة وقائية (ثقافة الصحة والسلامة المهنية) لدى عمالها، والتي هي مزيج من القيم والمعتقدات والتصورات والسلوكيات الوقائية، وهذا هدف سامي تساهم في تحقيقه إدارة الموارد البشرية، كأهم وأنجع الحلول لوقاية العمال من هاجس حوادث العمل، الذي أصبح يراودهم أثناء ممارسة مهامهم بأماكن عملهم.

وفي الجزائر نجد تطور حوادث العمل للفترة الممتدة بين (2001-2010) بلغ مجموع الحوادث **293069** حادث موزعة حسب نوع الحادث، فمثلا بلغ عدد الحوادث بتوقف حوالي **229536** حادث، في حين نجد عدد الحوادث الخطيرة بلغ حوالي **56732** حادث، أما بالنسبة لعدد الحوادث المميتة فقد بلغ حوالي **6801** حادث.¹

ويكشف آخر تقرير قامت به اللجان المختصة على مستوى وزارة العمل والضمان الاجتماعي على مستوى 48 ولاية، على أن حوادث العمل تقتل أزيد من **10** آلاف جزائري من بين **50** ألف حادث عمل يسجل سنويا، فيما بلغ عدد الأمراض المهنية وسط العمال **500** مرض مهني، مما يتسبب في ضياع **15** ألف يوم سنويا. وحسب مصدر مسؤول بوزارة العمل والضمان الاجتماعي قال بأن عدد الأمراض المهنية في الجزائر بلغ **520** مرض مهني، مصرحا به للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، فيما قدر عدد الأشخاص الذين تعرضوا

¹ زرقاق سعيدة، ديموغرافيا حوادث العمل في الجزائر حسب الاحصائيات المسجلة بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مجلة دفاتر علم الاجتماع، جامعة الجزائر-2- أبو القاسم سعد الله، العدد 11، جوان 2014، ص 130.

للموت بسبب حوادث العمل في كل القطاعات 8 آلاف شخص، من بين 50 ألف حادث عمل سنويا، وهو رقم مرشح للارتفاع¹.

وفي تصريح لمدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (Cnas) السيد طيب بوندجار، أنه تم تسجيل ما يقارب 5500 حادث عمل خلال سنة 2016، حيث بلغت تكلفة حوادث العمل 4 مليار دينار (ما يقارب 30 مليون يورو) في نفس السنة، بزيادة قدرها 52% مقارنة بالسنوات الماضية أي بين سنة 2012 و 2015.²

بناء على هذه الاحصائيات تبرز لنا مدى خطورة حوادث العمل وطنيا، وبذلك فهي تعد من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الجزائرية خاصة الصناعية والانتاجية من جهة، ومن جهة أخرى تبرز لنا أهمية ومكانة ثقافة الصحة والسلامة المهنية كاستراتيجية وقائية من مختلف الحوادث المهنية، فثقافة الصحة والسلامة المهنية لها مصدر غير رسمي مهم، يجمع بين قيم ومعتقدات وتصورات وسلوكات الأفراد المكتسبة عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية، والتي من خلالها يتمكن الفرد من تكوين وترسيخ تلك القيم والسلوكات الوقائية، والتي يكتسبها من الأسرة ووسائل الاعلام وغيرها من مؤسسات التنشئة الاجتماعية، التي تساهم في تكوين وتنمية وتطوير قيم وسلوكات الأفراد في مجال الصحة والسلامة العامة.

كما نجد أن هناك مصدر رسمي لثقافة الصحة والسلامة المهنية، والمتمثل في قواعد وقوانين واجراءات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، ولعل من أبرزها ضرورة استعمال معدات الوقاية الشخصية داخل المؤسسة، وكذلك الالتزام والتقيد بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، وغيرها من الاجراءات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، والتي تسعى إلى ضمان سلامة العاملين وحمايتهم من الأمراض والحوادث المهنية، لذا نجد من بين المسؤوليات الأساسية لإدارة الموارد البشرية انشغالها بصحة وسلامة عمالها، والزامهم بضرورة التقيد بإجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة.

¹ نوارة باشوش، حوادث العمل تقتل 10 آلاف عامل جزائري سنويا، <https://www.echoroukonline.com>، 2018/01/12.

² Fatima Aït Khaldoun Arab, Les accidents du travail ont coûté 4 milliards de dinars en 2016, <https://www.djazairess.com/fr/elwatan/556184>, le 15/01/2018.

لكن الأهم من ذلك هو كيفية تحويل تلك الانشغالات والاجراءات الادارية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، إلى ثقافة وقائية يشترك جميع العاملين في صنعها وتطبيقها، حفاظا بذلك على صحتهم الجسمية والنفسية، وكذا وقاية أنفسهم من حوادث العمل، ناهيك عن كونها تجنب المؤسسة خسائر وتكاليف حوادث العمل، لذلك تبرز ثقافة الصحة والسلامة المهنية والتي هي مُحصَّلة المصدرين السابقين، كإحدى الحلول الأكثر نجاعة في وقتنا الراهن لوقاية العمال من حوادث العمل.

انطلاقا من مما سبق يتبين لنا أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية من جهة، ومدى خطورة حوادث العمل من جهة أخرى، لذلك سلطنا الضوء هذه المرة على " المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى E.N.G.T.P " باعتبارها إحدى المؤسسات العمومية الصناعية والانتاجية الكبرى بالجزائر بعنوان جديد وهو: " ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل"، وفي هذا السياق طرحنا مجموعة من التساؤلات كالاتي:

• كيف تساهم ثقافة الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة

؟ ENGTP

ويندرج تحت هذا السؤال الجوهري أسئلة جزئية كالتالي:

- ما هي أبرز المصادر غير الرسمية التي يستمد منها العامل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والتي تؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP ؟
- ما هي أهم المصادر الرسمية التي يستمد منها العامل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والتي تؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP ؟
- ماهي طبيعة العلاقة بين ثقافة الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل بمؤسسة

؟ ENGTP

4. الفرضيات:

- تؤدي ثقافة الصحة والسلامة المهنية إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP.

الفرضيات الجزئية:

- تعد كل من الأسرة ووسائل الإعلام، من أبرز المصادر غير الرسمية التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، مما يؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP.
- تساهم وتدل كل من اللوحات الإرشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية كأبرز المصادر الرسمية على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، مما يؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP.
- تؤثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية ايجابيا على الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP.

5. تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- **الصحة والسلامة المهنية:** هي " العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الاصابات أو الأمراض المهنية"¹، كما تعرف أيضا على أنها " جميع الأنشطة الهامة التي تهدف الى حماية الأفراد العاملين والمواد والأجهزة والمكائن والمعدات والمهمات من التعرض للحوادث والاصابات خلال العمل"².

التعريف الاجرائي للصحة والسلامة المهنية: هي مجموعة الأنشطة الاجراءات والقواعد والنظم التي تعتمدها المؤسسة، حيث تهدف بذلك الى حماية العامل من خطر الاصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا الحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.

¹ عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص 15.

² ماهر عودة الشمالية، وآخرون، الإعلام الصحي والسلامة المهنية، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2017، ص 167.

- **ثقافة الصحة والسلامة المهنية:** يمكن تعريفها اجرائياً على أنها جملة القيم والمبادئ والسلوكيات الوقائية والعلاجية التي يكتسبها العامل من خارج المنظمة وداخلها، والتي تمكنه من وقاية نفسه من حوادث العمل أثناء أداء مهامه في المنظمة من جهة، ومن جهة أخرى وعيه بمخاطر بيئة عمله وكيفية التعامل معها.

- **حوادث العمل:** وتعرف حادثة العمل على " أنها فعل مفاجئ خارجي يصيب العامل بضرر أثناء العمل أو بسببه"¹، كما تعرف أيضا على أنها "حدث مفاجئ يقع أثناء العمل ويسببه يؤدي الى اضرار وتلف بالمنشأة أو وسائل الانتاج أو قد يؤدي الى اصابة العامل بشكل يؤثر على قدرته الإنتاجية"².

التعريف الاجرائي لحوادث العمل: هي كل أمر يطرأ بصورة فجائية يكون أحد أطرافه العامل والمتسبب فيه عامل خارجي، أو يرجع الى الفرد العامل نفسه نتيجة سهو أو خطأ مهني أو عدم تكيف العامل مع منصبه أرغونومياً مما يؤدي الى اصابات بشرية تتمثل في تشوهات، إعاقات وجروح أو الموت في بعض الحالات، بالإضافة الى الخسائر المادية من تلف الأجهزة وتعطل سيرورة الانتاج.

- **المورد البشري:** تعرف الموارد البشرية على أنها "جميع الناس الذين يسهمون حالياً في انجاز أعمال المنظمة، وأولئك الناس الذين يحتمل أن يساهموا مستقبلاً، وكذلك الناس الذين قد أسهموا في الماضي القريب وتركوا المنظمة"³، ويبدل مصطلح الموارد البشرية الى "أن الأفراد العاملين يتمتعون بقابليات والتي تؤدي الى انجاز الأداء التنظيمي (تماشياً مع موارد أخرى مثل: رأس المال، المواد الأولية، المعلومات... الخ)"⁴.

¹ مصلىح الصالح، **الشامل " قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية"**، دار عالم الكتب للطباعة والنشر، الرياض، السعودية، ط1، 1999، ص 23.

² نصار منصور الروسان وآخرون، **الأمن الصناعي والسلامة المهنية**، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ط1، ص 95.

³ حسين حريم، **إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013، ص 19.

⁴ يوسف حجيم الطائي وآخرون، **إدارة المواد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص 37.

التعريف الاجرائي للمورد البشري: هو جميع العاملين بالمنشأة على مختلف تخصصاتهم الفنية والعلمية والإدارية سواء كانوا في مواقع التنفيذ أو في مواقع اتخاذ القرارات، بحيث لهم طموحاتهم وأهدافهم الشخصية من جهة، ويسعون الى تحقيق أهداف المؤسسة من جهة أخرى.

الأسرة: تعرف على أنها " أول وأهم النظم الاجتماعية التي انشأها الانسان لتنظيم حياته في الجماعة وبذلك تعتبر الأساس الذي يقدم الفرد لجميع مؤسسات المجتمع ونظمه الاجتماعية"¹، اما **أوجيست كونت A.COMTE** فيعرفها " بأنها الخلية الأولى في جسم المجتمع وأنها النقطة الأولى التي يبدأ منها التطور، وأنها الوسط الاجتماعي الذي يترعرع فيه الفرد"².

التعريف الاجرائي للأسرة: هي من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وتعد الخلية الأولى في المجتمع، فهي المسؤولة عن عملية زرع القيم لدى أبنائها منذ صغرهم، فمن خلالها يعرف الفرد ثقافة عصره وبيئته، ويدرك الأنماط العامة السائدة في مجتمعه.

- **وسائل الإعلام:** هي " كل ما يستعمل من وسائل لتبليغ الرسائل المختلفة، سواء كانت الوسائل تقليدية أو قياسية أو رقمية، مثل المذياع والتلفزيون"³. كذلك هي " جميع المؤسسات الحكومية والأهلية التي تنشر الثقافة للجماهير وتعنى بالنواحي التربوية كهدف لتكييف الفرد مع الجماعة ومن هذه المؤسسات: الصحافة، الإذاعة، التلفزيون، ودور السينما"⁴.

التعريف الاجرائي لوسائل الاعلام: هي من أبرز مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وهي تلك الوسائل الاعلامية كالتلفاز والمذياع والجرائد والانترنت وغيرها، والتي يتم من خلالها التواصل والتفاعل بين أفراد المجتمع من خلال تبادل الأفكار والآراء والأخبار المختلفة بينهم.

- **اللوحات الارشادية والتحذيرية:** ويمكن تعريفها اجرائيا على أنها تلك اللوحات التي تستعملها المؤسسة لإلزام وإرشاد وتوجيه وتحذير وتنبيه العمال داخل المؤسسة، وبورشات العمل

¹ سميرة أحمد السيد، علم الاجتماع التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط2، 1993، ص63.

² عبد الخالق محمد عفيفي، الأسرة والطفولة: أسس نظرية... ومجالات تطبيقية، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1998، ص73.

³ ناصر قاسيمي، مصطلحات أساسية في علم اجتماع الاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 2017، ص298.

⁴ عبد الله محمود عبد الرحمان، سوسولوجيا الاتصال والإعلام: النشأة التطورية والاتجاهات الحديثة والدراسات الميدانية، دار المعرفة الجامعية، مصر، د ط، 2005، ص 62.

بمخاطر وظروف العمل، وطرق الوقاية منهما وبالتالي التقليل أو تجنب حوادث العمل والأمراض المهنية.

- **معدات الوقاية الشخصية:** ويمكن تعريفها إجرائياً على أنها من أهم وسائل الوقاية تمنحها المؤسسة لعمالها، كالملابس والخوذ والنظارات وحبل الأمان وغيرها من أدوات الوقاية الشخصية، لحماية جسم العامل من حوادث العمل، والمخاطر والأمراض والاصابات المهنية التي قد تصيب العامل أثناء أداء مهامه بالمؤسسة.

- **المؤسسة:** لقد تعددت تعاريف المؤسسة نظراً لتعدد أنشطتها وهياكلها وكذلك أهدافها، فقد عرفها "جاك لوبستين" بأنها شكل من أشكال النشاط الاقتصادي بالإضافة إلى كونها إحدى الأشكال الاجتماعية للعمل¹. كذلك هي: "عبارة عن جماعة تجمعهم علاقات منظمة تقيس مصالحهم المشتركة"².

التعريف الإجرائي للمؤسسة: هي نسق مفتوح فيها مدخلات وخرجات، وهي عبارة عن مجموعة أفراد تجمعهم علاقات منظمة، ويسعون إلى تحقيق أهداف مشتركة.

6. المنهج المتبع والتقنيات المستعملة في الدراسة:

- المنهج المتبع:

إن أي محاولة للإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة الراهنة، تتطلب خطوات منهجية تتلاءم وطبيعة المعلومات المطلوبة، وذلك لأنه لا توجد في الواقع طريقة علمية واحدة يمكن الاعتماد عليها بمفردها للكشف عن الحقيقة، لأن الطرق تختلف باختلاف المواضيع التي يدرسها كل باحث واختلاف المواضيع يقودنا أيضاً إلى اختلاف الوسائل التي تستعمل في محاولة البحث عن تحقيق أهداف الدراسة.³

وهناك من يرى بأن المنهج هو مجموعة من الخطوات والطرق المنتظمة، يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها إلى أن يصل إلى نتيجة معينة. أي أن المنهج هو الطريقة التي سلكها الباحث للإجابة على الأسئلة التي طرحها في إشكالية الدراسة.

¹ George friedman , **Traité e la sociologie du travail armand colin**, paris,1972,P42

² Meger (J), **Economie de L'entreprise**, 2eme Edi, Ed Dunod, Paris, 1985, P 10.

³ احسان محسن، **الأسس العلمية لمنهج البحث الاجتماعي**، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط2، بيروت، 1986، ص5.

فكان المنهج المتبع في هذه الدراسة هو **المنهج الوصفي التحليلي**، حيث "يندرج هذا المنهج ضمن أهم المناهج في العلوم الاجتماعية، فهو المنهج الأكثر استعمالاً في الكثير من الأبحاث والدراسات في العلوم الاجتماعية والانسانية"¹، و"يرتكز هذا المنهج على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع معين على صورة نوعية أو كمية رقمية، وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تطوير يشتمل فترات زمنية عدة"².

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المنهج الوصفي يهدف كخطوة أولى إلى جمع بيانات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع اجتماعي، وتحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية كخطوة ثانية، تؤدي إلى التعرف على العوامل المكونة والمؤثرة على الظاهرة كخطوة ثالثة، يضاف إلى ذلك أن هذا المنهج يعتمد لتنفيذه على مختلف طرق جمع البيانات كالمقابلات الشخصية والملاحظة المباشرة الآلية منها والبشرية، واستمارات الاستبانة وتحليل الوثائق والسندات وغيرها.³ إذن فالمنهج الوصفي التحليلي يظهر في وصف الظاهرة محل الدراسة، من خلال الأبعاد والمؤشرات التي اعتمدها، والعلاقة بين هاته الأبعاد من خلال الفهم والتحليل والتفسير. وسنذكر في هذا السياق التقنيات المستعملة في الدراسة كالتالي:

- التقنيات المستعملة في الدراسة:

" إن كل بحث أو تطبيق ذي طبيعة علمية في العلوم الاجتماعية كما في العلوم عامة، يجب أن يشمل استعمال طرائق إجرائية دقيقة، محددة جيداً، قابلة للنقل، قابلة للتطبيق من جديد في الشروط نفسها، ملائمة لنوع المشكلة والظواهر موضوع البحث، هذه هي التقنيات. إن اختيارها مرتبط بالهدف المقصود، المرتبط هو الآخر بمنهج العمل"⁴. ومن هنا يمكن تحديد تقنيات المستعملة لجمع المعلومات والبيانات في دراستنا وهي كالتالي:

¹ سلاطونية بلقاسم، حسان الجيلاني، **مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2018، ص141.

² عبيدات محمد، وآخرون، **منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 1999، ص46.

³ المرجع السابق، ص 47.

⁴ مادلين غراويتز، **مناهج العلوم الاجتماعية " منطق البحث في العلوم الاجتماعية "**، ترجمة: د.سام عمار، المركز العربي للتعبير والترجمة والتأليف والنشر، دمشق، سوريا، ط1، 1993، ص 11.

1- الاستبيان أو استمارة استبيان:

هي أداة أساسية استعنا بها في دراستنا حيث " يعتبر الاستبيان أحد الوسائل التي يعتمدها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصادرها، ويعتمد الاستبيان على استنطاق الناس المستهدفين بالحث من أجل الحصول على اجاباتهم عن الموضوع والتي يتوقع الباحث أنها مفيدة لبحته وتساعده بالتالي على اختبار فرضياته"¹. فالاستبيان يعد أيضا من الأدوات العلمية التي يستند اليها الباحث في بحثه، حيث يتميز الاستبيان عن الملاحظة كونه يوفر معلومات أكثر أهمية من خلال إجابات المبحوثين عن الأسئلة المدرجة به، والتي تساعد وتمكن الباحث من الإجابة على فرضيات دراسته في مرحلة متقدمة من البحث.

فأداة الاستبيان تعد "وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق اعداد استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة من الأفراد، ويسمى الشخص الذي يقوم بإملاء الاستمارة بالمستجيب"². "وبواسطتها يمكن التوصل الى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق"³.

لذلك قمنا باستخدام الاستمارة المقيدة /المفتوحة في بحثنا هذا، بحث تشتمل على أسئلة مفتوحة يجيب فيها المبحوث بحرية، وأخرى مغلقة أو مقيدة يختار فيها المبحوث الإجابة المعبرة من ضمن عدة إجابات مقترحة، حيث تشكلت استمارتنا من 59 سؤالا، منها 40 سؤالا مغلقا، و3 أسئلة مفتوحة، و16 سؤال نصف مغلق، وجاءت استمارتنا مقسمة الى أربع محاور على النحو التالي:

¹ عبد الغني عماد، البحث الاجتماعي " منهجيته، مراحله، تقنياته "، جزوس برس للطباعة والنشر، طرابلس، لبنان، ط1، 2002، ص 80.

² الرفاعي، أحمد حسين، مناهج البحث العلمي: تطبيقات ادارية واقتصادية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1998، ص 181.

³ عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط8، 2016، ص 67.

- **المحور الأول:** حول البيانات الشخصية.
 - **المحور الثاني:** الأسرة ووسائل الاعلام، ودرهما في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل لدى العامل.
 - **المحور الثالث:** دور اللوحات الارشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل لدى العامل.
 - **المحور الرابع:** تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على الوقاية من حوادث العمل.
- ملاحظة:** قمنا بتوزيع 410 استمارة استبيان على العاملين بالورشتين التابعتين لمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، إلا أننا لم نستلم الاستثمارات كلها، حيث تحصلنا على 334 استمارة فقط، في حين باقي الاستثمارات منها من لم تسلم لنا، ومنها ما رجعت إلينا فارغة.

2-المقابلة:

" إن ما يميز المقابلة هو كونها بالأساس مسعى كلامي محادثي بين الباحث والمبحوث في إطار تفاعلي معين، حيث يجب أن يكون الباحث مع المبحوث ويتبادل معه أطراف الحديث حول مسألة أو مسائل ما، حيث تعطي للمبحوث حرية معينة في الادلاء برأيه والتعبير عن تمثلاته لهذه المسائل، من دون أي توجيهية في الاجابة، وهذا ما يجعل المقابلة تختلف تماما عن الاستمارة"¹.

فالمقابلة إذن تعد أيضا من أهم أدوات جمع البيانات التي يعتمد عليها الباحث خلال بحثه، حيث يتم من خلالها استنطاق المبحوثين شفويا حول موضوع معين يتم تحديده مسبقا من قبل الباحث بطريقة علمية. "وتتميز مناهج المقابلة، على اختلاف أشكالها بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال والتفاعل الانساني. وعندما تبرز هذه العمليات بشكل صحيح فإنها تتيح للباحث أن يستخرج من مقابلاته معلومات وعناصر فكرية غنية جدا ودقيقة"². لذلك نجد أن أداة المقابلة تتميز عن أداة الملاحظة وأداة الاستبيان كونها تكمن الباحث من الوصول الى شخصيات مهمة في بحثه والأخذ والعطاء معهم بما يخدم موضوع دراسته لاستظهار منهم معلومات غنية وجد مهمة. وبالتالي

¹ سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبية للنشر، الجزائر، ط2، 2012، ص 173.

² ريمون كوفي، لوك فان كمبهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: د. يوسف الجباعي، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ط1، 1997، ص 229.

فالمقابلة هي " عملية تقصي علمي تقوم على مسعى اتصالي كلامي من أجل الحصول على بيانات لها علاقة بهدف البحث"¹.

إن المقابلة هي إحدى أهم وسائل جمع البيانات، وهي وسيلة يقوم بواسطتها الباحث بتوجيه عدد من الأسئلة لعضو العينة وتدوين إجاباته، وقد استعنا بها قصد التعرف على ميدان الدراسة أكثر وعلى الظروف العامة التي تسير عليها المؤسسة، إذ تسمح لنا تقنية المقابلة من التحدث مع المسؤولين بخصوص هذا البحث المراد دراسته، ونظرا لوجود صعوبة لدى بعض العمال في فهم الأسئلة المدرجة في الاستمارة وكذا صعوبة إيصال الإجابة المناسبة لذلك، من هنا تعتبر هذه التقنية مهمة لتبادل الحوار وتمكين المبحوث من فهم الأسئلة بصيغة واضحة ومفهومة، ومن جهتنا نأخذ الإجابة السليمة والمقصودة من المبحوث، كما نتيح لنا المقابلة من خلال استنطاق المبحوثين أفكار وآراء ربما كنا نغفل عنها أو لم نكن نعرفها. لذلك اعتمدناها في بحثنا هذا حيث قمنا بتقسيمها الى مجموعة من العناصر، حيث كل عنصر يشتمل على مجموعة من الأسئلة التي تخدم موضوع دراستنا، والتي نتيح لنا معلومات من جوانب متعددة لإثراء المعطيات والمعلومات المتحصل عليها من خلال الاستبيان، وبالتالي قمنا بتقسيم المقابلة على النحو التالي:

- أولا: بيانات شخصية متعلقة بالمبحوث
 - ثانيا: المجال الجغرافي للعامل.
 - ثالثا: الاجراءات الادارية والعقوبات في مجال الصحة والسلامة المهنية.
 - رابعا: ظروف العمل.
 - خامسا: التثقيف والتوعية في مجال الصحة والسلامة المهنية
- ملاحظة: قمنا بإجراء مقابلات مع العاملين بإدارة ومكاتب مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة وعددهم 10 عمال.

¹ Grawitz madeleine, **Méthodes des sciences sociales**, huitième édition, paris, Ed Dalloz, 1990, p742.

3- الملاحظة:

تقتضي الملاحظة جمع بيانات عن طريق المشاهدة بشكل رئيسي، ويمكن أن تستخدم تقنية الملاحظة وحدها لجمع البيانات أو بالتعاون مع غيرها من التقنيات كالمقابلة الجماعية والدراسة الوثائقية ودراسة الحالة، وعلى الرغم من أن الملاحظة تدرس الأشخاص، يمكنها أيضا أن تركز على الأشياء بصفاتها مخرجات لفعل الانسان وتصرفاته، أو بصفاتها جزءًا من البيئة المادية.¹ فمن خلال أداة الملاحظة يستطيع الباحث أن يلاحظ سلوكيات وأفعال المبحوثين، وفي تعريف آخر لها فهي "عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتبوء بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته".² إذن فالملاحظة أداة علمية يعتمدها الباحث بناء على مجموعة من الأهداف التي يسعى الى تحقيقها كخطوة أولية خاصة في البحوث والدراسات الميدانية. حيث " تكمن الميزة الأساسية للملاحظة في طريقتها المباشرة، فهي تمكن الباحثين من دراسة السلوك عند حدوثه. لا يضطر الباحث الى توجيه الأسئلة للأفراد حول سلوكهم الشخصي أو حول أفعال الآخرين، وإنما يستطيع ببساطة مراقبة الأفراد عندما يقومون بأفعال معينة. هذا بدوره يمكن الباحثين من جمع بيانات من الدرجة الأولى وبالتالي منع العوامل الملوثة التي تقف بين الباحث وبين موضوع البحث"³.

لذلك اعتمدنا في دراستنا هذه على أداة الملاحظة المباشرة في جمع البيانات وملاحظة سلوكيات العاملين، لأنها تمنح صورة واقعية عن الظاهرة، إذ تبرز أهميتها من خلال الزيارات الاستطلاعية لميدان الدراسة ومجتمع البحث، وهذا ما ساعدنا على جمع المعلومات والمعطيات اللازمة في دراستنا.

¹ سيوتيروس سارانتاكوس، البحث الاجتماعي، ترجمة: شحدة فارح، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الطعنين، قطر، ط1، 2017، ص 391.

² العواملة نائل، أساليب البحث العلمي: الأسس النظرية وتطبيقها في الإدارة، مكتبة أحمد ياسين، عمان، ط2، 1992، ص 130.

³ شافا فرانكفورت- ناشمياز، دافيد ناشمياز، طرائق البحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: د. ليلي الطويل، بئرا للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، ط1، 2004، ص 213.

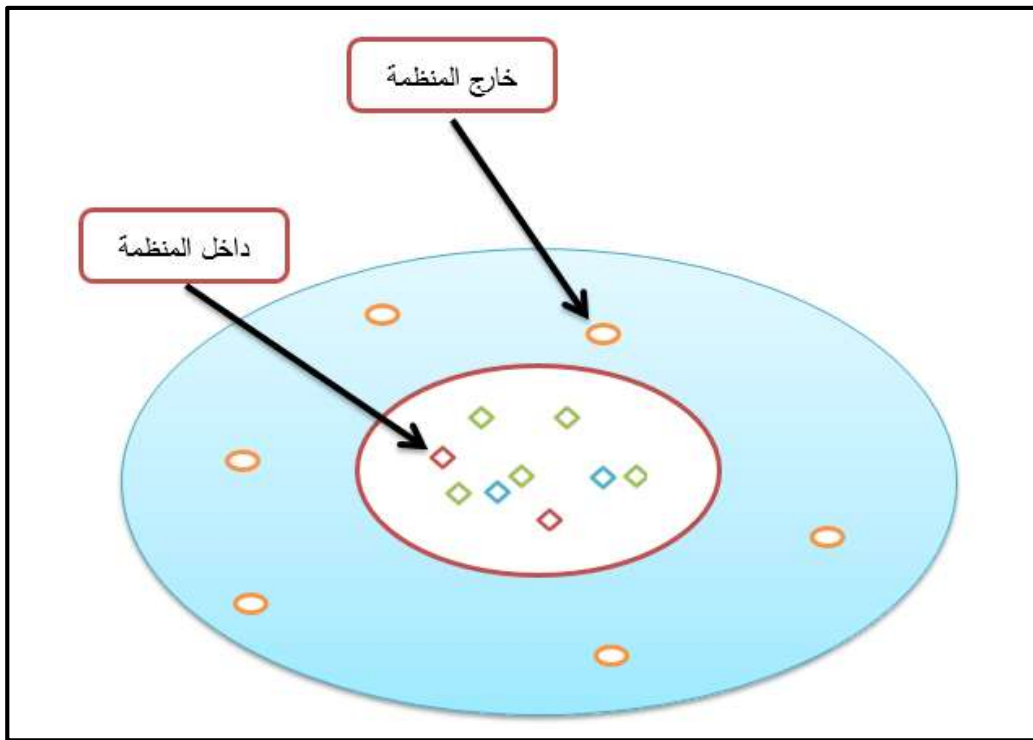
ومن خلال أداة الملاحظة قمنا باستطلاع على ميدان الدراسة، حيث تبين لنا أن مؤسسة ENGTP تقع بالمنطقة الصناعية بالرغاية(الجزائر)، وهي أكبر مؤسسة وطنية متخصصة في مجال الأشغال البترولية، ولها فروع عديدة في ربوع الوطن، والجدير بالذكر أنه من خلال زيارتنا المتكررة لهذه المؤسسة، ومن خلال استخدامنا لأداة الملاحظة لاحظنا أن مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة تبدو منفصلة في الظاهر عن مديرية الموارد البشرية، لكنها تبقى تابعة لها في بعض الإجراءات الإدارية المتعلقة بالعمال، أضف الى ذلك أن هذه المؤسسة من خلال حجمها هي كبيرة جدا، وبها ورشتين كبيرتين وكل ورشة بمثابة ادارة، أي أنه تم استنتاج أن هناك ورشتين مهمتين بمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة هما:

- 1- ادارة أو ورشة الصيانة الصناعية(DMI): وهي ورشة مهمة وحساسة بالمؤسسة، حيث تعطى لها أهمية كبيرة لأنها ورشة انتاجية، والتي تضم بدورها مجموعة من العمليات الصناعية والتحويلية والإنتاجية كالتقطيع (تقطيع الأنابيب وغيرها)، والصبغة والتلحيم ثم تحويل تلك السلع أو المنتجات الى الورشة الأخرى (ورشة اللوجستيات المركزية)
- 2- ادارة أو ورشة اللوجستيات المركزية(DCL): والتي تضم المخزن الذي يحتوي على السلع التي تم انتاجها بالورشة الأولى، وكذلك العتاد والقطع الميكانيكية والكهربائية والآلات والمستلزمات، التي تحتاجها المؤسسة خلال عمليات الصناعة والإنتاج، أضف الى ذلك أن هذه الورشة تضم أيضا عملية النقل (نقل السلع التي يتم انتاجها بالورشة الأولى الى مناطق ومؤسسات معينة عبر الوطن حسب الطلب).

ومن خلال اجرائنا لهذه الجولات الاستطلاعية استطعنا الاحتكاك أكثر بالعمال والتعرف على أهم الورشات والادارات التابعة لمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، هذا كله بين لنا أهمية ومكانة الموضوع المراد دراسته، أضف الى ذلك أن هذه الجولات الاستطلاعية مكنتنا من صياغة ودقة التساؤلات وبناء الفرضيات وانجاز الاستمارة من جهة، والاحاطة بمكونات ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وكذا كسب ثقة العمال سواء العاملين بالورشات أو العاملين في الإدارات والمكاتب من جهة أخرى.

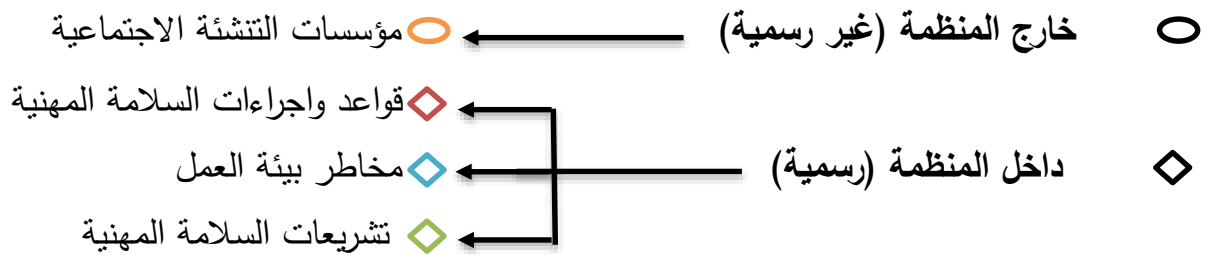
ومن خلال النزول الى ميدان الدراسة وملاحظة سلوكيات الأفراد من عمال ومسؤولين، بالإضافة الى القراءات والدراسات السابقة، واطلاعنا على نظام المؤسسة الداخلي، وكذا اطلاعنا على كيفية عمل مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة خاصة ما يتعلق بالإجراءات والقواعد المعمول بها في مجال الصحة والسلامة المهنية، اتضح لنا أنه يمكننا أن نحصر ثقافة الصحة والسلامة المهنية في مصدرين أساسيين كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): يمثل مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية



المصدر: من اعداد الباحث

مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية:



وللتوضيح أكثر نستند إلى الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يمثل مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية

مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية			
مصادر رسمية		مصادر غير رسمية	
عقد الاجتماعات الدورية	قواعد وإجراءات السلامة المهنية	الأسرة	مؤسسات التنشئة الاجتماعية
الاعلانات واللوحات الارشادية والتحذيرية		المؤسسات الدينية	
استخدام الشرائح والأفلام وأشرطة الفيديو		المدرسة	
الدورات التدريبية والندوات المستمرة		جماعة الأصدقاء	
استخدام ملابس الوقاية ومعدات السلامة المهنية			
المخاطر الفيزيائية	مخاطر بيئة العمل	وسائل الإعلام	
المخاطر الهندسية (الكهرباء والميكانيك)			
الاتفاقيات والتشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	تشريعات السلامة المهنية		

المصدر: من إعداد الباحث

7. العينة وكيفية اختيارها:

" بما أنه من الصعب على الباحث أن يتصل بعدد كبير من المعنيين بدراسته لكي يطرح عليهم الأسئلة ويحصل على الأجوبة، فإنه لا مفر من الالتجاء الى أسلوب أخذ العينات التي تمثل المجتمع الأصلي حتى يستطيع أن يأخذ صورة مصغرة عن التفكير العام"¹، وكما نعرف أن

¹ عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، 2002، ص45.

عملية جمع البيانات تتم بأسلوبين أساسيين إما: المسح الشامل أو أسلوب العينة، ونظرا لطبيعة موضوعنا والامكانية المتاحة من جهد ووقت تعذر علينا إجراء البحث على جميع أفراد مجتمع البحث، لذا قمنا باستخدام أسلوب العينة.

فعملية تحديد العينة تعتبر مرحلة مهمة تتطلب الدقة في الاختيار، لكي تكون أكثر تمثيلا وأكثر واقعية من حيث النتائج المتحصل عليها، لذلك فعملية اختيار أفراد العينة لا يتم وفق إرادة الباحث، وإنما يتوقف ذلك على ما تمليه الإشكالية والفرضيات وطبيعة الميدان والامكانيات المتوفرة والمتاحة للباحث، ولهذا وقع اختيارنا على العينة القصدية (العمدية).

ويتم اللجوء الى العينة القصدية لأنه " في بعض الأحيان يسعى الباحث لتحقيق هدف أو غرض معين من دراسته، فيقوم باختيار أفراد العينة ويحقق هذا الغرض أو الهدف".¹ فهذا النوع من العينات يدخل ضمن العينات غير العشوائية، حيث " يتعمد الباحث فيها أن تكون من وحدات معينة اعتقادا منه أنها تمثل المجتمع الأصلي خير تمثيل، فالباحث في هذه الحالة قد يختار مناطق محددة تتميز بخصائص تمثيلية، وهذه تعطي نتائج أقرب ما تكون الى النتائج التي يمكن أن يصل اليها الباحث بمسح المجتمع كله. وتقترب هذه العينة من العينة الطبقية أيضا حيث يكون حجم المفردات المختارة متناسبا مع العدد الكلي له نفس الصفات في المجتمع الكلي".² أضف الى ذلك فالعينة القصدية يتم اختيارها بعناية تامة بناء على موضوع البحث ومجتمع البحث الذي يختاره ويحدده الباحث وفقها.

"ويختار الباحث هذا النوع من العينات لتحقيق غرضه، بحيث يقدر حاجته من المعلومات، ويقوم باختيار عينة الدراسة اختيارا حرا، على أساس أنها تحقق أغراض الدراسة من خلال توافر البيانات اللازمة للباحث في أفراد العينة، أي أن هذا النوع من العينات لا يكون مماثلا لأحد، بل توفر للباحث البيانات اللازمة لدراسته".³ وفي هذا النوع من العينات " يتقصد الباحث عينته بحيث يتحقق

¹ ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط5، 2013، ص166.

² فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الاسكندرية، مصر، ط1، 2002، ص196.

³ رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي، أساسياته النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر، دمشق، سوريا، ط1، 2000، ص315

في كل منهم شروط معينة ويعتقد الباحث عند اختياره هذه العينة أنها تمثل المجتمع أفضل تمثيل، أي يختار الوحدة أو الوحدات التي تكون مقابيسها مماثلة أو مشابهة لمقياس المجتمع الأصلي".¹ فأردنا بذلك أن تكون عينتنا هم العمال التابعين لمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، حيث قمنا بعملية مسح لها، أي أخذ جميع العاملين بها، حيث نجدهم موزعين بين عمال مكاتب المديرية السالفة الذكر، والعاملين بالورشتين التابعتين لها وهما: ورشة اللوجستيات المركزية (DCL) وورشة الصيانة الصناعية (DMI). وتم اختيار العمال التابعين لمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، لأن هؤلاء العمال هم أكثر عرضة لحوادث العمل، كما أنهم بأمس الحاجة لاكتساب ثقافة الصحة والسلامة المهنية، في ظل المهام والنشاطات التي يمارسونها داخل المؤسسة وورشات العمل خاصة. فقمنا بجمع المعلومات من عمال الورشتين عن طريق أداة استمارة الاستبيان، في حين العاملين بإدارة مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة فتم جمع المعلومات منهم من خلال أداة المقابلة.

إذن بعد اختيارنا للعينة القصدية، قمنا باختيار المسح بالعينة أو المسح من خلال العينة، وبذلك أخذنا جميع العاملين التابعين لمديرية الجودة والصحة والأمن (العاملين بمكاتب مديرية الجودة والصحة والأمن، وكذا العاملين وبالورشتين الصناعيتين السالفتين الذكر)، وذلك لاستجوابهم حول موضوع دراستنا، من خلال توزيع استمارة استبيان على المبحوثين وكذا إجراء مقابلات معهم، فالمسح بالعينة "هو الذي يحدد حجم مجتمع معين وفق اختيارات منهجية لأنواع العينات تقرباً إلى اختيار تقل فيه نسبة الأخطاء والتحيز قدر الإمكان، ومن ثم تعميم نتائج العينة على بقية أفراد المجتمع الذي اختيرت منه عينة البحث".²

بعبارة أخرى المسوح بالعينة تهتم بدراسة جزء من أفراد المجتمع، أو تنصب على عدد محدد من الحالات أو المفردات، وذلك في حدود الوقت والإمكانات المتوفرة لدى الباحث، حيث تعد من أكثر الأنواع استخداماً وشيوعاً في البحث الاجتماعي لما له من مميزات متعددة، فطريقة

¹ رحيب يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص173

² عقيل حسين عقيل، قواعد المنهج وطرق البحث العلمي، دار ابن كثير للطباعة والنشر، دمشق، سوريا، ط1، 2010، ص329.

المسوح بالعينة تتميز بدقة البيانات، وصدق تمثيلها للمجتمع الأصلي الذي اختيرت منه عينة البحث، وثبات تلك البيانات التي يوفرها عن جمهور المسح، خاصة إذا كان اختيار العينة قد تم على أسس سليمة، كما يتميز أيضا المسوح بالعينة بتوفير الجهد والامكانيات والوقت، طالما كانت نتائجه تماثل الى حد كبير نتائج المسوح الشاملة التي تجرى على جميع أفراد المجتمع موضوع المسح.¹ وبناء على ذلك استهدفنا من خلال العينة القصدية جميع العاملين بمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة دون استثناء.

حجم العينة: اقتصرت عينة الدراسة على العاملين بمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة لأسباب ذكرناها سابقا، والبالغ عددهم **420 عامل** من اجمالي **785** عامل بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى، وكما سبق وأن ذكرنا فقد قمنا بعملية مسحية لجميع العاملين بالمديرية السالفة الذكر.

8. حدود الدراسة

- **الحدود البشرية:** تشمل الأفراد العاملين بمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، (إطارات، عمال تحكم، عمال تنفيذ) بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى **E.N.G.T.P**.
- **الحدود المكانية:** تقتصر هذه الدراسة على المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى **E.N.G.T.P** بالرغاية-الجزائر-.
- **الحدود الزمانية:** تم انجاز هذه الدراسة أو البحث خلال فترة **2017-2018**، حيث قسمت هذه الفترة إلى مراحل، فكانت **المرحلة الأولى** لإجراء الدراسة الاستطلاعية وجمع الوثائق المتعلقة بالمؤسسة، والتأكيد على اجراء دراستنا بهذه المؤسسة، أما **المرحلة الثانية** فكانت لتوزيع الاستمارات التجريبية على المبحوثين، وأخيرا **المرحلة الثالثة** والتي كانت متعلقة بتوزيع الاستمارات النهائية على المبحوثين، واجراء المقابلات مع مسؤولي الصحة والسلامة المهنية العاملين بالإدارة والمكاتب.

¹ علي عبد الرزاق جبلي، علي عبد الرزاق جبلي، **المنهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، د ط، 2012، ص 133.

- **الحدود العلمية:** اعتمدنا في دراستنا على متغيرات ثقافة الصحة والسلامة المهنية وهي (المصادر غير الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية " الأسرة، ووسائل الإعلام"، والمصادر الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية " اللوحات الإرشادية والتحذيرية، ومعدات الوقاية الشخصية") ودورها في الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP.

9. الدراسات السابقة:

تكتسي الدراسات السابقة، أهمية بالغة في تدعيم أي بحث، لأنها توفر له الكثير من المعلومات ابتداء من الإطار النظري، مروراً بمناهج الدراسة وقوفاً عند أهم ومختلف الصعوبات التي اعترضتها، والتي تمكن الباحث الاستفادة منها في جميع مراحل بحثه، كما يمكن لنتائج الدراسات السابقة أن تكون منطلقات حقيقية لدراسات أخرى، تختبر تلك النتائج في مجالات زمكانية مغايرة وتشكل في مجموعها تراكماً في المعرفة العلمية تفيد البحث العلمي عموماً. لهذا سنحاول التطرق لبعض الدراسات المشابهة لموضوع دراستنا والتي سبقت دراستنا، وإن وجب التنويه في هذا الصدد إلى ندرة البحوث والدراسات السوسيولوجية في هذا الموضوع - وهذا حسب اطلاعنا وإمكاناتنا - ومن بين أهم الدراسات المشابهة نذكر:

• الدراسات العربية:

➤ **دراسة أحمد علي حسين تحت عنوان: إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ العلاقة والأثر (دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية**

مصطفى بيجي - محافظة صلاح الدين) ¹

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- **تشخيص علاقة الارتباط بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة.**

¹ أحمد علي حسين، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ العلاقة والأثر (دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصطفى بيجي - محافظة صلاح الدين)، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، المجلد 5، العدد 16، 2009، ص ص 70-93.

- بيان أثر ادارة السلامة والصحة المهنية بإنتاجية العاملين في الشركة الصناعية المبحوثة. وانطلاقا من هذه الأهداف كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

1. هل هناك تصور واضح لدى العاملين في الشركة المبحوثة عن مهام وواجبات وحدة السلامة والصحة المهنية؟

2. هل هناك علاقة ارتباط معنوية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين؟

3. هل تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية معنويا بإنتاجية العاملين؟

وبالنسبة لحدود الدراسة فقد كانت الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي- محافظة صلاح الدين (العراق) ميدانا للبحث، أما الحدود البشرية فقد سلط الباحث على عينة من العاملين، وبالنسبة للحدود الزمانية فقد أجريت الدراسة خلال 2009.

بالنسبة لمنهج البحث فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لدراسة مشكلته واختبار فرضياته ولتحقيق أهدافه، إذ انه يوفر معلومات عن واقع المتغيرات وعلاقة الارتباط والأثر بين المتغيرين (المستقل والمعتمد).

أما أساليب جمع البيانات فقد اعتمد الباحث في تدعيم الجانب النظري على المراجع العلمية العربية منها والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، أم فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد تم جمع البيانات

وباستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

لقد تم التوصل من خلال البحث إلى الاستنتاجات التالية:

1. لقد أظهرت نتائج الاستبانة بإجماع أكثرية العاملين الذين شملهم الاستبيان بأن لديهم تصور واضح وشامل عن أهمية إدارة السلامة والصحة المهنية وأهميتها في الشركة الصناعية المبحوثة.

2. مما بينت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة، وهذا يشير إلى اهتمام تلك الشركة المبحوثة بدور وأهمية إدارة السلامة والصحة المهنية وأهميتها في الحفاظ على إنتاجية العاملين.

3. تؤثر إدارة السلامة والصحة المهنية معنويا بإنتاجية العاملين في الشركة المبحوثة، وهذا

يشير إلى تأثير وفاعلية تلك الإدارة في الحفاظ على العنصر البشري من مخاطر وإصابات العمل والحد منها بهدف الحفاظ على إنتاجية هذا العنصر.

4. الاهتمام الكبير من قبل العاملين بتنفيذ وتطبيق كافة تعليمات وإرشادات وحدة إدارة السلامة والصحة المهنية للحفاظ على سلامتهم ووقايتهم من أخطار وإصابات العمل اليومية.

5. قلة اهتمام وحدة إدارة السلامة والصحة في الشركة المبحوثة بمتابعة التقارير والأبحاث العلمية المتخصصة الحديثة والمتطورة في مجال إدارة السلامة والصحة المهنية، إذ يظهر ذلك من خلال نسبة الاتفاق المتدنية في إجابات الأفراد المبحوثين والخاصة بذلك.

6. اقتصار الخدمات التي تقدمها وحدة إدارة السلامة والصحة المهنية في الشركة الصناعية المبحوثة على الخدمات الطبية البسيطة للعاملين الذين يتعرضون لإصابات العمل اليومية، وهذا راجع إلى ضعف الإمكانيات المادية والبشرية والمستلزمات الطبية المتوفرة داخل الوحدة، إذ يظهر ذلك من خلال نسبة الاتفاق المتدنية في إجابات الأفراد المبحوثين والخاصة بذلك.

7. تهتم الشركة بتقديم الدعم المادي اللازم للعاملين بهدف تحفيزهم نحو زيادة إنتاجيتهم، مما تهتم بإدخال العاملين في الدورات التطويرية في مجالات اختصاصاتهم بهدف تعريفهم بالآليات الحديثة والمتطورة في مجالات عملهم مما يساهم ذلك في تطوير مهاراتهم وقدراتهم العلمية والعملية.

تعقيب:

تأتي الاستفادة من هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد وهي الأبعاد التي يقوم عليها البحث العلمي وهي: البعد المنهجي والبعد النظري والبعد الميداني.

- ففي البعد المنهجي استفدنا من هذه الدراسة فيما يتعلق باختيار المفاهيم التي تدخل ضمن متغير السلامة المهنية وبالتالي المساهمة في هندسة جزء من الخطة.
- أما البعد النظري فقد استفدنا من الدراسة المعتمدة في تدليل الحصول على المراجع التي تتناول متغير السلامة المهنية.

- وتأتي الاستفادة من **البعد الميداني** من خلال مكانة هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا الحالية، كون هذه الدراسة تشترك مع دراستنا من خلال ابرازها الاهتمام الكبير من قبل العاملين بتنفيذ وتطبيق كافة تعليمات وإرشادات وحدة إدارة السلامة والصحة المهنية للحفاظ على سلامتهم ووقايتهم من أخطار وإصابات العمل اليومية، لكن ما تتميز به دراستنا عن هذه الدراسة كونها تمس جانب أغفلته هذه الدراسة وهو ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل والتي تعد أكبر وأشمل من تصور العامل لإدارة السلامة والصحة المهنية.

➤ **دراسة م.م. عبد جهاد الكبيسي تحت عنوان: السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)¹**

سعت هذه الدراسة إلى محاولة تحليل ظاهرة حوادث وإصابات العمل في هذه الشركة ومن ثم بناء نظام متكامل للسلامة المهنية يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- حماية العاملين عن طريق منع الحوادث والإصابات.
 - تقليل الخسائر المادية بسبب الإجازات المرضية.
 - تقليل التعويضات الناجمة عن إصابات العمل.
- وانطلاقاً من هذه الأهداف صاغ الباحث مشكلة الدراسة في أن حوادث وإصابات العمل تمثل مشكلة كبيرة تواجه الإدارة في هذه الشركة لكونها تتطوي على خسائر كبيرة في العنصرين المادي والبشري، مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء وكفاءته بسبب لتوقفات وما ينجم عنها من أضرار اقتصادية.

وبالنسبة لحدود الدراسة فقد اختيرت الشركة العامة لصناعة الحراريات (بالعراق) ميداناً للبحث باعتبارها من الصناعات الحديثة وأن أنشطها تتطوي على مخاطر عديدة وكبيرة، أما الحدود البشرية فقد سلط الباحث هذه الدراسة على 40 حالة، وبالنسبة للحدود الزمانية فقد أجريت الدراسة من 1998 إلى 2002.

أما منهج البحث لهذه الدراسة فقد أنجز البحث بتكامل الأسلوبين النظري والميداني، حيث

¹ عبد جهاد الكبيسي، السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، المجلد 4، العدد 7، 2011، ص ص 335-345.

اعتمد الأول في عرض بعض المفاهيم والأسس النظرية الخاصة بالسلامة المهنية، فيما أعتمد أسلوب المسح الاحصائي للإصابات التي حدثت في الشركة من خلال تحليل استمارات حوادث العمل.

وبخصوص تقنية أو أسلوب جمع البيانات في هذه الدراسة كانت من خلال استمارة تقرير الحوادث.

في الأخير تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى **الاستنتاجات التالية:**

1- هناك قصور في تسجيل البيانات الخاصة بإصابات العمل وهذا جزء من عدم الاهتمام بأنظمة وبرامج السلامة المهنية.

2- هناك تزايد في عدد إصابات العمل في الشركة وتؤدي هذه الإصابة إلى تكاليف كثيرة.

3- أن معظم إصابات العمل وقعت في قسم الطواحين والأفران والمكابس.

4- أن أكثر الإصابات كانت من نصيب العاملين ذوي المستويات التعليمية المنخفضة فكلما كان المستوى التعليمي للعاملين مرتفعا ازداد تطبيقهم لتعليمات السلامة.

5- اتضح أن العاملين من الفئات العمرية الأدنى أكثر تعرضا لإصابات العمل وذلك لنقص الوعي والخبرة وقلة الحذر والادراك للأخطار.

6- بينت الدراسة أن معظم اصابات العمل تقع بسبب سقوط الأشياء أو الاصطدام بالأشياء أو سقوط الأشخاص أو التعرض أو ملامسة الحرارة والمواد الضارة وذلك يعني ضعف الرقابة على تطبيق تعليمات السلامة المهنية.

7- ظهر أن أكثر الإصابات هي من نوع الرضوض، الكسور، الحروق، الجروح وفي مناطق مختلفة من الجسم أهمها الأطراف والرأس وهذا ناجم من عدم التزام العاملين بارتداء معدات الوقاية الشخصية.

تعقيب:

تأتي الاستفادة من هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد وعي الأبعاد التي يقوم عليها البحث العلمي وهي: البعد المنهجي والبعد النظري والبعد الميداني.

- **ففي البعد المنهجي** استفدنا من هذه الدراسة فيما يتعلق باختيار المفاهيم التي تدخل ضمن متغير السلامة المهنية وحوادث العمل وبالتالي المساهمة في هندسة جزء من الخطة.
- أما **البعد النظري** فقد استفدنا من الدراسة المعتمدة في تدليل الحصول على المراجع التي تتناول متغير السلامة المهنية.
- وتأتي الاستفادة من **البعد الميداني** من خلال مكانة هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا الحالية، كون هذه الدراسة تشترك مع دراستنا من خلال ابرازها لخطورة حوادث العمل وكيفية حماية العاملين عن طريق منع الحوادث، وما يزيد من أهمية هذه الدراسة بالنسبة لنا والتي سنحتاجها في دراستنا هي النتائج التي توصلت إليها والتي من بينها أن معظم إصابات العمل وقعت في قسم الطواحين والأفران والمكابس، بمعنى وقوعها في الأماكن التي يبذل فيها جهد بدني كبير ومعتب، أضف الى ذلك أن هذه الإصابات هي من نصيب العاملين ذوي المستويات التعليمية المنخفضة والعاملين من الفئات العمرية الأدنى، وذلك لنقص الوعي والخبرة وقلة الحذر والادراك للأخطار، أضف إلى ذلك النتيجة الثانية والمتمثلة في أن أكثر الإصابات ناجمة عن عدم التزام العاملين بارتداء معدات الوقاية الشخصية. من خلال هذه الاستنتاجات تبرز مكانة دراستنا وهي أن نقص الوعي وعدم الالتزام العامل بارتداء معدات الوقاية الشخصية هي من المتغيرات الأساسية لثقافة الصحة والسلامة المهنية، حيث نعتمد في دراستنا على أن كيفية ارتداء معدات الوقاية الشخصية هي مصدر من المصادر الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية.

➤ دراسة م.م ليث زهير عبد الأمير السكافي وياسر حميد الهاشمي تحت عنوان: ممارسة السلامة المهنية ودورها في تحسين كفاءة الانتاج (دراسة ميدانية في مصفى نطف النطف)¹

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تقييم واقع إدارة الصحة والسلامة المهنية في المصفي (مجال الدراسة) والكشف عن مقدار الجهد المطلوب لانسحاب ممارساتها مع متطلبات الانتاج في محاولة لتقليل فجوة الأداء بين الواقع الفعلي والمخطط للإنتاج، والمساهمة في توافر أداة لتطوير ودعم ثقافة الصحة والسلامة المهنية وآلية للتحسين المستمر لبيئة العمل.
 - الاسهام النظري للموضوع في تقديم النتائج العلمية في هذا المجال وتحفيز الإدارة لتلبية متطلبات ممارسة إدارة السلامة المهنية من أجل الحصول على المنافع والفوائد المتوخاة من تطبيق أنظمة هذه الإدارة.
 - تشخيص علاقة الارتباط بين ممارسات إدارة السلامة المهنية والكفاءة الانتاجية.
 - بيان تأثير ممارسات إدارة السلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية.
- وانطلاقاً من هذه الاهداف كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- هل هناك تصورات عن مهام وواجبات وحدة السلامة المهنية في مصفى نطف النطف ؟
 - هل هناك علاقة ارتباطية معنوية بين إدارة السلامة المهنية والكفاءة الانتاجية ؟
 - هل تؤثر ممارسات إدارة السلامة المهنية معنويًا على الكفاءة الانتاجية ؟
- بالنسبة لحدود الدراسة فقد كان مصفى نطف النطف في محافظه النطف الأشرف (العراق) ميداناً للدراسة، أما الحدود البشرية فقد بلغ عدد العاملين في الشرطة (728) منتسب دائمي و(56) منتسب يعمل بصفه مؤقتة، أما الحدود الزمانية فقد كانت المدة للسنوات (2009-2014) بمدة زمنية مقدرة بـ (6) سنوات، ولقد حددت هذه المدة الزمنية بسبب حصول المصفي على ثلاث وحدات بطاقة إنتاجيه قدرها 30000 برميل باليوم في الفترة المدروسة للمصفي.

¹ ليث زهير عبد الأمير السكافي وياسر حميد الهاشمي، ممارسة السلامة المهنية ودورها في تحسين كفاءة الانتاج (دراسة ميدانية في مصفى نطف النطف)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، العراق، المجلد 13، العدد 36، 2015، ص ص 330-352.

بالنسبة لمنهج الدراسة فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي - التحليلي - لدراسة مشكلة واختيار فرضياته ولتحقيق أهدافه، إذ أنه يوفر المعلومات عن واقع المتغيرات وعلاقة الارتباط والأثر بين المتغيرين (المستقل والمعتمد).

وفي ما يخص أساليب جمع البيانات اللازمة للوصول إلى النتائج تم الاعتماد على الأساليب التالية:

- الإطار النظري: لقد تم الاعتماد هنا على ما توفر من المكتبات من كتب ومصادر ودوريات عربية وأجنبية، ودوريات وأطروحات جامعية.
- الإطار العملي: فقد تم الاعتماد على المقابلات، ومراجعة القوائم والكشوفات الخاصة بالمصفي، والحصول على المعلومات الخاصة بالمكائن والوحدات العاملة والصيانات المقامة لسنوات البحث.

لقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة الى الاستنتاجات التالية:

1. وجود علاقة عكسية بين عدد حوادث العمل وإنتاجية العمل المعبر عنها بإنتاجية المصفي (الكميات المكررة من النفط الخام) بينهما، مما يعني أن ارتفاع حوادث العمل يؤدي إلى انخفاض إنتاجية العمل، وباعتبار إنتاجية العمل مؤشر من مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية في المصفي، فإن ارتفاع عدد حوادث العمل يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المصفي.

2. تترتب عن حوادث العمل بالمصفي تكلفة مباشرة، تتمثل في المبالغ المدفوعة للضمان الاجتماعي (التكافل) عن حوادث العمل، كما تترتب عنها تكاليف غير مباشرة، تمكننا من حساب: تكلفة الإنتاج الضائع بسبب حوادث العمل، حيث أن تكاليف الإنتاج تكون مشتركة يصعب تمييزها لكل منتج على حده قبل نقطه الانفصال، ومن طرق توزيع التكاليف المشتركة بين المشتقات النفطية وتكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث، تكلفة الأجر المقابل للوقت الضائع بسبب توقف زملاء العمل عند وقع الحادث في وحدات الإنتاج، وتكلفة الأجر المقابل لوقت التحقيق في حوادث العمل، وجميع هذه التكاليف هي تكاليف خفية ليس من السهل حسابها.

3. حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، ظاهر معقدة اختلف الباحثون في تفسير أسبابها، هناك من أرجعها لأسباب مادية وهناك من أجمعها لأسباب إنسانية وهناك من يرى أنها تقع لتفاعل أسباب انسانية ومادية.
4. تعد الكفاءة الإنتاجية من الأمور الهامة التي استدعت اهتمام دول العالم على اعتبارها أنها مؤشر الربح وكفاءة الأداء في المؤسسات، كما أنها وسيلة لبلوغ أهداف اقتصادية واجتماعية.

تعقيب:

تأتي الاستفادة من هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد وعي الأبعاد التي يقوم عليها البحث العلمي وهي: البعد المنهجي والبعد النظري والبعد الميداني.

- ففي **البعد المنهجي** استفدنا من هذه الدراسة فيما يتعلق باختيار المفاهيم التي تدخل ضمن متغير السلامة المهنية وحوادث العمل وبالتالي المساهمة في هندسة جزء من الخطة.
- أما **البعد النظري** فقد استفدنا من الدراسة المعتمدة في تدليل الحصول على المراجع التي تتناول متغير السلامة المهنية.

وتأتي الاستفادة من **البعد الميداني** من خلال مكانة هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا الحالية، كون هذه الدراسة تبرز أن هناك علاقة عكسية بين حوادث العمل ونتاجية العمل، كذلك أبرزت الدراسة أنه يترتب عن حوادث العمل بالمصنفى تكلفة مباشرة، تتمثل في المبالغ المدفوعة للضمان الاجتماعي (التكافل) عن حوادث العمل، كما تترتب عنها تكاليف غير مباشرة، تمكننا من حساب: تكلفة الإنتاج الضائع بسبب حوادث العمل حيث أن تكاليف الإنتاج تكون مشتركة يصعب تمييزها لكل منتج على حده قبل نقطه الانفصال ومن طرق توزيع التكاليف المشتركة بين المشتقات النفطية وتكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث، تكلفة الأجر المقابل للوقت الضائع بسبب توقف زملاء العمل عند وقع الحادث في وحدات الإنتاج، وتكلفة الأجر المقابل لوقت التحقيق في حوادث العمل، و جميع هذه التكاليف هي تكاليف خفية ليس من السهل حسابها.

ومن هنا تظهر مكانة دراستنا بالنسبة لهذه الدراسة من خلال أننا لا نغفل جانب حوادث العمل لأنه متغير مهم في دراستنا، وبطبيعة الحال أفادتنا هذه الدراسة وتشارك مع دراستنا الحالية في أن حوادث العمل لها تكاليف باهظة ليس من السهل حسابها، لكن ما تتميز به دراستنا وكالعادة هي ابرازها دائما للجانب الثقافي للصحة والسلامة المهنية ودوره في الوقاية من حوادث العمل.

➤ دراسة د زوزوني جهيدة تحت عنوان: ثقافة الرعاية من الأمراض المهنية في فرتيال

fertial بعناية-الجزائر - 1

تهدف الدراسة إلى استكشاف ثقافة الرعاية الصحية والخدماتية في فرتيال، وبناء على ذلك كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

1- ماهي ظروف العمل بالمؤسسة؟

2- ماهي الأمراض المهنية أكثر انتشار في بيئة العمل؟

3- ماهي الثقافة العلاجية والخدماتية المقدمة؟

وبالنسبة لحدود الدراسة فقد كانت المؤسسة العمومية فرتيال للإسمنت بعناية (الجزائر) ميدانا للبحث، أما الحدود البشرية فقد سلط الباحث على عينة من العاملين، وبالنسبة للحدود الزمانية فقد أجريت الدراسة خلال 2011.

بالنسبة لمنهج البحث فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، أما أساليب جمع البيانات فقد اعتمدت الباحثة في تدعيم الجانب النظري على المراجع العلمية العربية منها والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، أم فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد تم جمع البيانات وباستخدام المقابلة، ودراسة حالة (قراءة الوثائق والسجلات) كأدوات رئيسية لجمع البيانات.

لقد تم التوصل من خلال البحث إلى الاستنتاجات التالية:

1. تم التوصل من عرض ظروف العمل بفرتيال إلى ثلاثة أنواع هي:

¹ زوزوني جهيدة، ثقافة الرعاية من الأمراض المهنية في فرتيال fertial بعناية-الجزائر-، مجلة دراسات وأبحاث، الجزائر، المجلد 6، العدد 15، 2014، ص ص 167-181.

- أمراض تعكسها الممارسات اليومية للعمل منها ما يتعلق بالنظافة والأكل ومخاطر ورشات الانتاج.
- أمراض تعكسها العوامل الفيزيائية أكثرها انتشارا الحساسية والصمم.
- أمراض تفرزها العوامل الكيماوية وتؤثر على العمال بدرجات متفاوتة حسب مكان العمل.

إذن يمكن القول أن بيئة العمل في فرتيال ذات مؤثرات فيزيقية وكيماوية وهو ما يجيبنا عن التساؤل الأول.

2. ثم تم التوصل من السؤال ما هي أكثر الأمراض المهنة انتشارا في فرتيال إلى ثلاثة أنواع
- نوع عام: أي يتعرض له كل الفئات السوسيو مهنية وهو مرض الحساسية بأنواعها المختلفة لكن بدرجات متفاوتة حسب موقع الافراد من مناطق انتاج وتعبئة المولد والفسفاطية والمبيدات كما وضح في التوزيع الجغرافي والهيكلية البشرية.
 - وهناك أمراض سرطانية (رئوية، جلدية، أنف) وأمراض صدرية، سمعية: تصيب العمال الذين يتعاملون مع المواد الكيماوية من جهة والتأثر بضجيج الآلات من جهة ثانية، يتأثر بالأمراض السرطانية المهنية عمال الانتاج في حين يتعدى تأثير الضجيج إلى كل وحدات الانتاج والتعبئة وحتى الفئات الأخرى.
 - أمراض مهنية مميتة: سجلت من خلال تقارير التنقلات الخاصة بحركة الدخول والخروج 09 وفيات في مدة سنتين (2003-2004) انعدمت بعد ذلك لأسباب عديدة منها الرعاية والخدمات للحفاظ على سلامة العمال.

3. تتمثل ثقافة الرعاية علاوة على المتابعة الصحية في أبعاد المتضررين من أخطار العمل وبتطبيق سياسة إعادة التوزيع وإعادة الادماج التي تدخل في التنقلات إلى أماكن أقل خطورة، أي من مديرية الانتاج (الوحدات والورشات) إلى مديريات أخرى خاصة مديرية الموارد البشرية، ومديرية الإدارة وغيرها، أما الخدمات منها الأكل وتوفير اللباس والوقاية من حوادث العمل، في حين تفتقد المؤسسة إلى اجراءات وقائية من المواد الكيماوية للعمال المعرضين لمؤثرات المبيدات والتنظيف، والأمونياك والنترات والنتريك، رغم التطور التكنولوجي لذلك يبقى شبح

الأمراض المهنية يهدد عمال فريتال من جهة، وسكان المناطق المجاورة والبيئة من جهة أخرى، مما أدى إلى معاناة السكان من أمراض صدرية والحساسية.

تعقيب:

تأتي الاستفادة من هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد وعي الأبعاد التي يقوم عليها البحث العلمي وهي: البعد المنهجي والبعد النظري والبعد الميداني.

- ففي **البعد المنهجي** استفدنا من هذه الدراسة فيما يتعلق باختيار المفاهيم التي تدخل ضمن متغير السلامة المهنية وحوادث العمل وبالتالي المساهمة في هندسة جزء من الخطة.
- أما **البعد النظري** فقد استفدنا من الدراسة المعتمدة في تدليل الحصول على المراجع التي تتناول متغير السلامة المهنية.

وتأتي الاستفادة من **البعد الميداني** من خلال مكانة هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا الحالية، كون هذه الدراسة تبرز الثقافة العلاجية والخدماتية المقدمة للعمال من قبل المؤسسة محل الدراسة، حيث بينت الدراسة أن هذه مؤسسة فريتال أن هناك أمراض تعكسها الممارسات اليومية للعمل منها ما يتعلق بالنظافة والأكل ومخاطر ورشات الانتاج، كما ذكرت ثلاثة انواع من الأمراض يمكن أن نستدل بها في تحليل فرضيات دراستنا، لكن ما تتميز به دراستنا وكالعادة هي ابرازها دائما للجانب الثقافي للصحة والسلامة المهنية ودوره في الوقاية من حوادث العمل.

➤ دراسة أ.د. بوخمخ عبد الفتاح - أ. حنان على موسى تحت عنوان: أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية (دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل - الجزائر - 2004-2006)¹

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- فهم ظاهرتي حوادث العمل والامراض المهنية في المؤسسة الصناعية.
- بيان أثر حوادث العمل والامراض المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة.

وانطلاقا من هذه الأهداف صاغ الباحث مشكلة الدراسة وهي كالتالي: كيف يؤثر مجال الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية.

وبالنسبة لحدود الدراسة فقد اختيرت مؤسسة هنكل (بالجزائر) ميدانا للبحث، أما الحدود البشرية فقد سلط الباحث هذه الدراسة على عينة من العمال، وبالنسبة للحدود الزمانية فقد أجريت الدراسة من 2004 الى 2006.

أما منهج البحث لهذه الدراسة فقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي في الإطار النظري، إلى جانب المنهج الاحصائي الذي يسمح بدراسة العلاقة الممكنة بين المتغيرات. أما أدوات الدراسة التي تم اعتمادها فهي: المقابلة، الملاحظة، والتقارير والسجلات.

في الأخير تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

- ترتب عن حوادث العمل بالمركب تكلفة مباشرة، تتمثل في المبالغ المدفوعة للضمان الاجتماعي عن حوادث العمل، وتكاليف غير مباشرة، تمكننا من حسب بعضها، حيث كلف 17 حادث سنة 2004: 2983849.08 دج، و 12 حادث سنة 2005: 2.510.628.52 دج، و 8 حوادث سنة 2006: 2.178.194.7 دج، وكلها تكاليف زائدة تؤدي إلى انخفاض

¹ بوخمخ عبد الفتاح، حنان على موسى ، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية (دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل -الجزائر - 2004-2006)، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر، المجلد4، العدد 6، 2011، ص ص 1-24.

الكفاءة الانتاجية في المؤسسة، وهذا ما يثبت فرضية البحث الأولى.

- ترتب عن 4 حالات من الأمراض المهنية في المركب من تاريخ اكتشافها الى نهاية 2006: 73.064.211.82 دج، وهي تكلفة كبية تعادل أجر 3653 عامل يتقاضى الواحد منهم أجر 20000 دج، وهذه التكلفة تؤدي إلى انخفاض الكفاءة الانتاجية في المؤسسة، وهذا وما يثبت فرضية البحث الثانية.

مما سبق نتوصل إلى أن المؤسسة بهدف رفع كفاءاتها الانتاجية وأدائها يجب عليها الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية وتوفير ظروف العمل المناسبة للتقليل من الأخطار المهنية.

تعقيب:

تأتي الاستفادة من هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد وعي الأبعاد التي يقوم عليها البحث العلمي وهي: البعد المنهجي والبعد النظري والبعد الميداني.

- ففي **البعد المنهجي** استفدنا من هذه الدراسة فيما يتعلق باختيار المفاهيم التي تدخل ضمن متغير السلامة المهنية وحوادث العمل وبالتالي المساهمة في هندسة جزء من الخطة.
- أما **البعد النظري** فقد استفدنا من الدراسة المعتمدة في تدليل الحصول على المراجع التي تتناول متغير السلامة المهنية.
- وتأتي الاستفادة من **البعد الميداني** من خلال مكانة هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا الحالية، كون هذه الدراسة تحاول فهم ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية وتبيين التكاليف المباشرة وغير المباشرة لهما مما يوحي لنا بحجم وخطورة ظاهرة حوادث العمل بالمؤسسة، وهذه الأخيرة تعد متغير مهم وتابع في دراستنا الحالية، لكن ما تتميز به دراستنا وكالعادة هي ابرازها دائما للجانب الثقافي للصحة والسلامة المهنية ودوره في الوقاية من حوادث العمل وهو جانب جديد وجدير بالاهتمام والدراسة.

• الدراسات السابقة الأجنبية:

➤ دراسة عينية (مستعرضة)* للعوامل المؤثرة في ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات¹
(هاس نوردلوف، وآخرون)

أشارت الأبحاث السابقة إلى أن عوامل مثل حجم الشركة وثقافة السلامة ومختلف مقاييس الأداء المالي، قد تكون ذات صلة بجودة ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSM) في الشركات، لذلك كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة ما إذا كانت هذه العوامل مرتبطة بممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات. وانطلاقاً من هذا الهدف كان تساؤل الدراسة كالتالي:

ماهي العوامل المؤثرة في ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات؟
وبالنسبة لحدود الدراسة فقد كانت شركات التصنيع السويدية ميدانا للبحث، أما الحدود البشرية فقد سلط الباحث على عينة مكونة من 10 شركات تصنيع على الأقل مع 10 موظفين أو أكثر، وبالنسبة للحدود الزمانية فقد أجريت الدراسة خلال 2015.

بالنسبة لمنهج البحث فقد استخدمت هذه الدراسة لديها تصميم مقطعي لدراسة مشكلة بحثه. أما أساليب جمع البيانات فقد اعتمد الباحث في تدعيم الجانب النظري على المراجع العلمية العربية منها والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، أما فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد تم جمع البيانات باستخدام استبيان تم إرساله بالبريد.

لقد تم التوصل من خلال البحث إلى الاستنتاجات التالية:

* معنى **cross-sectional study** يستعمل هذا النوع في الدراسات الطبية، وتعني الوقوف على الأمراض ومدى انتشارها في زمن محدد، ومراقبة ودراسة مجموعة من الأفراد في نفس الوقت يعانون من نفس الأعراض، يعني المجتمع متجانس ويتم الاعتماد على الأساليب الاحصائية، حيث يتم أخذ شريحة متجانسة من المجتمع، بمعنى أدق هذه الدراسات هي "دراسات عينية" أو "الدراسات على العينات" احصائياً.

¹ Nordlöf et al., A cross-sectional study of factors influencing occupational health and safety management practices in companies, Safety Science, journal 952017, pp 92–103.

بحث هذه الدراسة عوامل مختلفة قد تؤثر ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات وكانت نتائجها كالتالي:

- تم التوصل إلى أن حجم الشركة له علاقة كبيرة مع نتيجة ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية، كلما كان حجم الشركة أكبر كلما كانت ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية أفضل، والعكس صحيح.
- كما توصلت الدراسة إلى أن ثقافة السلامة لها علاقة بممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية في تلك الشركات، فكلما كانت ثقافة السلامة المهنية أكثر ايجابية كلما كان هناك تحسين على ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية بشكل ملحوظ.
- كلما ازدادت ثقافة السلامة سلبياً، ازدادت سوءاً ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية بالشركات محل الدراسة.
- توصلت الدراسة إلى أن كلما كانت ممارسات الصحة والسلامة المهنية أفضل كلما كان خطر الجدارة الائتمانية منخفض، والعكس صحيح.
- توصلت هذه الدراسة أيضاً إلى أن حجم الشركة وثقافة السلامة والجدارة الائتمانية لها تأثير على ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات بالأفضل أو الأسوأ.

تعقيب:

- تأتي الاستفادة من هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد وعي الأبعاد التي يقوم عليها البحث العلمي وهي:
- البعد المنهجي والبعد النظري والبعد الميداني.
 - ففي **البعد المنهجي** استفدنا من هذه الدراسة فيما يتعلق باختيار المفاهيم التي تدخل ضمن متغير السلامة المهنية وحوادث العمل وبالتالي المساهمة في هندسة جزء من الخطة.
 - أما **البعد النظري** فقد استفدنا من الدراسة المعتمدة في تدليل الحصول على المراجع التي تتناول متغير السلامة المهنية وإدارة السلامة المهنية.
 - وتأتي الاستفادة من **البعد الميداني** من خلال مكانة هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا الحالية، كون هذه الدراسة توصلت في إحدى نتائجها إلى أن ثقافة السلامة لها علاقة بممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية في تلك الشركات، فكلما كانت ثقافة السلامة المهنية أكثر ايجابية كلما كان هناك تحسين على ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية بشكل

ملحوظ، والعكس صحيح. وستتضح لنا هذه النتيجة بالقبول أو بالتنفيذ من خلال تحليلنا لفرضيات الدراسة.

➤ تأثير برامج تدريب العمال على السلامة - التوجه النفسي والسلوكي¹ - (أليسندرا سيرب، نيكوليتا كافازا)

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف ما إذا كان تدريب العمال على السلامة له تأثير على أدائهم فيما يخص الممارسات غير الآمنة.

وانطلاقاً من هذا الهدف كان تساؤل الدراسة كالتالي:

هل تدريب العمال على السلامة يؤثر على أدائهم في الممارسات غير الآمنة؟

وبالنسبة لحدود الدراسة فقد كانت ثلاث شركات في شمال إيطاليا ميدانا للبحث، أما الحدود البشرية فقد سلط الباحث على عينة مكونة من 345 عاملاً بتلك الشركات، وبالنسبة للحدود الزمانية فقد أجريت الدراسة خلال 2010.

بالنسبة لمنهج البحث فقد استخدم دراسة استقصائية لدراسة مشكلة بحثه.

أما أساليب جمع البيانات فقد اعتمد الباحث في تدعيم الجانب النظري على المراجع العلمية الأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، أما فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد تم جمع البيانات وباستخدام التقارير الذاتية كأداة لجمع البيانات.

لقد تم التوصل من خلال البحث إلى الاستنتاجات التالية:

- العمال الذين شاركوا في برامج التدريب على السلامة خلال العام السابق لديهم خرق قواعد السلامة أقل في كثير من الأحيان من العمال الذين لم يشاركوا في برامج التدريب. هذا التأثير لم يكن يؤدي الى دراية العمال بالمعايير التي تنظم سلامة أماكن العمل فقط، ولكن أدى إلى مواقف أكثر إيجابية (المعتقدات والتصور) نحو استخدام معدات الوقاية الشخصية وتصور مناخ أفضل للسلامة بالشركة، وبالتالي فالتدريب له تأثير على سلوك العاملين.

¹ Nicoletta Cavazza, Alessandra Serpe, **The Impact of Safety Training Programs On Workers' Psychosocial Orientation And Behaviour**, cairn. Info., tome 23, 2010, pp 187-210.

- العوامل النفسية والاجتماعية لها تأثير على سلوك العمال فيما يخص السلوكيات الآمنة، فالعمال الأكبر سنا تصدر منهم سلوكيات غير آمنة بنسبة قليلة، مقارنة بالعمال الأصغر سنا.
- تلعب برنامج التدريب دور تحفيزي في تعزيز آثار التدريب على السلوك الآمن لدى العمال.

تعقيب:

- تأتي الاستفادة من هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد وعي الأبعاد التي يقوم عليها البحث العلمي وهي: البعد المنهجي والبعد النظري والبعد الميداني.
- ففي **البعد المنهجي** استفدنا من هذه الدراسة فيما يتعلق باختيار المفاهيم التي تدخل ضمن متغير السلامة المهنية وحوادث العمل وبالتالي المساهمة في هندسة جزء من الخطة.
- أما **البعد النظري** فقد استفدنا من الدراسة المعتمدة في تدليل الحصول على المراجع التي تتناول متغير السلامة المهنية.
- وتأتي الاستفادة من **البعد الميداني** من خلال مكانة هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا الحالية، كون هذه الدراسة توصلت في احدى نتائجها إلى أن العمال الذين شاركوا في برامج التدريب على السلامة خلال العام السابق لديهم خرق قواعد السلامة أقل في كثير من الأحيان من العمال الذين لم يشاركوا في برامج التدريب. هذا التأثير لم يكن يؤدي إلى دراية العمال بالمعايير التي تنظم سلامة أماكن العمل فقط، ولكن أدى إلى مواقف أكثر إيجابية (المعتقدات والتصور) نحو استخدام معدات الوقاية الشخصية وتصور مناخ أفضل للسلامة بالشركة، وبالتالي فالتدريب له تأثير على سلوك العاملين، وهذا ما تطرقنا إليه في الجانب النظري حيث ذكرنا من المصادر الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية عملية تدريب العمال على السلامة المهنية، وهذا ما يساعدنا في تحليلنا لفرضيات الدراسة في الجانب الميداني.

➤ صحة عمال البناء والأشغال العامة في الكاميرون¹ (نجيندا أنيا ساتورنين بيرتراند)

كان الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن عوامل تفسر زيادة المخاطر المهنية المتعلقة بالعمل في قطاع البناء غير الرسمي في الكاميرون.

وانطلاقاً من هذا الهدف كان تساؤل الدراسة كالتالي:

كيف يمكن تفسير أن العاملين في القطاع غير الرسمي للبناء والأشغال العامة أكثر عرضة لمخاطر العمل من العمال في المؤسسات الرسمية في الكاميرون؟

وبالنسبة لحدود الدراسة فقد كانت شركة البناء والأشغال العامة بمدينة ياوندي (الكاميرون) ميداناً للبحث، أما الحدود البشرية فقد سلط الباحث على عينة مكونة من 1000 عامل (500 عامل من القطاع الرسمي، و500 عامل من القطاع غير الرسمي)، وبالنسبة للحدود الزمانية فقد أجريت الدراسة خلال 2005.

بالنسبة لمنهج البحث فقد استخدم دراسة استقصائية لدراسة مشكلة بحثه.

أما أساليب جمع البيانات فقد اعتمد الباحث في تدعيم الجانب النظري على المراجع العلمية العربية منها والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث، أما فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

لقد تم التوصل من خلال البحث إلى الاستنتاجات التالية:

- عدم استقرار ظروف العمل الفيزيائية: حوالي 57% من العمال الذين تم استجوابهم في القطاع غير الرسمي بالمقارنة مع 10% فقط في القطاع الرسمي للمبنى يفسرون خطر الإصابة وحالة التعب العام بسبب ظروف العمل القاسية: المواقف المؤلمة أو متعبة 10%، التعامل مع الأحمال الثقيلة 20%، الاهتزاز الميكانيكي 3%، ضوضاء شديدة 5%، استنشاق المواد الخطرة 9%؛ احتكاكهم مع المواد الخطرة 10%، تعرض العمال للأحمال

¹ NGUNDA ANYA SATURNIN Bertrand, La santé des ouvrier du bâtiment et de travaux publics cameroun, actes du 2eme colloque d'economie de la santé 06 et 07 juin 2009, Edition el-Amel, 2012, pp 109-120.

- الثقيلة في القطاع غير الرسمي من المبنى للحوادث بسبب عدم وجود رافعات في معظم السلاسل.
- انعدام الأمن الوظيفي يعتبر عاملاً آخرًا للخطر: حيث 18.5% من العمال يعتقدون أن ضغط الدخل المنخفض بنسبة 11%، ونقص الضمان الاجتماعي بنسبة 7.5%، قد يسببان بعض الإصابات في موقع العمل.
- التدريب المنخفض أيضًا يفسر خطر وقوع حادث عمل في موقع البناء: حوالي 45% من العاملين في القطاع غير الرسمي مقابل 13% في القطاع الرسمي، ونبرر إصابتهم بسبب تجاهلهم لقواعد الأمن الوظيفي، على سبيل المثال استخدام الخوذة بلغ حوالي 1.5% في القطاع غير الرسمي مقارنةً بنسبة 88% في القطاع الرسمي لعينتنا.
- غياب التوافق الجماعي (غياب التنظيمات العمالية) هو أيضا من العوامل التي تؤدي إلى الخطر: حوالي 15% من الحوادث في القطاع غير الرسمي تُعزى إلى التكليف بالمهام في مواقع العمل من قبل صاحب العمل؛ وبالتالي فإن قدرة العامل على التفاوض ضعيفة بسبب الخوف من فصله عن العمل دون إشعار.
- سن العمال يعد كذلك عامل خطر في القطاع غير الرسمي في موقع البناء: حوالي 40% من حالات الحوادث متعلقة بالعمال الذين تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 25 عامًا، نجد أن دخولهم في سوق العمل في هذا القطاع مبكر.

تعقيب:

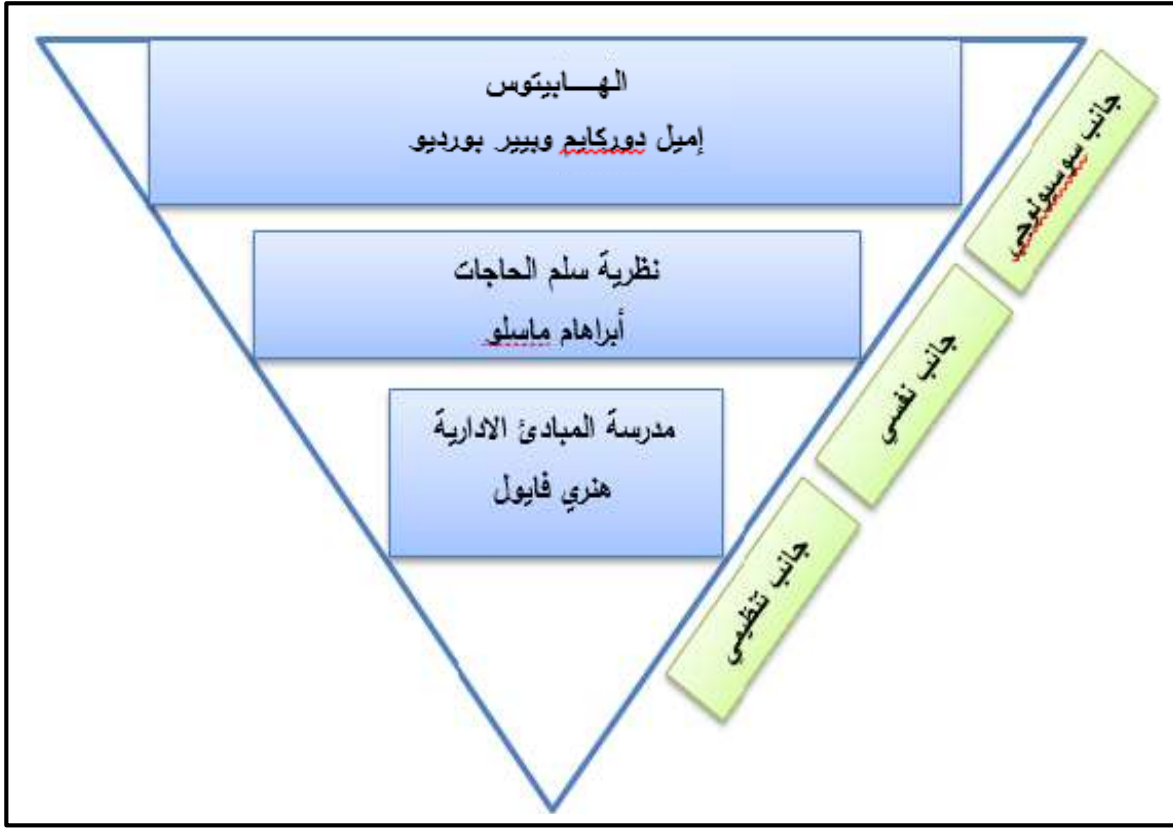
- تأتي الاستفادة من هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد وعي الأبعاد التي يقوم عليها البحث العلمي وهي: البعد المنهجي والبعد النظري والبعد الميداني.
- ففي البعد المنهجي استفدنا من هذه الدراسة فيما يتعلق باختيار المفاهيم التي تدخل ضمن متغير السلامة المهنية وحوادث العمل وبالتالي المساهمة في هندسة جزء من الخطة.
- أما البعد النظري فقد استفدنا من الدراسة المعتمدة في تدليل الحصول على المراجع التي تتناول متغير السلامة المهنية وحوادث العمل.

- وتأتي الاستفادة من **البعد الميداني** من خلال مكانة هذه الدراسة بالنسبة لدراستنا الحالية، كون هذه الدراسة توصلت مجموعة من النتائج المهمة والتي تفيدنا في دراستنا وهي أن، انعدام الأمن الوظيفي يعتبر عاملاً يؤدي للخطر بمعنى يؤدي إلى وقوع حادث عمل، كذلك التدريب المنخفض أيضاً يفسر خطر وقوع حادث عمل في موقع البناء، فكل هذه النتائج ستساعدنا في تحليلنا لفرضيات الدراسة في الجانب الميداني.

10. المقاربة النظرية للدراسة:

تعتبر المقاربة النظرية عماد الدراسات، والزاوية التي يرى منها الباحث موضوع دراسته، بعبارة أخرى هي الطريق التي يسلكها الباحث، والتي من خلالها يصل الى النتائج، وهذه المقاربة تختلف باختلاف المواضيع، ولهذا فإن كل دراسة تحتاج الى مقاربة خاصة تتوافق وطبيعة الموضوع المدروس، ويعتبر موضوع دراستنا حول ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل من الدراسات الجديدة في مجال علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية، هذا ما يأخذ منا وقت وجهد وتكثيف دراساتنا بعناية لانتهاء إلى المقاربة النظرية المناسبة لموضوع دراستنا، وبناء على هذا تشكلت مقاربتنا النظرية على النحو التالي:

الشكل رقم(02): يوضح المقاربة النظرية للدراسة



المصدر: من اعداد الباحث

• مفهوم الهابيتوس "Habitus":

لقد اختلف المفكرون حول ظهور هذا المصطلح فهناك من قال بأنه "يعود استخدامه الى بدايات القرن العشرين مع الأنثروبولوجي مارسيل موس"¹، في حين هناك من يقول بأنه " لفظة قديمة وردت عند أرسطو"². ويعد إميل دوركايم من العلماء السوسيولوجيين الأوائل الذي تطرقوا لمفهوم الهابيتوس، والذي اقتبسه من مفهوم "Hexis" لأرسطو في محاضراته حول التطور البيداغوجي في فرنسا (1904-1905)، حيث أشار هذا الأخير بهذا اللفظ الى "استعدادات الروح والجسم المكتسبة"³.

¹ فردريك معتوق، الموسوعة الميسرة في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، ط1، 2012، ص178.

² سميح دغيم، موسوعة مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، ط1، 2014، ص 15.

³ DUBAR(CL), **socialisation, construction des identités sociales et professionnelles**, 2eme édition, P,U,F, Paris, 1991, P65.

استعمل دوركايم "L'Habitus" بمعنى لا يختلف كثيرا عن السياق إذ عرفه على أنه: "مجموعة من الاستعدادات الدائمة، حيث يتم إدماج التجارب السابقة، فهو بمثابة شبكة من التصورات والاحكام والأفعال يستوحياها الأفراد من خلالها نشاطاتهم المختلفة، بفضل الامكانية التي يوفرها النسق لحل المشاكل المتنوعة... من خلال الاستفادة من التجارب السابقة التي سمحت نتائجها بتصحيح السلوك وتعديله".¹ كما كان يقصد بـ"الهابيتوس" ذلك القهر الاجتماعي الذي يمارسه على الفرد.

أما "بيير بورديو" فقد بعث في مفهوم "الهابيتوس" الحياة وأعاد بناءه من جديد، فيعبر عنه فيقول: "إن جميع الذين استعملوا هذا المفهوم قبلي، أو مفاهيم مرادفة أخرى مثل "Hexis" أو "éthos" يقاسمونني نفس الاهتمام النظري... لكن التناقض يكمن في أن أغلب الناقدين يجهلون الفرق بين استعماله الخاص لهذا المفهوم وبين مجمل الاستعمالات السابقة له، لقد قلت "Habitu" خاصة حتى لا أقول التعود (habitude) وأعني بع القدرة المولدة حتى لا أقول المبدعة الكامنة في نسق الاستعدادات...".²

ويعتبر بورديو "الهابيتوس" بمثابة النواة التي يقوم عليها مشروعه السوسيولوجي النقدي ولم يقدم له بورديو تعريفا دقيقا منذ البداية، بل أعطاه تعريفات مختلفة قبل أن يستقر في تعريفه النهائي في نهاية مشروعه السوسيولوجي، المتمركز أساسا على محاولاته الجادة والمستمرة لتجاوز النزعة الذاتية (Le subjectivisme)، من خلال أعمال جون بول سارتر الفلسفية، والنزعة الموضوعية (L'objectivisme) البارزة من خلال أعمال كلود ليفي ستراوس.³

ويؤكد بورديو على المفهوم حيث يقول: "إن "L'Habitus" هو المبدأ الموحد والمولد لكل الممارسات". من هنا يظهر الاختلاف بين المعنى الذي يعطيه بورديو لبنية الاستعدادات المكتسبة، والمعنى الذي كان منصبا على الجانب الأخلاقي في تنشئة الفرد في حين يوظف بورديو الجانب العلمي من هذا المفهوم ويركز على الممارسات والوظائف العملية وفي

¹ Madeleine GRAWITZ, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition, éd Dalloz, Paris, 2000, p202.

² نسمة مخداني، الطلبة الجامعون بين الثقافة العالمية والثقافة الشعبية، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع الثقافي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2007، ص 20.

³ BOUDON (R) et les autres, LAROUSS, Dictionnaire de sociologie, Edition du club France loisirs, paris, 2001, P113.

هذا الاتجاه يقول: إن "L'Habitus" هو نسق من الاستعدادات - المهيكلة - المبني اجتماعيا، والمكتسب من خلال الممارسات، والموجه باستمرار نحو الوظائف والمهام العملية".¹

فيأخذ مصطلح "بنية الاستعدادات المكتسبة" مقابل المصطلح اللاتيني "L'Habitus" عند بورديو: "بناء مفهوما للدلالة على مجموع الاستعدادات الجسدية والذهنية الدائمة التي تترتب على صحة التنشئة الاجتماعية للفرد، والتي تجعل منه فاعلا اجتماعيا (Agen Social) في إطار حقل اجتماعي معين، بهذا المعنى يقابل "الحقل" حيث يعيش ويشغل بصفته حيزا في العالم الاجتماعي أوسع من مفهوم الذات".²

يتضح لنا من خلال ما سبق أن بنية "الاستعدادات المكتسبة" هي مجموعة السلوكيات المشتركة لمجموعة من الأفراد والناجئة عن الإدماج اللاوعي للنظم والأعراف التي تحددها مجموعة الانتماء، حيث تتخذ هذه الاستعدادات صبغتها من أفعال تلقائية وممارسات عملية أكثر مما تتخذها من فعالية ذهنية قائمة على التفكير، فتلك الاستعدادات هي نتيجة تداخل جملة من العوامل متمثلة في مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وتأثير المحيط الثقافي والاجتماعي للفرد.

يمكن التمييز بين نوعين من الهابيتوس وهما كالتالي:

- الهابيتوس الأولي (Habitus Primaire):

وهو نتاج التنشئة الأسرية خلال المراحل الأولى من الطفولة، حيث يتم بناء الخطاطات الأولى، ويستتبط الطفل "intériorisation" المعايير والأدوار الخاصة بالأسرة وبالطبقة التي ينتمي إليها، ويعتبر بورديو أن الفعل التربوي الذي يحدث خلال مرحلة التربية الأولية هو المحدد الحاسم في بناء الهابيتوس، بحيث يصعب فيما بعد تغييره بشكل جوهري. ويحمل الهابيتوس الأولي الخصائص الاجتماعية للأسر والطبقة التي ينحدر منها الفرد، حيث يكتسب الطفل عبر تجاربه المتراكمة الذوق والاحساس وأساليب العيش، أو ما يسميه بورديو بـ "إيطوس الطبقة" "éthos des classe"، فهو يتشكل عن طريق التجارب المندمجة في وحدة مكونة لبيوغرافيا صارمة،

¹ نسيمة مخداني، المرجع السابق، ص 21.

² نفس المرجع، ص 23.

تتنظم انطلاقاً من الوضعيات الأصلية والمعيشية لطبقة معينة في إطار صنف محدد من البنية الأسرية.¹

- الهابيتوس الثانوي (Habitus secondaire):

فإذا كان الهابيتوس الأولي يتشكل خلال المراحل الأولى من الطفولة عن طريق التنشئة واستبطان الخصائص الأسرية والاجتماعية من لدن الطفل، فإن الهابيتوس الثانوي يتكون بدوره خلال مراحل التنشئة المدرسية التي تدرس ثقافة الطبقة المسيطرة وتضفي الشرعية وتمارس نوعاً من العنف الرمزي (violenze symbolique) على أبناء الطبقات المحرومة الذين يمتلكون هابيتوس مختلف عن ذلك الذي يمتلكه الورثة (Les héritiers)². ويرى بورديو وباسرون أن كل من الهابيتوس الأولي والثانوي يتجهان نحو التكامل، عندما تكون الثقافة الأسرية متشابهة وقريبة من الثقافة المتداولة في المدرسة، فالعلاقة هنا إذن هي علاقة تكامل وتراكم، بحث تحظى الثقافة الأسرية بتقدير المدرسة³. وفي حالة تباعد وتنافر الثقافة المميزة للأسرة والثقافة المتداولة في المدرسة، فإن التربية والتأثير البيداغوجي يظنان عاجزين عن بناء وتلقين هابيتوس جديد، وعن تكوين صفات اجتماعية من نوع آخر، ما عدا في حالة هيمنة وسيادة بيداغوجية استبدادية صارمة (pédagogie totalitaire)، كما هو الشأن في المعسكر والأديرة والسجن والملجأ والمعتقل.⁴

• نظرية سلم الحاجات (أبراهام ماسلو):

تعتبر نظرية سلم الحاجات التي وضعت من قبل "أبراهام ماسلو" من أكثر النظريات قدرة على تفسير السلوك الإنساني في سعيه إلى إشباع حاجاته المختلفة، وتقوم هذه النظرية على فكرتين أساسيتين هما:

¹ Bourdieu(P), Esquisse d'une théorie de la pratique, Genève, Droz, 1972, P188.

² Bourdieu(P), les héritiers, Edition de Minuit, Paris, 1984, P25.

³ Bourdieu(P), Passeron, La reproduction, Ed Minuit, Paris, 1970, P60.

⁴ Ibid, P60.

1. أن حاجات الفرد مرتبة ترتيباً تصاعدياً على شكل سلم يتبعاً لأولويتها للفرد وهي خمس مجموعات من الحاجات، ينتقل الإنسان في أشباعها بشكل متسلسل ابتداءً من الحاجة الأدنى فالأعلى، وهكذا.

2. الحاجات غير المشبعة لدى الإنسان هي التي تؤثر على سلوك الفرد وحفزه، وطالما يتم اشباع حاجة معينة بدرجة كافية، فلا تؤثر على سلوك الفرد وبالتالي ينتهي دورها في عملية الحفز.

قدم أبراهام ماسلو حاجات الإنسان مصنفة مرتبة على شكل سلم هرمي من القاعدة إلى رأس الهرم على النحو التالي:¹

1- الحاجات الفسيولوجية:

وتشمل الحاجات الأساسية للإنسان، وبالتالي فإنها تعطي المرتبة الأولى في سلم الحاجات الذي اقترحه ماسلو، وتشمل هذه الحاجات الهواء والماء والغذاء والكساء والمأوى، التي تعتبر أساسية وحيوية لبقاء الإنسان حياً. وهذه الحاجات تستحوذ اهتمام الإنسان وتفكيره وتغطي على الحاجات الأخرى إذا لم تكن (الحاجات الفسيولوجية) مشبعة، ولكن بمجرد اشباعها لدرجة كافية، فإن حاجة أخرى سرعان ما تظهر، ويبدأ الإنسان في التركيز على تلك الحاجة الجديدة (حاجة الأمن والسلامة والاستقرار).

ويمكن للمدير المساعدة في تلبية هذه الحاجات من خلال الرواتب العادلة، والظروف البيئية الصحية للعمل.

2- حاجات الأمن والسلامة والاستقرار:

وتشغل هذه الحاجات المرتبة الثانية في سلم ماسلو، وتتضمن حماية الأفراد من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية، والحماية من الأخطار الاقتصادية والمالية، ويمكن للمدير أن يلعب دوراً في ضمان وتوفير ظروف عمل آمنة، واستقرار العمل، وبرامج المزايا والمنافع الإضافية. وإذا ما استطاع الإنسان اشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والاستقرار يبدأ توجيه اهتمامه لحاجات أخرى غير ملموسة - حاجات اجتماعية.

¹ حريم حسين، السلوك التنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ط2، ص ص 108-109.

3- الحاجات الاجتماعية (حاجة الانتماء):

تتبع هذه الحاجات من كون الانسان اجتماعي بطبيعته، ويعيش ضمن جماعات ويتفاعل معها، وتشمل هذه الحاجات على حاجة الانسان إلى الانتماء، والتعاطف، والحب، والرغبة في التقارب والمشاركة الوجدانية. ويمكن للمدير أن يساعد في تلبية هذه الحاجات بتوفير جماعات عمل مستقرة، وتسهيل التفاعلات، والسماح بإيجاد وتكوين العلاقات والروابط.

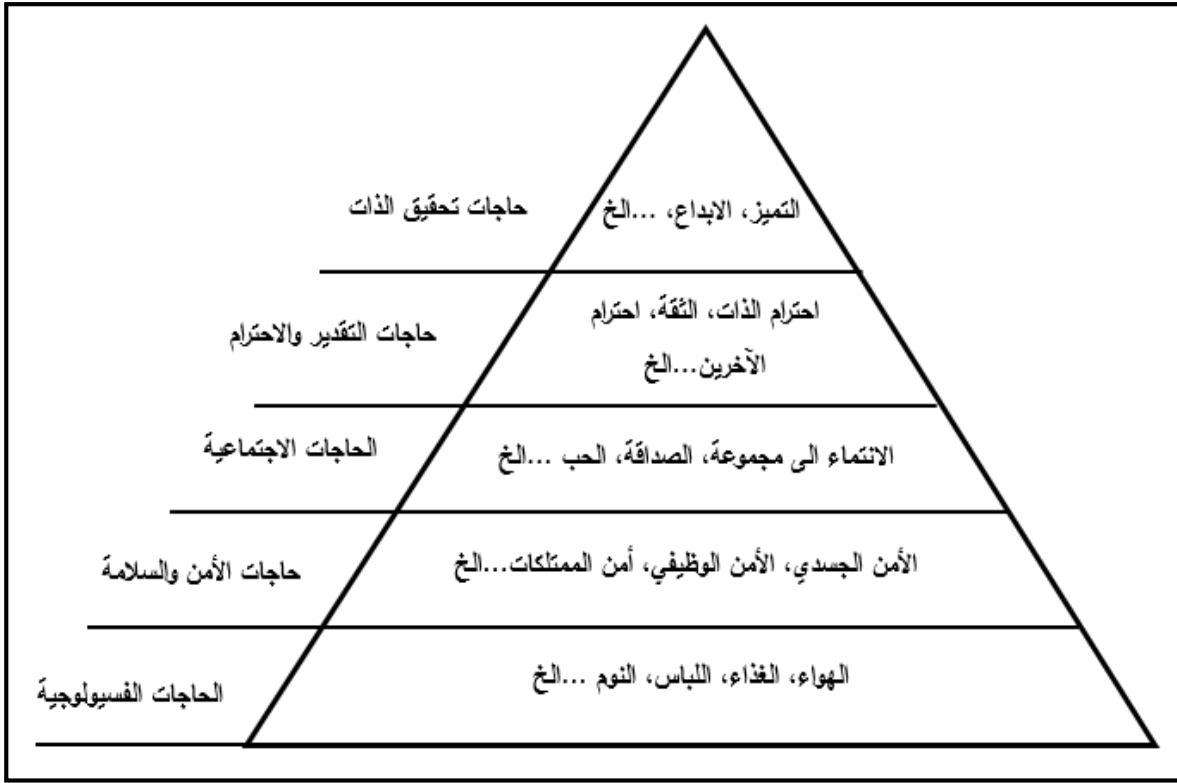
4- حاجات الاحترام والتقدير:

وتشمل رغبة الفرد في قبوله من الجماعة، والشعور بالأهمية والتقدير والاحترام من قبل الآخرين، وتأكيد احترام الذات، وتحقيق هذه الحاجة هام لكونه يبعث لدى الفرد شعورا بالثقة بالنفس واحتراما لذاته وقدراته، وعكس ذلك يوجد لدى الفرد شعورا بعدم القدرة على انجاز أي شيء مما يتسبب في الحاق ضرر كبير للفرد، ويمكن تحقيق تلك الحاجات من خلال التميز، والكفاءة، والمنافسة، والاستقلالية، والمركز، ويستطيع المدير المساعدة على ذلك من خلال الاعتراف بالأداء الجيد، وتعيين مهام ومسؤوليات هامة للفرد، وزيادة المسؤوليات، وتغيير مسمى الوظيفة.

5- حاجات تحقيق الذات:

وتتمثل أعلى مراحل الاشباع، وهي كما يشير ماسلو تعبر عن حاجة الفرد المتزايدة لأن يكون ما هو قادر على الوصول اليه بناء على قدراته وكفاءاته، أو هي تعبير عن رغبة الفرد للتعبير عن ذاته والوصول الى تحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه، انها ترتبط بحاجة الانسان الى أن يحقق الصورة التي يتخيلها لنفسه، واشباع هذه الحاجات يعتبر أقصى ما يرنو اليه الانسان. ولكن الانسان لا يسعى إلى اشباع تلك الحاجات إلا بعد أن يؤمن اشباع حاجاته الأربع السابقة.

الشكل رقم(03): يمثل سلم الحاجات لماسلو



المصدر: من اعداد الباحث

• مدرسة المبادئ الإدارية:

نجد في مقدمة هذه المدرسة "هنري فايول" رجل الأعمال الفرنسي الذي برزت توجهاته في تحليل طبيعة عمل المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة وفهمها، بعيدا عن الاهتمام المرتكز على العاملين ونتاجيتهم مستفيدا من خبرته مديرا عاما في احدى شركات التعدين، إذ عد مؤسسا لمدرسة المبادئ الادارية **Administrative principles school** في كتابه المشهور "الإدارة العمومية والصناعية" عام 1916، فكانت مساهمة فايول فيما يلي:¹

(أولا) - حدد خمسة "قواعد" أو "واجبات" للمدير تشبه تقريبا الوظائف الإدارية للمدير التي نطبقها في الوقت الحاضر، وهي:

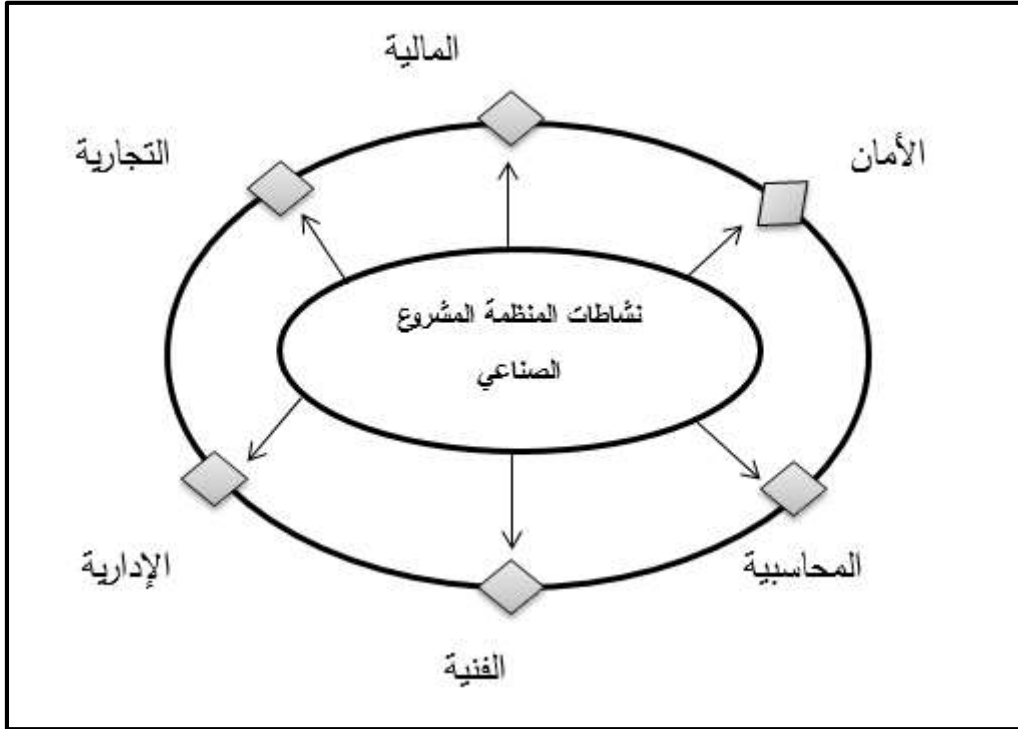
¹ صلاح عبد القادر النعيمي، الإدارة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013، ص ص 59-60.

- الاستشراف **fore sight** (التنبؤ بالمستقبل): لإكمال خطة العمل المرتبطة بالمستقبل.
 - التنظيم **Organizing** (المنظمة): لتوفير الموارد اللازمة وحشدتها لتنفيذ الخطة.
 - الأمرة **Command** : لقيادة، اختيار وتقييم العاملين وصولاً إلى تقديم أفضل عمل باتجاه تنفيذ الخطة.
 - التنسيق **Coordination** : لتحقيق التوافق بين الجهود والأفكار المتباينة (المختلفة) والتأكد من أن المعلومات وزعت والمشاكل تم حلها.
 - الرقابة **Control**: لمتابعة حدوث الأشياء بما يتناسب مع الخطة الموضوعية والتأكيد على أهمية العمل بطريقة صحيحة.
- (ثانياً) - قسم النشاطات في المشاريع الصناعية إلى "ستة" مجاميع:
- نشاطات فنية- تقنية (تخص الانتاج والتصنيع).
 - نشاطات تجارية (تخص البيع والشراء والتبادل-الصيرفة).
 - نشاطات مالية (البحث عن مصادر الأموال والاستخدام الأمثل لرأس المال).
 - نشاطات الأمان (لحماية الممتلكات والأشخاص). وتسمى أيضاً بأنشطة الضمان والوقاية وتعنى هذه الأنشطة التي تتعلق بالمحافظة على أصول وخصوم المنظمة وحماية الوثائق والسجلات وغيرها من أمور لها علاقة بحقوق وواجبات المنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.¹
 - نشاطات محاسبية (الحسابات والموازنات وتشمل الاحصاء).
 - نشاطات إدارية (الوظائف التي يؤديها المدير وتشمل الاستشراف، التنظيم، الأمرة، التنسيق، الرقابة).²

¹ صبحي جبر العنبي، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005، ص25.

² صلاح عبد القادر النعيمي ، المرجع السابق، ص 61.

شكل رقم (04) يوضح نشاطات المدير في المشاريع (الأعمال) الصناعية من وجهة نظر هنري فايول



Source : Adapted form Koontz H & weitrich

9th, ed, Mc Graw – hill, book Co, 1989,p31. "**Management**"H,

طور هنري فايول الأصول الأساسية الأربعة عشر للإدارة والتي تتضمن كل المهام الإدارية وهي قابلة للتطبيق على مستويات الإدارة العليا والوسطى على حد سواء، وسنتطرق الى هاته المبادئ كالتالي: ¹

1- **تقسيم العمل**: يتيح التخصص للعاملين والمدراء من كسب البراعة والضبط والدقة في التي

تستزيد من جودة المنتج وبالتالي نحصل على فعالية أكثر في العمل بنفس الجهد المبذول،

يسمح تقسيم العمل بالتخصص وفصل السلطات.

¹ بوحفص عبد الكريم ، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 2017، ص ص

- 2- **السلطة والمسؤولية:** ان توجيه الأوامر والصلاحيات للجهة الصحيحة هو جوهر السلطة، والسلطة متأصلة في الأشخاص والمناصب فلا يمكن تصورهما كجزء من المسؤولية.
- 3- **الانضباط:** تشمل الطاعة والتطبيق والهيئة والنشاط والعلامات الخارجية ذات الصلة بين صاحب العمل والموظفين. هذا العنصر مهم جدا في أي عمل فمن دونه لا يمكن لأي مشروع أن ينجح وهذا هو دور القادة.
- 4- **وحدة مصدر الأوامر:** يجب أن يتلقى الموظفون وأوامرهم من مشرف واحد فقط وبشكل عام يعتبر وجود مشرف واحد أفضل من الازدواجية في الأوامر وهذا عكس ما ذهب إليه تايلور. يختلف فايل عن تايلور في هذا المبدأ إذ يرى بأن تعدد المشرفين على عامل واحد يعيق السير الحسن للتنظيم فالأداء مهمة معينة لا يجب أن يتلقى العامل الاوامر من مشرف واحد فقط فالهدف من الأوامر هو تفادي هدر الوقت والخسائر المادية.
- 5- **وحدة الإدارة:** يد واحد وخطة عمل واحدة بمعنى مسؤول واحد يدير مجموعة من الفعاليات لتحقيق نفس الأهداف وعلى الإدارة أن تبذل مجهودا للتنسيق بين كل المصالح من أجل ذلك.
- 6- **اخضاع الاهتمامات الفردية للاهتمامات العامة:** إن اهتمام فرد أو مجموعة في العمل يجب أن لا يطغى على اهتمامات المنظمة.
- 7- **مكافآت الموظفين:** نظام الأجر مهم جدا لما له من تأثير على السير الحسن للتنظيم. يجب أن يكون الأجر وقيمة المكافآت المدفوعة مرضية لكل من الموظفين وصاحب العمل. ويعتمد مستوى الدفع على قيمة الموظفين بالنسبة للمنظمة وتحدد هذه القيمة على أساس عوامل مثل تكاليف الحياة وتوفر الموظفين والظروف العامة للعمل.
- 8- **المركزية:** يعتبر فايل أن المركزية ظاهرة طبيعية ذلك أن حجم التنظيم وخصائص الرئيسة وقيمة الموظفين عواما تحدد درجة المركزية.
- 9- **التسلسل الهرمي:** تسمى السلسلة الرسمية للمدراء من المستوى الأعلى إلى المستوى الأدنى "الخطوط الرسمية للأوامر" يكون فيها المدراء حلقات الوصل وحيث يمكن لكل فرد

- أن يحدد موقعه في التنظيم. يتم الاتصال بين مختلف مستويات التنظيم من خلال قنوات الاتصال المحددة من طرف الإدارة.
- 10- **التنظيم المادي والاجتماعي:** أن يكون لكل فرد مكان خاص به للعمل ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب وهذا المبدأ يساهم في فعالية التنظيم ككل.
- 11- **المساواة:** معاملة الموظفين من دون أي تفضيل شخصي وتدعيم ذلك بالعدالة والاهتمام بالموظفين.
- 12- **استقرار الموظفين:** يقصد بالاستقرار بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمل لآخر. ينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل.
- 13- **روح المبادرة:** يجب أن يسمح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وآرائهم وأفكارهم على كافة المستويات فالمدير القادر على إتاحة هذه الفرصة لموظفيه أفضل بكثير من المدير غير القادر على ذلك.
- 14- **توحد الموظفين:** يجب تحقيق نوع من التناغم في تسيير الموظفين ومن الأفضل مبدأ "فرق تسد" وتعزيز الألفة والترابط بين الموظفين ومنع أي أمر يعيق ذلك.¹

بناء على هذه النظريات تشكلت مقاربتنا النظرية على النحو التالي:

- **الجانب السوسولوجي:** فقد استعنا بعالمي الاجتماع "إميل دوكايم" و"بيير بورديو" حيث استمدينا منها فكرة الهابيتوس، وكيفية تأثيره على تصور وسلوك الفرد وكيفية فهمه للأشياء وفقه، باعتباره جملة من الاستعدادات التي يكتسبها الفرد من الأسرة والمؤسسات التعليمية وهي واحدة من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية.
- **الجانب النفسي:** فقد استعنا بعالم النفس "أبراهام ماسلو" حيث استمدينا منه نظرية الحاجات، والتي تطرق فيها إلى فكرة الأمن أو الأمان والسلامة والاستقرار وضرورة الفرد لتحقيقها واشباعها مع نفسه، وداخل المجتمع وخاصة داخل المؤسسة، فهي فكرة مهمة ونعتمدها في تحليلنا للدارسة.

¹ المرجع السابق، ص 59.

- الجانب التنظيمي: فقد استعنا بمدرسة المبادئ الإدارية وعلى رأسها عالم الإدارة الفرنسي هنري فايول، حيث استمدينا منه فكرة نشاطات الأمان (لحماية الممتلكات والأشخاص). بمعنى أنشطة الضمان والوقاية، أي أن المؤسسة تضمن وتوفر للعامل مستلزمات وشروط الوقاية من الحوادث والأخطار المهنية وحماية ممتلكاته وغيرها. وبهذا نكون قد شكلنا مقارنة نظرية لموضوعنا من جوانب متعددة، والتي نستطيع من خلالها تركيب زاوية نرى منها موضوع دراستنا وفقها من البداية حتى النهاية.

11. صعوبات الدراسة:

لا يخفى على أي باحث في ميدان علم الاجتماع أن أي بحث علمي لا يخلو من صعوبات تعترض الباحث أثناء قيامه ببحثه، ومن جملة المعوقات التي وقفت حجر عثر أمام اتمام هذا العمل نذكر:

ندرة المراجع وخاصة الدراسات التي تناولت الصحة والسلامة المهنية من زاوية سوسيوولوجية، حتى وأن هناك بعض المراجع القليلة تطرقت لثقافة الصحة والسلامة المهنية (هذا حسب اطلاعنا)، إلا أنها تغافلت الجانب السوسيوولوجي لها، خاصة دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في ذلك وعلاقتها بحوادث العمل، لكن نجد معظم الدراسات والأبحاث اعتنت بالصحة والسلامة المهنية كإجراء إداري، وعلاقتها بحوادث العمل أو بالإنتاجية أو الأداء وغيرها من المتغيرات التي لها علاقة بذلك.

أما عن الصعوبات المرتبطة بميدان الدراسة، فكانت هناك صعوبة في توزيع واسترجاع الاستثمارات، وتزامن ذلك مع بداية السنة فكانت عينتنا فيها من رفض الإجابة عن الاستثمارات، وتأجيل اجراء المقابلات لانشغالهم بتسوية وتنظيم الأعمال المتعلقة بنشاط المؤسسة محل الدراسة، والبعض الآخر استلموا منا الاستثمارات، لكن لم يهتموا بالإجابة عن أسئلتها، وأحيانا لم نتمكن من استرجاعها نتيجة اللامبالاة التي التمسناها عند بعض أفراد عينتنا، هذا ما جعلنا نسعى للتواجد بصفة دائمة ومتكررة بميدان البحث، لجمع معلومات أكثر واجراء دراستنا وفق ما يخدم بحثنا.

فجملة هذه الأسباب جعلتنا تحت ضغط وصعوبة الحصول على المراجع والدراسات المناسبة التي تخدم موضوع بحثنا هذا من جهة، ومن جهة أخرى ضغط وصعوبة توزيع الاستثمارات واسترجاعها، وكذا تأجيل اجراءنا للمقابلات مع المبحوثين نتيجة لطبيعة عملهم. فبالرغم من كل هذه المعوقات والصعوبات، إلا أن ذلك لم يحد أو ينقص من اصرارنا لإتمام هذا العمل الذي نريد أن يكون ذو قيمة علمية، من خلال ابرازنا لدور ثقافة الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى "ENGTP".

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني: سوسولوجية ثقافة الصحة والسلامة المهنية

تمهيد

- أولاً: مفاهيم حول الصحة والسلامة المهنية.

1- مفهوم ومراحل تطور الصحة والسلامة المهنية

2- أهمية وأهداف الصحة والسلامة المهنية

3- التكامل مع نظام إدارة الموارد البشرية.

- ثانياً: ادارة الصحة والسلامة المهنية.

1- واجبات ادارة انظمة الصحة والسلامة المهنية

2- منظومة عمل ادارة انظمة الأمن والسلامة المهنية.

3- تشريعات السلامة المهنية.

- ثالثاً: سوسولوجية ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

1- القيم الثقافية داخل التنظيمات

2- مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

3- أهمية وأثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على العمليات التنظيمية.

خلاصة

نظرا لما سنقدمه في هذا الفصل (ثقافة الصحة والسلامة المهنية)، والذي يعد مفهوم جديد من الناحية السوسيوولوجية، ولتحديده وضبطه كان لا بد من ازالة اللبس الذي يتبادر في أذهاننا من الوهلة الأولى، باعتبار أن هذا المفهوم جديد الطرح في مضمار علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية، لذا يجب تفكيكه للوصول في نهاية المطاف الى تكوين صورة مطابقة للواقع، بعبارة أخرى اسقاط هذا المفهوم على واقع المؤسسات كمتغير مستقل يسمح في النهاية من اعطاء تفسيرات قبلية وبعديّة. من هذا المنطلق يمكن القول بأن هذا المفهوم هو عبارة عن تداخل أو تلاحم جانبيين مهمين ليشكلا في النهاية مفهوم متكامل موحد جديد، فالجانب الأول متعلق بالثقافة والثقافة التنظيمية، فاخيارنا لهذا الجانب لم يكن وليد الصدفة، وإنما كان نتيجة اهتمامنا بقيم وتصورات وسلوكات العامل خارج وداخل المنظمة، وبالتالي تبني هذا الجانب هو الأنسب لذلك، أما الجانب الثاني فهو يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، والتي تشكل نقطة التقاء مجموعة من العلوم من بينها علم الاقتصاد، وعلم الاجتماع الموارد البشرية، فتداخل المفهومين (الثقافة والثقافة التنظيمية، والصحة والسلامة المهنية) يولد في النهاية صورة سوسيوولوجية عن ذهنية وتصور وسلوك العامل المركب والمكتسب حول الصحة والسلامة المهنية، والتي في النهاية تُرادف المفهوم الجديد (ثقافة الصحة والسلامة المهنية)، وسنتطرق بنوع من التفصيل في هذا الفصل لتوضيح وازالة اللبس عن هذا المفهوم، حيث قسمنا هذا الفصل الى ثلاثة نقاط أساسية، وكل نقطة تحتوي على ثلاثة عناصر، حيث أن النقطة الأولى تتناول الصحة والسلامة المهنية، أما النقطة الثانية تطرقنا فيها الى ادارة الصحة والسلامة المهنية، وأخيرا تناولنا في النقطة الثالثة سوسيوولوجية ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

أولاً: مفاهيم حول الصحة والسلامة المهنية

▪ 1- مفهوم ومراحل تطور الصحة والسلامة المهنية:

1-1- مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

لقد تعددت تعريفات الصحة والسلامة المهنية، فهناك من المختصين في هذا المجال من يفرق بين المفهومين ومنهم من يجمع بينهما، وبالنسبة للباحثين والمفكرين في هذا المجال الذين فرقوا بين المفهومين فقد اعتبروا أن:

من بين المسؤوليات الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي تقديم الخدمات الصحية والأمن الصناعي للأفراد العاملين كجزء من مهماتها في صيانتهم والحفاظ عليهم، وهناك فرق بين مفهومي (الصحة) و(السلامة) فعبارة صحة الفرد لها مدلول أوسع وأشمل من السلامة، إذ يقصد بها (خلو الفرد من الأمراض العقلية والجسدية) بينما يقصد بالسلامة (سلامة الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابة بها).¹

كما أن سياسة المنظمة في توفير الصحة والسلامة للعاملين تنطوي على التعامل الآمن بين الأفراد والبيئة، بتوفير بيئة آمنة للعامل وظروف عمل خالية من مخاطر تعرضه للحوادث والمشاكل الصحية.

ومن كل ذلك يتضح بأن الصحة المهنية نقصد بها: "الحفاظ على صحة الأفراد في مختلف المهن وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسدية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي".²

أي أن الصحة المهنية تنظر إلى الصحة من زاوية خاصة بالعامل والانتاج، أي تنظر نظرة تتعلق بالفرد العامل وطبيعة العمل والبيئة التي يعمل فيها الفرد.

من هذا نفهم أن الصحة المهنية تبحث عن الاستعدادات الجسدية اللازمة لكل عمل فني أو يدوي والمحافظة على هذه الاستعدادات، كما تبحث عن اللياقة الصحية للفرد العامل وتحافظ

¹ حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار عقيل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، د ط، 1999، ص 236.

² يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 447.

عليها كما ترعى وتعالج الصحة المهنية العامل المريض أو المصاب كما تهتم بتأهيل الشخص الذي يتعرض لعجز ما لمهنته تلائم استعداده ولا تتعارض مع العجز الذي أصابه. إذن الصحة المهنية هي الأساس الذي يقوم عليه أي عمل ناجح، ففيه حماية لحياة الفرد العامل وصحته ومنه ايضاً حماية للإنتاج وثروة المنظمة.

فحينما يكون الفرد العامل صحيحاً ومتمتعاً بكل ما تتطلبه المهنة من صفات، وحينما يكون مكان العمل مريحاً ونظيفاً، وفيه كل الشروط الصحية من إضاءة وتهوية وخالية من الأتربة والغازات والأبخرة الضارة، ومساحة واسعة لحركة الفرد الى غير ذلك من الشروط الصحية، فعندما تتوفر مثل هذه الشروط فإن عجلة الإنتاج الذي يديرها الفرد العامل سوف تزداد أيضاً. أما السلامة المهنية فنقصد بها ما يلي:¹

1- المحافظة على مقومات الإنتاج البشرية "القوى العاملة" من التعرض للإصابات الناجمة عن مخاطر المهنة وذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية.

2- حماية مقومات الإنتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الأجهزة والمواد التي تستخدم في عملية الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل باتخاذ كل التدابير الوقائية.

3- توفير الاحتياطات اللازمة لتأمين بيئة عمل سليمة تحقق الوقاية من المخاطر.

4- رفع الكفاية الانتاجية للأفراد عن طريق خفض تكاليف الإنتاج سواء بالطرق المباشرة أو غير المباشرة كالححد من حوادث العمل وتقليل الاجازات المرضية.

5- حماية العاملين من إصابات ناجمة عن حوادث ذات صلة بالعمل.²

إن تحقيق السلامة في أي موقع عمل يستوجب توفير أربعة أركان أساسية هي:

أ- **التخطيط:** يقصد به تأمين أسس السلامة في تصاميم البناء عند اقامة أي مصنع مثلاً في حالة كون المصنع قائماً فيجب ايجاد أفضل السبل لمنع الخطر عن العاملين.

¹ المرجع السابق، ص ص 447-448.

² سعد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2008، ص 466.

ب- **القوانين والأنظمة:** يعني بها تعريف العاملين وأصحاب العمل بقوانين وأنظمة الصحة والسلامة في العمل مع الزامهم باتباع أسلوب السليم لضمان عدم وقوع أي حادث نتيجة جهل الفرد بالقوانين والأنظمة.

ت- **المراقبة:** يقصد بها وجود دائرة تمتلك الكادر الفني والأجهزة المطلوبة لمراقبة تنفيذ أصحاب العمل والأفراد للقوانين والأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

ث- **الدراسة والبحث:** يتطلب إجراء دراسات ميدانية لتشخيص المخاطر وذلك لأن كل موقع له خصوصية معينة بغية اتخاذ التدابير الوقائية الملائمة.

كذلك يري البعض من الباحثين أن المقصود بالصحة والسلامة المهنية ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الانتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والاصابات خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية.

وتعرف أيضا على أنها مجموعة الأنظمة والاجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد على العمل.¹

وما دنا في إطار المصطلحات ذات العلاقة، يحسن القول إن ثم فرقا بين "الصحة المهنية" و"السلامة المهنية" (وان كانتا تعنيان بالحماية من المخاطر وأهدافهما وأساليبيهما مترابطة) فالصحة المهنية تعنى بردود افعال الأفراد تجاه بيئة العمل الخاصة بهم، في حين تعنى السلامة المهنية بنظم العمل أكثر مما تعنى ببيئة العمل²

وقد استخدم مصطلح " السلامة الصناعية " أو مصطلح " الأمن الصناعي " ليعني كل منهما "السلامة المهنية"، في حين أن هذين المصطلحين يوحيان بان المخاطر تقتصر على الصناعة وحسب في الوقت الذي ليس ثم عمل في ظل التطور التكنولوجي يخلو من مخاطر

¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص24.

² نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية (إطار نظري وحالات عملية)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2013، ص ص 484-485.

خاصة به، سواء كان عملا زراعيا أو تجاريا أو خدماتيا، وربما ترجع جذور استخدام هذين المصطلحين الى سببين: الأول ما رافق الصناعة من ظروف قاسية انعكست على مجمل الأوضاع الصحية والاجتماعية والأمنية الخاصة بالعاملين، والآخر يتمثل في أن متطلبات السلامة والأمن أكثر وضوحا وبروزا في الصناعة منها في باقي القطاعات.¹

في حين نجد أن هناك من المفكرين لا يفرق بين المفهومين وتعريفهم لمفهوم الصحة والسلامة المهنية كان كالتالي:²

هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الاصابات أو الأمراض المهنية.

وهي مجموعة من الاجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي، تهدف الى الحفاظ على الانسان من خطر الاصابة، والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.

وهو ذلك العلم الذي يهدف لحماية عناصر الانتاج الثلاثة، وهي القرى العاملة، الآلات (الماكينات، العدد)، المواد الاولية والمصنعة، وكذلك البيئة.

وهي توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات والمواد المستخدمة ونواتجها على العمال، ومكان العمل ومحاولة منع وقوع الحوادث وأمراض المهنة أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.

ومن التعريفات المقدمة للصحة والسلامة المهنية أنها " مجموعة نشاطات تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس، علم الاجتماع، الهندسة البشرية...، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل وبمعامل الانتاج الأخرى، بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل"³.

وتعرف الصحة والسلامة المهنية على أنها مجموعة الاجراءات الوقائية والعلاجية التي تؤدي الى توفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر بتوفير الحماية المنية للعاملين (وذلك بإزالة

¹ رضا عبد الرزاق وهيب وآخرون، إدارة الأفراد، مؤسسة المعاهد الفنية، بغداد، العراق، 1987، ص 279.

² عثمان فريد رشدي، مرجع سابق، ص 15.

³ Shimon Dolan et Autres, **La gestion des ressources humaines : tendances, enjeux et pratiques actuelles**, 3ème édition, éd. Renouveaux Pédagogique, Paris, 1995, P: 552.

الخطر وإن لم نستطع فالتقليل منه وعند بقاء بعض الأثر للخطر يتوجب استخدام معدات الوقاية الشخصية) وتوفير بيئة العمل الآمنة(من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة... المريحة للعمل ووضعها في الحدود الطبيعية المسموح بها) وحماية المنشأة(بما في ذلك الآلات والمواد من المخاطر الممكن حدوثها كالأصطدام والحريق والتلف نتيجة سوء الاستخدام).¹

وعرفها الموسوي بأنها " ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الانتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية".²

أما عمر وصفي عقييل فقد عرفها بأنها مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفيسيولوجية أو النفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والاصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم وكذلك فهي مجموعة الاجراءات والقواعد والنظم في اطار تشريعي تهدف الى الحفاظ على الانسان من خطر الاصابة الحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.³

وبذلك فإن الصحة والسلامة المهنية هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الاصابات أو الامراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الاجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف الى الحفاظ على الانسان من خطر الاصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.⁴

¹ حسان زيدان العميرة، أنظمة الأيزو في السلامة والبيئة، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية- دولة الامارات العربية المتحدة، ط1، 2015، ص 18.

² عطا الله "محمد تيسير" الشريعة وغالب محمود سنجد، إدارة الموارد البشرية "الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة"، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015، ص 302.

³ نفس المرجع، ص 302.

⁴ نفس المرجع، ص 303.

1-2- مراحل تطور السلامة المهنية:

يمكن تلخيص التغيير أو التطور في هذا المجال في ثلاث مراحل:¹

1- مرحلة الاهتمام بالأمن الصناعي:

حيث كان من يحتاج الاهتمام هم المنظمات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة تعرض العاملين فيها لحوادث أمراض، وقد بدأ الاهتمام بالأمن الصناعي والسلامة الصناعية مع بداية الثورة الصناعية في القرن 19م لتلافي الاخطار التي يتعرض لها العمال.

2- مرحلة الاهتمام بالسلامة المهنية:

وذلك بعد أن أدى التطور التكنولوجي الى تصاعد حوادث العمل في المنظمات غير الصناعية أيضا، كمنظمات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها.

وعلى الرغم من أن بعض الكتاب أشاروا الى أن الاهتمام بالسلامة المهنية بدأ بعد الثورة الصناعية في أوروبا، إلا أن نظرة فاحصة ترينا ان الاسلام سبق الثورة الصناعية في دعوته الى السلامة المهنية ومعالجته لهذه المسألة من خلال نظرة أشمل وأعم من النظرة المادية، وفي الحديث الشريف: " من كان أخوه يعمل تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكلفوه ما لا يطيقون، فاذا كلفتموهم فأعينوهم "، وغير ذلك من الدعوات الصريحة، الموجهة الى كل انسان، رب عمل كان، أو عامل، يهدف الحرص على السلامة العامة، وقبل كل ذلك شعور العامل بالمسؤولية تجاه الأمانة التي بين يديه، وبالتالي وجوب اتباع اصول السلامة في كل أعماله وتصرفاته.

3- مرحلة الاهتمام بتوفير بيئة آمنة:

بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث بغض النظر عن مصدرها، حيث وجدت المنظمات بأن من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث مخاطر يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه، بل قد يتعرض لحوادث وأمراض من مصادر غير العمل مثل الأمراض المعدية ومشاكل الادمان التي تنعكس على أدائه والتزامه بعمله.

¹ المرجع السابق، ص ص 304-305.

وأشارت إحدى الدراسات الحديثة التي أجرتها منظمة العمل الدولية (ILO) إلى التكاليف الباهظة لأحوال العمل غير الآمنة حيث تفيد الدراسة أن عدد الخسائر في الأرواح التي تسببها الحوادث في أماكن العمل تقدر بأكثر من 2.3 مليون فرد سنويا على مستوى العالم، حيث تقع أكثر من 317 مليون حادثة في مواقع العمل والمكاتب على مستوى العالم سنويا، وإلى جانب الخسائر في الأرواح تشير التقديرات إلى أن الحوادث وممارسات العمل السيئة تكلف الاقتصاد العالمي خسائر تبلغ نسبتها 4% من حجم الناتج القومي العالمي سنويا. كما أن تمكين العاملين في قطاع الصحة والسلامة المهنية (IOSH) في المنطقة حيث يكونوا أكثر فعالية وتفاعلا في الحد من نسب المرض الصحي المرتبط بالعمل إلى جانب تمكينهم من المساهمة في دعم ممارسات الصحة والتأهيل الجيد في أماكن عملهم، ويعد محترفو الصحة والسلامة المهنية هم الأجدر بتعزيز التوعية بقضايا الصحة والسلامة على مستوى القيادات المؤسسة بالمنطقة. كما أنهم من العناصر الأساسية أيضا في دعم الصحة الجيدة في أماكن العمل.

■ 2- أهمية وأهداف السلامة والصحة المهنية :

2-1- أهمية السلامة والصحة:

تكمن أهمية الصحة والسلامة المهنية في جملة من النقاط نذكرها كالتالي: ¹

- 1- زيادة الانتاجية لتقليل أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث والأمراض المهنية.
- 2- تحسين الكفاءة والجودة، ويتحقق ذلك بوجود قوى عاملة صحية وسليمة.
- 3- خفض تكاليف العلاج والتأمين.
- 4- خفض معدلات تعويضات العاملين والتعويضات المباشرة بسبب خفض عدد المطالبات والدعاوى المقدمة.
- 5- تحسين سمعة المنظمة واعتبارها الأفضل للعمل.
- 6- تمكين العاملين من ممارسة حياة منتجة اجتماعيا واقتصاديا، والمساهمة ايجابيا في التنمية المستدامة.²

¹ Altman,w, Heath and Safety Chair Bill Cllaghan on "Good Health". Is Good Business, Academy of Management Executive, 14 (2), pp 8-11 Grensing- Pophal, L (2000). Clearing the air, HR Magazine(August 2000), pp 64-70.

² عثمان فريد رشدي، المرجع السابق، ص ص 15-16.

وهكذا تستطيع المنظمات زيادة أرباحها بشكل كبير وخدمة أهداف جميع أصحاب العلاقة.

2-2- أهداف الصحة والسلامة المهنية:

إذا كان مدى السلامة والصحة المهنية نطاقها يختلف من منظمة الى أخرى وفقا لعوامل تتعلق بالبناء التنظيمي، وحجم المنظمة، وطبيعة الانتاج، والتكنولوجيا المستخدمة فان السلامة والصحة المهنية في اطارها العام تستهدف:

- 1- التثقيف والتدريب العمالي، بحيث يتم رفع مستوى وعي العاملين عن طريق حضور برامج تدريبية، ووضع الاشارات والارشادات في مواقع العمل.¹
- 2- المحافظة على العاملين من الاصابات وعلى ممتلكات المؤسسة من التلف، مما يقلل الخسائر المادية داخل المؤسسة، وهذا بدوره يؤدي الى زيادة الانتاج كما ونوعا للمؤسسة المعنية.²
- 3- حماية العنصر البشري من الاصابات الناتجة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والاصابات والأمراض المهنية.
- 4- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت، وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والدمار.³
- 5- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية، التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.
- 6- 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 يمكن بين ثناياها الخطر الذي

¹ محمد قاسم القريوتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص292.

² محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية (مدخل تطبيقي)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ط2، ص 209.

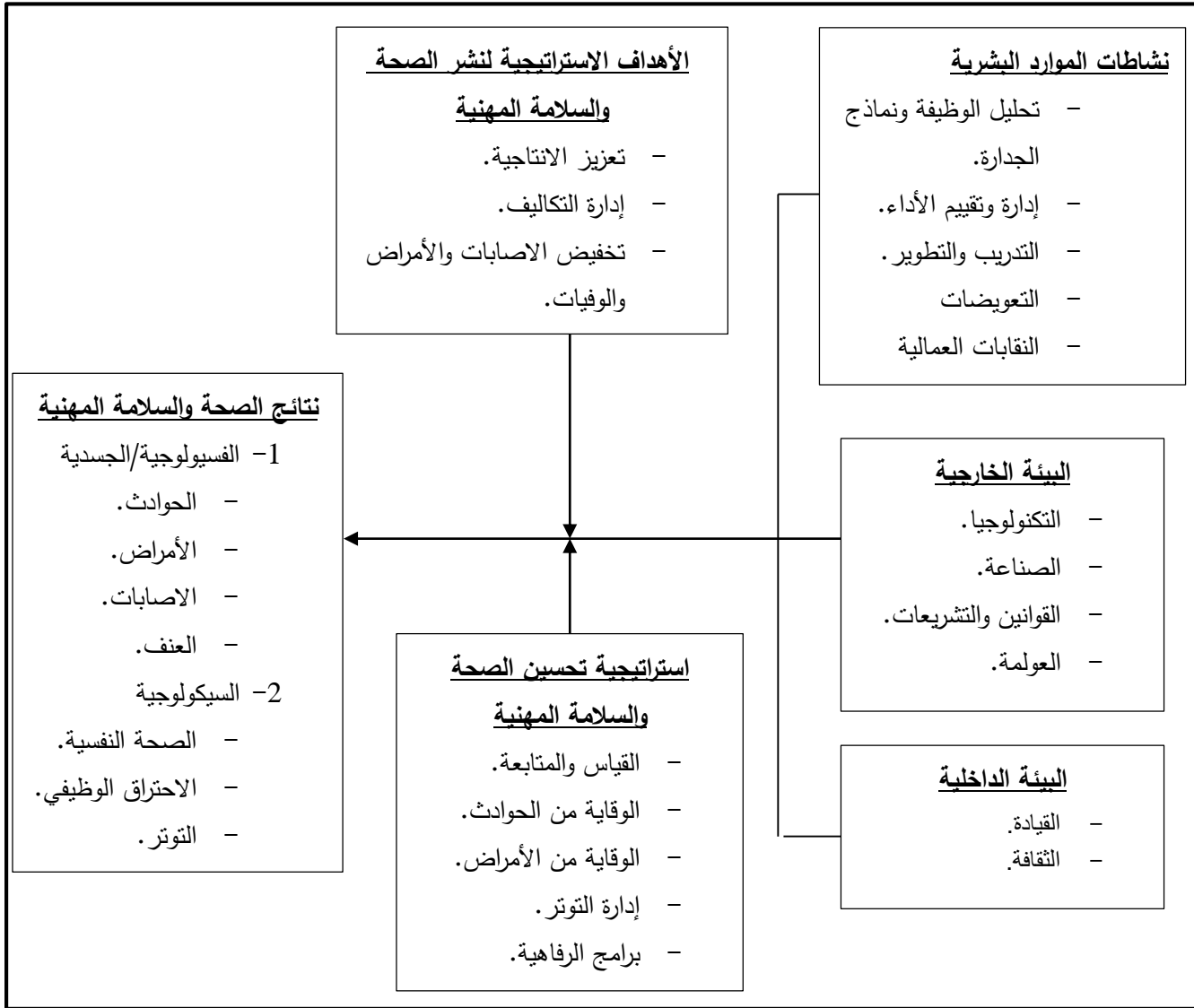
³ مجدي ابراهيم أبو العلا، السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2011، ص6.

يهدد حياتهم، وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.¹

3- التكامل مع نظام إدارة الموارد البشرية:

يوضح الشكل التالي علاقة الصحة والسلامة المهنية مع باقي النشاطات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، حيث تبين الصورة التكاملية بين هذه العلاقات:

الشكل رقم (05): يوضح الصحة والسلامة المهنية في النظام الكلي لإدارة الموارد البشرية



المصدر: عطا الله "محمد تيسير" الشرعة، غالب محمود سنجق، المرجع السابق، ص 308

¹ عطا الله "محمد تيسير" الشرعة، غالب محمود سنجق، المرجع السابق، ص 308.

من خلال هذا الشكل يتضح لنا تداخل نشاطات إدارة الموارد البشرية وتكاملها، فنشاطات تحليل الوظيفة وإدارة وتقييم الأداء، والتدريب والتطوير، والتعويضات والتعامل مع النقابات العمالية، بالإضافة الى البيئة الخارجية والداخلية كلها، من خلال طريقة التعامل معها، تؤثر في نتائج الصحة والسلامة المهنية سواء النتائج السلوكية - الجسدية أو النتائج السلوكية.

فإذا تفحصنا نشاط التدريب فإننا نجد أنه يمكن استخدامه بكفاءة لتحسين وضع الصحة والسلامة المهنية بشكل فعال، فالعاملين يشاركون في دورات تدريبية لتعلم سياسات السلامة والتعرف على السلوك الذي يقلل من احتمالات وقوع حوادث أو إصابات، كما أن الحاجة الى التدريب تظهر لتعليم العاملين كيفية استخدام المعدات الجديدة التي ترى المنظمة حمايتهم من مخاطرها، أما في ما يتعلق بإدارة الأداء فعندما يتم ادراك الصحة والسلامة المهنية كمسألة مهمة استراتيجيا تصبح إدارة الأداء مركز الاهتمام، وبالتالي فإن قياسات الأداء تتابع مدى تحقيق المدراء لأهدافهم. كما يتم إعطاء العاملين حوافز جيدة في حالة تحقيق أهداف الصحة والسلامة يكون له أثره الفعال في هذا المجال.¹

كما يؤثر في هذه النتائج أيضا عملية وضع الأهداف والاستراتيجية لتعزيز الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة الى استراتيجيات تحسين الصحة والسلامة المهنية في العمل، وبناء على ذلك نجد بأن كافة نشاطات إدارة الموارد البشرية تتفاعل مع بعضها، ومن ضمنها الصحة والسلامة المهنية، لتكون نظاما متكاملًا في نشاطاته ووظائفه، فكل نشاط في إدارة الموارد البشرية يؤثر في النشاطات الأخرى وتتأثر بها وتتفاعل معها ضمن نظام متكامل ومكونات مترابطة.²

ثانيا: إدارة الصحة والسلامة المهنية

يشير مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية الى تلك النشاطات والاجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد

¹ Ibid, P 478.

² محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط3، 2015، ص 367.

تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث.¹ والأهمية التي تتطوي عليها ادارة السلامة المهنية والصحية تنطلق من الأهداف التي تتوخى بلوغها المنظمات المعنية، سيما في ظل المفهوم الحديث للتعامل مع القوى البشرية باعتبارها أهم الموجودات الانتاجية وأثنها رأسمالا ولذلك بغية الحفاظ عليها وتوفير متطلبات الأمن المهني والصحي لها يعتبر من أكثر الأهداف التي تسعى إليها منظمات الأعمال في القرن الحادي والعشرين²، لذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى التالي:

▪ 1- واجبات إدارة أنظمة الصحة والسلامة المهنية:

هناك العديد من الواجبات والمسؤوليات التي يجب على إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية أن تقوم وتهتم بها وتعمل على وضع قواعد لها، ولتتمكن من عملية تفعيل هذه الواجبات والانتقال الى مرحلة حيز التطبيق، سواء من قبلها أو من قبل العمال يجب أن تضع خطة عمل تتمكن من خلالها من تحديد استراتيجيتها ومسارها ومسؤولياتها في العمل، لتتمكن من وضع الأساسيات ومن ثم تنظيمها داخل إطار يلبي القوانين والتشريعات الموجودة، وتوفير كل متطلبات نشر الوعي الوقائي، ووضع برنامج عملي ضمن الخطة الأساسية يتضمن التدريب والتأهيل وآلية عمل تشمل الاشراف والتوجيه والمتابعة، ومن خلال كل هذه الخطوات تكون واجباتها ومسؤولياتها بموضع التنفيذ من الجميع.

ومن واجبات إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية الآتي³:

1- تعتمد قواعد واجراءات والتعليمات الفنية والارشادات بشأن تنفيذ سياسة الأمن والسلامة في العمل.

2- العمل بأسس الامن والسلامة والجودة والارتقاء بها الى المعايير الموضوعة من قبل المنظمة.

¹ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية(مدخل إستراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 2، 2011، ص 304.

² خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2007، ص226.

³ عطا الله "محمد تيسير" الشرعة، غالب محمود سنجد، مرجع سابق، ص ص 309-310.

- 3- وضع معايير للأمن والصحة والسلامة المهنية.
- 4- تنفيذ معايير الجودة.
- 5- العمل على منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى الإصابة أو حوادث أثناء العمل.
- 6- عمل تقييم وتخمين وتحليل للمخاطر سواء لمقر العمل أو الآلات والواجبات.
- 7- الاشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات الأمن والسلامة المهنية.
- 8- التأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل.
- 9- القيام بتفتيش دوري لمقرات العمل.
- 10- وضع برامج تدريب للعاملين الجدد لتعريفهم بأساسيات الأمن والسلامة المهنية في عملهم.¹
- 11- القيام بعمل دورات في السلامة المهنية سواء التخصصية والعامّة للعاملين في المؤسسة.
- 12- نشر الوعي والتنظيف في الأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الارشادية والمنشورات والكتيبات. أما توعية العاملين والحصول على تعاونهم فيعتبر أمراً في غاية الأهمية، خصوصاً إذا علمنا أن أهم مصادر الحوادث تعود الى تصرفات العاملين وعدم ادراكهم للأخطار التي تؤدي إلى الحوادث وعدم إلمامهم بوسائل الوقاية أو الإهمال، وبناء عليه فإن أي برنامج يوضع بقصد المحافظة على سلامة العاملين يجب أن يخصص جزء منه لتوعية وتدريب العاملين، ثم وضع مجموعة من التعليمات والقواعد التي يلتزم بتنفيذها ثم مجموعة من العقوبات في حالة إهمال التنفيذ سواء كان ذلك متعمداً أو غير متعمد، ومن بين أهم اساليب التوعية هو إقامة معارض لصور واقعية للحوادث ووسائل الوقاية منها، كما يمكن طبع منشورات وكتيبات توضح وتشرح للعامل أسباب الحوادث وطرق تفاديها، وكل ذلك من أجل تدريب العاملين.²
- 13- إجراء التحقيقات في حوادث السلامة المهنية وعمل دراسات ميدانية عن أسباب الحوادث لوضع توصيات للحد منها.

¹ زيد منير، الأمن والسلامة في المنشآت السياحية والفندقية، دار الرابية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2012، ص 41.

² علي غربي، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 2007، ص123.

14- تأثير الملوثات على البيئة الخارجية وصحة السكان المجاورين وتحديد طرق التدخل لحل هذه المشكلات وطرق الوقاية والتحكم (الاجراءات الوقائية العلاجية).¹

▪ 2- منظومة عمل ادارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية:

إن مهام عمل إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية في المنظمة هي إدارة سياسة السلامة والصحة المهنية والتخطيط والتطوير والتنسيق وهمزة الوصل ما بين الإدارات الأخرى في المنظمة أو المؤسسة والاشراف الكامل على أعمال السلامة المهنية في المنظمة بهدف الارتقاء بأسس السلامة في المؤسسة الى المعايير التي تضمن سلامة العاملين وتعمل على نشر الوعي والتثقيف فيما يخص السلامة المهنية ووضع معايير البيئة والسلامة المتكاملة. ومن مهامها ما يلي:²

- الإدارة: إن العمل الاداري لأنظمة الامن والسلامة المهنية ينطوي على ممارسة مجموعة من الانشطة وهي التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة.

- التخطيط: ينطوي على محاولة التخطيط للمستقبل وتنفيذ متطلبات إدارة السلامة المهنية ويرتكز التخطيط على الآتي:

▪ تحديد الأهداف.

▪ وضع الاستراتيجيات.

▪ رسم سياسات الصحة والسلامة المهنية.

▪ تحديد الإجراءات والقواعد واعداد البرامج الزمنية لوضع الأهداف موضع التنفيذ.

- التنظيم: ينطوي على تحديد العمال المطلوب تنفيذها لتحقيق الأهداف في عملية التخطيط والقيام بالأعمال التالية:

▪ التحقق من نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية.

▪ متابعة الأفعال.

¹ مصطفى يوسف كافي، مرجع سابق، ص 140.

² عطا الله "محمد تيسير" الشرعة، غالب محمود سنجق، مرجع سابق، ص ص 310-310.

- توثيق المعلومات والنتائج.
- تمكين إدارة الصحة والسلامة المهنية من معرفة وتنفيذ نصوص وتشريعات الصحة والسلامة المهنية.
- التوجيه والرقابة: هي عملية ارشاد واشراف للسلامة المهنية باستعمال طرق التدقيق في مقر العمل والعمال وتتضمن التحقق من الآتي:
 - التأكد من تطبيق اشتراطات السلامة المهنية في مقر العمل.
 - التأكد من التزام العمال بالتعليمات.
 - التأكد من فعالية الاجراء.
- 3- تشريعات السلامة المهنية:

تعالج الاتفاقيات المدرجة معظم القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي (جنيف) في هذا المجال ومنها المشاكل التقنية المتعلقة بظروف الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد أخذت هذه القرارات في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية والعلمية وكذلك تطور الممارسات التنظيمية للهمل داخل المنشأة وتتضمن أحكامها التزامات ملزمة وبالغة الدقة. ولبعض هذه الاتفاقيات والتوصيات التقنية أهمية خاصة بالنسبة للبلدان النامية، سنقتصر الإشارة باختصار في هذا الصدد على الاتفاقيات التالية:

✓ اتفاقية وتوصية منع الحوادث الصناعية الكبرى (رقم 174):¹

إن الهدف من اتفاقية منع وقوع الحوادث الصناعية الكبرى هو الحد من وقوع هذه الحوادث الناتجة عن استعمال المواد الكيميائية الخطرة والتخفيف من آثارها في حال وقوعها، وتنطبق هذه الاتفاقية على جميع منشآت المخاطر الكبرى باستثناء المنشآت والمصانع النووية التي تجهز مواد مشعة ما عدا أماكن مناولة المواد غير المشعة في هذه المنشآت، والمنشآت العسكرية وأعمال النقل خارج موقع المنشأة بوسيلة أخرى غير النقل بواسطة الأنابيب، إلا أنه يجوز لأي دولة عضو، بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل

¹ المرجع السابق، ص ص 317-318.

والعمال المعنيين وغيرها من الأطراف المعنية التي يمكن أن تتأثر، وأن تستثني من تطبيق الاتفاقية منشآت أو فروع أخرى من النشاط الاقتصادي والتي تتوفر فيها حماية مماثلة. وعند التصديق على الاتفاقية، يجب أن تضع الدولة العضو على ضوء القوانين واللوائح والظروف والممارسات الوطنية وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال ومع الأطراف المعنية الأخرى، سياسة وطنية متسقة بشأن حماية العمال من مخاطر الحوادث الكبرى، ونفذها وتراجعها دورياً، آخذة في عين الاعتبار آثارها على الجمهور والبيئة. كما وتنفذ هذه السياسة عن طريق تدابير للوقاية والحماية من أجل منشآت المخاطر الكبرى، وتحدد الاتفاقية مسؤولية السلطة المختصة والتي عليها إعداد خطط واجراءات للطوارئ لحماية السكان والبيئة خارج كل منظمة بالإضافة الى نشر المعلومات عن تدابير السلامة والسلوك السليم الذي ينبغي اتباعه عند وقوع حادث كبير.

✓ اتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل (رقم 170):¹

تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي التي تستعمل فيها مواد كيميائية، مع سماحها ببعض الاستثناءات التي تشمل منشآت أو منتجات معينة لها مشاكل خاصة ذات طابع جوهري وحالات تكون فيها الحماية العامة لا تقل عن تلك الناتجة عن تطبيق أحكام الاتفاقية.

تنص الاتفاقية على أنه يتعين على كل دولة تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال الى وضع وتطبيق سياسة متسقة في مجال السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل ومراجعتها بصورة دورية. وتمنح الاتفاقية السلطة المختصة الحق بأن تحظر أو تقيد استعمال هذه المواد، كما وتشير الى ضرورة تطبيق نظم ومعايير محددة ومناسبة لتصنيف المواد الكيميائية وفقاً لنوع ودرجة خطورتها وإلى ضرورة وضع بطاقات التعريف توضيحاً لهوية هذه المواد وتوفير بيانات السلامة الكيميائية لأصحاب العمل للمواد الكيميائية الخطرة، وتنص الاتفاقية أيضاً على

¹ المرجع السابق، ص ص 318-319.

مسؤولية الموردين للمواد الكيميائية سواء كانوا صناعا أو مستوردين أو موزعين مشترطة تصنيف المواد وفقا لنص الاتفاقية وعنوانها وتوقيع بطاقات التعريف الخاصة بها.

أما مسؤولية أصحاب الأعمال فتشمل وضع بطاقات التعريف وعدم استعمال المواد غير المصنفة والمحددة هويتها والاحتفاظ بسجل بالمواد الكيميائية الخطرة مع إتاحة هذا السجل لجميع العمال، كما ويلتزم أصحاب العمل عند نقل المواد الكيميائية بضمان توضيح هوية المحتويات بطريقة تمكن العمال بالتعرف على هويتها والأخطار المرتبطة بها بالإضافة إلى الاحتياطات الواجب اتخاذها، هذا وعلى أصحاب العمل ضمان عدم تعرض العمال للمواد الخطرة وذلك بأخذ العينات اللازمة لذلك، كما وتشير الاتفاقية الى سلسلة من الاجراءات المتعلقة بمراقبة العمليات وحماية العمال بالوسائل الملائمة مثل اختيار المواد الكيميائية والتكنولوجية الأقل خطورة واستخدام، أساليب التحكم الهندسي واعتماد تدابير الوقاية الصحية، وتقديم المعدات وملابس الوقاية الفردية للعمال دون مقابل، وتوفير الاسعافات الأولية واتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة حالة الطوارئ، هذا بالإضافة الى التخلص السليم من الحاويات والمواد الكيميائية وتوفير المعلومات والتدريب بصورة متواصلة والتعاون الوثيق مع العمال أو ممثليه فيما يتعلق بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية.

والاتفاقية تشير أيضا الى واجبات العمال فيما يتعلق بالتعاون الوثيق مع أصحاب العمل، والإمتثال الى جميع الإجراءات والممارسات المتعلقة بالسلامة، والالتزام باتخاذ كل الخطوات المعقولة التي تزيل أو تقلل الخطر في بيئة العمل.

✓ اتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم (161):¹

يجب أن تقام عن طريق التشريع أو الاتفاقات الجماعية أو عن أي طريق معتمد آخر تدريجيا أقسام للصحة المهنية من أجل جميع العمال، ويكون دورها وقائيا وارشاديا بصورة رئيسية، في اطار سياسة وطنية متنسقة، وتنتشر المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال في هذه النوع، ويجوز تنظيم اقسام الصحة المهنية إما في شكل قسم يخدم مؤسسة واحدة أو في شكل قسم مشترك يخدم عدة مؤسسات معا، ويمكن أن تنظمها المؤسسات أو

¹ المرجع السابق، ص 321.

مجموعات من المؤسسات، أو السلطات العامة، أو مؤسسات الضمان الاجتماعي، أو هيئة أخرى يرخص لها بذلك، وعلى أصحاب العمل والعمال وممثلهم أن يتعاونوا ويشاركوا في تشغيلها، وتتمثل مهام هذه الأقسام في تحديد وتقييم المخاطر الصحية في مواقع العمل عن طريقة مراقبة بيئة وأساليب العمل، وكذلك صحة العمال من حيث علاقتها بالعمل، وتسدي هذه الأقسام نصائح في هذا المجال وتشجع تكييف العمل مع العمال وتوعية هؤلاء وتدريبهم وتنقيفهم. وهي تنظم الاسعافات الأولية وتشارك في تحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية، وتساهم في أنشطة إعادة التأهيل المهني، وتتعاون هذه الأقسام مع سائر أقسام المؤسسة، ومع الأقسام الأخرى بتقديم الخدمات الصحية، وينبغي أن يكون العاملون في هذه الأقسام، ممن تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة، باستقلال مهني تام، وينبغي أن تطلع هذه الأقسام على أي عوامل معروفة أو مشتبه فيها من شأنها أن تؤثر على صحة العمال.

✓ اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم (155):¹

تنص هذه الاتفاقية التي تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع العمال بما فيهم موظفو الخدمة العامة على أنه يتعين على كل دولة أن تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، إلى وضع وتطبيق سياسة وطنية متسقة في مجال السلامة وصحة العمال وبيئة العمل، وإلى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية. والهدف من هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والاصابات الصحية الناجمة عن العمل بالإقلال الى أدنى حد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل وذلك بالقدر المعقول والمستطاع.

وتحدد الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية للسياسة من هذه النوع، وتضع مجموعة من المعايير المفصلة إلى حد ما بشأن الاجراءات التي يجب اتخاذها على صعيد البلد وتلك التي يجب اتخاذها على صعيد المنظمة. وفي هذا السياق، تص الاتفاقية بصورة عامة على اعتماد تدابير تشريعية وتنظيمية وتدابير ضرورية أخرى (بما في ذلك التدريب)، وعلى إقامة

¹ المرجع السابق، ص 322.

نظام للتفتيش، كما تحدد التدابير الواجب اتخاذها بمجرد انتهاء مرحلة تصميم الآلات والمواد وغيرها بل وقبل تداولها.

وتوضح الاتفاقية، فيما توضحه، أن على أصحاب العمل تقديم الملابس والمعدات الواقية، وأن يضمن بالقدر المعقول المستطاع خلو بيئة العمل، والآلات والمعدات، وطرائق العمل، والمواد... الخ، الخاضعة لإشرافهم من أية مخاطر على سلامة وصحة العمال.

وتتص الاتفاقية أيضا على ان يتعاون العمال وممثلهم في المؤسسة مع صاحب عملهم في انجاز الواجبات التي تقع عليه، وعلى حماية العمال الذي ينسحب من مركز العمل، يعتقد لسبب معقول أنه يشكل خطرا وشيكا وشديدا على حياته وصحته ويبلغ عن هذا فورا.

ثالثا: سوسيولوجية ثقافة الصحة والسلامة المهنية

■ 1- القيم الثقافية داخل التنظيمات:

1-1- البعد الثقافي للتنظيمات:¹

يعتبر التنظيم كيانا اجتماعيا ذا حدود مميزة، إلا أن هذه الحدود شفافة تسمح للتنظيم بالتفاعل مع محيطه الاجتماعي بكل ما يحمله المجتمع من ثقافة وقيم، وتؤثر بدورها على هنية العامل ونظرته إلى المؤسسة ومهامه داخلها، وهناك اهتمام متزايد بدراسة أثر الثقافة على سلوكيات العمال ومدى ادراكهم لما حولهم داخل المنظمة، وكيفية تفسيرهم للظواهر التي تطرأ في أماكن العمل.

لقد اعتاد المسيرين المهتمون بمجالات الإدارة والتنظيم الاعتماد على تقنيات الدول الغربية المتطورة، دون اعطاء أدنى اهتمام إلى واقع الأفراد من التنظيمات ومشاكلهم، وخاصة ما تعلق منها بالثقافة والقيم. وهو ما ساهم في تكاثر المشاكل وتراكمها، وسوء فهمهم وعدم تقبلهم في بعض الأحيان لقوانين وتشريعات المنظمات.

إن التعرف على أهم القيم السائدة في ثقافة مجتمع معين يساعد على فهم سلوك المنظمات والعاملين فيها بشكل، فالثقافة تحدد معايير السلوك السليم سواء للأفراد أم

¹ بوفلجة غيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 2015، ص 13.

للمنظمات. ولعل من بين الأشياء المهمة في هذا المجال البحث عن تلك القيم والعادات التي تؤثر في أفراد مجتمع معين نحو العمل والإنجاز، وأهمية الوقت والاستقلالية، وتأكيد الذات والنزعة للجديد نحو العمل والإنجاز... إلخ، وبالإمكان وصف درجة تقدم الثقافة عن طريق الوقوف على حقيقة العناصر الثقافية الرئيسية داخل المجتمع.¹

ولأن هدفنا بالدرجة الأولى إبراز ثقافة العامل داخل المنظمة في مجال الصحة والسلامة المهنية، تبين لنا أن نسلط الضوء أولاً على مفهوم الثقافة والذي بدوره يمهد لنا الطريق لإعطاء تعريفات حول الثقافة التنظيمية، ومن ثم بإسقاط هذه الأخيرة على مجال الصحة والسلامة المهنية لينتهي بنا الأمر الى إبراز مفهوم ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

1-2- مفهوم الثقافة والثقافة التنظيمية:

من الصعب تحديد مفهوم الثقافة، "ويستخدم هذا المصطلح علم الانسان والاجتماع على السواء للإشارة الى مجموعة الرموز، وتعاليم لأوجه غير جسمانية للإنسان، مثل اللغة والعادات والسلوك الانساني الذي يختلف عن باقي المخلوقات الأخرى".²

وقد عرفها تاييلور بأنها: "ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات أو أي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الانسان بصفته عضواً في المجتمع".³

فالثقافة هي هذا العالم المعقد الذي نواجهه في حياتنا اليومية ونتحرك خلاله، وتبدأ الثقافة من هذه النقطة التي يتجاوز عندها البشر كل ما اكتسبوه من الطبيعة بالميراث.⁴

ويرى وولاس : أن الثقافة هي "أساليب السلوك أو أساليب حل المشكلات التي يمكن وصفها بأن احتمال استخدام أفراد المجتمع لها أكبر، لما تتميز به عن الأساليب من كثرة التواتر

¹ عائشة فؤاد أبوشنب، تنوع الثقافة التنظيمية عند اختيار وتعيين الموارد البشرية، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، لبنان، د ط، 2017، ص 39.

² معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص 177

³ TAYLOR E, B, Primitive culture, gohn maurry, london, 1971, p 3

⁴ أندرو إيدجار، وبيتر سيدجويك، موسوعة النظرية الثقافية المفاهيم والمصطلحات الأساسية، ترجمة: هناء الجوهري، المركز القومي للترجمة، القاهرة، مصر، ط2، 2014، ص 229.

وامكانية المحاكاة"¹. وقد استخلص بن نعمان من مختلف تعاريف الثقافة: " على أنها شيء مكتسب، وأنها تؤثر في السلوك الفردي والجماعي للأفراد"².

ويعرفها ادوارد تيلر على أنها "كل معتقد بما في ذلك المعرفة والمعتقد والفن والأشياء المعنوية والقانون والتقاليد وجميع القابليات الأخرى، والعادات التي اكتسبها الانسان بصفته عضوا من أعضاء المجتمع"³.

كما تعرف أيضا على أنها " عبارة عن نموذج أو نمط تتقاسمه المعتقدات والقيم، والذي للأفراد في أي منظمة قواعد واشكال السلوك المقبولة من اجل ترشيد العمليات"⁴.

تدخل في إطار الثقافة منظومة الإعتقادات والقيم المتعلقة بالأفراد، كأعضاء في المجتمع، وخاصة كأعضاء عاملين. فالثقافة هي التي تضع الحدود حول أي تكنولوجيا يمكن تطبيقها للحصول على الأهداف المرغوب فيها، وكيفية استعمال التكنولوجيا المتوفرة، فالثقافة السائدة هي التي تحدد خصوصيات التنظيمات والقيم السائدة فيها"⁵.

ومن هنا نستخلص أن القيم الثقافية هي نتاج تفاعل اجتماعي معقد ومتعدد الجوانب، كما أن للقيم الثقافية دور كبير في ضبط وتحديد سلوكيات الأفراد في مختلف المواقف المهنية والاجتماعية. وكما يقول أحد الكتاب أنه " يمكن عزل مكونات الثقافة عن بعضها البعض، لكن لا يمكن وصف كل مكون على حده، ويعرف الثقافة بأنها تركيبة من العناصر المترابطة والتي تتفاعل كل يوم لتشكل ثقافة المنظمة "⁶

¹ WALLACE A, **Culture and Personality**, Randomhouse, New york, 1961, p 25.

² بن نعمان أحمد، **سمات الشخصية الجزائرية من منظور الانثروبولوجيا النفسية**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1988، ص 90.

³ جيل فيريول، **معجم مصطلحات علم الاجتماع**، ترجمة: أنسام محمد الأسعد، دار ومكتبة الهلال، بيروت، لبنان، ط1، 2011، ص 66.

⁴ ناصر دادي عدون، **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**، دار المحمدية العامة، الجزائر، د ط، 2004، ص ص 106-107.

⁵ DAVIS Louis E, **Job Satisfaction : A Socio-Technical View Paper prsented at conference of U.S Department of labor**, Airlie House, December12- 13, 1968, p 3.

⁶ سيد محمد جاد الله، **إدارة الموارد البشرية وموضوعات وبحوث متقدمة**، مطبعة العشري، جامعة قناة السويس، مصر، د ط، 2005، ص 137.

كل هذه التعريفات عن مفهوم الثقافة مهدت وأتاحت لنا المجال لإبراز مفهوم الثقافة التنظيمية، حيث "تشكل ثقافة المنظمة أحد العناصر الأساسية في تفسير سلوكها، وقيادتها، وادارتها، وفرقها، وجماعاتها، ومديرها، ومواردها البشرية والمتعاملين معها من الأطراف ذوي المصالح بأعمالها، فكما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به فلكل منظمة ثقافتها الخاصة بها التي تتطور مع مرور الوقت"¹.

فقد عرف الكاتب **Gibson** وزملاؤه ثقافة المنظمة بأنها: " شيئاً مشابهاً لثقافة المجتمع، إذ تتكون ثقافة المنظمة من قيم واعتقادات ومدركات وافتراسات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الانسان، وأنماط سلوكية مشتركة... إن ثقافة المنظمة هي شخصيتها ومناخها أو الاحساس، وثقافة المنظمة تحدد السلوك والروابط المناسبة وتحفز الأفراد..."²، أما الكاتب **كيرت ليوين (Kurt Lewin)** فقد عرف ثقافة المنظمة بأنها: " مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة، وهي بمثابة البيئة الانسانية التي يؤدي الموظف عملها فيها. ويمكن الحديث عن ثقافة المنظمة بصورة عامة، أو ثقافة وحدة تنظيمية، والثقافة شيء لا يشاهد ولا يحس، ولكنه حاضر ويتواجد في كل مكان، وهي كالهواء يحيط بكل شيء في المنظمة ويؤثر فيه"³.

وحسب موسوعة علم الاجتماع لجوردن مارشال تعرف الثقافة التنظيمية على أنها " القيم، والمعايير، وأنماط الفعل التي تميز العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم الرسمي"⁴. وفي تعريف آخر أكثر وضوحاً، ثقافة المنظمة: " هي مزيج القيم والاعتقادات والافتراضات والمعاني والتوقعات التي يشترك فيها أفراد منظمة أو جماعة أو وحدة معينة، ويستخدمونها في توجيه سلوكهم وحل المشكلات"¹.

¹ ماجد عبد المهدي مساعده، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016، ص ص 327-

328.

² James L, Gibson, John Ivancevich, and James Donnelly, **Behavior Structure and processes**, Homewood, III: IRWIN, Inc, Jr, 1994, P 62.

³ Kurt Lewin in Keith Davis and John Newstrom, **Human Behavior at work**, Hill Book Co, New York, 8th ed, 1989, P 460.

⁴ جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهي وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومي للترجمة، مصر، ط1، 2000، ص 513.

أو هي مجموعة من القيم التي يؤمن بها الأفراد داخل المنظمات والتي تحكم سلوكهم وتؤثر على أدائهم للأعمال المنوطة بهم، وهذه القيم تشمل (القوة، الصفوة، المكافأة، العدالة، فرق العمل، النظام)².

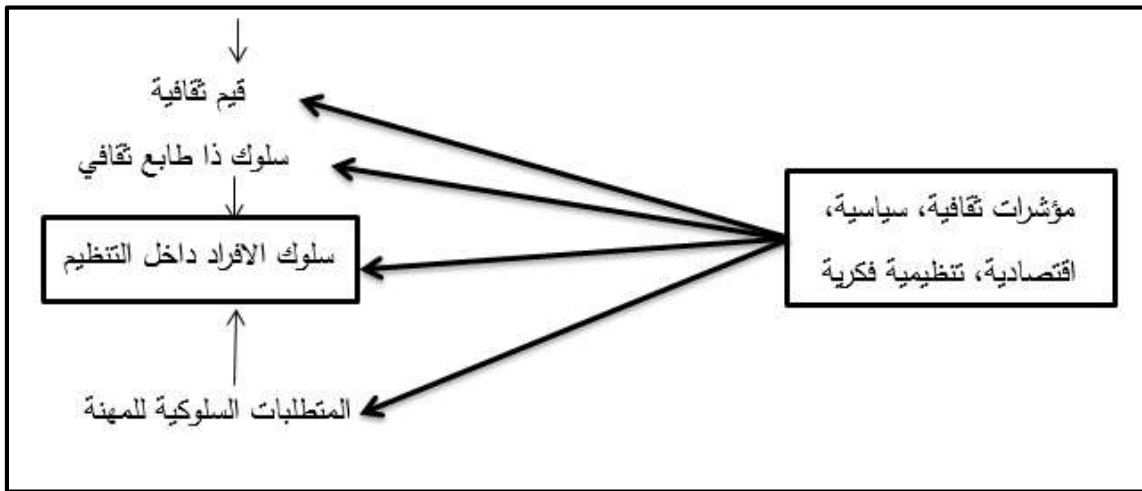
نلاحظ من التعريفات السالفة الذكر، أن وجهات النظر والآراء تركز على مضمون الثقافة، وهي تدور حول مجموعة قيم وافتراسات واعتقادات ومدرجات يشترك فيها الأفراد العاملون في المنظمة، وتمثل اطارا يوجه سلوك الأفراد أثناء العمل، وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض وبالأخرين خارج المنظمة، وتعتمد على بعضها البعض.

1-3- السلوك الثقافي والسلوك التنظيمي:³

تمر التأثيرات الثقافية بسلسلة من المراحل قبل أن تبرز في صورة قيم تؤثر على سلوكيات الأفراد داخل التنظيمات.

إن طول هذه السلسلة وتداخل مختلف العوامل الثقافية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتنظيمية، يجعل من الصعوبة بمكان ربط العلاقة بين القيم الثقافية ومشاكل التنظيمات.

شكل رقم (06): يمثل سلسلة التأثيرات الثقافية وتداخلها



المصدر: بوفلجة غيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، المرجع السابق، ص 17.

¹ B. J. Hodge and William P. Anthony, **Organisation Theory: A Strategic Approach**, Mass: Ilyn and Bacon, Boston, 4th ed, 1991, P443.

² محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015، ص 195.

³ بوفلجة غيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، المرجع السابق، ص ص 16-17.

يوضح الشكل السابق دور الواقع الثقافي والاقتصادي والاجتماعي... في تحقيق قيم المجتمع، وتطبع سلوكيات أفرادهم وتصرفاتهم وانماط شخصياتهم، كما أن ضغوط المهنة ومتطلباتها وضغوط المجتمع وقيمه على العامل، كلها عوامل تطبع السلوكيات المهنية للعامل واتجاهاته نحو العمل.

لا يمكن بأي حال من الأحوال إهمال الجانب الثقافي في عملية التسيير البشري، وهو ما يؤكدته بلانت حين يرى أن " الاعتقادات الثقافية تمارس تأثيراً على سلوك الفرد وتحدد استجابة نحو العمل الى حدود معينة"¹. ويتأثر التنظيم بالثقافة السائدة داخله وخارجه، حيث ترى سميرسيش أن " فكرة الثقافة قد أدمجت وأعطيت أهمية باعتبارها متغيراً داخلياً ومحيطياً"². ويرى جود إناف أنه "ينظر إلى الثقافة على أنها منظومة وحيدة لإدراك وتنظيم المظاهر المادية، والأشياء، والوقائع، والسلوك والعواطف"³.

يجب النظر إلى التنظيم على أنه متفتح على واقعه الثقافي والعمل على ادماج البعد الثقافي للعمال في أساليب التسيير وأنشغالات المسيرين.

وهكذا نستخلص أن البعد الثقافي هو السبب في كثير من المشاكل التي تعاني منها كثير من المؤسسات، مثل هشاشة نظام الصحة والسلامة المهنية وغياب الوعي الثقافي للعمال في هذا المجال، كما نجد مشاكل أخرى كالتغيب والاهمال وانخفاض الرضا المهني وسوء العلاقات بين العمال، وانعدام الثقة بينهم وبين المشرفين والمسؤولين، كما أن ذلك ناتج عن اختلاف القيم الثقافية وتناقضها بين القديم والحديث وبين العمال والمؤطرين وبين الشباب والشيوخ.

إن ارتباط الثقافة بسلوكيات الأفراد وحوافزهم وبالتالي بمدى تحقيق اهداف التنظيم وتجسيدها، يزيد من أهمية ثقافة التنظيم، ويوضح ضرورة دراسة ثقافة المجتمع، وما لها من أثر على فعالية التنظيم، وبهذا يمكن العمل على مسابرتها واستغلال البعض منها في تنظيم العمل وتسيير

¹ BLUNT peter, **Organisation : theory and Perspective : An African Perspective**, Longman, New York, 1983, p 35

² SMIRCICH linda, **concepts of culture and Organisation Analysis**, Administrative Science Quarterly, 28, 1983, p 354.

³ **Ibid**, p 349.

المستخدمين، إذ يجب التعرف الى المحيط الاجتماعي وخلفياته الثقافية، من أجل استغلالها في تسهيل أهداف التنظيم والرفع من فعاليته.

1-4- النسق القيمي للعامل:¹

تعاني المؤسسات الانتاجية الجزائرية من غياب قيم ثقافية صناعية، تتماشى ومتطلبات التنظيمات الحديثة، وما زاد المشكلة تفاقم فشل بعض المسيرين في فهم دوافع العمال ويجاد أساليب مكيّفة في التسيير للواقع القيمي للمجتمع الجزائري، وهو ما أدى الى مشاكل بشرية معقدة ومتعددة بهذه المؤسسات.

تساهم مجموعة من العوامل التاريخية والثقافية والاقتصادية والسياسية والخبرات الخاصة في تحديد النسق القيمي للعامل، وتؤثر بالتالي في تكوين ثقافته تجاه العمل، كما تحدد طرق معاملته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وسلوكاته داخل التنظيمات.

- مفهوم النسق القيمي:

يعرف نوبس القيم على أنها " مجموعة من مبادئ وضوابط سلوكية وأخلاقية، تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة، اذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليده وأعراف المجتمع".²

لا تنطلق تصرفات العمال وسلوكاتهم من عدم، وإنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية واجتماعية وحضارية. وبالتالي يكون الحكم على الأمر وتقييمها والتصرف إزاءها تبعا لطبيعة الافكار والأحكام والقيم.

تنظم هذه القيم بطريقة منسجمة ومتناسقة في صورة نسق مترابط، مما يكون نظرة شاملة لدى الفرد وتحدد تصرفاته في كل المجالات، مما يؤدي الى تكوين النسق القيمي للعامل.

إن اختلاف العوامل المؤثرة في تحديد قيم الفرد من مجتمع إلى آخر، تجعل قيم أفراد المجتمعات النامية، تختلف عن قيم المجتمعات المصنعة.

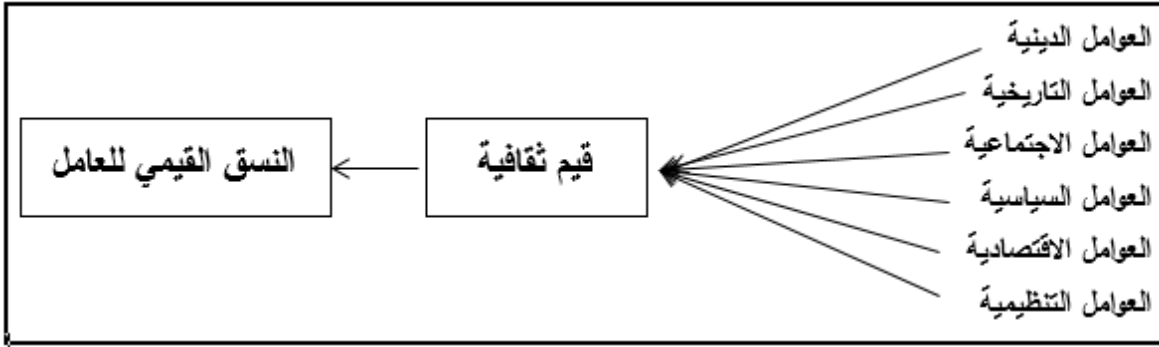
¹ بوفلجة غيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، المرجع السابق، ص ص 19-20 .

² NOBBS J, Sociology, Mc Millan, London, 1971, p298.

- العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل:

يمكن تحديد أبرز العناصر المساهمة في تحديد النسق القيمي للعامل في مجموعة من العوامل، تتمثل أهمها في العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية، التي تؤثر على العامل وتحدد سلوكياته وتصرفاته وطرق معاملاته.

الشكل رقم (07): يبين المكونات الرئيسية للنسق القيمي للعامل



المصدر: بوفلجة غيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، المرجع السابق، ص 20.

إن العوامل الثقافية المؤثرة على سلوكيات الأفراد ومعاييرهم عميقة ومتعددة عادة ما يصعب التعرف عليها ومعالجتها، يمكن حصر أهمها فيما يلي:¹

1-العوامل الدينية:

وتتمثل في تقديس واحترام العامل لمقدساته، إذ أن أهم قاعدة ثقافية للعامل هي معتقداته الدينية والتي تتمثل في الدين الاسلامي الحنيف، يعتبر الاسلام مصدرا للتشريع وتوجيه السلوكيات وتصرفات الأفراد في كل المجالات الاجتماعية والمهنية، لهذا فلا غرابة أن يتأثر العامل بهذا المخزون القيمي في حياته المهنية، فهو يتأثر بالحلال والحرام، وما يتبع ذلك من جزاء وعقاب، مما يساهم في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل.

¹ بوفلجة غيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، مرجع سابق، ص ص 21-22.

2-العوامل الاجتماعية:

لكل مجتمع عادات وتقاليد تظهر وتتطور عبر العصور، وبالتالي تكون ظاهرة اجتماعية يخضع لها الأفراد ويساهمون بدورهم في فرض احترامها من خلال مختلف الضغوط الاجتماعية.

- **العلاقات الأسرية والقبلية:** لأفراد المجتمعات النامية علاقات أسرية قوية، علاقات تربط أعضاء الأسرة بمفهومها الواسع، الذي يضم القبيلة والجهة. وهو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات، وعلاقة المسؤولين والمشرفين بالعمال في مختلف القبائل والمناطق.

- **اتجاه الولاء:** ان نجاح المؤسسات العصرية متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة، إلا أن ذلك يتعارض مع الولاء للقبيلة والجهة، حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع.

- **مدى احترام السلم الإداري للتنظيم:** إن وجود علاقات أسرية وقبلية قوية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات المؤسسات وتنفيذها.

- **احترام الوقت:** إن تنظيم أوقات الأفراد في المجتمعات النامية، مرتبط إلى درجة كبيرة بالشمس والفصول وأوقات الصلاة، لهذا فهناك صعوبة في التقيد بأوقات العمل والمواعيد، كما تفرضه شروط العمل في المؤسسات العصرية.

3-العوامل الاقتصادية:¹

يؤثر البعد الاقتصادي على قيم الأفراد وتصرفاتهم المهنية، لما لذلك من أثر على المحيط ككل، إن التوسع الاقتصادي وارتفاع مستوى الطلب على اليد العاملة، يجعل العامل قليل الجدية في عمله، إذ أن طرده أو تركه في عمل ما، لا يؤثر عليه ما دام العمل متوفرا في مكان آخر، هذا ما عاشه المجتمع الجزائري حيث انتشرت المؤسسات الانتاجية انتشارا كبيرا في مدة زمنية وجيزة خلال السبعينيات من القرن العشرين، بينما أدت الأزمة الاقتصادية بعد ذلك الى ارتفاع مستوى

¹ المرجع السابق، ص 23.

البطالة جعل العامل يجد في الحفاظ على منصب عمله، مما دفعه الى تكيف سلوكه المهني للواقع.

4-العوامل التنظيمية:

يلعب المجتمع دور كبير في إنماء وتطوير ثقافة الفرد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، التي يدخل بها الفرد في مرحلة متقدمة إلى المنظمة لصيح بعد ذلك عاملا كغيره من العمال، ووفق قوانين وقواعد رسمية تفرضها المؤسسة، وهي متعلقة بنظامها الداخلي وعلاقاتها مع العالم الخارجي على عمالها، ومع ثقافته القبلية يكتسب أو يتقبل نوع آخر من الثقافة متصلة بالمنظمة التي ينتمي اليها بصفة عامة وفي مكان عمله بصفة خاصة، والتي من بينها ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وثقافة تشكيل أو الانضمام الى فرق العمل، وثقافة تبادل المراكز والأدوار وغيرها، والتي في الأخير تشكل مجملها نسق ثقافي كلي خاص بالمنظمة أو ما يحسن تسميته بالثقافة التنظيمية. وحسب اهتمامنا سنوضح أهم نقطة وهي:

1-5- إجراءات الصحة والسلامة المهنية : إن عدم التعود على الأعمال الصناعية المضرة، يجعل العمال يهملون اجراءات الصحة والسلامة المهنية كثقافة ولا يهتمون بها، ولا يستطيعون الصبر على الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية كاستعمال الألبسة والوقائية من خوذ وأقنعة وقفازات والتقييد بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية بالمؤسسة وغيرها من أدوات ووسائل الوقاية التي توفرها المؤسسة لعمالها، مما يؤدي في كثير من الأحيان الى الاصابة بالحوادث والأمراض المهنية، بالمقابل لو يكون فيه التزام من قبل العامل بقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة فانه يستطيع بذلك تجنبها ونكون بذلك قد نمينا واحترمنا ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

وبناء على هذا تعتبر اجراءات الصحة والسلامة المهنية داخل الوحدات الانتاجية، ضرورة ملحة على جميع العاملين لأن احترامها وتطبيقها من أهم الجوانب التي يركز عليها التنظيم الحديث، لهذا فان القوانين الساري العمل بها في هذا المجال صارمة ولا تتسامح مع المتهاونين فيها.

1-6- ثقافة الصحة والسلامة المهنية:

يقول الأستاذ الدكتور **بوفلجة غيات*** " تعاني المؤسسات الجزائرية أيضا، من ارتفاع معدلات حوادث العمل والأمراض المهنية، ليس ذلك بسبب نقص وسائل الوقاية، وإنما بسبب عدم تعود العمال عليها، وعدم تقدير أهميتها، وبالتالي فهي تحدث ازعاجا لهم عند ارتدائها، لهذا كثيرا ما يعمل العمال في مواقع عمل خطيرة دون ارتداء وسائل الوقاية من خوذ وأقنعة واقية وأحذية الأمن. فالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، هي أكثر من توفير الأدوات الضرورية، بل هي **ثقافة ووعي**، من الواجب ادراكه، للوصول الى مستوى ما تمثله هذه الظاهرة من خطورة"¹.

انطلاقا من هنا فإن مؤسساتنا اليوم تعاني من افتقار للثقافة بصفة عامة، وبصفة خاصة للثقافة التنظيمية التي تشكل النسق الذي تسير عليه كل مؤسسة، وهو ما يميزها عن باقي المؤسسات الأخرى، وهنا يتدخل علم الاجتماع في ابراز أجزاء من الثقافة التنظيمية والتي هي على درجة من الأهمية، ومن بينها ثقافة الصحة والسلامة المهنية، لأن امتزاج الثقافة مع اجراءات إدارية يعكس لنا في النهاية الجانب السوسولوجي لتلك الاجراءات، بعبارة أخرى لو نتكلم عن الصحة والسلامة المهنية كوظيفة تقوم بها ادارة الموارد البشرية، فإننا نجد أنفسنا نتكلم عن اجراءات إدارية قانونية روتينية، لكن ادخال مفهوم الثقافة على وظيفة الصحة والسلامة المهنية يسمح لعلم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية بالتدخل لإبراز ذهنية العامل، وكيفية تشكل وتكوين ثقافة جد مهمة في هذا المجال، ونحن بأمس الحاجة اليها في وقتنا الحاضر كما ذكر الأستاذ الدكتور **بوفلجة غيات** سابقا، والتي نجدها منعدمة بالنسبة للمختصين في علم الاقتصاد أو العلوم الادارية والقانونية، وبالتالي نجد أن علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية ينفرد ويتميز عن بقية العلوم والتخصصات الأخرى، كونه يسلط الضوء على الأشياء التي أغفلتها العلوم الأخرى، والتي من بينها ادراج مفهوم الثقافة في الوظائف الادارية، وبالتالي

* تخرج الأستاذ الدكتور **بوفلجة غيات** من جامعة نوتتهام ببريطانيا، واشتغل بالبحث والتدريس بجامعة وهران منذ سنة 1981، له مساهمات علمية في عدة ملتقيات وطنية ودولية، وله عدة بحوث وكتب منشورة في ادارة الموارد البشرية وفعاليات التنظيم.

¹ بوفلجة غيات، **بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل**، مطبوعات مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، الجزائر، ط1، 2010، ص 23.

تبرز أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية كونها تسمح لنا بمعرفة ذهنية وتصور العامل، والثقافة التي كونها في مجال الصحة والسلامة المهنية، والتي تعد الزبدة التي استخلصها العامل نتيجة ما اكتسبه من ثقافة في هذا المجال خارج المنظمة، مما يسمح في النهاية من اكتساب ثقافة خاصة (ثقافة الصحة والسلامة المهنية)، وكذا نتيجة الاجراءات الادارية والقانونية التي تفرضها المؤسسة على عمالها لتفادي حوادث العمل.

تعريف ثقافة الصحة والسلامة المهنية:

يرى أحد الكُتاب أنه يجب أن تؤكد ثقافة المنظمة بوضوح على أهمية وقيمة سلامة وصحة العامل أثناء العمل، وتجنب أو تقليص الإصابات والأمراض المهنية، وتطوير ثقافة سلامة وصحة مهنية ايجابية يشارك فيها جميع العاملين، وتشجيع العاملين على تحديد مشكلات السلامة والصحة في العمل وإيجاد الحلول.¹ ومن المفيد بل من الضروري أن تعطى هذه الثقافة الأولوية لحياة العامل قبل تحقيق الأرباح.²

انطلاقاً من هنا يمكن أن نعطي تعريفاً اجرائياً لثقافة الصحة والسلامة المهنية، على أنها " جملة القيم والمبادئ والسلوكيات الوقائية والعلاجية التي يكتسبها العامل من خارج المنظمة وداخلها، والتي تمكنه من وقاية نفسه من حوادث العمل أثناء أداء مهامه في المنظمة من جهة، ومن جهة أخرى وعيه بمخاطر بيئة عمله وكيفية التعامل معها ".³

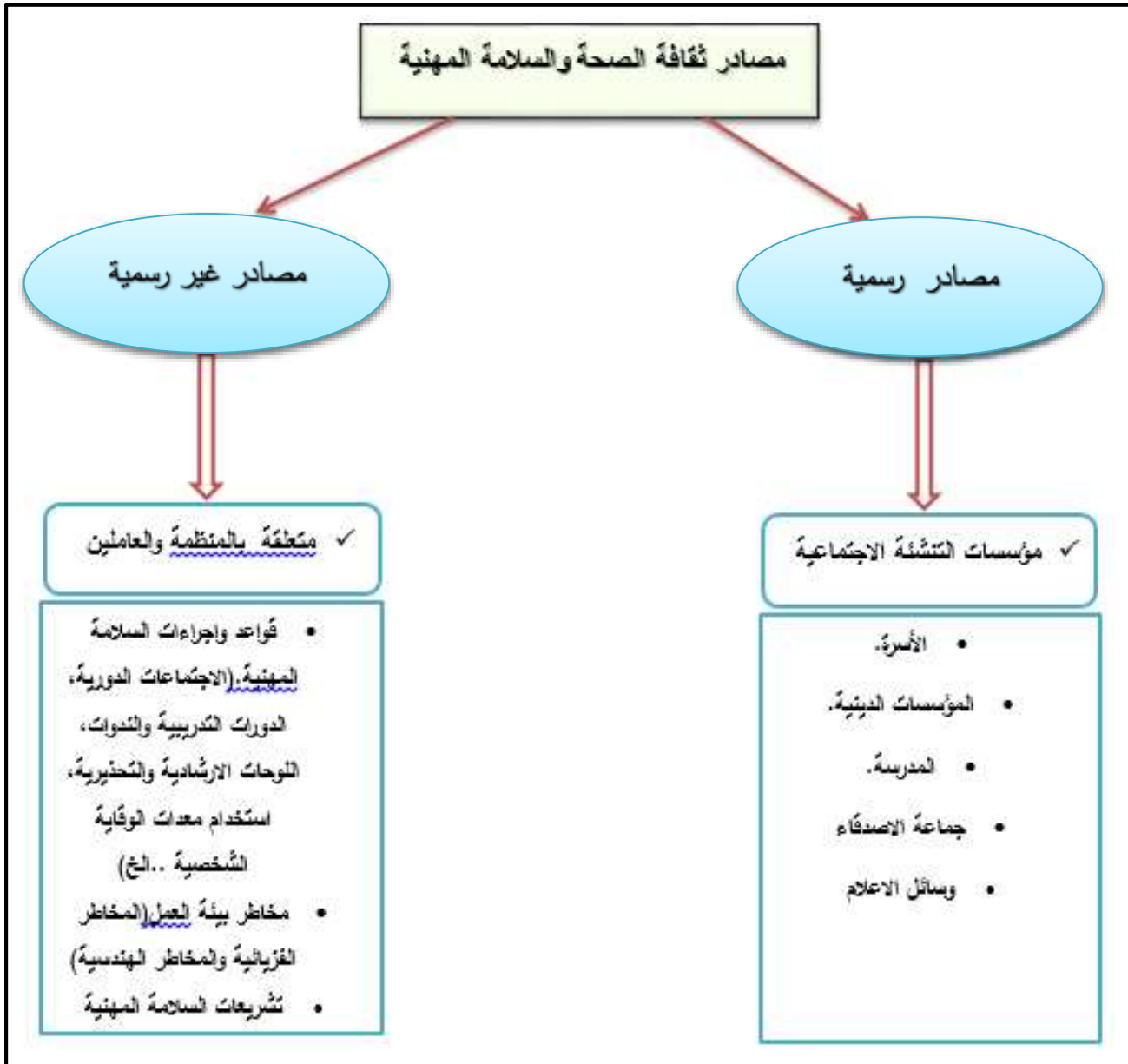
■ 2- مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية:

الجدير بالذكر أن لثقافة الصحة والسلامة المهنية مصدرين أساسيين يجب مراعاتهما، لأن من خلالهما تتشكل لدى الفرد ثقافة خاصة في هذا المجال، فالمصدر الأول فهو مصدر غير رسمي (خارج إطار المنظمة)، أما المصدر الثاني رسمي (داخل المنظمة)، وسنوضح ذلك من خلال الشكل التالي:

¹ Zohar, D, " **Safety Climate : Conceptual and Measurement Issues**", in J.C. Quick and L.E Tetrick(eds), Handbook of Occupational Health Psychology (Washington, D,c: America psychological Association)(APA,2003), P P 123-124.

² حسين حريم، مرجع سابق، ص 349.

الشكل رقم (08): يبين مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية



المصدر: من اعداد الباحث

2-1- المصادر غير الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية:

ترتبط مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية غير الرسمية بمؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تلعب دور كبير في تشكيل هذا النوع من الثقافة، لذلك سنتطرق لمؤسسات

التنشئة الاجتماعية، لكن قبل ذلك يجب تحديد مفهوم التنشئة الاجتماعية ليتسنى لنا ذكر مؤسساتها.

يرى عالم الاجتماع الأمريكي تالكوت بارسونز أن التنشئة هي عملية تعلم تعتمد على التلقين والمحاكاة والتوحد مع الأنماط العقلية والعاطفية والأخلاقية عند الطفل والراشد وهي عملية تهدف الى ادماج عنصر الثقافة في نسق الشخصية.¹

كما تعد أيضا التنشئة الاجتماعية "عملية التثبيت التي تستمر طوال الحياة كلها، حيث يتعلم الفرد القيم والرموز الرئيسية للأنساق الاجتماعية التي يشارك فيها، والتعبير عن هذه القيم في معايير تُكوّن الأدوار التي يؤديها هو والآخرون".²

وبناء على هذا فإنه توجد مجموعة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية والتي تشكل المصادر غير الرسمية للفرد في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية وهي خارج إطار المنظمة، ونذكر منها ما يلي:

أ- الأسرة:

تعتبر الأسرة المؤسسة الاجتماعية الأولى المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي، فالأسرة اتحاد تلقائي يتم نتيجة الاستعدادات والقدرات الكامنة في الطبيعة البشرية التي تنزع الى الاجتماع، وهي ضرورة حتمية لبقاء الجنس البشري واستمرار الوجود الاجتماعي، وتلعب الأسرة دورا أساسيا في سلوك الافراد بطريقة سوية أو غير سوية، من خلال النماذج السلوكية التي تقدمها لصغارها.³

كما تعد الأسرة الجماعة الانسانية الأولى التي يتعامل معها الطفل ويعيش فيها السنوات التشكيلية الأولى من عمره، فيعد المنزل هو العامل الوحيد للتربية المقصودة في مراحل الطفولة الأولى، ولا تستطيع أية مؤسسة عامة أن تسد مكان الأسرة في هذه الأمور، والأسرة تتولى رعاية الفرد وتهذيبه في أهم الفترات وأعمقها آثارا في بناء شخصيته وتكوين اتجاهاته

¹ Talcott Parsons, **Social Structure and personality**, The Free press, Second Edition, London, 1965.

² عبد الهادي الجوهري، **معجم علم الاجتماع**، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، د ط، 1999، ص 66.

³ صالح محمد أبو جادو، **سيكولوجية التنشئة الاجتماعية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط11، 2015، ص217.

وقيمه وأفكاره في كل ميدان، بل وفي تشكيل حياته بصفة عامة، فالأسرة هي التي تبدأ بتعليم الصغير اللغة، وتكسبه قدرة على التعلم بها، وتهيئته لاكتساب الخبرات في المجالات المختلفة، وهي التي تسرع في تدارك الانحراف والشذوذ السلوكي في الفترة المبكرة قبل أن تستفحل.¹ ولأن الأسرة هي الخلية الأولى في المجتمع فهي المسؤولة عن عملية زرع القيم لدى أبنائها منذ صغرهم، وهي خطوة من خطوات عملية التنشئة الاجتماعية للفرد، إذ أن القيم لا تنتقل بالوراثة البيولوجية بل تنتقل عن طريق الوراثة الاجتماعية. " وعن طريق الأسرة يكتسب الطفل الضمير الذي يثبته إذا فعل شيئاً حسناً، وينهاه عن فعل شيء ضار".²

والأسرة أداة لنقل الثقافة إلى الطفل، فعن طريقها يعرف ثقافة عصره وبيئته على السواء، ويعرف الأنماط العامة السائدة في مجتمعه، وتختار الأسرة من الثقافة ما تراه هاماً، حيث تقوم بتفسيره وإصدار الأحكام عليه، مما يؤدي إلى التأثير على اتجاهات الطفل لعدد كبير من السنين.³

وعلاقة الأسرة بالمجتمع علاقة وثيقة جداً، فالأسرة هي أساس المجتمع وأساس تكوينه بل هي أساس مصغر بحد ذاته لذا تعد من أهم الأركان التي يعتمد عليها المجتمع في تنشئة وتطبيع الأبناء ويحدد كل مجتمع قيمه ومعاييره التي تمثل خلاصة التراث الثقافي لتاريخ هذا المجتمع وعن طريق الأسرة تنتقل هذه القيم إلى الجيل الناشئ الجديد.

ولعل أهم أدوار الأسرة في تكوين وترسيخ القيم الثقافية لأفرادها، ويبرز ذلك في الاهتمام بالجانب الأخلاقي والسلوكي وفي تعليم الأبناء الفضائل والمبادئ الخلقية الرفيعة وإرشادهم إلى السلوك المستقيم، وهي من أهم الواجبات التي يمكن أن تقوم بها الأسرة فهي التي تستطيع أن تترجم المعاني والقيم الثقافية إلى أفعال وسلوك بممارستها لهذه الأفعال أمام الأبناء فيكتسبون منها ذلك ولا يمكن لأي مؤسسة أخرى أن تقوم بدور الأسرة.

¹ عمر زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، دار قرطبة، الجزائر، ط1، 2007، ص 58.

² سعيد عثمان، طارق كمال، أساسيات علم النفس الاجتماعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، د ط، 2010، ص118.

³ صالح حسن الدايري، أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية - الأسس والنظريات -، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008، ص ص 369-370.

ومن خلال ذلك نسقط هذه المنطلقات على مجال الصحة والسلامة المهنية، فنجد أن للأسرة دور مهم في تنمية ثقافة أفرادها في هذا المجال بطريق مباشرة أو غير مباشرة، فالأب المدير أو العامل في ورش العمل أو المصانع التي تتطلب وقاية مهنية، لابد وأن يكون أولاده وزوجته على دراية بما يقوم به، هذا إن لم يأتي مصحوبا ببعض أدوات الوقاية المهنية الى المنزل (مثل القفازات أو الخوذة أو الجزمة أو غيرها)، هذا بطبيعة الحال يبدي تساؤلات لدى أفراد الأسرة، لماذا يلبس الأب أو الاخ هذه البذلة أو الخوذة أو غيرها؟ وبطبيعة الحال الإجابة لأنها تعد واقيات في إطار الصحة والسلامة المهنية من حوادث ومخاطر العمل، وبالتالي يصبح الأفراد على دراية في ماذا تستعمل هذه الأدوات والوسائل، كما يفهمون بأن المصانع محاطة بحوادث العمل والمخاطر المهنية، أضف إلى ذلك الدور الذي تلعبه الأسرة في ترسيخ بعض القيم الوقائية المهمة التي يراها الفرد ويمارسها في أسرته كوجود صندوق الإسعافات الأولية وحالات وكيفية استخداماته في العلاج، أضف الى ذلك القيام بزيارات منتظمة إلى الطبيب لإجراء الفحوصات الطبية واستخراج التحاليل الطبية، ناهيك عن حرص الأسرة على تناول الأغذية الصحية المفيدة فهذا في حد ذاته يعد من مميزات الأسرة المثقفة ، كلها أمور يلاحظها الطفل ويمارسها بين أفراد أسرته، تشكل له في مرحلة متقدمة ثقافة وقائية لحماية صحته الجسمية والنفسية من الأمراض والمخاطر التي قد تهدده. هكذا تكون للأسرة دور في غرس بعض القيم والمفاهيم التي تعد ضرورية والتي من الممكن أن يستند اليها افرادها في مرحلة متقدمة في العمر (احتمال توظيفهم في احدى المصانع)، فمن خلال الأسرة تتكون القيم والمفاهيم الثقافية الأولى للفرد ويستمد منها معرفته الثقافية بدءاً من معاني المفردات والكلمات إلى الحكم على الأشياء بالصواب والخطأ.

ب- المؤسسات الدينية:

تلعب المؤسسات الدينية أو دور العبادة دور مهم ووظيفة حيوية في عملية التنشئة الاجتماعية، وذلك من خلال ما تتميز به من خصائص فريدة، أهمها احاطتها بهالة من التقديس، وثبات وإيجابية المعايير السلوكية التي تعلمها للأفراد، والاجماع على تدعيمها والعمل بها.

ويعتبر المسجد مؤسسة اجتماعية ينشئها المجتمع المسلم بهدف تأهيل النشء للحياة الاجتماعية من خلال التنشئة المنضبطة بقيم الإسلام ومبادئه.¹ كما يعد المسجد من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي يمتثل لها الفرد، " حيث يعطي للفرد الشعور والإحساس بالأمن والطمأنينة والاستقرار، كما أنه يحدد للفرد هويته وانتمائه للجماعة وقبوله للقيم والمعتقدات التي ينظمها الدن حول الطبيعة البشرية، ومن خلال مشاركة الفرد في العبادات والشعائر. أما بالنسبة لوظيفة الدين تجاه المجتمع فهي تنظيم وإدامة وتبادل العواطف التي يعتمد عليها بقاء المجتمع ودوامه واستمراره ".²

وإن تهذيب الأخلاق ومعالجة حاجات النفس وإشباعها بطريقة مشروعة دون إفراط أو تفريط من الوظائف السامية للمسجد.³ لذا فإن مجتمعاتنا تستمد قيمها الرئيسية من المسجد وتتخذ القيم الدينية قاعدة رئيسية لها وللأنساق التي يتضمنها بناؤها الاجتماعي، وهي أيضا ترتبط بصورة لا تقبل التناقض مع القيم المجتمعية المتوارثة عبر الأجيال، فالقيم الدينية ليست قيما مطلقة فحسب بل هي قيم انسانية تهدف الى النمو بمكانة الناس أفراد وجماعات وأن الدين هو حصن من الأخلاق وانه المصدر الأساسي لأمن الجماعة. ويرى دوركايم بأن الدين مصدر كل ما نعرف من ثقافة عليا وانه منبع كل الاشكال الثقافية المثالية.

لذلك نجد في المسجد غالبا ما يلح الإمام على السعي وراء المبادئ والقيم السامية، وحث الأفراد العاملين على التفاني في أداء عملهم، ووقاية أنفسهم وإعطاء الأولوية للصحة الجسمية والنفسية على العمل، وهنا الحديث كثير خاصة في ديننا، فمثلا هناك الرقية الشرعية الوقائية وهناك الرقية الشرعية العلاجية، وبحكم أن الدين هو من المرجعيات الأساسية للفرد الذي يستمد منها القيم فإن الوقاية خير من العلاج نجدها مدعمة ومؤيد وصريحة في ديننا.

ت- المدرسة:

تعتبر المدرسة المؤسسة الاجتماعية الرسمية الأولى التي تقوم بوظيفة التربية والتعليم، ونقل الثقافة، المتطورة، وتوفير الظروف المناسبة للنمو الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي،

¹ مراد زعيبي، مرجع سابق، ص 109.

² صالح محمد علي أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، الاردن، ط5، 2006، ص 244.

³ مراد زعيبي، مرجع سابق، ص 116

وعندما يبدأ الطفل تعليمه في المدرسة يكون قد قطع شوطاً لا بأس به في عملية التطبيع الاجتماعي.¹

يعرفها إميل دوركايم بأنها عبارة عن تعبير امتيازي للمجتمع الذي يوليها بأن تنتقل إلى الأطفال قيماً ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه.²

كما تعرف المدرسة بأنها وسط يستقبل الطفل غير أنه ليس بوسط يرغب فيه الطفل أو يحبه بالدرجة الأولى، إنها وسط للعمل لا للإرواء الحيوي أو العاطفي، وهي وسط للضبط المتصل والمنظم، وهي جماعة أطفال بدلا من الرهط الضيق يعتبر فيه الطفل كفرد قبل كل شيء.³ من هنا نلاحظ أن فكرة كون المدرسة مؤسسة اجتماعية تشرف على عملية التنشئة الاجتماعية هي فكرة مشترك بينها.

ويعتبر دور المدرسة مكمل لدور الأسرة والمسجد في هذه العملية، حيث تقوم المدرسة على فكرة التنشئة الاجتماعية والتنمية بمختلف جوانبها، ويقول جون ديوي في ذلك أنه بإمكان المدرسة أن تغير نظام المجتمع إلى حد معين، وهو عمل تعجز عنه سائر المؤسسات الاجتماعية.⁴

وتتشارك المدرسة مع غيرها من مؤسسات المجتمع في فعل التنشئة، وهي أقرب إلى الأسرة والمؤسسة الدينية والمؤسسة الإعلامية من حيث أن هذه المؤسسات تمارس جميعاً التنشئة المقصودة بصورة أو بأخرى. والمدرسة واحدة من وكالات التنشئة الاجتماعية الأربع، لكن الفرق بين المدرسة وغيرها من وكالات التنشئة أن المدرسة هي الوحيدة المختصة بالتنشئة، أي ليس لها أدوار أخرى، فالأسرة مثلا تقوم فضلا عن التنشئة بوظائف بيولوجية واقتصادية... الخ، أما المدرسة فيقتصر عملها على التنشئة وما ارتبط بها من اصطفاء.⁵

¹ نادر طالب شومرة، علم النفس الاجتماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص 196.

² مراد زعيمي، مرجع سابق، ص 124.

³ عامر مصباح، مرجع سابق، ص 111.

⁴ صالي نازلي أحمد، التربية والمجتمع، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، مصر، ط 1، 1978، ص 114.

⁵ عدنان الأمين، التنشئة الاجتماعية وتكوين الطابع، المركز الثقافي العربي، المغرب، ط 1، 2005، ص ص 77-78.

والجدير بالذكر أن الطفل حين يدخل المدرسة يلقن مجموعة من المفاهيم والقيم التي لا تخرج عن معتقدات الأسرة والمجتمع، ففكرة الصحة والسلامة نجدها متعدد الأشكال والجوانب في المنهاج الدراسية المسطرة من خلال المواد التعليمية التي يرسخها المعلم في ذهن التلميذ، وبذلك تتطور هذه المفاهيم لدى الطفل ويصبح في مرحلة متقدمة يميز بين الوقاية والعلاج، وهنا يكون ترسيخ الثقافة بالصورة الصحيحة.

ث- جماعة الأصدقاء أو جماعة الرفاق:

يشير مصطلح الرفاق إلى هؤلاء الأطفال الذين يشبهون الطفل في المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتعليمي، وفي صفات أخرى كالسكن، وظهر حديثاً اتجاه مؤداه أنه يمكن تصنيف الأطفال في جماعة رفاق معينة على أساس من تفاعلهم على نفس المستوى السلوكي من التعقيد، أكثر من التصنيف على أساس عامل السن، وذلك لأن السلوك يتوقف على مستوى نضج الطفل أكثر مما يتوقف على عمره الزمني، ولذلك نجد أن طفلاً متقدماً في السن يلعب مثلاً مع أطفال أصغر منه سناً.¹

يتحرر الطفل جزئياً في موحلة ما قبل المدرسة من التمرکز حول الذات، ويبدأ ينخرط في اللعب مع جماعة الأقران في الجوار القريب من البيت أو في روضة الأطفال، ويصبح الطفل قادراً على تمثّل بعض القواعد التي تنتظم من خلالها الألعاب، وأن يكون عضواً في جماعة وأن يتواصل بعض الشيء مع الآخرين.²

ومع زيادة السن تتسع دائرة المرافقة لدى الطفل، وتتطور معها سلوكياته التي يكتسبها من المجموعة، " حيث تشير بعض الدراسات أن قسماً من شعور الأطفال ينشأ نتيجة للمعايير والحدود التي تقننها جماعة الرفاق، كما أن سلوك الفرد يتأثر بشكل كبير بسلوك أقرانه في الجماعة، حتى أن رأي الطفل يرتبط بالوضعية الاجتماعية لمحيط جماعة الرفاق.³

¹ صالح محمد علي أبو جادو، المرجع السابق، ص 237.

² الريماوي محمد عودة، ومرسي كمال ابراهيم، الصحة النفسية في ضوء علم النفس والاسلام، درا القلم، الكويت، ط2، 1986، ص247.

³ عامر مصباح، التنشئة الاجتماعية والسلوك الانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، شركة دار الامة، الجزائر، ط1، 2003، ص 226.

ويبدو تأثير جماعة الرفاق في الفرد من خلال اكتساب الطفل مجموعة من الاتجاهات الاجتماعية الجديدة، أين توفر له الجماعة فرحة تطوير وتنمية الاتجاهات التي أكتسبها من الأسرة كمادة خام، وكذلك يكتسب الطفل قيم القيادة وقواعد التعاون الاجتماعي، إذ يجد نفسه يتساوى مع أقرانه في درجة تأدية أدوار معينة، الأمر الذي يؤدي به إلى إسقاط قدراته على هذه الأدوار، كما يؤدي به الانتماء لجماعة الرفاق إلى اكتساب المهارات الاجتماعية التي تساعده على تحقيق حاجة الاستقلال الذاتي وحاجة تقدير الذات، والحاجة للأمن والحاجة للمعلومات.¹ لذلك نجد أن جماعة الاصدقاء تلعب دور كبير في ارساء ثقافات معينة ومحدد بين أفرادها نتيجة التفاعل فيما بينهم، فالفرد من خلال انتماء لمجموعة هو اختارها من تلقاء نفسه، بناء على خلفيات وميول تخصه، يستطيع أن يتبادل معهم الأفكار والآراء والتوجهات، وهذا في نهاية المطاف يمكنه من اكتساب ثقافة في مجال محدد أو في عدة مجالات.

ولو نقوم بإسقاط ما تطرقنا إليه على مجال الصحة والسلامة المهنية، فإنه يمكن القول بأنه من الممكن أن يكون أحد أعضاء الجماعة يعمل في هذا المجال أو له دراية بهذا المجال، فإنه بطريقة أو بأخرى يوصل هذه المعلومات لبقية الأصدقاء أثناء عملية التفاعل والتواصل فيما بينهم، مما يمنح لبقية الأصدقاء بأخذ فكرة عن هذه الثقافة ولو نظرياً، وبالتالي ولو افترضنا أن أحد الاصدقاء توظف في مؤسسة ما فإنه تكون لديه صورة قبلية عن ماهية الصحة والسلامة المهنية، وبطبيعة الحال الذي كان له الفضل في تشكيل هذه الذهنية هم الأصدقاء.

ج- وسائل الإعلام:

تختلف عملية التنشئة من حيث الوسائل المستخدمة في عرض معايير الثقافة، فلم تقتصر على دور كل من الأب والأم والمدرسة وجماعة الأصدقاء والرفاق، بل صاحب ذلك التطور العلمي والتكنولوجي الذي تميز به عصرنا الحديث في وسائل الاعلام والذي أصبح من أبرز مظاهر التكنولوجيا الحديثة وأصبح علما قائما بذاته وصناعة معاصرة تعني بصياغة الرأي العام.

¹ القاضي يوسف مصطفى، وزيدان محمد مصطفى، السلوك الاجتماعي للفرد، مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع، جدة، السعودية، ط1، 1981، ص 41.

فوسائل الإعلام هي "كل ما يستعمل من وسائط لتبليغ الرسائل المختلفة، سواء كانت تلك الوسائط تقليدية أو قياسية أو رقمية، مثل المذياع والتلفزيون".¹

والإعلام هو عملية تفاهم تقوم على تنظيم التفاعل بين الناس وتجاوبهم وتعاطفهم في الآراء فيما بينهم. وهو في هذه الحالة ظاهرة طورتها الحضارة وجعلتها خطيرة التأثير دعمتها بإمكانات عظيمة حولتها الى قوة لا يستغني عنها لدى الشعوب والحكومات على حد سواء.²

وكما نعلم أن لوسائل الاعلام دور كبير في تغيير الرأي العام وترسيخ ثقافات معينة وابرز توجهات دون أخرى، لذلك فان الاعلام بجميع اشكاله (صحافة، تلفزيون، انترنت، إذاعة، جرائد...إلخ) يستطيع أن يمنح لأفراد المجتمع ثقافات متعددة سواء في المجال المهني أو السياسي أو الاقتصادي أو التاريخي أو الديني...، فالفرد من خلال استيعابه للمعلومات وحدث بما يسمى بالفهم المشترك ووصول الرسالة من المرسل (وسائل الاتصال) الى المرسل إليه(الجمهور)، يمكن أن يدرك مدى أهمية أو خطورة الأشياء.

من الملاحظ في حياتنا المعاصرة أن دور وسائل الإعلام قد تعاضم بشكل هائل، وفي ضوء ذلك يذهب البعض إلى أن التغيير الثقافي ما هو إلا ثمرة من ثمرات وسائل الإعلام، وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على خطورة الدور الذي تلعبه هذه الوسائط، إذ أن معظم صور الإبداع والاختراع والاكتشاف نكون إلهاما من وحي الخبرة والاتصال بالآخرين ومعايشة وسائل الإعلام، والاطلاع على بحوث ودراسات مماثلة يتخذها المجددون عموما منطلقا يتوصلون من خلاله إلى ابتكاراتهم.³

عندما نقوم بإسقاط ما تطرقنا اليه على مجال الصحة والسلامة المهنية، نجد أن وسائل الإعلام تتكلم بصورة متكررة عن طرق الوقاية المهنية من جهة، وحوادث العمل من جهة أخرى، وتقديم احصائيات وتقارير تمس هذا المجال، وأحيانا تعقد لقاءات مع خبراء ومختصين ومدراء مؤسسات، للاستفسار وابرز مدى الخطورة والأهمية، والفرد بدوره يتلقى معلومات مهمة تمكنه من تشكيل صورة نظرية عن ما يحدث في مؤسساتنا اليوم، ومدى أهمية الصحة

¹ ناصر قاسمي، مصطلحات أساسية في علم اجتماع الاتصال، مرجع سابق، ص 298.

² علياء شكري وآخرون، علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص 284.

³ صالح أمين أبو جادو، المرجع السابق، ص 234.

والسلامة المهنية في حماية العامل من الحوادث والأخطار المهنية. ناهيك عن البرامج التي تقدمها وسائل الاعلام في عدة مجالات، فمثلا في المجال السياسي يمكن للفرد العامل أن يستفيد ويشكل جزء من ثقافة الصحة والسلامة من خلال السياسات التي تسطر من قبل الدولة أو الوزارة المعنية من قوانين ومواد تنص على حماية العامل أو ضرورة توفير بيئة آمنة وغيرها من التشريعات التي تضمن توفير آليات حماية ووقاية العامل. ولو نظرنا في الجانب الصحي سنجد بأن العامل بإمكانه تكوين جزء من ثقافة الصحة والسلامة من خلال البرامج الصحية التي تنقلها وسائل الاعلام سواء التلفزيون أو الاذاعة أو مواقع الأنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي، فمثلا نكاد نقول بأن مجمل البرامج الصحية تهتم بصحة الفرد النفسية والجسدية وتضع علاجا وحلولا وارشادات أمام الأفراد لتقادي العديد من الأمراض النفسية والمشاكل الصحية التي تصيب الفرد وساء كانت ناتجة عن أسباب وراثية أو مكتسبة نتيجة عمل الفرد في المصنع أو تواجده داخل المجتمع أو نتيجة تعاطيه المخدرات وغيرها من الأسباب التي يمكن أن ينتج عنها أمراض صحية ونفسية مزمنة وأخرى عرضية. وبالتالي يستطيع الفرد نتيجة لمتابعته لمثل هذه البرامج في جمع المجالات أن يشكل لنفسه ثقافة وقائية تحميه من الأمراض والحوادث داخل أسرته ومجتمعه ومكان عمله.

2-2- المصادر الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية:

ستتطرق هنا ابراز أهم قواعد واجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تساهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية كمصدر رسمي، بالإضافة الى مخاطر بيئة العمل كمصدر آخر رسمي له دور في تكوين ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العمال، وأخيرا القوانين والتشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بدورها كذلك تساهم في تشكيل وتتمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وسندكر كل نقطة بالتفصيل كالتالي:

2-2-1- قواعد واجراءات الصحة والسلامة المهنية:

مما لا شك فيه أن ادارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة تولي العنصر البشري أهمية خاصة، ولذا فإنها تلجأ من خلاله الى اعتماد العديد من القواعد والاجراءات الهادفة

في مساعدة العاملين في تنمية الوعي الثقافي المهني والصحي ومن هذه القواعد والاجراءات الرسمية نذكر التالي:¹

1- عقد الاجتماعات الدورية أسبوعيا أو شهريا لتعريف العاملين بمخاطر العمل وأثاره على العاملين وسبل الوقاية من المخاطر الناجمة عن العمل.

2- الاعلانات واللوحات الارشادية والتحذيرية والتي يتم وصفها في مختلف مجالات العمل كلوحات الإعلان وتعليقها في الأماكن الخطرة وغيرها. وهنا لا بد من استخدام عبارات محددة ومؤثرة مثل ممنوع منعا باتا أو دائما.

3- توفير الاحصاءات والسجلات التاريخية بالحوادث وحجمها وآثارها بغية التعريف بأمتثلة فعلية عن دافع وآثار الاصابات وحوادث العمل.

4- استخدام الشرائح والأفلام واشرطة الفيديو المتوفرة لدى المنظمة واطلاع العاملين عليها وبصورة مستمرة كوسيلة تحذيرية وارشادية للعاملين.

5- الدورات التدريبية والندوات المستمرة لتعريف العاملين بالمستجدات الحاصلة في المعاملة وتحقيق سبل التعريف الدائم بضرورات وأهمية السلامة المهنية. فالتدريب له تأثير على سلوك العاملين، حيث يمكنهم في مرحلة متقدمة من الاحاطة بطرق استعمال الآلات وكيفية تداول المواد ووسائل العمل، بالإضافة الى تكوين ثقافة وقائية كفيلة بتجنب حوادث العمل بالمؤسسة.

6- البرامج التفتيشية والرقابية الدورية المنتظمة في العمل.²

7- استخدام الملابس الواقية ومعدات السلامة الأخرى وارشاد العاملين نحو ضرورة اعتمادها في العمل وعدم التفريط بعدم استخدامها.

إن استعمال العمال لوسائل الحماية الشخصية والوقاية من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه يمكن العامل في نهاية المطاف من اكتساب

¹ خضير كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط6، 2015، ص ص 232-233.

² نفس المرجع، ص 233.

ثقافة وقائية تضمن سلامته داخل المنظمة، إلا أنها غير مكتملة في انتظار معرفته واكتسابه وممارسته لثقافة بيئة العمل وهي الأخرى تشكل تكاملا في النهاية لثقافة الصحة والسلامة المهنية للعامل داخل المنظمة. ومن أهم وسائل الحماية الشخصية التي تساهم تشكيل ثقافة وقائية لدى العامل داخل المنظمة نذكر:¹

أ- واقيات الرأس:

تستخدم الخوذة لوقاية الرأس من عدة صدمات وحوادث وتختلف في صناعتها تبعا لظروف العمل، نجد أن الخوذة المستخدمة لمقاومة الصدمات تصنع من مواد عازلة للكهرباء أما الخوذة المستخدمة لوقاية الرأس من تطاير المعادن المنصهرة فتصنع من الألمنيوم، وأيضا تستخدم الخوذة للوقاية من الصدمات وأشعة الشمس وأيضا للحماية من خطر سقوط الأجسام الثقيلة.

ب- واقيات الأذن:

أصبحت الضوضاء من المشاكل التي تواجه الصناعة بشكل عام، وقد انعكست آثارها سلبيا على الحالة النفسية للعامل من جهة، وعلى قدرته على السمع من جهة أخرى، لقد ثبت من خلال التجارب والأبحاث المختبرية أن للضوضاء أثر كبير على مقدرة العامل على السمع، وقد تؤدي الضوضاء الشديدة المستمرة إلى فقدان العامل للسمع أحيانا، ولهذا ازداد الاهتمام باستخدام واقيات الأذن سواء كانت عن طريق سد قناة الأذن باستخدام مواد مختلفة كالقطن، أو استخدام الواقيات التي تربط على الأذن بشكل جيد، بحيث تؤدي الى التقليل من مخاطر الضوضاء الى أدنى حد ممكن.

ت- واقيات الوجه والعينين:

هي عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو معدنية، وهي أيضا نظارات مصنوعة من الزجاج أو البلاستيك لوقاية العينين والوجه من المخاطر المختلفة والناجمة عن تطاير بعض الأجزاء الصغيرة من المواد في اثناء القيام بعمليات الخراطة أو التجليخ أو اللحام وغيرها، كذلك تستخدم النظارات لوقاية العينين والوجه من الحرارة والاشعاعات والمختلفة، وعادة يتم تصنيع هذه

¹عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص ص 18-19.

النظارات وتصميمها بشكل يؤمن سهولة استخدامها وصيانتها، تتناسب مع الغرض الذي تستخدم له.

ث- واقيات التنفس:

تستخدم لوقاية العامل من المخاطر المختلفة الناجمة عن نقص في الأوكسجين في المناطق التي يعكس فيها أو الناتجة عن وجود غازات وأبخرة سامة، وتكون مزودة بخرطوم لسحب الهواء، وتكون هذه الواقيات مثبتة بإحكام على الوجه بأكمله أو جزء منه، ان استخدام هذه الواقيات يعتمد على نوع الخطر وشدته ونوع التلوث والمدة التي يعمل فيها جهاز الوقاية والجهد المطلوب للقيام بعملية الاستنشاق، وأجهزة وقاية التنفس متنوعة فبعضها مزودة بقنينة للأوكسجين والبعض الآخر وزرد بمرشحات، لإزالة المواد غير المرغوبة فيها والعالقة في الهواء الذي يستنشقه العامل، والبعض الآخر يزود العامل مباشرة بالهواء النقي من الجو.

ج- واقيات الصدر والبطن: ¹

تستخدم لهذا الغرض المرايل **Aprons** وتوجد منها أنواع مختلفة في المواد المصنعة منها ونظام عملها حسب نوعية الوقاية المطلوبة وحسب نوعية التعرض، ففي حالة التعرض للحرارة يمكن توفير الوقاية باستخدام مرايل من الأسبستوس أو الجلد كروم المرين، ويمكن استخدام الأسبستوس المنسوج مع خيوط الألمنيوم، وفي حالة التعرض للمواد الكيماوية، كالأحماض والقلويات يمكن استخدام مرايل بلاستيك مقاومة للكيماويات، ولوقاية الصدر يمكن استخدام معاطف واقية بأطوال مختلفة حسب طبيعة العمل.

ح- حبل الأمان:

يستخدم لحماية العامل من خطر السقوط من الأماكن المرتفعة، وخاصة عمال البناء أو الذين يعملون في صيانة الأنابيب والسقوف أو العاملين في نظم توزيع الطاقة الكهربائية الذي يتسلقون بأعمدة الإمداد وغيرها، تعمل هذه الأحزمة على إيقاف سقوط الجسم بعد انزلاقه وتصنع عادة من الجلد أو من بعض الألياف النباتية التي تتصف بقوة مقاومتها للتغيرات المختلفة ولفترة طويلة نسبياً.

¹ عثمان فريد رشدي، المرجع السابق، ص 66.

خ-واقيات اليدين:¹

تستخدم في هذه الحالة القفازات **Gloves** المتنوعة وتختلف أنواع القفازات حسب نوعية التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة، التي تتعرض لها اليدين كونها الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها، ففي حالة التعرض للأجسام الصلبة التي تسبب أضراراً بالأيدي نتيجة الاحتكاك بها فإنه يمكن استخدام قفازات من القماش المبطن من الداخل بالقطن أو قفازات من الجلد الخفيف المرن التي تسمح بحركة الأصابع، ويستخدم هذا النوع عمال المخازن وفي أعمال الشحن والتفريغ بوجه عام بالإضافة الى التعرض لأجسام مدببة. وفي حالة التعرض للحرارة فإنه يمكن استخدام القفازات المرنة والمصنوعة من مواد مقاومة للحرارة، مثل الأسبستوس أو بعض أنواع الجلد مثل أعمال اللحام وصهر المعادن، وفي حالة التعرض لمواد كيميائية، مثل العمل بالمختبرات الكيماوية فإنه يمكن استخدام قفازات بلاستيك خفيفة مقاومة للكيمائيات.

د- واقيات القدم والساق:

تستخدم لهذا الغرض أحذية خاصة بعضها مصمم لوقاية القدمين من الأخطار نتيجة لسقوط أجسام ثقيلة عليها أو نتيجة لاصطدام بمثل هذه الأجسام، وتصنع مقدمتها عادة من مواد صلبة تتلاءم مع طبيعة الثقل المتوقع، وهناك أنواع أخرى من الاحذية تستخدم لوقاية العامل من الخطر بسبب السير في أماكن مبنلة بمواد تسهل الانزلاق أو لوقايتها من أخطار الكهرباء عند المرور فوق سلك مكشوف، وقد تصنع قاعدة هذه الاحذية من الخشب لمنع التوصيل وقد تكون الأحذية من النوع الذي يغطي القدمين والساقين لتأمين أفضل حماية للعامل ضد المخاطر المختلفة، التي قد تحدث بسبب سكب بعض المواد الكيميائية على جسم العامل أو انتشاره.

ذ- واقيات مكافحة الحريق:

تستخدم لوقاية جسم العامل من مخاطر الحريق أو ارتفاع درجات الحرارة في الأفراد وهي ملابس مصنوعة من مواد خاصة لها القابلية على مقاومة الحرارة لحد درجة 2000 درجة مئوية

¹ المرجع السابق، ص 73.

ويزود بمثل هذه الملابس عادة عمال الإطفاء، وتكون مهمتها تغطية جسم العامل بالكامل ضد خطر الحريق، وتتم الرؤية من خلال فتحة زجاجية لمقاومة الحرارة أمام العينين.¹

2-2-2- مخاطر بيئة العمل:

تساهم بيئة العمل بما تحمله من مخاطر في تكوين ثقافة الصحة والسلامة المهنية للعامل داخل المنظمة، فهناك بعض المخاطر في بيئة العمل التي قد يتعرض لها العاملون، مما يجبرهم على أخذ احتياطات السلامة، ونتيجة لتلك الممارسات الوقائية واحتكاكهم بمخاطر بيئة العمل تكتمل لديهم في مرحلة متقدمة ثقافة الصحة والسلامة المهنية، وسوف نقوم بعرض موجز لأبرز مخاطر بيئة العمل وطرق الوقاية منها:

* المخاطر الفيزيائية (الفيزيائية):

هي تلك المخاطر التي يتعرض لها العاملون نتيجة التعرض لمؤثرات غير ملائمة، مثل الحرارة الزائدة أو الرطوبة أو البرودة الزائدة أو الإضاءة غير المناسبة أو الضوضاء أو التعرض لزيادة أو نقص في الضغط الجوي، والتي تؤدي الى حدوث أضرار صحية مختلفة للعمال.

1- الحرارة:²

يقصد بها الارتفاع في درجة الحرارة المحيطة بالإنسان عن الحد الذي لا يحتمله، مما يعرضه لمخاطر عديدة قد تكون الوفاة مرحلته الأخيرة، وتقاس كمية الحرارة بوحدة تسمى الكالوري أو السعرة، وهي كمية الحرارة اللازمة لرفع درجة حرارة كيلوجرام من المادة درجة ومئوية واحدة.

إن درجة الحرارة المناسبة في مكان العمل تلعب دورا كبيرا وهاما في الراحة النفسية للعاملين مما يؤدي الى رفع أدائهم، فإن درجة الحرارة المرتفعة في الصيف تؤدي إلى انخفاض المقدرة على العمل لدى العامل بما تسببه من أمراض تنفسية وقلبية ونفسية، وبالتالي يتوجب على المنظمة تخفيف شدة البرودة والحرارة من أجل حماية الأفراد.³

¹ المرجع السابق، ص 20.

² حمزة الجبالي، السلامة المهنية في المنشآت التعليمية، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص ص 94-95.

³ ماهر عودة الشمالية، وآخرون، مرجع سابق، ص 182.

ومن طرق الوقاية من الحرارة:

- حماية العاملين من التعرض لدرجات الحرارة العالية.
- ابعاد العاملين المصابين بأمراض القلب والكلى عن العمل في الأماكن التي ترتفع بها درجة الحرارة.
- عمل نظام لتبادل العاملين الذين يتعرضون للحرارة في أماكن عملهم، فمثلا تعمل مجموعة أمام الأفران، ثم تنقل للعمل داخل الورش وتعمل مجموعة الورش أمام الأفران، وبذلك نقل معدل التعرض للحرارة.
- تلطيف جو المصانع: باستخدام أسقف عازلة للحرارة، واستخدام طرق التهوية العامة سواء طبيعية أو صناعية (مثل تكييف الهواء).¹
- استخدام مهمات الوقاية الشخصية للعمال للوقاية من الحرارة العالية.

2- البرودة:²

ويقصد بها الانخفاض في درجة الحرارة الى الحد الذي يؤثر على الانسان الموجود في بيئة العمل، ويعرضه لعدم القيام بوظائفه الحيوية بالشكل المطلوب، ويتعرض لمخاطر قد تكون نهايتها الوفاة.

ومن الأعمال التي يتعرض فيها العمال للتأثيرات الضارة للبرودة ما يلي:

- العمل داخل الثلجات ومصانع الثلج والاييس كريم وغيرها من الأماكن الباردة.
- الأماكن الباردة مثل القطب الشمالي.
- ومن الاعراض التي يتعرض لها العمال عند تعرضهم لدرجات من البرودة العالية:
- شحوب اللون وتأثيرات ضارة على الاصابع والاطراف.
- اضطراب في الدورة الدموية وهبوط حاد في القلب.

ومن طرق الوقاية :

- إبعاد العمال المرضى المصابين بأمراض القلب عن العمل في الأماكن الباردة.

¹ زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس- بعابدين، القاهرة، مصر، ط1، 2006، ص147.

² حمزة الجبالي، المرجع السابق، ص 96.

- إعطاء العمال لسوائل دافئة لرفع درجة حرارة الجسم.
- ارتداء الملابس الواقية من البرودة.
- نقل المصاب الى مكان دافئ، وعمل اسعافات اولية له.
- عدم خروج العمال من الأجواء شديدة البرودة الى الجو الخارجي حيث يوجد فرق كبير في درجات الحرارة.¹

3- الإضاءة:²

يقصد بها الزيادة أو النقص في شدة الإضاءة عن الحد المطلوب، بما يؤثر على سلامة العين. ومن الأضرار التي يتعرض لها العمال عند تعرضهم للإضاءة غير المناسبة:

- ضعف شدة الابصار.
- عتامة عدسة العين(الكاتراكتا).
- التعب والإجهاد والدوخة والزعزعة والصداع في مؤخرة الرأس.³

وطرق الوقاية:

- استخدام ألوان الدهانات المناسبة التي توفر الإضاءة المناسبة.
- توفير الاضاءة المناسبة لنوع العمل الذي تجرى مزاولته سواء كانت إضاءة طبيعية أو صناعية، ويراعي في ذلك أن يكون توزيع المنافذ والمناور وفتحات الاضاءة الطبيعية تسمح بتوزيع الضوء توزيعا متجانسا منتظما على أماكن العمل، ويكون زجاجها نظيفا من الداخل والخارج بصفة دائمة، وألا يكون محجوبا بأي عائق.
- مراعات أن تضمن مصادر الضوء الطبيعية أو الصناعية اضاءة متجانسة، وأن تتخذ الوسائل المناسبة لتجنب الوهج المنتشر والضوء المنعكس.
- إرتداء مهمات الوقاية الشخصية، مثل النظارات الخاصة بأعمال اللحام والقطع.

¹ عوني فريد بشارت وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ط1، ص 84.

² حمزة الجبالي، المرجع السابق، ص 97.

³ زكريا طاحون، المرجع السابق، ص 149.

4- الضوضاء:

إن العمل الذي يحتاج الى مجهود ذهني في بيئة مشوية بالضوضاء المرتفع يؤثر على تأثيرا مباشرا على القدرة على العمل، وذلك بسبب أن الأصوات المرتفعة تؤدي الى تشتت الذهن وعدم التركيز، وقد يؤدي الى ضعف السمع، والاجهاد العصبي والصداع، لذلك يجب توفير الوسائل اللازمة لتخفيف حدة الأصوات المرتفعة في هذه الأعمال حفاظا على سمع العاملين وصحتهم.¹

ومن الأضرار التي يتعرض لها العمال نتيجة التعرض للضوضاء:

- تأثيرات غير سمعية، صعوبة التخاطب والشعور بالضيق العصبية، ونقص القدرة على التركيز.
- تأثيرات سمعية وهي تصيب الجهاز السمعي، وتؤدي الى الصمم وتتقسم الى نوعين:
 - 1- تأثيرات سمعية مؤقتة: وهي تؤثر على قوة السمع، ولكنها تزول بمجرد انتهاء التعرض.
 - 2- تأثيرات سمعية مستديمة: وهي تحدث نتيجة لتحلل الخلايا الحسية، ويصاب الانسان بالصمم المهني.

ومن طرق الوقاية:

- تقليل مدة تعرض العمال للضوضاء.
- وضع مطاط تحت الماكينات لامتصاص الذبذبات، وعدم تركيب هذه الماكينات في الأدوار العليا حتى لا يحدث ما يعرف بالرنين.²
- منع الضوضاء من مصدرها عن طريق تحسين تصميم الماكينات والأجهزة.
- عزل عمليات التي يصدر عنها الضوضاء بواسطة الحوائط العازلة.
- زيادة المسافة بين العامل ومصدر الضوضاء.

¹ ماهر عودة الشمالية، وآخرون، المرجع السابق، ص 181.

² زكريا طاحون، المرجع السابق ص 149.

5- الضغط الجوي:¹

يقصد به التغير في الضغط على جسم الإنسان نتيجة التواجد في أجواء معينة أو نتيجة القيام بأعمال معينة، مثل العمل داخل الأنفاق أو أعمال الغطس والطيران.

ومن الأعمال التي يتعرض فيها العمال لاختلافات في الضغط:

- عند ارتفاع طبقة الجو العليا داخل الطائرات.
- عند القيام بأعمال حفر الخنادق والأنفاق إلى أعماق كبيرة.
- عند القيام بأعمال الغطس إلى أعماق كبيرة.

وطرق الوقاية:

تقليل تأثير الضغط عن طريق الصعود التدريجي للعامل من الخنادق والأنفاق إلى غرف مكيفة الضغط، ويبقى العامل بها مددا تطول كلما قل الضغط، حتى يصل إلى الضغط الجوي العادي.

6- الرطوبة:²

إن الرطوبة قد تكون عامل أساسي في بعض الصناعات، مثل الغزل والنسيج وقد تنتج من بعض العمليات الصناعية، مثل الصباغة والدباغة وغيرها حيث تكثر السوائل، وتحدث الرطوبة الزائدة أمراضا نفسية وروماتيزية وآلاما عصبية، وذلك نتيجة زيادة رطوبة الجو أو من بلل الجسم أو الملابس.

ومن طرق الوقاية:

- بالنسبة لرطوبة الجو يتم التأكد أن نسبتها في الجو لا تتعدى الحدود التي تستلزمها الصناعة.
- بالنسبة للرطوبة الناشئة عن البلل يتم التخلص منها عن طريق التخلص من السوائل، وكذلك يمكن تقليل ضررها بتزويد العمال بالملابس غير النفاذة للسوائل، كالقفازات والملابس، والأحذية المصنوعة من المطاط.

¹ حمزة الجبالي، المرجع السابق، ص 99.

² نفس المرجع، ص 100.

- يجب توفير التهوية المناسبة داخل أماكن العمل سواء كانت طبيعية أو صناعية.

8- التهوية:¹

من أروع التجارب وأثرها اثارة التي حدثت عن غير قصد للدلالة على أثر التهوية، تلك التي حدثت في مدينة **كلكتا الهندسية** يوم سجن **176 جنديا** بريطانيا في حجرة صغيرة جدا كانت درجتي الحرارة والرطوبة غاية في الارتفاع، وكان الهواء لا يكاد يتحرك، فما أصبح الصباح حتى لم يبقى أحد على قيد الحياة من هؤلاء السجناء إلا نفر قليل.

إن من يعمل في غرفة ساءت تهويتها لا يلبث أن يشعر بالنعاس والخمول والتعب والضجر والضيق، وقد كان البعض يظن أن هذه الأعراض ترجع الى عملية التنفس تستنفذ الأوكسجين الذي بالغرفة وتستبدل بثاني أكسيد الكربون فيصبح الجسم في حاجة الى الأوكسجين، وذهبت افتراضات نظرية أخرى الى أن هذه الأعراض ترجع الى تسمم الجسم بثاني أكسيد الكربون المتراكم، وقالت نظرية ثالثة أن بعض المواد التي يلفظها الجسم بكميات طفيفة في عملية الزفير تسبب له تسمما بطيئا وهو سبب هذه الأعراض، غير أن التجارب الحديثة بينت أن الأثر الضارة لسوء التهوية لا تعزي الى تناقص الأوكسجين أو الى تزايد ثاني أكسيد الكربون بقدر ما ترجع الى ركود الهواء وما يترتب على ركوده من ارتفاع في درجتي الحرارة والرطوبة.

ومن طرق الوقاية:

يجب توفير التهوية المناسبة داخل أماكن العمل سواء كانت طبيعية أو صناعية.

* المخاطر الهندسية:²

1- مخاطر الكهرباء:

تعتبر الكهرباء من أهم مصادر الطاقة والقوة المحركة وتستخدم في معظم أوجه الحياة ولكن على الرغم من الفوائد الكثيرة للكهرباء إلا أنها لها بعض المخاطر على الانسان والمواد إذا لم يتم استخدامها حسب الأصول الفنية السليمة وحسب تعليمات السلامة الخاصة بها، حيث

¹ فتحي محمد موسى، التكيف في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، د ط، 2013، ص ص 84-85.

² نفس المرجع، ص ص 103-104.

أن أي تهاون في اتخاذ احتياطات الامان والسلامة الخاصة بالكهرباء قد يؤدي الى حوادث جسيمة للأفراد وللمنشآت.¹

وقبل ان نشير الى المخاطر الكهربائية يجب أن نعلم أن هناك نوعان من الكهرباء هما:²

1-الكهرباء التيارية (الديناميكية):

هي التي تنتج عن المولدات الكهربائية والبطاريات بأنواعها المختلفة في صورة تيار كهربائي متغير(متردد) أو تيار مستمر، ويسري التيار الكهربائي في مسالك محددة، كالأسلاك والكابلات.

2-الكهرباء الإستاتيكية:

هي التي تنشأ عن احتكاك جسمين غير موصولين للكهرباء أو جسم موصل، آخر غير موصل، وتتولد على شكل شحنات مختلفة تتجمع على أسطح هذه الأجسام ومن امثلة المعدات والتجهيزات التي تتولد فيها هذا النوع من الكهرباء هي السيول الناقلة للحركة والسيول المتحركة والخلاطات الكهربائية في مجالات صناعة البويات وأحبار الطباعة وحركة بعض السوائل داخل المواسير، وأثناء الشحن والتفريغ للمواد البترولية، واحتكاك بعض أنواع الملابس المصنوعة من الخيوط الصناعية في جسم الانسان.

وتنقسم المخاطر الكهربائية حسب تأثيرها إلى قسمين اثنين:³

1-مخاطر تؤثر على الإنسان:

نتيجة ملامسته لأجزاء حاملة للتيار الكهربائي اثناء وقوفه فوق الأرض أو ملامسته لبعض أجزاء من مبنى وحين إذن يكمل الدائرة الكهربائية ويسرع فيه التيار الكهربائي.

2-مخاطر تؤثر على المنشآت والمواد:

في هذه الحالة قد تحدث انفجارات وحرائق أو تلف المعدات بسبب سوء استخدام الكهرباء ولقد دلت الاحصائيات على أن أسباب الحوادث الناجمة عن استعمال الكهرباء.

¹ عوني فريد بشارات وآخرون، المرجع السابق، ص 183.

² حمزة الجبالي، مرجع سابق، ص ص 103-104.

³ نفس المرجع، ص ص 104-105.

طرق الوقاية من المخاطر الكهربائية:¹

- 1- يجب عند تركيب الأسلاك الكهربائية لأغراض الإنارة أن تكون في مواسير معزولة من الداخل، ولا يجوز تركها مكشوفة حتى لا تتسرب اليها الرطوبة أو تؤثر فيها الحرارة، وتؤدي الى قصر كهربائي.
- 2- يجب ألا يعقد السلك المدلى لتقصيرها ويدق عليه مسامير لتقريبه من الحوائط، ولأغراض التقصير يقطع السلك حسب المقياس المطلوب.
- 3- يجب أن تكون الأسلاك والكابلات المستخدمة في التوصيلات الكهربائية مناسبة للتيار المار بها، وتوصيل الهياكل المعدنية للأجهزة الكهربائية بالأرض.
- 4- يجب عدم تحميل أي مقبس كهربائي زيادة عن حده وعند ملاحظة أي سخونة في المفاتيح أو التوصيلات الكهربائية ابلاغ الكهربائي المختص لعمل اللازم، ويجب عدم القيام بأي أعمال توصيلات كهربائية أو اصلاحات الا بمعرفة المختصين في مجال الكهرباء.
- 5- توصيل الاجهزة والمعدات بمجمع أرض استاتيكي مناسب لتفريغ أي شحنات فور تولدها.
- 6- يجب أن تكون الأسلاك والكابلات المستخدمة في التوصيلات الكهربائية مناسبة للتيار المار بها، وتوصيل الهياكل المعدنية للأجهزة الكهربائية بالأرض.
- 7- يجب عدم تحميل أي مقبس كهربائي زيادة عن حده، وعند ملاحظة أي سخونة في المفاتيح أو التوصيلات الكهربائية ابلاغ الكهربائي المختص بعمل اللازم، ويجب عدم القيام بأي أعمال توصيلات كهربائية أو اصلاحات، إلا بمعرفة المختصين في مجال الكهرباء.
- 8- عند تركيب أي اجهزة كهربائية أو الموتورات أو المفاتيح الكهربائية أو التابلوهات الكهربائية في أي مكان يجب ان تكون هذه الأجهزة في حالة أمنة كذلك.
- 9- يجب منع أي احتمال للمس المفاجئ للموصلات الحاملة للتيار.
- 10- يجب وضع الأجهزة الكهربائية في اقل مساحة ممكنة أو في حيز خاصة بها، وإذا وضعت في العراء، فيجب تسويرها بالحواجز الواقية لمنع الاقتراب منها.

¹ المرجع السابق، ص ص 106-107.

11- يجب وضع تعليمات تحذيرية بجانب الأجهزة والموصلات الحاملة للتيار الكهربائي تبيين مقدار الفلت المار بهذه الأجهزة الخاصة في الأجهزة التي تحمل تيار ذي ضغط عالي، ويجب ان تكون هذه التعليمات واضحة بحيث يسهل قراءتها بسهولة.

12- يجب وضع لوحات توزيع القواطع والمفاتيح الكهربائية خارج الغرف التي تحتوي على أبخرة وأو غازات قابلة للاشتعال.¹

*المخاطر الميكانيكية:²

يعتبر من المخاطر الميكانيكية كل ما يتعرض له العنصر البشري في مكان العمل من الاصطدام أو الاتصال بين جسمه وبين جسم صلب، ويكون ذلك أثناء حركة أحدهما، فالعامل الذي يسقط على الأرض يكون في حركة بينما الأرض ثابتة، كذلك الريش المنتثر من المخرطة أو المثقاب والذي كثيرا ما يسبب إصابة العامل، ويمكن أن يكون اتصال جزء من جسم العامل بجزء متحرك سببا مباشرا للإصابة، كإدخال الأصابع بين التروس أو اتصال ملابس العامل بجزء دائر في الآلات كأعمدة المحاور فينجذب العامل إلى الآلة وتحدث الإصابة.

ويمكن حصر الحركات الميكانيكية في ثلاثة أشكال هي:

1- الحركة الدائرية.

2- الحركة الانزلاقية أو الترددية.

3- نقط تداخل الحركة.

طرق الوقاية من المخاطر الميكانيكية:³

يجيب أن تحتوي الآلات على وسائل الوقاية المناسبة مثل الحواجز المختلفة، سواء ثابتة أو متحركة حسب طبيعة الآلة، ويجب أن تتوفر بهذه الحواجز الشروط التالية:

- أن توفر الوقاية الكاملة من الخطر المخصص لتلافيه.
- أن تحول دون وصول العامل أو جزء من جسمه على منطقة الخطر.
- أن لا تكون سببا في تعطيل الجهاز.

¹ عوني فريد بشارات وآخرون، مرجع سابق، ص 187.

² حمزة الجبالي، مرجع سابق، ص 108.

³ نفس المرجع، ص 109.

- أن لا تأدي إلى عرقلة العامل عن تأدية عمله.

- أن لا يتسبب عنها حوادث أثناء العمل.

2-2-3- تشريعات السلامة المهنية:

لا بأس أن نذكر بأننا سبق وأن تطرقنا لتشريعات السلامة المهنية، والتي لها دور لا يقل أهمية عن النقاط السالفة الذكر في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، فهناك تشريعات وقوانين وطنية وهناك أيضا قوانين وتشريعات دولية تبنيتها الجزائر من أجل ضمان سلامة العاملين وتوفير بيئة عمل مهيأة حسب الشروط اللازمة، فنتشريعات الصحة والسلامة المهنية تمد العمال بثقافة الصحة والسلامة المهنية من مجموعة من النقاط نذكر منها ما يلي:

- تساهم تشريعات الصحة والسلامة المهنية في تشجيع العاملين وأصحاب العمل لتقليل مخاطر العمل وتطبيق برامج للسلامة والصحة المهنية.

- إعداد برامج تدريب لزيادة الوعي بأمور السلامة والصحة المهنية.

- إعداد تشريعات وبرامج للسلامة والصحة المهنية واجبة التنفيذ في جميع مواقع العمل.

- تحديد مسؤوليات وواجبات كل من العاملين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية

هذه بعض النقاط التي تساهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العمال مع مرور الوقت، لتظهر على شكل سلوكيات وقائية داخل المؤسسة.

3- أهمية وأثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على العمليات التنظيمية:

3-1- أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المنظمة:

مما لا شك فيه أن لثقافة الصحة والسلامة المهنية أهمية بالغة على العامل والمؤسسة معا،

ويمكن أن نذكر هذه الأهمية في النقاط التالية:

1- الاحساس بالمسؤولية (Sense of responsibility): فنثقافة الصحة والسلامة المهنية

تُكون لدى الفرد العامل الاحساس بالمسؤولية اتجاه عمله خاصة باعتباره جزء من المنظمة

وجزء من عائلته والمجتمع ككل، كما تنمي له الاحساس بالمسؤولية اتجاه المؤسسة التي

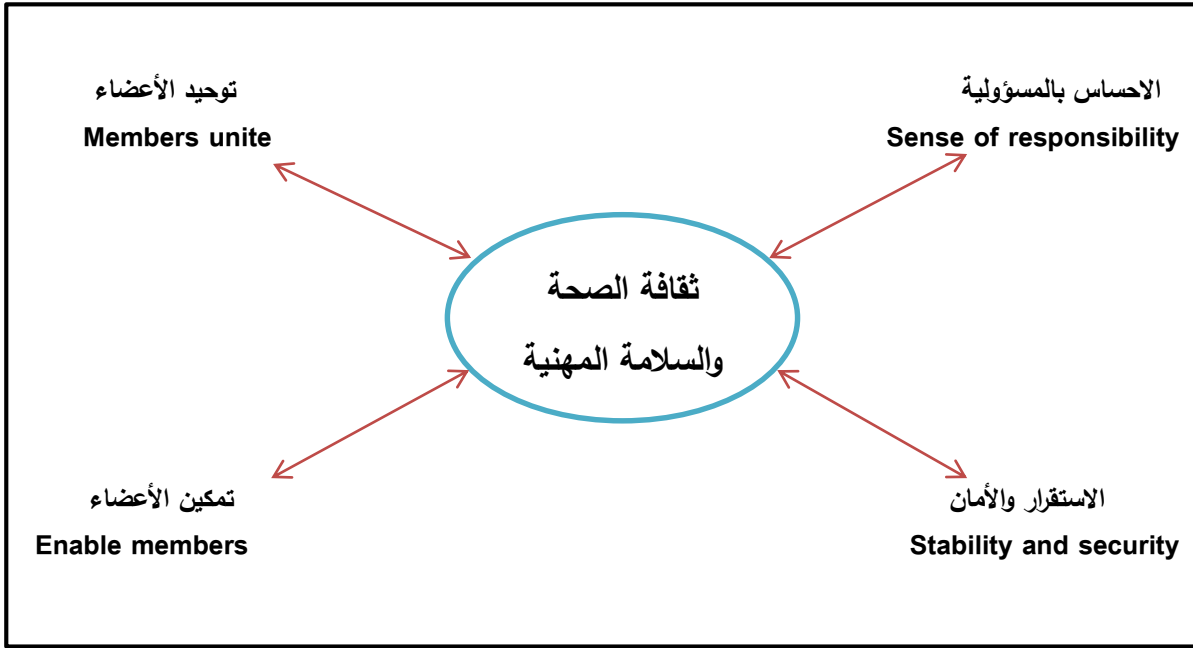
يعمل بها ككل، ويظهر ذلك من خلال اهتمامه ورغبته في تقديم الأفضل من خلال توظيف ثقافة الصحة والسلامة المهنية كممارسة في حياته العملية.

2- **توحيد الأعضاء (Members unite):** تقوم ثقافة الصحة والسلامة المهنية بتوحيد السلوكيات الوقائية وتعطي معنى للأدوار والمراكز التي تسند للأعضاء، وتقوي الاتصالات وتعزز القيم الصحية والوقائية المشتركة داخل المنظمة، وبالتالي تصبح لثقافة الصحة والسلامة المهنية مكانة لها وزنها داخل التنظيم.

3- **الاستقرار والأمان (Stability and security):** تُفعل هذه العضوية من خلال مجموعة كبيرة من الإجراءات الرسمية وغير الرسمية ونظم العمل، بحيث تمنح في النهاية من تشكيل استقرارا وظيفيا خاليا من هاجس حوادث العمل والأمراض المهنية، وتمنح للعامل ممارسة مهامه داخل المنظمة في ظروف آمنة وخالية من الغموض.

4- **تمكين الأعضاء (Enable members):** أي السماح بمشاركة الأعضاء العاملين بالمؤسسة أو المنظمة بإبداء الأفكار والاقتراحات وتبادل الآراء حول السلامة والأمان الوظيفي والمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بها، والتنسيق بينها وبين مهام ادارة الموارد البشرية باعتبار أن الصحة والسلامة المهنية جزء لا يتجزأ من مهامها. وسنوضح أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم(09): أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية



المصدر: من اعداد الباحث

3-2- أثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على العمليات التنظيمية:

إن لثقافة الصحة والسلامة المهنية تأثير كبير على المنظمة ومكوناتها والعاملين بها ونقصد بمكونات المنظمة هيكلها ومجموع وظائفها خاصة وظيفة ادارة الموارد البشرية، بالإضافة للأساليب والاجراءات التي يتم من خلالها الاتصال واتخاذ القرارات وهناك أوجه عديدة لتأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على المنظمة والعاملين بها أهمها:

- **اتجاه أو توجهات المنظمة:** حيث تؤثر في طريقة العمل وسلوكات العمال داخل المنظمة، إلا أن المهم هو الكيفية التي تتفاعل فيها ثقافة العامل مع استراتيجية العمل الناجح، فاذا كان الاتجاه أو الاستراتيجية الحالية للمنظمة ناجحة فان ثقافة الصحة والسلامة المهنية التي تتخذ فلسفة لا تارجح المركب أي اترك الحالة على ماهي عليه دون تغيير قد تكون مناسبة، فكلما كانت ثقافة الصحة والسلامة المهنية متوافقة مع أنظمة السلامة المهنية وأهداف المنظمة واستراتيجيتها كانت قوة ايجابية تحسب للمنظمة وعمالها، واذا كانت غير متوافقة تكون قوة سلبية، فقد تدفع ثقافة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة نحو تحقيق أهدافها والتي من بينها

تحقيق مقولة " الوقاية خير من العلاج"، ونحن نقول بدورنا في هذا السياق تكاليف الوقاية أفضل وأوفر بكثير من تكاليف العلاج.

● **الإنتشار:** وهو مدى شيوع الثقافة بين العاملين، أي أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية تفهم بنفس الصورة بالنسبة لكل العاملين، وبالتالي فنثقافة الصحة والسلامة المهنية لها تأثير كبير ذهنية العاملين بحيث تنتشر بين الأعضاء والجماعات بصورة تشكل نسق مترابط في النهاية يظهر في تصور العاملين وسلوكياتهم الوقائية كثقافة سائدة بينهم.

● **القوة:** حيث تمثل الضغط الذي يمكن أن تبسطه ثقافة الصحة والسلامة المهنية على أعضاء الجماعة مهما كان اتجاه قوة تأثيرهم، وبعبارة أخرى أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية راسخة للحد الذي يجعل أعضاء الجماعة يتبعون ما تمليه عليهم للوقاية من حوادث العمل والحفاظ على سلامة الأعضاء في ظل المخاطر والظروف الصعبة والقاسية.

● **المرونة:** تسمح ثقافة الصحة والسلامة المهنية بخلق مرونة لدى العاملين للتكيف مع الظروف والمخاطر المتغيرة والأزمات الطارئة، وتظهر مرونة ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين من خلال تحقيق التوافق بين قيم ومفاهيم ثقافة السلامة لدى الأعضاء مع قوانين وقواعد السلامة داخل المؤسسة، وبالتالي يسهل على الأعضاء التأقلم والتكيف مع الظروف والمواقف التي بإمكانها أن تتسبب في وقوع حوادث عمل وجعلها خادمة لهم وضامنة لصحتهم وسلامتهم.

● **الالتزام:** تؤثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية في درجة الالتزام والانضباط التي يظهرها أعضاء التنظيم، ويشير الالتزام الى الدرجة التي يكون فيها أعضاء المنظمة مستعدين لبذل الجهود واطهار ثقافة وقائية موحدة بغية تحقيق أهداف المنظمة، بمعنى آخر فإن ثقافة الصحة والسلامة المهنية تخلق ظروفًا في المنظمة تؤدي الى جعل الأفراد إما مستعدين أو غير مستعدين للالتزام بأهداف المنظمة من أجل الوصول الى حالة عامة من الاستقرار والأمن الوظيفي.

فمن خلال هذه السمات يمكن لثقافة الصحة والسلامة المهنية أن تؤثر تأثيرًا مباشرًا على سلوكيات وأنماط التفكير العاملين في المنظمة.

من خلال ما تطرقنا اليه، يمكن أن نقول بأن ثقافة الصحة والسلامة المهنية طرح على غاية من الأهمية، إذ لا بد على جميع المؤسسات المعنية الأخذ بعين الاعتبار الجانب الثقافي وخلفيات وذهنيات عمالها ومحاولة تكيف ذلك مع الأطر التنظيمية والرسمية وتشكيل ثقافة موحدة تسمح في النهاية من تخطي العقبات التي تواجه منظماتنا حالياً، والتي من أبرزها هاجس حوادث العمل الذي أصبح الحديث الراهن الذي دائماً ما يكلف خسائر مادية وبشرية للمؤسسات، فالعامل اليوم ليس بالضرورة أن نخضعه للقوانين والاجراءات الوقائية التي تنتهجها المؤسسة للحد من حوادث العمل، بل الأهم من ذلك كيفية ترسيخ ثقافة تسمح له في مرحلة متقدمة بالالتزام من تلقاء نفسه بشروط ومعايير السلامة في العمل وكذا تجنبه للمخاطر المهنية المحيطة به، كفرد في المؤسسة وكعضو في جماعة عمل، هذا ما نأمل أن نجده في مؤسساتنا، وبلا شك فعلم الاجتماع من خلال هذا الطرح تكون له كلمته أيضاً بين جميع العلوم التي تناولت الصحة والسلامة المهنية وتجاهلت أهم جانب وهو ثقافة العامل في هذا المجال، وكيفية تنميتها وتطويرها.

الفصل الثالث: حوادث العمل واجراءاتها التنظيمية والتشريعية

تمهيد

- أولاً: سيكولوجية حوادث العمل

1- تعريف حوادث العمل

2- النظريات المفسرة لحوادث العمل

3- تصنيف وأسباب وحوادث العمل

- ثانياً: تكاليف وإجراءات تسجيل حوادث العمل

1- تكاليف حوادث العمل وأسس الوقاية منها

2- أسس احتساب كلفة الحوادث واصابات العمل

3- فحص وتسجيل الحوادث

- ثالثاً: حوادث العمل في التشريع الجزائري

1- الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

2- المستفيدون من حادث العمل وطرق اثباته

3- التكفل بالحوادث التي تقع في الطريق (الحادث المزدوج)

خلاصة

يحتل موضوع حوادث العمل مركزا ذا أهمية في دراسات العلوم الاجتماعية خاصة علم النفس الصناعي وعلم النفس الاجتماعي للعمل، هذا لأن العاملين في مجال الصناعة يتعرضون للعديد من الحوادث والأمراض المهنية يوميا في المصانع، وتتراوح هذه الحوادث بين خدوش أو كدمات بسيطة الى اصابات جسيمة تؤدي منها أحيانا الى الوفاة.

ومما لا شك فيه أن هذه الحوادث تؤدي كلفة اقتصادية عالية، حيث تفقد ملايين الدولارات نتيجة تعطل العمل بسبب الإصابة، أو تلف الآلات أو التعويضات التي تدفع للعامل في حالة الإصابة ولأسرته في حالة الوفاة، ناهيك عن الاصابات التي من الممكن أن تخلف إعاقات أو بتر احدى أعضاء العامل، والأكثر من ذلك ضحايا الأمراض المهنية وهي أمراض تحدث العمل في مهن معينة من أمراض الجهاز التنفسي والدوري والعصبي، ومن خصائص هذه الأمراض أنها لا تظهر فجأة بل تتسلل بطريقة بطيئة لتصيب العامل وتدمره مع مرور الوقت.

انطلاقا من هنا سنناقش في هذا الفصل حوادث العمل، والذي قسمناه الى ثلاثة نقاط رئيسية بحيث كل نقطة تتضمن ثلاثة عناصر، حيث تضمنت النقطة الأولى سيكولوجية حوادث العمل، وتطرقنا في النقطة الثانية إلى تكاليف واجراءات تسجيل حوادث العمل، وتطرقنا في النقطة الأخيرة الى حوادث العمل في التشريع الجزائري.

أولاً: سيكولوجية حوادث العمل

مما لا شك فيه أن حوادث العمل تخلف أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث، إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلباً على المجتمع بأسره. وفي هذا السياق أردنا أن نسلط الضوء على تعريفات متنوعة وشاملة لحوادث العمل، ثم نبرز النظريات المفسرة لحوادث العمل، وأخيراً نشير إلى تصنيف حوادث العمل وأسباب حدوثها.

■ 1- تعريف حوادث العمل

الحادثة "**accident**" بمعناها الواسع هي " كل أمر يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين "¹. والحادثة بمعناها الواسع كذلك "هي كل ما يمكن أن يصيب أو يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر لأفراد والممتلكات، فلو ترتب عليها إصابة أحد من الناس سميت إصابة **injury**"². إذن فحوادث العمل يتسبب في أضرار للعامل بالدرجة الأولى والممتلكات، حيث أن هذا الحادث لم يكن متوقع حدوثه.

وكذلك تعرف حادثة العمل على أنها " فعل مفاجئ خارجي يصيب العامل بضرر أثناء العمل أو بسببه "³. وتعرف أيضاً على أنها "كل حدث مفاجئ يقع أثناء العمل أو بسببه وقد تشمل أضراره وسائل الانتاج أو القوى البشرية أو كليهما معا"⁴. وبذلك تضاف سمة جديدة لحادث العمل فعل مفاجئ خارجي، ويحدث أثناء ممارسة العامل لعمله.

كذلك تعرف حوادث العمل على أنها "حدث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه يؤدي إلى أضرار وتلف بالمنشأة أو وسائل الإنتاج، أو قد يؤدي إلى إصابة العامل بشكل يؤثر على قدرته

¹ محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2015، ص209.

² فتحي محمد موسى، التكيف في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص147.

³ مصلح الصالح، مرجع سابق، ص 23.

⁴ يوسف حبيب الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 459.

الإنتاجية¹. بمعنى أن حادث العمل نتائجه تكون إما إصابة العامل أو تلف بوسائل الإنتاج أو حتى كلاهما.

وتعرف حوادث العمل على أنها " كل ما يحدث دون أن يكون متوقعا حدوثه، مما ينجم عنه ضرر للأفراد والوسائل"². وهي أيضا: " وقوع شيء بعد أن لم يكن"³. كما تعرف أيضا أنها " ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة، بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة، أو نتيجة عوامل انسانية غير مأمونة"⁴.

ويعتقد الكثير أن لفظ الحوادث يعني " تلك الأشياء التي تلحق ضررا بالفرد، إلا أنه يمكن تعريف الحادثة بأنها حدوث شيء غير متوقع، يؤدي إلى اخلال، وإعاقة في أداء نشاط معين"⁵. وهنا نفهم بأن حوادث العمل حدوثها كنتيجة حتمية يلحق ضررا بالعامل.

وتعرف أيضا على أنها " عبارة عن حوادث عنيفة غير متوقعة متعلقة إما بالمحيط، الآلات أو الأفراد، والتي قد تخلف إما حروق، تقطعات، صدمات كهربائية أو كسور محتمل أن تؤدي إلى الموت، هذه الحوادث يمكن أن تحدث أثناء العمل أو خلال التوجه من مكان السكن إلى موقع العمل"⁶. كما يمكن تعريفها على أنها: "واقعة تؤدي إلى التوقف في سير العمل وتمس بصحة العامل"⁷. فحوادث العمل بإمكانها أن تؤدي بالعامل إلى الحاق الضرر بصحة العامل كإصابته بحروق أو بتر أحد أعضائه، ومن المحتمل أن تؤدي بالعامل الى التوقف عن العمل. أما من جانب القانون الجزائري نجد أن المادة 06 من القانون 13/83 عرفت حادث العمل حادث العمل على أنه " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل".

¹ نصار منصور الروسان وآخرون، مرجع سابق، ص 95.

² MELENNEC, LOUIS et JUTTARD, JEAN, **Traite de la réparation des accident du travail**, libraire général, Paris, 1981, P 27.

³ رامي نهيد صلاح، **إصابات العمل والتعويض عنها**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2010، ص 31.

⁴ عبد الغفار حنفي، **السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، د ط، 1991، ص 440.

⁵ حنفي سليمان، **الأفراد**، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، د ط، 1970، ص 306.

⁶ SEKIOU-L et al, **Gestion des ressources humaines**, édition de bock, 2eme Tirage, 2004, P 337

⁷ MOURICE DE MONTMOLIN, **Vocabulaire de l'ergonomie**, 2eme édition de Octanes, 1997, P18.

كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958 على أنه "تعتبر كإصابة عمل أيًا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير، وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات".¹

من خلال هذين التعريفين السابقين نجد أن المشرع الجزائري والفرنسي اكتفوا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل، الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها.

كما أنه بالنظر إلى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري، فإننا نجد حادث عمل كل حادث ترتب عنه إصابة بدنية ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء مزاولته عمله وخاصة العامل الذي يمارس عمل فكري، ومن جهة أخرى المشرع لم يوضح طبيعة السبب المفاجئ والخارجي الذين يطران أثناء علاقة العمل، فعدم تحديد مقصودهما ضمن نصوص قانونية واضحة يفتح باب واسع للتأويل وهذا من شأنه يثير نزاعات يصعب حلها.

وتجدر الملاحظة أن لورانت ميلا **Laurent Milet** يعرف حادث العمل على أنه "الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه".²

وعليه يجب على المصاب بحادث عمل أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر والإصابة قائمة.

وفي الأخير يجب أن نقول أن هناك اختلاف حول توافر الشروط المتعلقة بحادث العمل وخاصة فيما يخص شرط العنف، إذ اتفق الفقه على اشتراط عدم توافر هذه الصفة وذلك على

¹ محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة لتفرقة حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1967،

ص 12.

² Laurent Milet, Droit social-Actualité jurisprudentielle, n° 718 juillet-Aout 2007, p836

أساس أن حصول الحادث، وإن كان مقترن في حالات كثيرة بالعنف، كالسقوط فإن هذا العنف لا يقع دائماً، وإذا نظرنا إلى بعض الأحكام نجد إمكانية الاستغناء عن هذه الشروط.

أما إصابة العمل فتعرف على أنها تشمل الأذيات التي تقع للعمال والتي يمكن أن تنجم عن الحوادث التي تقع خلال العمل، أو بسبب ما يتعلق به، بما في ذلك إصابات حوادث الطريق، وجميع الأمراض المهنية الموصوفة التي تقع في الطريق.¹

وفيما يخص المرض المهني، فيعرف على أنه الإصابة بأحد الأمراض المهنية الموصوفة المنصوص عنها في الجداول الوطنية والتي تنجم عن التعرض المديد لعوامل فيزيائية، أو كيميائية، أو فيسيولوجية خطيرة، أو مضرّة بالصحة وبمستويات ولفترات تعرض تزيد من عن الحدود الوطنية المعيارية مما قد يؤدي إلى الوفاة، أو الإصابة بمرض.²

فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل، وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن.³

كما يقصد بالأمراض المهنية المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية المختلفة، والناجمة عن تعرض الموظف لظروف عمل سيئة كالحرارة، أو البرودة أو استنشاق الأبخرة السامة والأتربة والغازات التي تتصاعد في موقع العمل، من الأمراض المهنية.⁴

أما المشرع الجزائري فقد عرفه في المادة 63 من القانون 13/83: تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدرا وتأهيل مهني خاص. وفي هذا السياق هناك العديد من الأمراض المهنية التي قد تصيب العامل ونذكر أهمها في النقاط التالية:⁵

¹ مصطفى يوسف كافي، مرجع سابق، ص 172.

² نفس المرجع، ص 172.

³ محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، مصر، ط1، 1972، ص53.

⁴ عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، الأردن، ط2، 2002، ص247.

⁵ سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص271.

- 1- أمراض الجهاز التنفسي وتتمثل أسبابها في: الغبار الصناعي والغبار العضوي والغازات والأبخرة الكيماوية.
- 2- أمراض الجلد: وهي أكثر الأمراض المهنية انتشارا، ومثالها الأكزيما، والحساسية، والسرطان الجلدي.
- 3- أمراض العيون: وهي أخطر الأمراض المهنية، وإن كانت لا تؤلف إلا نسبة ضئيلة منها، وقد تكون أسبابها طبيعية أو حيوية أو كيماوية أو ميكانيكية.
- 4- أمراض العضلات والمفاصل والظهر: وأكثر هذه الأمراض انتشارا مرض روماتزم المفاصل، ويصيب العاملين الذين يجلسون مدة طويلة في أثناء عملهم مثل السائقين، وشاغلي الوظائف الكتابية، كما أنه يصيب الأفراد الذين يعملون على آلات تسبب اهتزازات مستمرة، ومنها أيضا أمراض العضلات التي تنتج عن استخدام عضلات معينة دون تحريك باقي الجسم، وقد يؤدي ذلك أحيانا إلى الشلل المهني.
- 5- أمراض حيوية: وأهمها مرض الجمرة الخبيثة، تصيب العاملين في صناعات البطانيات والسجاد، والفرو، والأسمدة العضوية، ودباغة الجلود.
- 6- أمراض السمع، وتحدث هذه الأمراض بسبب تعرض الأذن إلى ضوضاء شديدة لعدة سنوات، وتبدأ بضعف السمع تدريجيا إلى أن ينتهي الأمر إلى الصمم، وتصيب هذه الأمراض السمعية العاملين على آلات الحفر الهوائية، أو العاملين في المصانع ذات الآلات الضخمة أو العاملين في التفجيرات.

وتتمثل سبق الوقاية من الأمراض المهنية في الآتي:¹

- أ- توفير ظروف بيئة عمل مناسبة (تهوية، إضاءة، ... الخ).
- ب- استخدام معدات الوقاية الشخصية.
- ت- الفحص الطبي الدوري.
- ث- الاشراف والرقابة الفنية.

¹ المرجع السابق، ص 272.

ج- التوعية والتدريب.

وعلى العموم هناك تداخل وترابط بين المفاهيم الثلاثة (حادث العمل، والمرض المهني، وإصابة العمل) فحادث العمل يكون غير مخطط له وغير مرغوب به، يؤدي خسائر وأضرار وإصابات كثيرة، في حين المرض المهني يعبر عن تلك الأضرار والأمراض التي تلحق بالعامل نتيجة لتعرضه لخطر في مكان العمل، في حين نجد إصابة العمل تمثل الآثار السلبية التي تصيب صحة العامل نتيجة لتعرض لعوامل كيميائية، بيولوجية، أو فيزيائية، أثناء العمل. وبالتالي فهناك تداخل وترابط بين المفاهيم السالفة الذكر باعتبارها تتجم وتحدث في أماكن العمل.

▪ 2- النظريات المفسرة لحوادث العمل

2-1- نظرية الاستهداف للحوادث:

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي فسرت الحوادث من الناحية السيكلولوجية، وذلك أنها اهتمت بالعنصر البشري في وقوع الحادثة، فهي تفترض وجود أعراض وراثية شخصية بدنية ونفسية (كضعف الذكاء، ضعف البصر، الحالة الانفعالية) تجعلهم يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم (العمال)، الذين يعملون معهم في نفس الظروف.¹ وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة ميزات المستهدفين للحوادث، أهمها الدراسة التي قام بها "توماس جانكنز"، والتي استخلصها منها الميزات التالية:²

- عدم الانتباه أثناء العمل.
 - الانفرادية ومخالفة عادات وتقاليد جماعة العمل.
 - قلة الإدراك بالخطر الذي ينطوي عليه التصرف.
 - الغطرسة والاعتزاز بالنفس، لدرجة عدم الاكتراث بإجراءات الوقاية.
- كما أشار نفس الباحث أن هذه الصفات ملازمة للأفراد "المستهدفين للحوادث" مهما اختلفت الصناعات، وأن أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم، خاصة أثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد.

¹ محمد عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية، القاهرة، د ط، 1984، ص 200.

² عبد الغفار حنفي، المرجع السابق، ص 544.

2-2- النظرية القدرية:

ومفاد هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي الخط، أحدهما عند طرف السعادة والأخر عن طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث، وغير السعيد محروم من هذه الحصانة وأنه أميل للتورط في الحوادث، وتلتقي هذه النظرية مع مضمون المثل الشعبي القائل: " المنحوس منحوس ولو حطوا على وجهه فانوس"، ويلاحظ أن هذا الرأي لا يسنده منطق، كما أنه يفتقر لموضوعية وإجرائية العلم، وقد أكدت نتائج البحوث التي أجراها (جرين، ودوس Green, Woods) عكس ما يشير إليه أنصار الرؤية القدرية. إذ أن حوادث العمل لبعض الأفراد تعد نتيجة منطقية، ولأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها.¹

2-3- النظرية الطبية:

وتقول هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خلا جسدًا أو عصبيا وأن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث². فلقد أوضح جراف Graf أن 85.9% من الحالات ليس لها أسباب طبية، وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية يتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري.³

2-4- النظرية الاجتماعية:

تعد هذه النظرية من النظريات التي ربطت حوادث العمل بالعامل وظروفه الاجتماعية ملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في وجود مشاكل، مرتبطة بالسكن، الأسرة والمحيط الاجتماعي، تولد حالة من الانفعال والاضطراب المستمر، والتي مع ظروف العمل المادية

¹ حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط1، 1999، ص 199.

² سلوي عثمان الصديق، السيد رمضان، الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، د ط، 2004، ص 243.

³ نفس المرجع، ص 200.

تكون سببا في وقوع الحوادث. وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال، ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.¹

2-5- نظرية الضغط والتكيف:

تؤكد هذه النظرية على أهمية بيئة وظروف العمل، كعامل أساسي محدد لحوادث العمل، ذلك أن العامل الذي يوضع تحت ضغوط وتوترات أثناء العمل، غالبا ما يكون للحوادث مقارنة بالتححرر منها، كما أن صعوبة التكيف التي يلاقيها العامل مع بيئة العمل وظروفه، تجعله معرضا لها، ومتسببا فيها بدرجة كبيرة، وخاصة العمال ذوي الأصل الريفي الذين يعد الوسط الصناعي أمرا جديدا عليهم.²

2-6- نظرية التحليل النفسي:³

ترتكز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكرة عامة، هي أن للحوادث معنى وأنها تقبل التفسير شأنها في ذلك كل المظاهر السلوكية العرضية التي تقوم بها دون قصد شعوري ظاهر كالهفوات وغيرها.

ويكمن معنى الحادثة في الأهداف النفسية التي تخدمها والرغبات اللاشعورية التي تحققها، فلقد بين فرويد مدى ما للإصابات من دلالة وأشار إلى أنها تصدر عن قصد، فهي تعبر عن نزعة وأنها تحتل مركزا معينا في سلسلة العلاقات النفسية، فهي في نظر فرويد تدخل ضمن مجموعة أخرى من الظواهر تشبه الهفوات شبيها كبيرا ولكنها لا يمكن أن تسمى بهذا الاسم، وهذه المجموعة " الأفعال العارضة" وهي أفعال تبدو زائدة عن الحالة فهي تتداخل وتلتبس مع الحركات والايماءات التي تعبر عن الانفعالات. ولكن فرويد يرى لهذه الانفعالات معنى ويمكن تفسيرها، كما يرى أنها علامات صغيرة مؤثرات قليلة الأهمية من الظاهرة إلا أنها تشير إلى عمليات نفسية بالمعنى الكامل لهذا الاصطلاح.

¹ عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، القاهرة، ط1، 1998، ص30.

² عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والانتاج، درا النهضة العربية للطباعة، بيروت، ط1، 1982، ص 277.

³ محمد عبد الفتاح محمد دويرار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، د ط،

2011، ص ص 261-262.

وترى مدرسة التحليل النفسي أن العدوان غريزة فطرية في النفس البشرية، وهذا الرأي يفسر لنا جانبا هاما من الأسباب النفسية للإصابات، فالإصابات قد تكون إشبعا لدافع العدوان يواجهه نحو شيء أو شخص بطريقة مباشرة، وقد يرتد العدوان نحو الذات إذا كانت هناك رغبة لا شعورية لإنزال العقاب بالذات (أي بنفس صاحبه). ومن هنا كانت العلاقة بين الاستهداف للإصابات والميول الانتحارية، فكلاهما في هذه الحالات مظهر من مظاهر ارتداد العدوان نحو الذات والشعور الخفي بالذنب والميل لعقاب الذات. ومما يؤكد ذلك الاتجاه أنه في حالات العُصاب الخطيرة، نجد أن الشخص أحيانا يُصاب بإصابات تكون بمثابة أعراض للمرض، وقد ينتهي الحال بمثل هذه الحالات الى الانتحار.¹

2-7- النظرية الوظيفية:

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل، فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى عامل واحد، في حين ترى هذه النظرية أن حادثة العمل، ظاهرة لها أسبابها المتعددة والمتراطة فيما بينها، بحيث لا يمكن ارجاعها لعامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل الإنسانية والمادية.²

إن هذا المنطلق الجديدة لأسباب الحادثة، أدى إلى تطور كبير في ميدان الوقاية منها، وهذا من خلال تحديد الأسباب المباشرة وغير المباشرة لها، والتي ساهمت بشكل فعال في التحكم فيها، ومنع تكرارها خاصة في المؤسسات الصناعية. ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج، دراسة "هنريش" حيث توصل إلى " أن العوامل الإنسانية تسبب في (88%) من الحوادث، أما الظروف البيئية، فتتسبب في (12%) تقريبا".³

في حين توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي بالولايات المتحدة الأمريكية إلى أن أسباب حوادث العمل تعود الى:

¹ المرجع السابق، ص 623

² محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهر الحديثة، القاهرة، ط1، 1966، ص 597.

³ HEINRICH H.W, Industriel accident prevention , Graw hil Book company, Inc, New York, ed MC,1959, P 140.

- (18%) من الحوادث ترجع إلى ظروف ميكانيكية غير مأمونة، (19%) من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة، (63%) ترجع إلى خليط من العوامل الإنسانية والظروف البيئية غير المأمونة.

■ 3- تصنيف وأسباب وحوادث العمل:

3-1- التصنيف العلمي للحوادث:

يمكن تصنيف حوادث العمل بوسائل مختلفة:¹

- من حيث نوعها: إلى حوادث مرور وحوادث مناجم وحوادث طائرات أو حسب طبيعة العمل. أو إلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.
- من حيث نتائجها: إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد أحد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.
- من حيث خطورتها: إلى حوادث مميتة، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقْد العينين أو اليدين ... إلخ، وأخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة أو يد واحدة، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي يمنع العامل عن العمل لفترة معينة، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.
- 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 الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل، أو انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات. وقد وجد أن حوادث الصنف الأول تتراوح نسبتها من 80 إلى 90% وأن حوادث الصنف الثاني تتراوح بين 10 و20% من حوادث الصناعة. ولعل في هذا ما يشير إلى أهمية العامل الإنساني ورجحانه في وقوع الحوادث.

¹ فتحي محمد موسى، مرجع سابق، ص ص 148-149.

- كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها، كتعطيل مفاجئ في آلة حديثة ثبتت صلاحيتها بعد اختبارها.

- كذلك يمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عليها إصابة وضرر، وأخرى بريئة لا تنجم عنها إصابة أو ضرر، فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء تترتب عليها أذى أو لم يترتب.

هذا التصنيف ضروري عند المقارنة الإحصائية بين الحوادث، إذ يجب أن تقوم المقارنة بين حوادث من صنف واحد وإلا كانت خاطئة ولم يكن لها معنى. لذا لا تجوز المقارنة بين حوادث النقل أو المرور وبين الحوادث التي تقع في مكاتب الموظفين مثلاً. ولقد أدى الخلط في المقارنة إلى تضارب كبير في نتائج الباحثين في موضوع الحوادث ودرجة تعرض الناس لها.

3-2- أسباب حوادث العمل:

الحادثة كالموت لا يمكن أن تنشأ عن عامل واحد بل عن عدة عوامل متضافرة متشابكة في المنظمات، فقد تحصل نتيجة انفجار أو حريق أو تعامل مع مواد كيميائية أو بيولوجية... إلخ، وهذه تختلف بنوع النشاط، لذلك لا يمكن أن نحصر كل هذه الأسباب، ولكن ولأغراض تعامل إدارة الموارد البشرية معها، يمكن أن نحصرها بالأسباب التالية:¹

3-2-1- أسباب متعلقة ببيئة العمل:

إن من أهم أسباب حوادث العمل من دون شك بيئة العمل التي يتواجد فيها الفرد، وهي كل ما يتعلق بمناخ العمل من حرارة ورطوبة وتهوية وضوضاء وغيرها، أضف إلى ذلك طبيعة الآلات ونوعية المواد الأولية المستعملة، وغيرها من مكونات بيئة العمل، والتي تلعب دور كبير في التقليل أو الإفراط في حوادث العمل داخل كل منظمة، وسنتطرق في هذا السياق لأهم أسباب حوادث العمل والمتعلقة ببيئة العمل:

3-2-1-1- مناخ العمل غير الملائم:

بمعنى المناخ الذي تؤدي فيه العملية الإنتاجية، أو الظروف التي يجب أن تتوفر فيها جميع شروط الصحة والسلامة وتضم ما يلي:

¹ سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 496.

- درجة الحرارة:

أظهرت كثير من البحوث أن الحوادث ينقص عددها متى كانت درجة الحرارة ودرجة الرطوبة ملائمتين، فقد كان أقل معدل للحوادث في مصانع للذخيرة حين كانت درجة الحرارة 20° مئوية، فلما انخفضت هذه الدرجة إلى 14° زاد عدد الحوادث زيادة ملحوظة، كما ازداد أيضا بارتفاع درجة الحرارة، غير أنه لوحظ أن هناك فارقاً واضحاً بين الرجال والنساء في هذه الناحية، إذ ازداد عدد الحوادث بدرجة سريعة جداً لدى الرجال حين تجاوزت درجة الحرارة 24° وقد يرجع هذا إلى أن نوع العمل العنيف والشاق الذي يؤديه الرجال.

كما أن هناك ما يدل أيضا على أن درجات الحرارة المتطرفة لا تصحبها زيادة في معدل الحوادث فقط، بل وفي خطورة الحوادث وجسامتها أيضا، ومما يذكر أيضا أن أثر درجات الحرارة المتطرفة على المتقدمين في السن من العمال أكبر منه على صغارهم، ففي الدرجات الشديدة الارتفاع يرتفع معدل الحوادث عند الكبار أكثر منه عند الصغار، على حين لا يكون هذا الفارق كبيرا في الدرجات الأكثر اعتدالا.¹

- الإضاءة:

تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة، ضعفها يسبب إجهادا للعيون، ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركات الآلات والمعدات، وبالتالي يكون عرضة للحوادث، " إن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها يؤدي إلى أخطاء في العمل "، والحوادث في المصنع تصل الى (15%) من مجموع الأخطاء والحوادث.² ويذكر **جيلمر (GILER)** أنه توجد علاقة بين مستوى الإضاءة والحوادث. وأن نسب أو معدلات الحوادث في الفترة النهارية أقل من الفترة المسائية وأشار في دراسة لإحدى شركات التأمين أن ضعف الإضاءة أدى إلى زيادة الحوادث بمقدار (25%) حيث كانت الإضاءة الصناعية هي المستخدمة.³

¹ فتحي محمد موسى، مرجع سابق، ص ص 155-156.

² عز الدين فراج وآخرون، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط1، 1979، ص 54.

³ GILMER.B. V. H , Industrial psychology, graw-book hill company, N YORK, 2end, 1966, P 324.

- التهوية:

تلعب التهوية دور كبير في حوادث العمل، فسوء التهوية يؤثر على صحة وسلامة العاملين بالمنشأة نفسياً وبدنياً، وبالتالي يصبح العامل أكثر عرضة للحوادث.

- الضوضاء:

" يعرف الضجيج بأنه ذلك النوع من الأصوات غير المرغوب فيها أو المزعجة"¹. وقد وجد أثناء بحث ميداني ارتفاع نسبة الحوادث الصناعية مع ارتفاع نسبة الضجيج والضوضاء، والتي نتجت عن ورشة بناء ملاصقة للمصنع، فقد أدت هذه إلى حالة من التوتر لدى العمال مما زاد عدد الإصابات أو حوادث العمل سواء التي أصابت العاملين أو الخلل في الإنتاج، وهي التي ألحقت خسائر مالية للمصنع.²

- المناخ الصناعي:³

كان الاتجاه المعتاد في دراسة حوادث العمل هو دراسة كل عامل أو متغير على حدى مثل عامل الخبرة أو القدرة العقلية أو الاضاءة وما إلى ذلك، لكن هناك اتجاهاً حديثاً يعتبر اتجاهاً كلياً أو إجمالياً، حيث يدرس في وقت واحد مجموعة كبيرة من العوامل بهدف الوصول إلى نمط مناخي **Climate pattern** يمتاز بانخفاض معدل حوادث العمل.

وأول دراسة من هذا النوع أجراها كير **W.A.Karr** في إحدى مصانع أجهزة الراديو بأمريكا، ووجد أن الحوادث تحدث بكثرة في الأقسام التي تقل فيها إمكانية الترقية **Promotion** وعدم وجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام المصنع الأخرى، والتي تمتاز بوجود مستوى عالٍ من الضوضاء، أما الحوادث الخطيرة فكانت توجد في الأقسام التي يسيطر عليها عمال ذكور، ويوجد بها فرصة قليلة في الترقية وفرصة قليلة للتعبير عن اقتراحات العمال، وعدم وجود روح الشباب بين العمال.

وفي دراسة أخرى من نفس النوع تبين أن العوامل الآتية ترتبط بكثرة عند حوادث العمل:

¹ بوحفص مالكي، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، ط2، 2004، ص 121.

² فتحي محمد موسى، مرجع سابق، ص ص 156-157.

³ أحمد حرز الله، علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص ص 259-260.

- توفير العمال في مواسم معينة من السنة، أي طردهم والاستغناء عنهم.
- وجود شركات صناعية أخرى في المنطقة نفسها.
- نسبة كبيرة من العمال تحمل معدات أو مواد ثقيلة في أثناء العمل.
- ظروف معيشية سيئة.
- حجم المصنع.
- معدلات الإنتاج.

3-2-1-2- صعوبة العمل:

هناك بعض الأعمال التي تتطلب جهدا فيزيقيا كبيرا من العامل، ولا شك أن هذا يساعد على وقوع الحوادث، ولكن الأدلة التجريبية التي تؤيد هذا الغرض كلية، ففي إحدى الدراسات وجد أن معدل العمال الذين يقومون بجهود عضلية نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح لا تختلف عنها في فترة بعد الظهر، أن نسبة الحوادث عندهم في فترة بعد الظهر إلى نسبة الحوادث عندهم في فترة الصباح لا تختلف عن مثيلاتها عند عمال يشتغلون في أعمال ميكانيكية أو يديرون الآلات أو يقومون ببعض الأعمال اليدوية، ولكن على كل حال لوحظ أن إنتاج العمال أصحاب الأعمال الثقيلة ينخفض في فترة بعد الظهر عن مثيله عند العمال أصحاب الأعمال الخفيفة، وإذا أخذنا بمعيار معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج أي السلعة المنتجة، لوجدنا أن العمال أصحاب المجهدة جسميا يرتكبون نسبة أكثر من الحوادث، وتؤدي هذه النتيجة إلى افتراض أن معدل الحوادث بالنسبة لوحدات الإنتاج يزداد تدريجيا بمرور ساعات العمل.¹

3-2-2- أسباب آلية (تقنية)، حركية ويدوية:

وهذه الأسباب ناجمة عن استخدام الأجهزة والمعدات وغيرها، ويمكن أن ندرج هنا الحوادث الناجمة عن الانفجار أو الحريق أو غيره الذي تسببه هذه الأجهزة.² ومن أهم هذه الأسباب نذكر:

¹ المرجع السابق، ص 259.

² بشار بيزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الريادة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص 236.

- **طبيعة الآلات:** ونقصد بذلك نوع الآلات وترتيبها بشكل لا يتيح التحرك بسهولة، وهذا ما دعى إلى الاهتمام بتنظيم وترتيب الآلات، فقد وجد أن نسبة كبيرة من حوادث العمل تنتج من تناول الأدوات أثناء العمل أو سقوطها أو الاصطدام بالآلات أو السقوط والتعثر، كما تنتج الحوادث كذلك عن عدم معرفة الطرق السليمة لاستعمال تلك الآلات، والماكينات والمعدات التي تمنح للعمال لأداء المهام المسندة إليهم، وهذا بطبيعة الحال ناتج عن عدم وعي العامل بقواعد وتعليمات الاستخدام والانجاز.

- **المواد والمعدات المستعملة:**

قد تكون المواد الأولية المستعملة التي تستعملها المؤسسة في نشاطها سببا في حوادث عمل، سواء أثناء نقلها أو استعمالها في العملية الإنتاجية بسبب:

- عدم استعمال معدات الوقاية الشخصية من قبل العامل، مما أصبح أكثر عرضة للمواد السامة والخطيرة وبالتالي احتمال اصابته بحدوث عمل.
- ضعف أجهزة التغليف الضرورية للمواد المستعملة.
- مكونات المواد الخطيرة كالمواد الكيميائية أو القابلة للانفجار.

3-2-3- أسباب متعلقة بظروف ومناخ العمل:

وهي تلك الظروف الناشئة عن ظروف العمل المحيطة بالعامل أثناء قيامه بعمله، والتي تؤثر على أدائه وترفع من احتمال تسببه في الحوادث، ونذكر منها:

- **موقع العمل وتصميم المباني:**

إن عدم اختيار الموقع المناسب للمصانع والمواقع الإنتاجية، يخلف آثار سلبية على أداء العمال، وعلى السير الحسن للعملية الإنتاجية، وأهم أسباب حوادث العمل المرتبطة بموقع العمل نذكر ما يلي:

1. عدم احترام معايير تصميم المباني كما هو مدرج في الاتفاقيات الدولية المخصصة لكيفية تصميم المباني.
2. استعمال مواد البناء الرديئة كالإسمنت والحديد وغيرهم.
3. عدم نظافة مواقع العمل، وهذا ما يؤثر على صحة العمال وسلامتهم.

4. مكان الموقع ومساحته، يؤثر على سير نشاط المؤسسة وله دور كبير في حوادث العمل.

وقد تكون المباني الصناعية سببا في حوادث العمل وذلك من خلال:

1. عدم وجود مسالك وممرات آمنة للعمال.

2. كثرة الطرق الملتوية والضيقة بالورشات وأماكن العمل.

3. أرضية المصنع زلجة أو غير مستوية.

4. ضيق المسافة بين الآلات وسوء ترتيبها.

وبنا على ذلك يمكن القول أن ظروف ومناخ العمل وما تحتويه من موقع العمل، والبنيات والآلات، كلها تؤثر بشكل أو بآخر على أداء العامل، كما يمكنها أن تكون سببا في إصابة العامل بحدوث عمل، لذلك فمراعات الموقع الاستراتيجي للعمل، وكيفية تصميم المباني، واختيار الآلات المناسبة ووضعها بالمكان المخصص أمر ضروري وجب على كل مؤسسة أخذه بعين الاعتبار وإدراجه ضمن قواعد السلامة المتعلقة بظروف ومناخ العمل.

3-2-4 - أسباب متعلقة بالفرد نفسه: ومنها الخصائص الشخصية (كالسن، عيوب البصر) أو محدودية الخبرة في تشغيل جهاز ما أو التعامل، أو التعرض للحوادث لأسباب نفسية مختلفة (فبعض الأفراد أكثر عرضة من غيرهم للتعرض لحوادث معينة).

والآن سنتطرق لأهم أسباب حوادث العمل المتعلقة بالفرد:¹

- السن والخبرة:²

ودلت بعض البحوث على أن صغار العمال ذوي الخبرة القليلة أكثر تعرضا للحوادث من كبارهم ذوي الخبرة الوفيرة، وقد قيل في تعليل هذا أن الخبرة القليلة ليست وحدها المسؤولة عن زيادة ما يتورط فيه الشباب من حوادث، فالشباب يتميزون بروح الاندفاع والاستخفاف بالمخاطر لذا فهم أقل حذرا من الكبار، كما أنهم أقل علما بمواطن الخطر وخفاياه، إلا أنهم توكل إليهم أعمالا أكثر خطورة من أعمال الكبار أو القداماء في العادة.

¹ يوسف حبيب الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص ص 460-461.

² محمد فتحي موسى، مرجع سابق، ص ص 159-160.

غير أن بحوثاً أخرى لا تؤيد هذا الرأي، بل تدل نتائجها على أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر، وتفسر ذلك بأن التعود الألفه بالمخاطر تجعل العامل لا يتخذ حذره الكافي حيالها. هذا فيما يتصل بعامل السن، أما فيما يتصل بعامل الخبرة فقد دلت دراسات في بعض الصناعات على أن تتابع الحوادث يقل بزيادة الخبرة، كما أكدت ودلت دراسة شركة للسكك الحديدية على أن الحوادث التي ارتكبتها السائقون ممن تقل خبرتهم عن خمس سنوات، تزيد بمقدار 36% عن الحوادث التي وقع فيها من تتراوح خبرتهم بين خمس وعشر سنوات. غير أن هناك دراسات أخرى أسفرت نتائجها عن أن معامل الارتباط بين الخبرة ومعدل الحوادث منخفض إلى حد كبير، ويعلل ذلك بأن العمال حين يدركون قصور خبرتهم يكونون أكثر حرصاً وحذراً.

ويبدو أن هذا الخلاف في النتائج مرده أن لكل عمل ظروفه الخاصة به، وهي ظروف يجب أن تراعى عند وضع برنامج الأمن الصناعي لهذا العمل.

- الجنس:

لما كانت المرأة تختلف عن الرجل فسيولوجياً أخذ ذلك بنظر الاعتبار في التعيين، أي لا يجوز التساوي في العمل في بعض المهن، فإذا كلفت المرأة للقيام بأعمال شاقة فإنها تتعرض للإصابة أكثر مما لو كلف الرجل بالقيام بنفس العمل.

والنساء بوجه عام أكثر تعرضاً للإصابة بالحوادث العمل من الرجال، والسبب الرئيسي راجع إلى قلة تحمل المرأة للتعب بالنسبة إلى الرجل.¹

- الحالة الصحية:

هناك بعض الأمراض تعيش مع الإنسان مثل داء السكر، الصرع، ضغط الدم، وعليه يجب عدم تشغيل مثل هؤلاء الأشخاص المصابين بمثل هذه الأمراض المزمنة ببعض المهن التي يمكن أن تحدث لهم الأذى بسبب حالتهم الصحية مثل المصاب بالصرع لا يجوز أن يعمل سائق عمومي أو عامل كهرباء لأنه سيكون عرضة للإصابة في أية لحظة يتعرض لها لحالة الصرع وهو يمارس المهنة.

¹ قيس هادي أحمد، علم النفس الصناعي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، 2014، ص 144.

ويكون العمال الذين يكثرون من التوجه إلى العيادات للعلاج، أكثر تعرضاً للإصابة بالحوادث، كما أن المصابين بالأمراض العقلية هم أكثر تعرضاً بكثير من غيرهم، وهنا يمكن أن تسهم العيادات الطبية الخاصة بالحوادث إلى حد كبير في معاونة مثل هؤلاء العمال على تحقيق التكيف الاجتماعي والعلمي الملائم.¹

- وقت العمل:

تختلف نسبة الحوادث في معمل يشتغل بثلاث وجبات حيث لوحظ أن الاصابات تقل في الوجبة المسائية وتكثر في الوجبة الصباحية، مما يتطلب تشديد اجراءات الوقاية والرقابة أثناء الوجبة الصباحية.

- الوعي الوقائي المهني:

تكثر حوادث العمل عند الأفراد الذين لا يعرفون مخاطر المهنة التي يمارسونها أو لا يتبعون أسلوب العمل السليم، أو لا يلتزمون بتعليمات الصحة والسلامة، مثل عدم ارتدائهم معدات الوقاية الشخصية الواجب ارتداؤها أثناء العمل مما يعكس ضعف ادراكهم لمخاطر العمل ويعرضهم للإصابة لهذا السبب أي سبب ارتدائهم لمعدات الوقاية. وهناك أسباب أخرى أيضاً تتدرج ضمن الاسباب المتعلقة بالفرد وهي لا تقل أهمية عن ما سبق ذكره وهي:

- التعب وسرعة العمل:²

من الطبيعي التوقع أن أغلب الحوادث يرجع إلى التعب، ومع هذا فقد دلت عدة دراسات على أن الصلة بين التعب والحوادث صلة غير واضحة، إذ دلت على أن عدد الحوادث يبدأ في الزيادة أثناء ساعات العمل الصباحي، حتى يصل إلى نهايته العظمى في الساعة الحادية عشر، أي قبيل ساعة الغداء، ثم يأخذ في التناقص من هذه الساعة إلى الظهر حتى يكاد يتلاشى، وبعد الغداء مباشرة يزداد عدد الحوادث ازديادا سريعا حتى يصل إلى نهايته العظمى بعد منتصف العصر بقليل، ثم يقل بعد ذلك بقدر طفيف حتى ساعة الانصراف، يتضح من

¹ نفس المرجع، ص ص 144-145.

² محمد فتحي موسى، مرجع سابق، ص 157.

هذا أن سير الحوادث وعددها لا يتمشى مع سير التعب، إذ لو كان التعب عاملا على جانب كبير من الأهمية في زيادة الحوادث لاستمر معدل الحوادث (معدل الحوادث هو عددها من وحدة زمنية معينة) في الازدياد في الساعة الأخيرة من نوبة العمل، بدلا من أن يتناقص ويقل، لأن التعب لا ينخفض في هذه الساعة من دون شك، ومما يلقي بعض الضوء على هذه المشكلة مقارنة معدل الحوادث أثناء نوبات العمل النهارية بمعدلها أثناء النوبات الليلية، ففي نوبات الليل يبلغ معدل الحوادث حده الأعلى في مطلع النوبة، ثم يتناقص بصورة سريعة أثناء النوبة حتى يصل إلى نهايته الصغرى في ختام النوبة.

ويمكن ارجاع بعض التأثيرات للتعب على الحوادث إلى نفس العوامل التي يفسر بها سميت تأثير درجة الحرارة عليها، وأيضا إلى " شعور الشخص بانفكاك في العضلات يؤدي إلى عدم الضبط والدقة في العمل، فتكون الحركة مضطربة غير مترابطة، ويكون الفعل بطيئا غير متكيف مع الخارج، فتقع الحادثة".¹

- عيوب البصر:²

من الغريب أن سلامة البصر لا تلقى من العناية والفحص الدقيق عند انتقاء العمال أو توزيعهم ما تستحق من اهتمام، مع أن عيوب البصر المختلفة ذائعة بين الناس إلى حد يبهر ويروع، من ذلك ما ظهر من فحص لإبصار 3500 عامل متقدمين لأحد الأعمال التي تتطلب دقة في الإبصار، إن أقل من الثلث يتمتعون بقدرة سوية على الإبصار بكلتا العينين، ومن فحص آخر تناول 71 عاملا ارتكبوا أكبر عدد من الحوادث في أحد المصانع، اتضح أن 23 من هؤلاء تقل قوة الإبصار لديهم في عين، أو في العينين عن نصف القوة السوية، وأن بينهم 23 حالة من التآزر البصري المعيب وتقصير في التآزر البصري الحركي.

¹ فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، القاهرة، مصر، د ط، 1980، ص ص 305-306.

² محمد فتحي موسى، مرجع سابق، ص 159.

من هذا يتضح أن الكشف الطبي العام السريع على العمال عند اختيارهم لا يكفي، بل لابد من الفحص الفارق الدقيق، خاصة إن كانت الأعمال التي سيؤدونها تقتضي استعدادات بصرية خاصة.

ومن الطرافة أن أحد العمال في شركة للأدوية أكتشف بعد خمسة سنوات من عمله، أنه يعاني من عمى الألوان مع أنه يعمل طوال تلك السنوات في التغليف، مما يتطلب تمييز الألوان أثناء عمله.

- نسبة الذكاء ومعدلاته: ¹

اختلفت وتضاربت نتائج الباحثين فيما يتصل بالعلاقة بين الذكاء وحوادث العمل، فمنهم من يرى أن بينهما ارتباطا سلبيا، أي أنه كلما ارتفع مستوى الذكاء قل عدد الحوادث، ومنهم من يرى أنه ليس بين الاثنين ارتباط ما، ويبدو أن هذا التضارب يرجع من ناحية، إلى اختلاف الباحثين على تحديد مفهوم الذكاء وتعريفه، كما يرجع من ناحية أخرى إلى اغفالهم بعض العوامل التي تؤدي إلى الحوادث.

غير أننا استمسكنا بمفهوم الذكاء " وهو أنه قدرة فطرية موروثة لا تؤثر فيه ظروف البيئة والتعلم والتدريب إلا تأثيرا طفيفا "، كان لنا أن نتوقع ارتباطا ذا دلالة بين انخفاض الذكاء وبين الحوادث التي تتجم عن أخطاء في الحكم والتقدير وليس بالحوادث التي ترجع إلى قصور في المهارة اليدوية.

- التوتر والتأزم النفسي: ²

يقصد بالتأزم النفسي frustration حالة من التوتر النفسي تنشأ من عوامل في نطاق العمل كوجود رئيس مستبد، أو خارج نطاق العمل من متاعب منزلية أو اجتماعية أو اقتصادية، أو من عوامل شخصية كوجود مرض أو عاهة لدى الفرد.

¹ نفس المرجع، ص ص 161-162.

² المرجع السابق، ص 163.

وقد لاحظ كثير من الباحثين أن هناك ارتباطا بين هذا التأزم وبين معدل الحوادث من ذلك أن التأزم النفسي لفرقة من سلاح الطيران الإنجليزي، أفضى إلى رفع عدد حوادث التصادم بين الطائرات، فلما زال هذا التأزم انخفض معدل الحوادث.

ومن دراسة أخرى وجد أن أكثر العمال حبا من زملائهم في العمل أقلهم وقوعا في الحوادث، وأن أكثرهم بغضا من زملائهم أكثرهم تورطا في الحوادث، وهذا يدفعنا لقراءة الحالة المزاجية.

- الحالة المزاجية:¹

وجد أن هناك صلة وثيقة بين حوادث العمل واللاتزان الانفعالي للعامل، وكذلك بينها وبين حالته المزاجية وقت وقوع الحادثة، وقد وجد من تجربة أن عدم الاكتراث والانديفاع والنرفزة والخوف والقلق والهبوط، وهي عوامل انفعالية، مسؤولة عن 32% من الحوادث، أي أن نحو ثلثها تقريبا.

من المشاهد المعروفة أن عددا غير قليل من الناس تتبدل أحوالهم المزاجية، فتعلو وتهبط من آن لآخر وبصورة دورية غالبا، ففي حالة الهبوط يكون الفرد أدنى إلى الانقباض والخمود والاكنتاب والعزوف عن بذل الجهد، وفي حالات الانتشاء يكون أقرب إلى الابتهاج والمرح والنشاط والانشراح، وقد وجد أن هناك صلة بين هذه النوبات المزاجية وتواتر الحوادث، ففي حالات الهبوط تكثر الحوادث ويقل الإنتاج، وفي حالات " الصعود " تهبط الحوادث وينشط الإنتاج.

وقد وجد هيرسي **heresy** من دراسة له بعد فحص إكلينيكي لأربعمئة حادث أن أكثر من نصفها وقع حين كان العامل في حالة هبوط نفسي أو توجس أو قلق أو حزن، لأن هذه الحالات النفسية تعوق العامل عن استخدام ذكائه وقدرته على التصرف السليم، وفي تقدير هذا الباحث أن العامل المتوسط تغشاه حالة الهبوط وتستغرق حوالي 20% من وقته، جراء متاعب منزله وعمله ومن أثر التعب وقلة النوم، كما يرى أيضا أن العامل في حالة المرح الزائد يزداد احتمال تعرضه للحوادث، من جراء توفقه الشديد إلى الإسراع في العمل، مما يجعله يغفل عن المخاطر التي تحف بعمله، ونشير عرضا إلى أن العامل الذي تشتد به هذه النوبات الدورية

¹ نفس المرجع، ص ص 164-165.

يكون في حاجة الى العلاج لا إلى اللوم والعقاب، ذلك أن لومه لا يجدي إلا كأن يجدي لوم شخص مكسور الذراع على عجزه عن اتقان عمله، فهما في حالة مرضية بحاجة إلى علاج. وفي إحدى البحوث وجدوا أن حوادث السيارات قلت إلى حد كبير بفعل استخدام سيكولوجية لاختيار السائقين، من أهمها اختبارا يقيس درجة الاتزان الانفعالي.

- الاستجابة وسرعة الإدراك وسرعة الحركة:¹

طبق الباحث دريك (drake) نوعين من الاختبارات على مجموعتين من العمال، إحداهما تسرف في ارتكاب الحوادث والأخرى تتألف من عمال على عكس السابقين، فأما النوع الأول فاختبارات تقيس القدرة على التمييز البصري، وأما الثاني فاختبارات حركية تقيس سرعة الأداء لطائفة من العمال اليدوية الرتيبة، وقد لاحظ لأن الفريق الأول تميل درجاتهم في الاختبارات الحركية إلى أن تكون أعلى نسبيا من درجاتهم في اختبارات الإدراك البصري، وهذا على عكس ما لاحظته على أفراد الفريق الثاني.

وعلى هذا صاغ فرضا طريفا يبدو أنه جادل أن يعلل وقوع بعض الحوادث في أعمال معينة، وفحواه أن الأفراد الذين تزيد سرعتهم الحركية على سرعتهم الإدراكية، معرضون للتورط في حوادث أكثر وأشد خطورة من الذين تقل سرعتهم الحركية عن سرعتهم الإدراكية، ويقصد بالسرعة الإدراكية قدرة الفرد على التمييز السريع بين المدركات - صورا كانت أم رسوما أم مجسمات أو ألفاظا، أي على إدراك ما بينها من تشابه واختلاف، وبعبارة أخرى فالشخص الذي يستجيب بأسرع مما يدرك أكثر عرضة لحوادث العمل من الشخص الذي يدرك أكثر مما يستجيب.

وترجع أهمية هذا البحث المأثور إلى أنه وجه الأنظار إلى ضرورة دراسة العلاقة بين العوامل، لا دراسة العوامل فرادى منفصلة، فقد ظهر له أن عامل السرعة الإدراكية بمفرده لا يرتبط ارتباطا ذا دلالة بنسبة وقوع الحوادث، وكذلك عامل السرعة الحركية، وقد قام بعض الباحثين حديثا باختبار صحة هذا الفرض الطريق بطرق تجريبية واحصائية أكثر دقة وضبطا وشمولا، فجاءت النتائج تلقي الشك على صحة هذا الفرض.

¹ المرجع السابق، ص 165.

- العقاقير والخمر والمخدرات:¹

إن بين الأدوية والخمر والمخدرات وارتكاب الحوادث علاقة ليست في حاجة إلى إيضاح أو دليل، فالخمر تضعف من قدرة شاربها على تركيز الانتباه، وتبطئ زمن الرجوع لديه، كما أنه تخلق فيه شعورا زائفاً بالثقة بالنفس، وتحيله على الاستسلام لأحلام اليقظة، كما أنها تضعف من شعوره بالمسؤولية، فتجعل العامل لا ينفذ تعليمات المصنع، ولا يستخدم الأجهزة الواقية من حوادث العمل. هذا إلا أن إيمانها دليل على اضطراب نفسي يجعل العامل في حالة تأزم وتوتر نفسي دائم وموصول، وتزيد من إحساسه بالتعب حتى بعد المجهود القليل.

وقد دلت نتائج مسح استطلاعي قام به المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية في القاهرة، في أحد السنوات على أن الآثار النفسية الاجتماعية لتعاطي الحشيش مختلفة عدة، منها: اختلاف إدراك الزمان والمكان، فأغلب المتعاطين يشعرون بأن الزمن يمر بطيئاً وهم تحت تأثير المخدر، في حين تبدو المسافات لهم أطول مما هي عليه في الواقع، وأن هذا الخداع في إدراك أبعاد الزمان والمكان يزداد بزيادة مقدار ما يتعاطى في المرة الواحدة.

- أن الحجم الظاهري للأشياء يميل إلى التضخم بتأثير المخدر.
- أن الأشياء والأشخاص تبدو في ناظر المخدر مهزوزة أو مائعة الحدود.
- أن الإدراك السمعي للصوت يصيبه التشوه أيضاً، فمنهم من يدركونه مرتفعاً، ومنهم من يدركونه منخفضاً.

- وأن أغلب المتعاطين تزداد نزعتهم إلى التردد، وإلى التسرع وهم تحت التأثير المباشر للحشيش، أما في حالة " الخرفان " فتزداد النزعة إلى التسرع بدرجة ملحوظة.
- وما يمكن ملاحظته أنه يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار بعض الأدوية المهدئة أو المسكنة، التي تدفع إلى الارتخاء، مما تقلل من استجابة العامل، وبالتالي على المؤسسة أن لا تحد من الاجازات المرضية، أو تلك الاقتراحات التي تلي تناول العلاج.

- الفروق الفردية في التعرض للحوادث:²

¹ المرجع السابق، ص ص 167-168.

² المرجع السابق، ص 169.

إن اختلاف الناس في تعرضهم للحوادث ظاهرة معروفة منذ القدم، والذي نريد معرفته الآن هو: لماذا تختلف عند بعضهم عن بعض في هذه الناحية، وكيف يختلفون، وإلى أي حد يختلفون؟ هناك ثلاثة فروض محتملة تعيننا على الإجابة عن هذه الأسئلة:

إما أن تكون الحوادث موزعة بين الناس " توزيعا طبيعيا "، كما يتوزع بينهم الذكاء والاستعدادات والصفات الجسمية والشخصية أو النفسية الجسمية، كالقوة أو الوزن أو حدة البصر أو قوة قبضة اليد، أم عقلية كالذكاء أو القدرة اللغوية أو القدرة على تذكر الأرقام، أم اخلاقية كالصدق أو الأمانة أو مزاجية كالاتزان الانفعالي أو القدرة على تحمل الشدائد، أم اجتماعية كالتعاون أو الانطواء على النفس، أو تكون موزعة على أساس " الصدفة " المحضة CHANCE. فيكون كل فرد معرض لها كغيره من الأفراد، إن إصابته فليسوء حظه، وإن لم تصبه فليحسن حظه. أو إن تورط الفرد في حادثة يخل بتوازنه ويضعف ثقته بنفسه مما يجعله أكثر تعرضا للحوادث فيما بعد.

ثانيا: تكاليف واجراءات تسجيل حوادث العمل:

من خلال هذا المبحث سنتطرق الى تكاليف حوادث العمل وأسس الوقاية منها، كما سنسلط الضوء على معايير أو أسس احتساب كلفة الحوادث، وفي آخر مطلب سنتكلم عن عملية فحص وتسجيل حوادث العمل.

■ 1- تكاليف حوادث العمل وأسس الوقاية منها:

تعد تكاليف حوادث العمل من الجوانب المهمة في موضوع حوادث العمل، لأنها تبرز لنا مدى خطورة وسلبية حوادث العمل خاصة بالمؤسسة الانتاجية والصناعية، باعتبارها من أكثر المؤسسات عرضة لحوادث العمل، وسنتطرق في هذا الجانب إلى تكاليف حوادث العمل من جميع جوانبها، ثم نتطرق الى أسس احتساب هذه التكلفة، وأخيرا عملية فحص وتسجيل حوادث العمل، وهي كالتالي:

مما لا شك فيه أن حوادث العمل تلحق أضرار مباشرة وغير مباشرة بعناصر الإنتاج المادية والبشرية، ولعل تقدير نسبة حوادث العمل بأي مؤسسة يوضح لنا تلك الأضرار التي تمس العامل وعناصر الانتاج والمؤسسة ككل، وفي هذا السياق يقدم الصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي بالجزائر احصائيات متعلقة بحوادث العمل خلال الفترة الممتدة بين 1993-2008،
وسنذكرها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (02) : تقدير حوادث العمل في الجزائر

السنة	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
عدد حوادث العمل	59154	60526	52736	54326	48177	43674	36289	34751
السنة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
عدد حوادث العمل	34869	31599	33302	38203	34739	37931	39216	43072

source : CNAS, statistique nationales des accidents de travail et de maladies professionnelles,
direction de la prévention CNAS, Alger, 1993-2008 .

بناء على هذه الاحصائيات لحوادث العمل فإنه حتما تبعا لتلك الحوادث تتعدد الأطراف التي
تتحمل تكاليف هذه الأضرار نذكر منها التالي:

1- تكلفة حوادث العمل بالنسبة للعامل:

وبطبيعة الحال ينجم جراء وقوع الحادث تعرض العامل للإصابات المختلفة، والتي تخلف آثارا
متفاوتة يصعب معالجتها، ومن بين هذه الآثار التي تتجر عن حوادث العمل نذكر:

- الآثار البدنية:

وتمثل كل مخلفات الإصابة الخطيرة، والتي تؤدي بالعامل الى إحدى الحالات التالية:¹

- الوفاة: حيث تقضي على حياته نهائيا.
- عجز كلي: يقعه على العمل نهائيا.
- عجز جزئي: يقلل من إنتاجيته ويؤثر على صحته.

¹ حسن الفكاهاني، موسوعة الأمن الصناعي، الدار العربية، القاهرة، مصر، ج2، 1972، ص 29.

- الآثار الاجتماعية والاقتصادية:

تؤدي حوادث العمل الى توقف العامل عن عمله لفترة معينة، حسب درجة الإصابة، مما يجعله يفقد نسبة معينة من دخله، زيادة على ما يخسره من علاوات الترقية والمكافئات التي تقدمها المؤسسة، والتي لا يمكن تعويضها بواسطة التأمين، ذلك أن التعويضات التي تقدم للعامل لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال نفس الفترة. لكن هناك قاعدة منطقية تقول أنه "لابد أن تكون ضرورة التأمين على عاتق صاحب العمل تجاه العمال مقابل السلطة التي يمارسها عليهم"¹. بمعنى حتى وإن كان التأمين لا يعوض الخسائر التي تحل بالعامل بنسبة 100 بالمئة إلا أنه واجب على المؤسسة أن توفر التأمين لعمالها، ومن حق العامل أيضا أن يستفيد من تأمين المؤسسة له.

والجدير بالذكر أن حوادث العمل تخلف آثار نفسية على العامل، تجعله يشعر بأنه أصبح عالة على المجتمع في حالة إصابته بعجز كلي: اضافة إلى أنه يجد صعوبة في التكيف مع ظروف الحياة.

1-2- تكلفة حوادث العمل بالنسبة للمؤسسة:

تشكل حوادث العمل مصدرا أساسيا من مصادر التكلفة الحقيقية في العملية الانتاجية، حيث نتعكس آثارها على عناصر الإنتاج في شكل إصابات يتعرض لها العمال وخسائر وأضرار تصيب وسائل الإنتاج المادية الأخرى، من آلات ومواد، الأمر الذي يعتبر استهلاكاً غير عادي للأصول الحقيقية في الإنتاج، مما قد يؤدي إلى توقيف العملية الانتاجية وبالتالي التأثير المباشر على تكاليف الإنتاج.²

¹ Thierry TAURAN, Laurent DAP, **Accidents du travail et maladies professionnelles**, Editions Du Puits Fleuri, 77850 Héricy, France, 2004, P20.

² علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الانتاجية، مكتبة غريب، مصر، 1981، ص 314.

1-3- تكلفة الحوادث بالنسبة للاقتصاد الوطني:¹

تكلف حوادث العمل الاقتصاد الوطني خسارة كبيرة أهمها:

- تكلفة فقدان اليد العاملة الماهرة والمدرية بسبب الوفاة أو العجز عز أداء العمل على أكمل وجه، وهو ما يعتبر هدر للقوى البشرية التي تعتبر أساس التنمية والتقدم.
- التعويضات التي تنفقها المؤسسات وتدفع بالعمال المصابين كنفقات تعويض الأجر ونفقات العلاج...الخ.

- تكلفة الخسائر المادية التي تخلفها الحوادث، وخاصة تلك المشتريات والمستوردة.

- تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الإنتاج في المؤسسات بسبب الحوادث.

1-4- التكاليف المباشرة لحوادث العمل:

وتعرف أحيانا باسم التكاليف المؤمنة، وهي تشمل المسؤولية القانونية للشركة كشاغلة للمكان ومشرفة عليه وصاحب عمل لديه عمال، حيث تدفع الشركات أقساطا لشركات التأمين لكي تغطيها ضد الدعاوى التي يدفعها المصابون، وتحدد الأقساط بصفة عامة من خلال تاريخ الدعاوى السابقة والمخاطر التي ينطوي عليها تشغيل العمل، وربما تتضمن التكاليف الأخرى المباشرة دعاوى المسؤولية القانونية للمنتج بسبب عدم الصلاحية، أو عدم أمان المنتج أو دعاوى الاصابة المحددة، التي يمكن تسويتها داخل المحكمة أو خارجها، كما يمكن اعتبار الغرامات التي تفرضها المحاكم بسبب انتهاك القانون، بالإضافة إلى تكاليف الدفاع في هذه القضايا ضمن التكاليف المباشرة الأساسية². وسنرجع على أهم التكاليف المباشرة لحوادث العمل كالتالي:

- تكلفة تأمين العامل:

مما لا شك فيه أن المؤسسات الإنتاجية والصناعية اليوم وغيرها، تلتزم بضرورة تأمين جميع عمالها من حوادث العمل، ويكون ذلك من خلال إبرام عقد مع شركة للتأمين، بحيث تلتزم

¹ CHARBONNIER, J, **accident du travail et l'aménagement de la prévention**, édition hommes et techniques, paris, 1980, P 43-47.

² جيرمي سترانكس، دليل المدير إلى الصحة والسلامة في العمل، ترجمة: بهاء شاهين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر،

المؤسسة بدفع أقساطا مالية معينة إلى هذه الشركة مقابل دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين، جراء الحوادث خلال مدة توقفهم عن العمل، بالإضافة إلى التغطية الطبية للعامل المصاب، ناهيك عن التعويضات التي تدفعها المؤسسة في حالة ما إذا أصيب العامل بعجز كلي، فهنا يحال العامل عن العمل مع تخصيص له أجر يتقاضاه طوال حياته حتى وفاته. إن هذه الأقساط المدفوعة من قبل المؤسسة تعد تكلفة مباشرة للحدث بحيث تتحملها المؤسسة، لأنها تدفع للعمال خلال فترة تغيبهم عن العمل، سواء كانت هذه الفترة قصيرة المدى أو طويلة المدى، وفي حالات أخرى كما ذكرنا سابقا فالمؤسسة تستمر في دفع تلك الأقساط على مدى حياته أو حتى وفاته، نظرا لدرجة الإصابة التي احالته عن العمل.

- تكلفة المواد التالفة:

قد تتسبب حوادث العمل في اتلاف بعض أو العديد من المواد التي تستعملها المؤسسة في عملية الانتاج، وحتى المنتجات التي تنتجها المؤسسة، فهناك بطبيعة الحال تكاليف ونفقات تتكبدها المؤسسة جراء ما يصيب المواد الخام للصنع، أو المصنوعة من تلف نتيجة الحادث. كل هذه التكاليف تؤخذ بعين الاعتبار وتبرز لنا الخسائر التي تكلفها حوادث العمل بالنسبة للمؤسسة، لذلك يجب ايجاد الطرق والسبل اللازمة لتقليلها وتخفيف حدتها، وبغية تقادي هذه التكاليف والعمل على تقليلها، تدعو الحاجة إلى زيادة الاهتمام بجوانب الوقاية لحماية هذه المنتجات والمواد خاصة أثناء حفظها أو نقلها من موقع لآخر، مع مراعات تدريب العاملين على الطرق السليمة على حمل وتحويل المواد بالطريقة المناسبة والمثالية.

- تكلفة شراء أو صيانة الآلات المتضررة:

إن لحوادث العمل تكاليف متعددة، ولعل من أبرزها تلك الخسائر المادية على مستوى المؤسسة وبورشات العمل وأماكن العمل، فمنها تكلفة الآلة التالفة التي توقفت نهائيا عن العمل، فهذا بطبيعة الحال يجر المؤسسة إلى تخصيص جزء من ميزانيتها لشراء وتعويض تلك الآلات التالفة نتيجة حوادث العمل، وهناك حالات تقوم فيها المؤسسة بشراء قطع الغيار التي أتلفت أو تضررت، دون أن ننسى تكلفة صيانة الآلات والماكينات من الأعطاب والمشاكل التي قد تعرقل السير الحسن لنشاطات المؤسسة.

إن تعطل آلات معينة وعدم قدرتها عن الإنتاج نهائياً بسبب الحوادث، يحمل المؤسسة ايجاد بدائل مناسبة واستراتيجية فعالة لهذه التكاليف غير المتوقعة، والتي تعرقل نشاطها وأهدافها.

1-5- التكاليف غير المباشرة لحوادث العمل:¹

بالرغم من أن مؤسسات كثيرة قد تكون واعية تمام بالتكليف المباشرة للحوادث، إلا أن التكاليف غير المباشرة لا تلقى سوى اهتمام قليل للغاية، وكثير من هذه التكاليف قد تكون خافية ومدرجة ضمن تكاليف أخرى، ومن ثم لا يمكن التعرف عليها تماماً، مثل تكاليف الانتاج وتكاليف الإدارة.

والتكاليف غير المباشرة التقليدية التي يمكن حساب منها ببساطة تشمل التكاليف الآتية: تكاليف علاج الموظف المصاب، مثل الاسعافات الأولية ونقل الى المستشفى وتكاليف المستشفى، وزيارة طبيب متخصص عقب الحادث وتكاليف الوقت الضائع بالنسبة للشخص المصاب، وبالنسبة للإدارة وبالنسبة للعاملين في الاسعافات الأولية وغيرهم، وتكاليف الانتاج، مثل خسارة الانتاج وتكاليف الوقت الاضافية لتعويض خسارة الانتاج، وتكاليف الأضرار الناشئة وتكاليف التدريب والاشراف، ويمكن أن يكلف التحقيق في أي حادث تكاليف باهظة من حيث الوقت الذي تستنفذه الإدارة ومجموعة المشرفين والشهود في ذلك، وتتضمن التكاليف الأخرى المتنوعة تعويض الشخص المتضرر فيما أصابه في ممتلكاته، والتكاليف العرضية المترتبة على حضور الشهود أمام المحكمة.

ولا توجد معدلات حالية لتكاليف الحوادث، فأى حادث بسيط، الذي قد يتطلب علاجه عشر دقائق من الاسعافات الأولية قد يكلف القليل، ومن ناحية أخرى إذا تكررت عملية العلاج فقد تتزايد التكاليف بسرعة آنذاك، وفي حالة الحوادث المميتة والكبيرة، قد تكون التكاليف المباشرة ضخمة للغاية غالباً ما تصل الى رقم من ستة أرقام.

ويمكن أن نخرج على بعض التكاليف الأخرى وغير المباشرة لحوادث العمل كالتالي:²

- أجور إضافية لتدريب وتشغيل عمال جدد ليعملوا مكان المصابين.

¹ المرجع السابق، ص ص 107-108.

² ناصر منصور الروسان، وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011، ص143.

- أجور إضافية تدفع لتشغيل العمال ساعات إضافية لضمان استمرارية الإنتاج.
 - توقف الإنتاج وفقدان الوقت المخصص للإنتاج وبالتالي عدم وجود أرباح ضمن فترة التوقف.
 - إضاعة في وقت المسؤولين والمشرفين للتحقيق في أسباب الحوادث، والقيام بعمليات الإسعاف والانقاذ وغيرها.
 - تكاليف إضافية تدفع لإصلاح الآلات والمعدات التي تعرضت للتلف أو استبدالها.
 - تكاليف انخفاض الانتاجية بسبب الفقد في المواد واللوازم.
 - دفع أجور ورواتب العمال أثناء تعطل الإنتاج بسبب الحادث ودون قيامهم بأعمالهم المضادة.
- وبالإضافة الى كل هذه التكاليف فإن المؤسسات أو الشركات التي يكثر فيها وقوع الحوادث تخسر سمعتها ومبيعاتها بشكل ملحوظ بسبب فقدان ثقة المستهلك.
- ومن ثم ينبغي أن تقوم جميع المؤسسات بإجراء تحقيق حول الحوادث وتكلفتها، حيث أن ذلك لا يؤدي فقط الى التعرف على الأسباب والتكاليف، ولكنه يحدد بوضوح نواحي الخلل واحتمالات الخسائر المستقبلية بالإضافة الى توفير التغذية المرجعية الخاصة باستراتيجية منع الحوادث في المستقبل. وسنعرض في الشكل الآتي استمارة مبسطة لتكلفة حادث العمل:

الشكل رقم (10): يوضح نموذج استمارة تكاليف حادث العمل

تقويم تكاليف الحادث	
التاريخ:	الوقت:
مكان الحادث:	
تفاصيل الحادث:	
الشخص المصاب:	
الاسم بالكامل:	
العنوان:	
الوظيفة:	
تفاصيل الإصابة:	
طول الخدمة:	
تكاليف الحادث	
التكاليف المباشرة	
1- % من قسط المسؤولية القانونية للمشرف على المكان	
2- % من القسط المتزايد القابل للدفع	
3- الدعاوى	
4- الغرامات والأضرار	
5- تكاليف التمثيل القانوني وإجراءات المحاكم	
التكاليف غير المباشرة	
6- العلاج	
الاسعافات	
النقل	
المستشفى	
أخرى	
7- الوقت الضائع	
الشخص المصاب	
الإدارة	
المشرف	
أخصائي الإسعافات الأولية	
أخرى	

	£	P

	8- الإنتاج	الإنتاج الضائع أجور الوقت الإضافي الأضرار التي تلحق بالمباني والعربات... الخ التدريب وتغيير الرقابة
	9- التحقيق	العمال الإدارة مستشار السلامة أخرى، مثل مندوبي السلامة
	10- تكاليف أخرى	الاتصال بسلطات فرض القانون استبدال المواد الشخصية الشخص المصاب آخرون تكاليف أخرى متنوعة
		إجمالي التكاليف

المصدر: ناصر منصور الروسان، وآخرون، المرجع السابق، ص ص 109-110

وهناك بعض المجالات التي يجب على المدربين والمشرفين والعاملين ورؤساء الأقسام ومشرفي السلامة العامة في القطاعين العام والخاص والإمام بها من خلال الدورات وكل حسب اختصاصه:¹

1. السلامة المهنية
2. السلامة في مجالات الدهانات
3. السلامة في التأريض الكهربائي
4. السلامة في الرافعات الكهربائية
5. مخاطر الإشعاعات
6. مخاطر الأماكن المحصورة

¹ محمد بشير الدهاش، أحمد عبد الرحمن عبد ربه، السلامة المهنية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010،

7. مخاطر الضجيج والاهتزازات
 8. الوقاية من الحرق
 9. الإسعافات الأولية
 10. السلامة في أعمال التجارة
 11. إصابة العمل
 12. التخطيط للطوارئ
 13. قياس ملوثات بيئة العمل
 14. السلامة في أعمال اللحام والحدادة
 15. التفقيش على أمور السلامة
 16. التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
- 2- أسس الوقاية من حوادث العمل:

نقصد بالوقاية من حوادث العمل تقليلها إلى الحد الأدنى، أي العمل بكل الوسائل للحد من حوادث العمل، حيث نعلم أن المرض المهني يمكن منع حدوثه تماما، ولكن الحوادث والاصابات لا يمكن منعها تماما، لأن العامل الشخصي يشكل 80-90% من أسباب الحوادث، ولكن بالتأكيد يمكن تخفيضها إلى أدنى حد، وعليه نقول من الممكن أن نمنع أو نقلل حوادث واصابات العمل إذا أخذنا الأمور التالية بنظر الاعتبار:¹

أ- أمور تتعلق بمكان العمل مثل:

- 1- يجب أن يكون البناء متينا وأسقفه قوية لكي لا تقع.
- 2- يجب أن تكون بيئة العمل صحيحة مثل التهوية الجيدة والاضاءة الصحيحة ودرجة الحرارة الثابتة الى غير ذلك من الأمور.
- 3- يجب طلاء جدران موقع العمل بلون مناسب غير منفر أو غير مثير للأعصاب.
- 4- يجب أن تكون مساحة موقع العمل واسعة بحيث وضع الأجهزة بشكل نظامي لا يؤثر على حركة العاملين بين الأجهزة.

¹ يوسف حبيب الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص ص 461-462

ب- أمور تتعلق بالمعدات والأجهزة مثل:

- 1- يجب أن تتوفر كل مستلزمات السلامة في الأجهزة والمعدات.
- 2- يجب أن يكون هناك صيانة دورية على كل الأجهزة والمعدات لضمان عدم اشتغال أي جهاز أو آلة غير آمنة.
- 3- يمنع تكديس الآلات والأجهزة في مواضع ضيقة.
- 4- وجوب وضع علامات تحذير على الأجهزة والآلات التي تحمل خطورة وذلك لجلب انتباه الأفراد الى وجود الخطر.

ج- أمور تتعلق بالعملية الصناعية:

- 1- إحاطة منطقة الخطر بحواجز تمنع وصول أجزاء جسم الانسان كالأطراف أو الشعر أو الملابس المتدلية الى مصدر الخطر.
- 2- اجراء تعديل في تصميم الآلات بحيث يمنع بروز أو ظهور الأجزاء المتحركة التي ينجم عنها مخاطر الإصابة.

د- أمور تتعلق بالعاملين أنفسهم مثل:

- 1- وضع العامل المتدرب في الموقع المناسب من العملية الصناعية بحيث تكون لديه القدرة والخبرة والدراية الكافية للقيام بالعمل.
- إن تحقيق مستلزمات الوقاية من حوادث واصابات العمل التي ورد ذكرها يمكن أن تصلح لأي موقع عمل، لكن يجب أن تفهم بشكل جيد كيفية استعمال الآلات المكلف بالعمل عليها.
- 2- المراقبة المستمرة من قبل المهندسين والخبراء الفنيين ومسؤول السلامة المهنية على سير العمل، وكيفية تنفيذه بشكل جيد شرط أن يرافق ذلك التوجيه والنصح والإرشاد، لكل عامل باستمرار لكي يعمل بشكل صحيح ويكون يقضا وحذرا باستمرار.
- 3- تحديد مسؤولية الفرد ومنعه منعا كاملا من تجاوز مسؤوليته بالعمل.
- 4- التزام العاملين بارتداء معدات الوقاية الشخصية ومحاسبة المقصرين.

■ 2- أسس احتساب كلفة الحوادث واصابات العمل:

لقد وجد خبراء الصحة والسلامة المهنية أن المبالغ التي ترصد لتنظيم خدمات الصحة والسلامة في أي موقع عمل، هي أقل بكثير من المبالغ التي تكلف إدارة المنظمة بسبب الحوادث والاصابات، لو تم احتساب كلفتها بشكل صحيح، حيث أن الاحتساب الصحيح لكلفة الإصابة يكون من خلال احتساب ما يلي:¹

1- مجموع المبالغ المدفوعة للمصاب كأجر من الأيام التي انقطع فيها عن العمل بسبب الإصابة.

2- تكاليف المواد والمكائن والأبنية وغيرها التي تلفت بسبب الحادث.

3- كلفة الوقت الضائع للأفراد الذين تركوا العمل في أثناء وقوع الحادث، لأسباب عديدة (قسم يتعرض للإصابة، وقسم ثاني لمشاهدة الحادث، قسم يقدم المساعدة للمصاب، قسم يذهب لإخبار الطباية، أو الإدارة، أو مسؤول السلامة، أو مسؤول الورشة)، إلى غير ذلك من أمور تؤدي إلى تعطل بعض الأفراد عن العمل بسبب وقوع الحادث.

4- كلفة (رواتب وأجور) الأفراد المكلفين من جهات مختلفة للتحقيق بأسباب الحادث.

5- تكاليف تعويض الأفراد العاملين المصابين، إضافة إلى تكاليف تدريب العمال الجدد على العمل، لغرض القيام بنفس عمل الفرد المصاب وب نفس المستوى من الكفاءة.

6- كلفة مقدار تأمين وتأثر انتاج وانتاجية العامل المصاب بعد مباشرته للعمل.

7- الخسارة المادية الحاصلة بالإنتاج، بسبب انقطاع العامل المصاب عن العمل والإنتاج، خاصة إذا لم يتم تعويضه بعامل آخر.

8- رواتب وأجور العاملين المكلفين بمكافحة حوادث العمل، وتكاليف المواد والمعدات التي يستخدمونها في سبيل ذلك.

9- خسارة الأرباح المتوقعة بسبب توقف العمليات الانتاجية والعمليات التوزيعية.

10- أجور العلاج الطبي كاملة والتي تمثل أجور الأطباء والمستشفيات وأجور العلاج والتحليل المخبرية والأشعة وغيرها.

¹ المرجع السابق، ص ص 463-464

11- احتساب مقدار انخفاض الإنتاج لدى العاملين جميعا بسبب انخفاض الروح المعنوية لدى عموم العاملين عند وقوع حادث العمل.

12- احتساب مقدار انخفاض الإنتاج لدى العاملين جميعا بسبب انخفاض الروح المعنوية لدى عموم العاملين عند وقوع حادث العمل.

13- ما تدفعه شركة العاملين للمصابين نتيجة خضوعهم لوثيقة التأمين على الحياة.

نستخلص من ذلك أن الخسارة الناتجة من وقوع الحوادث واصابات العمل، تشكل مشكلة كبيرة تواجه أصحاب العمل والدولة والفرد. وذلك لما لها من تأثير مادي وبشري على مجمل عملية التنمية الوطنية. وباختصار فإن الحادث يؤدي إلى خسارة في العنصر البشري والاقتصادي ويمكن تلخيص ذلك كما يلي:

1- خسارة اقتصادية يتحملها الفرد المصاب نفسه.

2- خسارة اقتصادية تتحملها المنظمة.

3- خسارة اقتصادية تتحملها الدولة.

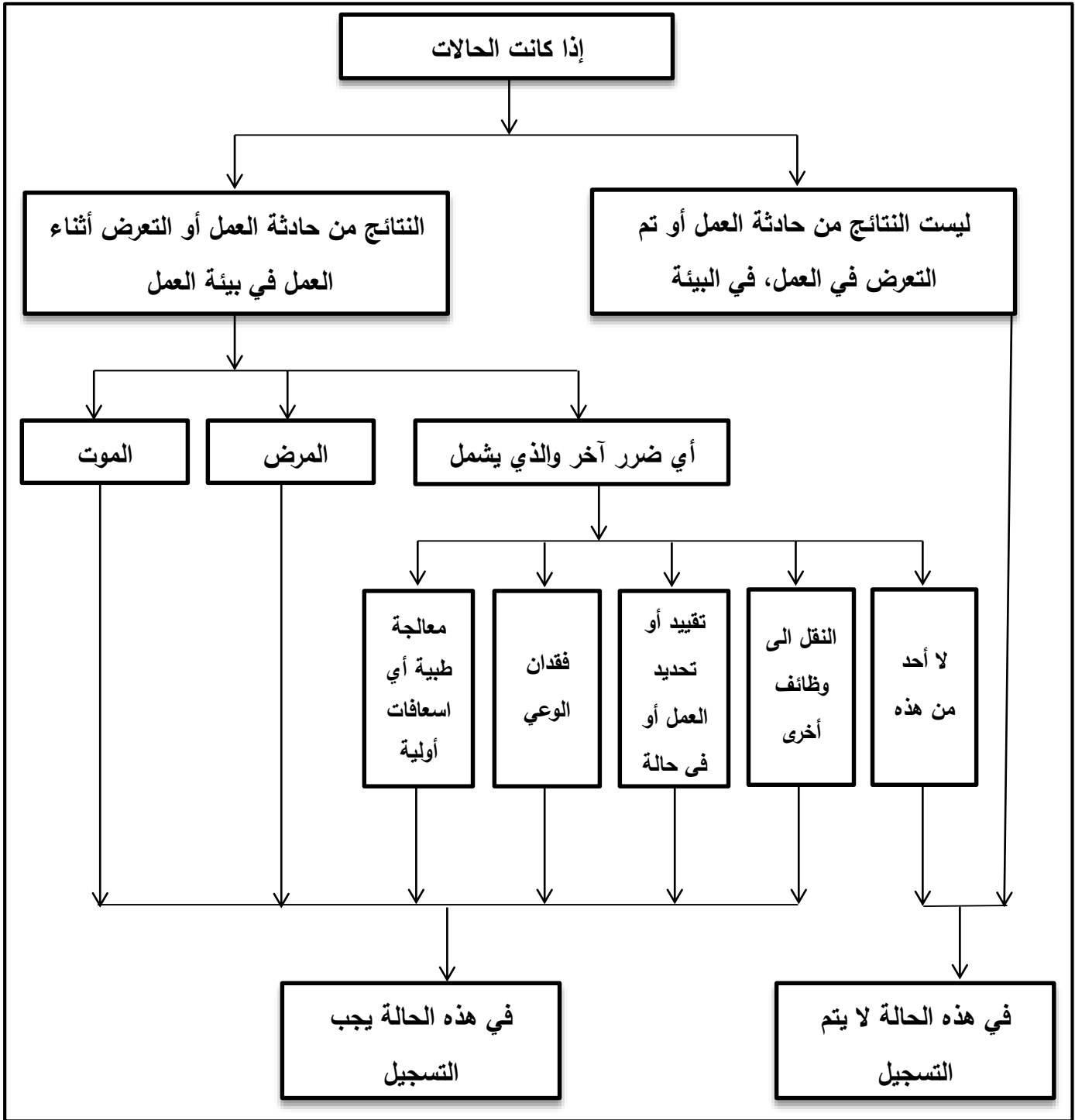
4- خسارة اقتصادية يتحملها المجتمع

■ 3- فحص وتسجيل الحوادث :

يجب فحص كل حادث مهما كان نوعه صغيرا أو كبيرا من قبل المشرف وعدد من لجنة الأمان، ويتمثل هذا الفحص في عدد العوامل المساهمة في الحادث وتكشف عن السياسات التصحيحية من أجل منع تكرار هذا الحادث مرة أخرى.

ويتطلب التصحيح إعادة هيكلة العمل ووضع الضوابط وقيود لضمان سلامة العمل. ويتم وضع لائحة تضم كل الحالات المسجلة فيما إذا كانت حالات الموتى الوظيفية، أو المرضى الوظيفي أو الجرحى الوظيفي. ويتم خلال كل سنة تسجيل هذه الحالات التي حدثت في المنظمة وتقييمها. ويوضح الشكل التالي تخطيط الحوادث الداخلة ضمن القوانين:

الشكل رقم (11): يمثل تخطيط الحوادث الداخلة ضمن القوانين



المصدر: يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 465.

لكن كيف يمكننا الحصول على معلومات ثابتة وتسجيلها، لتفيدنا في برنامج الوقاية من الحوادث، ولا شك أن تقارير الحوادث من المصادر الرئيسية للحصول على المعلومات، والتقارير الجيد يجب أن يحتوي على أمور مثل الآتي:¹

1- تاريخ وقوع الحادث:

الشهر واليوم والساعة الدورية ومكان وقوع الحادث، إن الظروف المحيطة بالعامل دائماً ما تتغير من يوم إلى آخر، بل ومن ساعة إلى أخرى ومن وردية إلى أخرى. فعلى سبيل المثال يأتي العامل إلى وردية النهار، بعد التمتع ليلة كاملة من النوم وبعد تناول الإفطار، كذلك فإن التعب يترك أثارا واضحة في نهاية يوم العمل أكثر من بدايته، وكذلك فإن الإضاءة تختلف في أثناء الليل وفي النهار وقد تختلف أيضا درجات الحرارة والرطوبة والبرودة.

2- تصنيف العمل وإعداده ووحداته:

إن معرفة هذه الأشياء تعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة. إن امكانية حدوث الضرر من بعض الأعمال والعمليات تختلف من عمل إلى آخر، فإذا فرضنا أن دهانا يسقط من فوق السلم أثناء نزوله عليه، فإننا نصف عمله كناقش، والعملية التي حدث فيها السقوط سوف تكون استعمال السلم **Using a Ladder** ووحدة العمل نفسها سوف تكون عبارة عن النزول من فوق السلم.

3- أنماط الحوادث:

تتضمن المعلومات المطلوبة هنا وصف طبيعة الحوادث، وليس من الضروري أن تكون المعلومات الوصفية مطلوبة ومفصلة.

4- السبب المباشر للحادث:

نذكر هنا الأسباب المباشرة للحادث سواء كانت من الأفعال، أم من الظروف المحيطة بالعمل أو منهما معا، وهنا نعرف اجراء الأمن الذي أدى إلى وقوع الحادث، أي ماهي القاعدة أو القواعد التي خرقتها العامل، أو لم ينفذها وكان من جرائها حصول الحادثة، ما

¹ أحمد حرز الله، مرجع سابق، ص ص 250-251.

الذي وأدى للحادثة، أو ما الذي أهمل في عمله العامل وأدى إلى ذلك؟ ماذا حدث أو لم يحدث وأدى لحدوث الحادثة؟

5- نتائج الحادثة:

يشتمل هذا البند على مواضع الإصابات في جسم العامل أو العمال، ووصف الإصابة أو الجروح، وكذلك وصف للخسائر في الآلات أو ما أصابها من تدمير، ولكن غالبا ما لا يتمكن الموظف الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشرة الإصابات والخسائر بدقة كاملة. ولذلك يستعين بالأطباء وبعض المختصين بتقييم ممتلكات الشركة حتى يتمكن من استيفاء التقرير.

6- الخبرة:

يجب أن يوضح تقرير الحادث مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل، والتي أدى نقصها إلى وقوع الحادثة، وتقيد مثل هذه الخبرة بالعمل في وضع برامج الأمن الصناعي.

7- المعطيات السيكولوجية:

يجب أن يحتوي التقرير على نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات، وكذلك اختبار الشخصية واختبار التحصيل في الأشخاص الذين تأثروا بالحادث، مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف إذا كان هناك أسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث، فقد تكشف اختبارات الاستعدادات عن عدم وجود الاستعدادات الطبيعية الكافية اللازمة لأداء العمل، وقد تكشف اختبارات الشخصية عن بعض سمات العدوان، أو الإهمال أو الهستيريا أو الصراع، كذلك قد تكشف الاختبارات التحصيلية عن عدم إلمام العامل بالمهارات المطلوبة.¹

¹ المرجع السابق، ص 252.

ثالثا: حوادث العمل في التشريع الجزائري:

يتولى نظام الضمان الاجتماعي حماية العامل من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، والملاحظ أنهما يشتركان في أنهما ناتجتين من العمل وظروفه، وكذا في حاجة المصاب إلى العلاج والمساعدة، ويختلفان من حيث المفهوم وشروط وإثبات كل واحد منهما.

وبالمفهوم الواسع فإن حادث العمل باعتباره خطر اجتماعيا فإنه يتضمن بالإضافة إلى حوادث العمل الأمراض المهنية أيضا، لذلك فإن أغلب القواعد المتعلقة بحوادث العمل تطبق أيضا على الأمراض المهنية.¹

ونجد أن المشرع قد وسع في دائرة التكلفة بحوادث العمل والأراض المهنية، من قبل هيئات الضمان الاجتماعي لحماية للعامل، وذلك عن طريق التوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث والأمراض من جهة، وفي دائرة الأشخاص والفئات التي يشملها ويغطيها هذا التكفل من جهة ثانية، وفي أدوات ووسائل الإثبات والتحقيق من جهة ثالثة.²

▪ 1- الشروط الواجب توافرها في حادث العمل:

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو الواسع، ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه، ويمكن استنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري في صلب المادة 06 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها على أنه " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في علاقة العمل".³ وعليه فمن خلال ما سبق فإن الشروط العامة لحوادث العمل هي كما يلي:

1- شرط فجائية الحادث:

ونعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً، أي أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تسمى بصفة المفاجئة،

¹ Tayeb BELLOULA, " La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles", édition Dahleb, 1993, p 65.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2005، ص 180.

³ المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

ذلك أنه لا يمكن اضافة الصفة الفجائية على الواقعة، ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت.¹

ويترتب عن انعدام خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن المتعذر اسنادها إلى أصل وتاريخ معين، فلا تشملها الحماية وما أكدته المادة 10 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي جاء فيها أنه " لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون، إذا ثبت أن هذا الحادث لم يتسبب في الاعتراف بهذا المرض ولا اكتشافه في تفاقمه".²

لكن رغم ذلك ورغم صعوبة اثبات هذا على الضحية، فإن القانون الجزائري اشترط اعتبار الحادث حادث عمل توافر الفجائية، وبالتالي الأمر متروك لهيئة الضمان الاجتماعي التي تقبل حادث العمل من عدمه، من خلال عرض الملف على لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي.

2- شرط خارجية الحادث:

يشترط القانون رقم 13/83 المادة 06 منه أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا، وهذا ما نصت عليه المادة السالفة الذكر بقولها " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي...".³

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل، لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل، ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون 13/83 وبالخصوص المادة 06 منه.

في الأخير نرى أنه من الضروري على القضاء أن يفسر نص المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل تفسيرا يتماشى مع هدف استحداث نظام خاص بالتعويض عن

¹ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 16.

² المادة 10 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

³ المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

حوادث العمل هذا من جهة، ومن جهة ثانية وعلى فرض أن التكوين العضوي للمصاب هو السبب في الحادث، فإن هنالك سبب آخر يمكن اعتماده لإعطاء الإصابة وصف الحادث وهو وقوع الحادث أثناء مزاوله العامل لنشاطه، أي حدوث الإصابة أثناء العمل ومن شأن هذا التصور أن يخفف من حدة هذا الشرط، ويحقق البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل.

3- شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب:

نصت المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه " يعتبر كحادث كل حادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل".¹

فالمادة السالفة الذكر تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية، ولم تتطرق المادة إلى جسمانية الضرر اللاحق بالضحية، لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل، ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسماني وعليه وحسب الأستاذ: **أمال جلال** فإنه مجرد المساس بجسم العامل يشترط فيه احتكاك مادي بهذا الجسم، فبالتالي يعتبر من قبل حادث العمل حتى ولو لم يصحب بإصابات عضوية أو جروح.²

وتبدي المحكمة من اقتصار التعويض وفقاً لنظام حادث العمل على الضرر الجسماني اللاحق في الضحية، أو الضرر الناتج عنه لذوي الحقوق المستمدة من خصوصية هذا النظام الذي يتجاوز فكرة الخطأ كأساس للتعويض، لكون أن الارتباط المهني بالعمل يكون بالنسبة للضرر الجسماني، طالما أن العامل يستعمل جسده في أدائه للعمل وليس ماله وشرفه، وهذا ما يتناسب مع نص المادة 30 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها على أنه " للمصاب الحق في إمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، وفي إصلاحها وتحديدتها".³

¹ المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

² محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 112.

³ المادة 30 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

وبالتالي فالمشرع استند للمعيار المادي للواقعة، أي الضرر المادي الذي أصاب بدن العامل، وهذه ما هو مستشف أيضا من نص المادة 09 من القانون 13/83 السالف الذكر بقوله "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل، أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل، ما لم يثبت العكس"¹، كالضرر الذي أصاب جسد العامل كالاختناق الذي تسرب الغاز من خلاله إلى المصنع، أو سقوط العامل من أعلى طابق أو إصابة العامل عن طريق صعقة كهربائية...إلخ.

4- شرط علاقة العمل:

نصت المادة 06 من القانون 13/83 على أنه " يعتبر كحادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل..."²، فعبارة وطرأ في إطار علاقة العمل عبارة واسعة تحمل في طياتها ومفهومها مجموعة من الشروط، لاعتبار الحادث حادث عمل، تتمثل هذه الشروط في الارتباط العضوي للعمل، وأن يحصل الحادث أثناء العمل أي زمان ومكان العمل، وأن يقع بمناسبة العمل أو بسببه.

أ- الارتباط العضوي بالعمل:

ومفاد هذا الشرط هو وجود علاقة عمل تربط بين الضحية ورب العمل، وتظهر هذه العلاقة من الناحية القانونية في عقد العمل الذي يلتزم بمقاضاة شخص بأداء عمل ما لشخص ما، تحت سلطة وإشراف هذا الأخير مقابل أجر منه.³

ولا يشترط القانون لانعقاد علاقة العمل أي شكلية فهو من العقود الرضائية، فلا يشترط أن يكون مكتوباً، وهذا مان صت عليه المادة 08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والتي جاء فيها أنه " تنشأ علاقة عمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما..."⁴.

¹ المادة 09 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 السالف الذكر.

² المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء

الثاني، 2002، ص 15.

⁴ المادة 08 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

كما نصت المادة 09 من نفس القانون السابق ذكره على أنه " يتم عقد العمل حسب الاشكال التي تتفق الاطراف المتعاقدة"¹.

فضلا على أن عقد العمل يثبت بكافة وسائل الاثبات، وهذا ما نصت عليه المادة 10 من نفس القانون السالف الذكر، وبغض النظر عن مدة العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة. وهذا الرأي يتماشى مع البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل، فالمهم يجب توفر علاقة عمل ظاهرة دون البحث عن صحتها من عدمها.

لكن تثار مسألة وقوع حادث العمل أثناء فترة تعليق علاقة العمل*، حيث يتجه الفقه إلى نفي الصبغة المهنية للحادث، طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل، ففي حالة الاضراب مثلا فلا يعتبر الحادث حادث عمل ولو وقع في مكان ووقت العمل، على أساس أنه أثناء خروجه عن اشراف ورقابة صاحب العمل، وعلى عكس ذلك يعتبر حادث العمل الحاصل للعامل غير مضرب بسبب عامل مضرب متى توفرت شروطه.

وهذا الاتجاه أكده قرار المحكمة العليا الصادر في 1998/12/18 والذي جاء فيه على أنه "... حيث أن الترخيص في الخروج من مكان العمل لا يوقف علاقة العمل كما يتزعمه الطاعن، ذلك أن حالات توقيف علاقة العمل تنص عليها المادة 64 من القانون رقم 90/11،

¹ المادة 09 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمنتم.

* تنص المادة 64 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل.
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الابقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في اطارها.
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.
- حرمان العمال من حرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.
- ممارسة حق الاضراب .
- عطلة بدون أجر.

ولا توجد الحالة المذكورة ضمنها وأن في فترة الترخيص يبقى العامل تحت إشراف الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجرا مقابلته، وعليه فإن ما يثيره الطاعن غير مؤسس...¹.

ب- وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبةه:

لا يكفي وجود ارتباط عضوي بالعمل لإصباح الطابع المهني للحادث، بل لا بد أن يقع الحادث أثناء العمل أو بمناسبةه، وهذا يتطلب منا التعرض للمقصود بوقوع الحادث أثناء العمل وكذا بمناسبةه، ذلك أنه يكفي تحقق أحدهما لاعتبار الحادث حادث عمل.

• وقوع الحادث أثناء العمل:

ويعني هذا الشرط أن يقع الحادث في مكان وزمن العمل، ولا بد من توضيح المقصود بالارتباط الزمني من جهة، والارتباط المكاني من جهة ثانية.

1- الارتباط الزمني بالعمل:

يقصد بالارتباط الزمني أن يقع الحادث في فترة وقت العمل، أي وجود ترابط زمني بين العمل والحادث، ويقصد بزمن العمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل الموكل اليه، والذي يكون فيه تحت سلطة وإشراف رب العمل، فطالما توفر الارتباط ما بين الحادث ووقت العمل اعتبر حادث عمل، إذن فالحادث هنا يعتبر حادث عمل، لكن السؤال المطروح هل يعتدي بزمن العمل القانوني أي المحدد بعقد العمل أو بزمن العمل الفعلي أي بزمن قيام العامل بالعمل من الناحية الفعلية؟

يرى الأستاذ أحمد محمد محرز أن وقت تنفيذ عقد العمل أوسع وأكثر حماية للمؤمن له من وقت تنفيذ العمل الفعلي، ذلك أن المقصود بزمن تنفيذ عقد العمل حسب هذا الفقه هو كل اللحظات التي يكون فيها العامل موجود رهن تنفيذ العقد وتحت سلطة وإشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حقيقة أو حكما، أما وقت تنفيذ العمل الفعلي

¹ قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 18/02/1998 تحت رقم 167320، الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 2000، الديوان الوطني للأشغال التربوية، ص 103.

فيقتصر على ذلك الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المكلف به بطريقة مباشرة دون سواه، في حين يرى البعض أن المعتبر قانونا هو ساعات العمل الفعلية.¹ ومن جهة أخرى فإنه بالرجوع الى قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 11/07/1995 نجده أكد أن كل إصابة، أو وفاة تطرأ في مكان العمل وأثناء مدته تعتبر نابعة عن العمل ومستوجبة للتعويض، إلا إذا ثبت العكس، ومتى تبين أن مورث الطاعن توفي على إثر سكتة قلبية، وهو يقود شاحنة تابعة للبلدة التي كان يعمل بها، وصرحت اللجنة الوطنية للطعون بقبول دعوة حادث عمل إثر الوفاة، فإن قضاة الموضوع برفضهم طلب التعويض بعدك التأسيس قد خالفوا القانون واستوجب نقض قرارهم.²

وعليه ومن خلال ما سبق فإن حماية العامل المصاب من حادث عمل، يقتضي وجود علاقة تبعية حقيقية أو حكما، سواء كان وقت حدوث الحادث القانوني للعمل، ولو كان العامل لا يقوم بالعمل متى كان في مكان العمل، أم كان وقت حصول الحادث يوافق الوقت الفعلي للقيام بالعمل، أي أن العامل كان قائما بعمله ولو كان ذلك خارج أوقات العمل القانونية، لذا يجب مراعاة العامل المضرور وهذا تحقيقا للبعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل، لكون أن القضاء الفرنسي اعتمد وجود سلطة الاشراف والرقابة معيارا لاعتبار الحادث حادث عمل، بغض النظر عما إذا وقت العمل قانونيا وفعليا.

2- الارتباط المكاني بالعمل:

والمقصود بالارتباط المكاني بالعمل أي وجوب وقوع الحادث في مكان العمل الذي يمارس فيه صاحب العمل سلطته على العمال، فهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء وتنفيذ المهام الموكل اليه، ويكون خاضعا فيه لسلطة صاحب العمل.

وفي هذا الإطار نصت المادة 09 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها على أنه " يجب اعتبار الاصابة أو الوفاة اللتين تطرأن في مكان العمل

¹ أحمد محمد محرز، المرجع السابق، ص 390.

² قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 11/07/1995 تحت رقم 118623، الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 1996، الديوان الوطني للأشغال التربوية، ص ص 95-96.

أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس".¹

• وقوع الحادث بمناسبة العمل:

إذا لم يحدث حادث العمل أثناء العمل لا يسقط عنه الطابع المهني للحادث، كما تم التطرق إليه سابقاً، لب يكفي أن يقع الحادث بمناسبة العمل، فيكتفي وجود رابطة السببية بين العمل والحادث، وهذا الطرح يوافق الهدف المرجو من نظام حوادث العمل، وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل، إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل، ولو لم يكن قائماً بأداء أي عمل، أو إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله.² وقد اعتبرت محكمة النقض المصرية إصابة العمل رهناً لوقوع الحادث أثناء تأدية العمل، ولو في غير الساعات المحددة له متى كان أدائه لمصلحة صاحب العمل، وبغض النظر عن قيام رابطة السببية بين الحادث والعمل، لأن المشرع افترض قيام هذه الرابطة في جميع الحالات أثناء تأدية العمل فلا يلزم اثباتها ولا يجوز نفيها.

ومن جانب الاجتهاد القضائي نجد أن هناك توسع في قبول حوادث العمل، وهذا ما يتماشى مع الأهداف المتوخاة من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ويتماشى مع مصلحة العامل المصاب بحادث العمل.

▪ 2-1 - المستفيدون من حادث العمل وطرق اثباته:

نتناول في هذا الفرع التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية، ثم نتطرق إلى التوسع المشرع في مجال دائرة التكفل بحادث العمل والمرضى المهني، وأخيراً التكفل بالحوادث التي تقع في الطريق - الحادث المزدوج - .

¹ المادة 09 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

² أحمد محمد محرز، مرجع سابق، ص 19.

2-1-1- التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث**العمل والأمراض المهنية:**

نتطرق هنا إلى الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية (أولاً)، ثم نتطرق إلى التوسع في مجال الأشخاص والمستفيدين من حادث عمل أو مرض مهني (ثانياً) وذلك كما يلي:

- الأعمال التي من شأنها ان تسبب الأمراض المهنية:

بالرجوع إلى المادة 02 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نجدها تنص على أنه: " تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل، أي كان النشاط الذي ينتمي إليه"¹. فهذه المادة أكدت على أن الذي يستفيد من حوادث العمل والأمراض المهنية هم العمال وفق الشروط التي تم التطرق لها سابقاً، دون تمييز قطاع عن آخر، فالعامل الذي يصاب بحادث عمل يستفيد من القانون رقم 13/83 مهما كان النشاط الذي كان ينتمي إليه سواء القطاع الخاص أو القطاع العام، وسواء كان قطاع اقتصادي أو وظيف عمومي.

لكن المادة 03 من القانون رقم 13/83 بصفة دقيقة أن يستفيد من أحكام القانون السالف الذكر، هو كل عامل مؤمن له اجتماعياً بمقتضى المادتين 03 و 06 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية²، بمعنى أن يكون العامل مؤمن له لدى مصالح الضمان الاجتماعي للصندوق الوطني للعمال الأجراء، بحيث يجب تصريحه من طرف رب العمل من خلال تسديد الأقساط الشهرية، أو الثلاثية لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

2-1-2- التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من حادث عمل:

إن التوسع في مجال المستفيدين من التغطية الاجتماعية يتضح من خلال فحوى المواد 03 و 06 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بحيث نصت المادة 03 منه على أنه " يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء، أم ملحقين بالأجراء أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا

¹ المادة 02 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

² المادة 03 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

القانون حيز التطبيق. وتطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم". ونصت المادة 06 من نفس القانون على أنه "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني، أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيث ما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه".¹

وتجسد التنظيم الذي نصت عليه المادة 03 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر المتعلق بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 274/92 المؤرخ في 06 يوليو 1992، والذي جاء في المادة الأولى منه ما يلي "تطبيقا للمادة 3 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يعد عمالا مشبهين بالأجرة قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي الآتي بيانه:

- 1- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها.
- 2- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنازل، والبوابون، والسواقون، والخادمت، والممرضات، وكذلك الأشخاص الذين يحرصون ويرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتهم.
- 3- الممتنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يوفقه.
- 4- الفنانون، والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى، الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني.
- 5- البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.

¹ المادة 06 من القانون 11/83 المؤرخ في 11/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- 6- الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون.¹
- 7- مع الإشارة إلى أن المادة 02 من نفس المرسوم السالف الذكر، تطرقت الى شبه الأجراء الذين يستفيدون من الخدمات العينية من تأمينات المرض والأمومة، وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم:
- 8- حاملو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات، إذا رخصت لهم المؤسسة بذلك.
- 9- حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.²
- وفي هذا الإطار نصت المادة 03 من المرسوم 33/85 السلف الذكر والمعدلة بالمادة 02 من المرسوم رقم 274/92 على أنه لا يشبه بالأجرة في موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية، فضلا عن الأشخاص المذكورين في المادة 04 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/20 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الأشخاص الآتي بيانهم:
- 10- الممتنون الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- 11- تلامذة مؤسسات التكوين المهني.³
- ومن جهة أخرى فقد أورد المشرع أشخاص لم تتضمنهم المواد السابقة من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ويتعلق الأمر بالمادة 04 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر، والتي جاء فيها على أنه "يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون الأشخاص الآتي ذكرهم:
- 1- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.

¹ المادة الأولى من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09/02/1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في يوليو 1992.

² المادة 2 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09-02-1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في يوليو 1992.

³ المادة رقم 3 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09-02-1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 في يوليو 1992.

- 2- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي، أو إعادة تكييفهم المهني.
- 3- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.
- 4- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه.
- 5- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.
- 6- الطلبة.
- 7- الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادة 7 و8 أدناه. يمكن اتمام وتحديد قائمة الأشخاص المشار إليهم أعلاه بموجب مرسوم".
- أما في حالة وفاة العامل الضحية يكون التعويض لذوي حقوقه، وقد حددتهم المادة 67 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم:
- 12- زوج المؤمن له اجتماعيا، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، وإذا كان الزوج نفسه اجيرا، يمكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق، عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.
- 13- الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة. ويعتبر أيضا أولادا مكفولين:
- 14- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين، يمنحهم أجرة نقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- 15- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يزاولون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن 21 سنة، لا يتعد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- 16- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما كان سنهم.
- 17- الأولاد مهما يكن سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة أية نشاط مأجور، بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون بشروط السن الكلية الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.

يعتبر مكفولين، أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتزوج مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

2-2- طرق اثبات حادث العمل:

يتم اثبات حادث العمل طبقا للقواعد العامة في الاثبات، ويتم اثبات حادث العمل باعتباره واقعة مادية بكل وسائل الاثبات¹، وينصب الاثبات خصوصا في توفر شروط حادث العمل سواء كانت الشروط العامة أو الخاصة التي سبق تناولها.

وقد تضمنت المادة 09 من القانون 13/83 مجموعة من القرائن يستدل بها من خلالها على الطابع المهني لحوادث العمل، حيث يفترض هذه الصفة المهنية بمجرد توافر احدى تلك القرائن ناقله بذلك عبء اثبات انتفاء الصفة المهنية بحادث العمل الى المدعي عليه، وهذا ما أكده قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1990/06/25.²

وحسب المادة 09 من القانون 13/83 فإن القرائن هي:

- 1- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.
- 2- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمن العمل.
- 3- وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، لكن يجب عدم الاسراف في استعمال هذه القرينة بل يجب الاعتداد لمدة زمنية مقبولة.
- 4- وقوع الإصابة أو الوفاة في أثناء العلاج، أي عقب حادث العمل.³

لكن هذه المادة تجعل هذه القرائن بسطة يجوز اثبات عكسها بنصها على أنه " ... ما لم يثبت العكس"، قد تضمن المادة 11 من القانون رقم 11/83 لإمكانية دحض هذه القرينة قانونا إذا

¹ قواعد الاثبات المدني نصت عليها المواد 323 الى 350 من القانون المدني الجزائري.

² قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 25-06-1990، الجلة القضائية، العدد الثالث، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1992، ص 121.

³ المادة 09 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

رفض ذوي حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة المطلوب من هيئة الضمان الاجتماعي، ما لم يبادر بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة.

3- التكفل بالحوادث التي تقع في الطريق (الحادث المزدوج):

لم يقتصر المشرع على تغطية حوادث العمل بمفهومها الضيق كما سبق تناوله، بل تعداه إلى مجموعة أخرى من الحوادث تتمثل في حوادث الطريق، التي تصيب العامل أثناء ذهابه وإيابه إلى مكان عمله، وهذا كله حماية له ولأسرته من هذا النوع من الحوادث واستفادته من تغطية أوسع في مجال التعويض عن حوادث العمل، بأن حوادث الطريق غالبا ما تقع في الفترة التي تسبق بداية العمل أو في الفترة التي يتزامن معها انتهاء العمل.

تعريف الحادث المزدوج:

لقد عرف المشرع الجزائري الحادث المزدوج في المادة 12 من القانون رقم 13/83 على أنه "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله والإياب منه، وذلك أيا كان وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع، أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال، أو الضرورة أو في ظرف عارض، أو الأسباب القاهرة. ويقع المسار المضمنون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه في المكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية"¹. وهكذا يشترط في الحادث لكي يعتبر إصابة عمل أن يقع الحادث أثناء أداء العامل لعمله، أو سبب هذا العمل بحيث يكون العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل أو ممثليه، أي يجب أن تقوم علاقة السببية بين الحادث والعمل.

ويشترط للقول بتوافق علاقة سببية أن يقع الحادث في الزمن المقرر للعمل أو في المكان المخصص له أو المكان الذي يعتبر امتداد للعمل بحسب اللزوم، وهكذا يتبين أن المشرع قد ضمن للعامل حماية من أخطار حادث المرور، الذي قد يتعرض له أثناء قيامه بالمهمة وفقا لتعليمات صاحب العمل، أما أثناء المسافة العادية التي تعود العامل أن يمر عليها للذهاب إلى مقر عمله أو الإياب منه، أو الذهاب لتناول وجبة الطعام مثلا، وبالتالي فإن المبدأ الذي ركز

¹ المادة 12 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

عليه المشرع هو أنه في حالة الحادث المزدوج حدث عمل وحادث مرور وكيف الحادث أصلا كحادث عمل¹.

وتطبق هذه القاعدة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل، كما تطبق هذه القاعدة على كل عامل مؤمن اجتماعيا، لكن المادة 11 من نفس القانون تستثني من هذه القاعدة الحالة التي يتعرض فيها ذوي حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة، الحادث، والوفاة، وهذا ما نصت عليه المادة السالفة الذكر لقولها " يسقط افتراض عوز الوفاة للعامل أو للحادث إذا اعترض ذوو حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادر بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة"².

3- شروط الاستفادة من الحماية في إطار الحادث المزدوج:

تتمثل شروط الاستفادة من الحماية في إطار الحادث المزدوج وهي أن يكون الحادث في إطار عقد العمل، وأن يكون العامل ضحية حادث المرور، وعليه فإننا نتناول كل شرط على حدى.

1- أن يكون الحادث في إطار عقد العمل:

إن التشريع الجزائري قد حذا حذو الكثير من التشريعات العمل الأجنبية، إذا لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقدة من بينها قانون علاقات العمل الحالي، حيث نصت المادة الثامنة منه على أنه: تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنشأ عنه وحقوق المعنيين وواجباتهم...³.

ويمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية لهذا العقد وفقا لما يجمع عليه الفقه الحديث " بأنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت اشرافه، أو توجيهه

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، د ط، 2009، ص 43.

² المادة 11 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

³ المادة 08 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

مقابل أجر محدد والمدة محدد وغير محددة". إذا اشتمل التعريف السابق على العناصر الأربعة لهذا العقد وهي العمل، الأجر، التبعية، الزمن.¹

وعليه يشترط للاستفادة من الحماية في إطار الحادث المزدوج أن يقع الحادث اثناء أداء العامل لعمله، وبسبب هذا العمل بحيث يكون العامل تحت اشراف ورقابة صاحب العمل أو ممثليه، أي يجب أن تقوم علاقة السببية بين الحادث والعمل، بمعنى وجود علاقة العمل وفي غيابها لا يمكن الحديث عن حادث مزدوج أصلا.

2- أن يكون العامل ضحية حادث المرور:

إن حادث المرور هو الحادث الذي ينجم عنه اصطدام مركبة برية بشخص ما، ويترتب عليه اصابات بدنية أو جسمية.

فالمشرع في نص المادة 12 من القانون 13/83 على أنه " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي طرأ اثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الاياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارف أو لأسباب قاهرة".

ورغم أن الحادث هو حادث مرور، إلا أن المبدأ الذي ركز عليه المشرع هو أنه في حالة حادث مزدوج وكيف الحادث أصلا كحادث عمل، وقد أكدت المحكمة العليا في قرارها رقم 25777 وذلك في الوقت الذي يفصل بين ساعات العمل وساعة وقوع الحادث.²

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2003، ص 56.

² محادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية، عدد خاص، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، الجزء الثاني، 1977، ص ص 103-104.

مما سبق يتبين لنا أن حوادث العمل موضوع على غاية من الأهمية لا يجب الإغفال عنه، لأن من أهم المشكلات الصناعية ومن أقدحها ثمنها هي حوادث العمل، فهي تكلف مبالغ كبيرة من الناحية الاقتصادية، كما تخلق مشاكل من الناحية الاجتماعية، فضلا عن ما يتعرض له العامل من إصابات وأخطار وأمراض تؤدي به إلى مأساة لفترة طويلة من حياته، إن لم نقل ما تبقى من حياته، لذلك نشدد الالتهج على ضرورة تسليط الضوء على هذا النوع من المشاكل المهنية، والعمل على معرفة الأسباب الكامنة وراء ذلك، ووضع خطط واستراتيجيات للحد ولما لا القضاء على هذه الظاهرة التي أصبحت اليوم الهاجس الذي يطارد عمالنا، ويعرقل السير الحسن لمؤسساتنا وحتى المؤسسات الصناعية العالمية، فرغم التشريعات التي تسن في خضم التفاهم الملحوظ لحوادث العمل، إلا أنه لم يتم الوصول إلى الأهداف المرجوة، لذلك يبقى موضوع الساعة، وهو دائما في تجدد مستمر نتيجة للتطورات الحاصلة في مجال الآلات وأماكن العمل، وحتى الظروف الفيزيائية للعمل، فحوادث العمل دائما ما تظهر لنا أنها لا تخضع للقوانين والتشريعات التي تسن للحد منها، ولا حتى للأنظمة الإدارية التي تسطر لنفس الغرض، وهذا يفسح لنا المجال على أن هناك جانبا دائما يغفل عنه ويتناساه المسؤولين والمهندسين والمصممين، وهو ذهنية وثقافة العامل، بمعنى أنه حان وقت ودور علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت ليكمل النقائص التي لم تتطرق لها العلوم الأخرى ويضع النقاط على الحروف.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع: تقديم المؤسسة الوطنية الأشغال البترولية الكبرى "ENGTP"

تمهيد

- أولاً: بيانات حول ميدان الدراسة

1- التعريف بمؤسسة ENGTP

2- الهيكل التنظيمي لمؤسسة ENGTP

- ثانياً: تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة

1- الدراسة الاستطلاعية

2- خصائص العينة المدروسة

خلاصة

سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى تقديم المؤسسة من حيث تعريفها وتاريخها وموقعها، لإعطاء صورة واضحة وكاملة عن مهام وطبيعة عمل مؤسستنا محل الدراسة (مؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى ENGTP)، ثم سنتطرق بعد ذلك إلى الدراسة الاستطلاعية وأهم ما تم ملاحظته واستنتاجه بالمؤسسة محل الدراسة، وفي الأخير سنعرض خصائص عينة الدراسة من خلال رسومات وأشكال بيانية وتحليلها.

أولاً: بيانات حول ميدان الدراسة:

بحكم اهتمامنا ودراستنا لثقافة العمال في مجال الصحة والسلامة المهنية من جهة، وإيماننا بموضوع حوادث العمل من جهة أخرى في المؤسسة الصناعية والإنتاجية بالجزائر، اخترنا المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى E.N.G.T.P كميدان للدراسة، لذلك وجب علينا التعرف على هذه المؤسسة بمختلف هياكلها ووظائفها، والمكانة التي تحتلها في السوق، بالإضافة إلى النشاطات والمهام التي تقوم بها، وهذا لإعطاء صورة واضحة عن المؤسسة.

1- التعريف بمؤسسة ENGTP:

تصنف (ENGTP) من المؤسسات الوطنية الكبرى على المستوى الجزائري، حيث تعتبر المؤسسة الوحيدة المتخصصة في مجال الأشغال البترولية، وتعد كذلك مفخرة للجزائر نظراً للإنجازات التي قامت بها على المستوى العربي والإفريقي.

ملاحظة: اختصار كلمة (ENGTP) تعني باللغة الأجنبية:

Entreprise Nationale Des Grandes Travaux Pétrolière

والتي تعني باللغة العربية " المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى "، وقد اعتمدنا هذا الاختصار في سياقات سابقة من هذه الدراسة، وسنعمده كذلك في الإطار الميداني للدراسة.

1.1 نبذة تاريخية عن المؤسسة:

مرت المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى عبر مراحل زمنية مختلفة إذ شهدت تحسنا وتطورا في مجال الأشغال البترولية، حيث تأسست هذه المؤسسة طبقا للمرسوم 80_103 المؤرخ في 4 أبريل 1980 كمؤسسة عمومية تحت إشراف وزارة الطاقة والمناجم، وهي شركة مساهمة وأهم المراحل التي مرت بها هي:

1968: نشأت المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى تحت اسم "ألتر" أي المؤسسة الجزائرية للأشغال البترولية الكبرى، حيث كانت هذه الأخيرة شركة ذات اقتصاد مختلط ومشترك بين "سوناطراك" و "Union Interprofessionnelle d'entreprise"، أين تمتلك فيها شركة سوناطراك 51% من الأسهم والباقي أي 49% لصالح المؤسسات الأجنبية، حيث كان رقم أعمالها 24 مليون دينار، أما عدد عمالها فقدر بـ 600 عامل.

حدد المقر الاجتماعي للشركة في 01 شارع محمود بوحمدى بالجزائر العاصمة، كان نشاطها يتمركز في البداية بمنطقتي حاسي مسعود و ارزيو.

1972: في هذه المرحلة كانت نهاية الشراكة المختلطة، وذلك بعد شراء أسهم الشريك الأجنبي، لتتحول "ألتر" إلى فرع من فروع سوناطراك تحت رقم أعمال يقدر بـ 122 مليون دينار جزائري، وأصبح عدد العمال فيها يقدر بـ 1500 عامل، حدد مقرها الاجتماعي في 02 شارع محمد الخامس بالجزائر العاصمة.

1980: بعد إعادة هيكلة سوناطراك تغير اسمها ليصبح "المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى"، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي قدرت أعمالها بـ 600 مليون دينار جزائري، وتوسعت عبر التراب الوطني من خلال إنشاء قواعد جوهريّة وهي أرزيو، سكيكدة، حاسي مسعود، حاسي الرمل، وعين أميناس ليلبلغ عدد سكانها 6700 عامل، وحينها بلغ رقم مبيعاتها 600 مليون دينار جزائري، وضعت هذه المؤسسة تحت رعاية وزارة الطاقة والصناعة البتر وكيماوية، فحدد مقرها الاجتماعي بمدينة الرغاية.

1989: تتحول في هذه السنة إلى شركة مساهمة، والمساهم الرئيسي فيها هو صندوق المساهمة الخاص بالمناجم والمحروقات، حينها بلغ رقم أعمالها **770** مليون دينار جزائري، أما عدد عمالها فقد وصل إلى **7400** عامل.

1995: بعد حل صناديق المساهمة في سنة **1995**، أصبحت الشركة العمومية القابضة للإنجازات والأشغال الكبرى هي المساهم الرئيسي في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى، حيث تطور رقم أعمالها ليصل إلى **6886** مليون دينار جزائري وعدد عمالها **9800** عامل.

1999: بعد مضاعفة رأسمال المؤسسة من **570** مليون دج إلى **1650** مليون دج، أصبحت الأسهم تقسم بين شركة سوناطراك بنسبة **51%** والشركة القابضة للإنجازات والأشغال البترولية الكبرى بنسبة **49%**، والتي تعتبر هيئة وطنية لمراقبة نشاط المؤسسات الكبرى.

2006: حيث ارتفع رأسمالها إلى **2790** مليون دج، وعدد عمالها بلغ **8163** عامل.

2007: في هذه السنة بلغ رأسمالها **6390** مليون دج، حيث أصبحت المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى فرعا لا يتجزأ من سوناطراك بنسبة **100%** إلى غاية يومنا هذا.

2.1 التعريف بمؤسسة ENGTP:

المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى هي مؤسسة خدماتية، ذات أسهم مساهمها الرئيسي هي الشركة العمومية القابضة للإنجازات والأشغال الكبرى، كما أنها متخصصة في مجال التلحيم إذ تقوم بتلحيم جميع أنواع الصلب والمعادن غير الحديدية المطلوبة في المجمعات الصناعية التي تقبضها. يقع مقرها الرئيسي أو الاجتماعي في ص ب **09 المنطقة الصناعية الرغاية - الجزائر-**، تتفرع عنها وحدات حيث تأخذ كل واحدة رمز معين، وسنوضح هذه الوحدات ورموزها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (03): يمثل وحدات المؤسسة

الرمز	الوحدة
1	الرعاية المقر الاجتماعي
2	أرزيو
3	سكيدة
4	حاسي مسعود
5	حاسي رمل
6	مركز التلحيم ارزيو

المصدر: مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة بالمؤسسة

3.1 طبيعة عمل المؤسسة:

المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (ENGTP) هي مؤسسة خدماتية أكثر منها إنتاجية، تعمل من خلال اسمها في المجال المحروقات (البتترول، غاز) حيث تقوم بإنجاز مشاريع لصالح مؤسسات أخرى وطنية، مثل سوناطراك أو أجنبية مثل المؤسسات الأمريكية عن طريق تعاقد بينها وبين هذه المؤسسات، والتي تكون متخصصة في مجال استخراج المحروقات وتسويقها، حيث يعتمد بنسبة كبيرة على خدمات المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى، وعند اختيارها لمكان معين أين يستخرج البتترول فإنها تلجأ إليها كونها تملك وسائل متطورة للحفر والتنقيب والاستخراج، لتنفيذ هذه العملية تقوم هذه المؤسسات الزبونة بتقديم طلب إلى المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى، طالبة منها إنجاز هذا المشروع، فتقوم المؤسسة المذكورة (ENGTP) بدراسة المشروع المقدم لها، لأنها تضع حد أدنى لمردودية المشاريع، فإذا رأت في دراستها أنه لا يحقق نسبة في المردودية، فإنها لا تقوم بإنجازه، أما في حالة الإيجاب فتعمل جراء ذلك على إمضاء التعاقد مع المؤسسة الزبونة،

وفي حالة فشل المشروع أو عدم تحقيق المردودية المرجوة بسبب ظروف طارئة خاصة وأنّ المشاريع تتأثر بالظروف الطبيعية، وظروف السوق الوطنية والعالمية فإنه لا يمكن للمؤسسة أن تتراجع في تنفيذ المشروع.

4.1 نشاطات المؤسسة ومهامها:

نشاطات المؤسسة:

تعتبر المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى مؤسسة انجاز كل أنواع النشاطات الصناعية خاصة في مجال محطات الطاقة البترولية والغازية (مصفاة، محطات الضخ....) وكذا وحدات معالجة الغاز ومراكز الكهرباء وقنوات النقل... وتتمثل أنشطتها الرئيسية فيما يلي:

* **الانجازات الكاملة:** وتتمثل هذه الانجازات في الهندسة، التموين، البناء والتشغيل والتي تتجز في مراكز تخزين وتوزيع الكهرباء وقنوات النقل ومراكز تعبئة البروبان المميع.

* **البناء والانجاز:** تقوم من خلال هذا النشاط بإنجاز وحدات الانجاز ونقل البترول والغاز ومشتقاته، وانجاز محطات لتوليد الطاقة الكهربائية وبالإضافة إلى ذلك نجد:

* الهندسة المدنية والبناءات الصناعية.

* الهندسة الكهربائية (تركيب الأجهزة الكهربائية ومعايرة الأدوات وتركيبها).

* الهندسة الميكانيكية (الصنع المسبق للهياكل الحديدية، والأنابيب والمعدات الساكنة أو الدينامكية).

* التخصصات الثانوية (الطلاء وحفظ الحرارة).

* انجاز شبكة تجميع وتوزيع المحروقات السائلة والغازية والمنشآت السطحية.

وحتى تتمكن المؤسسة من تحقيق الانجازات السابقة الذكر، فإنها تقوم بالعمليات التالية:

* **التلحيم:** إن المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى متخصصة في مجال التلحيم، فهي تقوم بتلحيم جميع أنواع الصلب والمعادن غير الحديدية المطلوبة في المنشآت والمجمعات الصناعية التي تنتجها، حيث تستعمل طرق مختلفة لذلك كالقوس اليدوي (كافة الوضعيات) المغلق والآلي، كما تستعمل المعالجة الحرارية لتهدئة وتحسين اللحام.

* **الصيانة الصناعية:** وهي تقوم بثلاث أنواع من الصيانة وتتمثل في الصيانة المبرمجة وهي عمليات تنجز خلال الاستغلال أو أثناء توقف المصنع (توقف سنوي أو نصف سنوي)، والصيانة الوقائية وتتمثل في ترميم جهاز أو قسم من مصنع قيد التشغيل من طرف خبراء المؤسسة، أما الصيانة الوقائية فتتمثل في تقديم خدمات فريق متخصص في الصيانة.

* **التصنيع الأولي:** تتم هذه العملية على الهياكل المعدنية في ورشات الرغاية بطاقة إنتاجية لتصل إلى 400 طن شهريا وورشات أرزيو بطاقة إنتاجية 150 طن شهريا، ولتتم كذلك على أنابيب الغاز والبترول في ورشات حاسي الرمل.

* **المراقبة:** تتم عملية المراقبة في المؤسسة ووحداتها كما يلي:

* المراقبة غير المتلفة: وتتم هذه المراقبة عن طريق التصوير بالأشعة مثل أشعة غاما ومراقبة الأصوات الفوقية.

* المراقبة المتلفة: وتتم عن طريق تشكيل عينات الامتداد، التركيب والميكروغرافيا.

مهام المؤسسة:

تتمثل المهام الأساسية للمؤسسة فيما يلي:

* دراسة وانجاز المشاريع والإنشاءات المادية في قطاع المحروقات والصناعات المتعلقة بها.

* دراسة عامة لمجموعة التجهيزات الصناعية، وحل المشاكل التقنية اقتصاديا والمعaine.

* مراقبة استلام العتاد والأجهزة والإنشاءات الصناعية.

ومن أبرز ميادين تدخلها:

* قطاع المحروقات.

* قطاع الكيمياء والبتر وكيمياء.

* قطاع الصناعات الغذائية.

* قطاع مواد البناء.

5.1 أهم إنجازاتها الرئيسية:

الإنجازات الرئيسية في الجزائر:

قطاع المحروقات:

- * مصنع تكرير البترول بحاسي مسعود 120 طن/السنة.
- * محطات ضخ وتكثيف وضغط وحقن الغاز والماء بحاسي مسعود.
- * وحدات ضخ البروتان المميع بحاسي مسعود 24.000 م³/اليوم .
- * مراكز التخزين والتوزيع بالرمشي، تبسة، غرداية والعلمة.
- * تجديد وحدات الغاز الطبيعي بحاسي الرمل.
- * مراكز تعبئة البروتان المميع بالعلمة، تيارت، البويرة، الخروب 1200 قارورة/سا.
- * وحدة إعادة التركيب والتهديب بالحفر (سكيدة).
- * وحدات المعالجة واسترجاع الغاز الطبيعي 1500 طن/السنة.
- * مصنع اغناء البترول الخام بحاسي مسعود.
- * وحدات استغلال واستخراج غاز البترول المميع (روردنوس).
- * شبكة الجمع والتوزيع بحاسي مسعود، حاسي الرمل وادرار.
- * وحدة معالجة الغاز TFT بحاسي مسعود.

قطاع الكيمياء والبتروكيمياء:

- * مركب حمض النتريك والمونياك بأرزيو.
- * وحدة مركبات الأسمدة بعنابة.

قطاع الطاقة:

- * محطات كهرو حرارية 2 و 2 بمرسى الحجاج 5168[°] ميكاواط.
- * محطات كهربائية بحاسي الرمل، تيارت، جيجل وادرار.
- * محطات للغاز بحاسي مسعود 326[°] ميكاواط.

قطاع مواد البناء:

* تركيب تجهيزات مصانع الاسمنت بمفتاح 1.000.000 طن/السنة.

* تركيب تجهيزات مركب الاسمنت بعين الكبيرة 1.000.000 طن/السنة.

2- الهيكل التنظيمي لمؤسسة ENGTP :

إن المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى تتميز بكون حجمها وتعدد المديريات بها وهذا حسب

الهيكل التنظيمي الذي يقسم كآتي:

المديرية العامة: هذه المديرية تشكل الإدارة العليا للمؤسسة لأنها هي التي تحدد الدور الذي تؤديه

كل مديرية من المديريات المركزية والنشاط الذي تقوم به، يرأسها المدير العام والمكلف بـ:

* وضع التخطيط الشامل وتوجيه نشاطات المؤسسة.

* حضور اجتماع مجلس الإدارة.

* رئاسة مجلس الإدارة.

* الكشف على نشاطات مفتشية الفحص والمراقبة.

* تأكيد العلاقات الخارجية (الإدارة والبنوك).

مساعدة المدير العام: هناك مساعدين مساعد إداري مالي، ومساعد تقني، ولهما علاقة مباشرة مع

المدير العام ويقومان بـ:

* مساعدة المدير العام في مختلف الأعمال وتحقيق الأهداف المسطرة.

* المساعدة في تسيير إدارة المؤسسة خاصة في ربط ومتابعة العملية الإدارية والمالية والتقنية.

* يلعب دور النائب في حالة غياب المدير العام.

المديريات: هناك خمس مديريات لها اتصال أو علاقة مباشرة بالمديرية العامة أو بالرئيس المدير

العام وهي:

* مديرية الفحص (التدقيق) والمراقبة والتسيير.

* مديرية الاتصال.

*المديرية القانونية.

*مديرية نظافة المحيط والأمن.

*مديرية الجودة.

مديرية تابعة للمدير العام المساعد التقني: يرأسها مساعد المدير العام التقني، لها علاقة مباشرة مع هذا الأخير وكذا مع رئيس المدير العام، أي المديرية العامة وتتكون من المديريات التالية:

*مديرية المحاسبة والمالية.

*مديرية الموارد البشرية.

*مركز الإعلام الآلي.

*مديرية الإطعام.

*مركز التلحيم.

المديريات الجهوية: وهي مديريات لها علاقة مباشرة بالمديرية العامة وهي كالاتي:

*المديرية الجهوية سكيكدة.

*المديرية الجهوية أرزيو.

*المديرية الجهوية حاسي رمل.

*المديرية الجهوية حاسي مسعود.

*مديرية الصيانة الصناعية الرغاية.

بالنسبة الموارد البشرية:

عدد العمال المتواجدين بالمؤسسة يقدر بـ: **785** عامل، موزعين على مختلف مديريات ومصالح المؤسسة من إداريين وتقنيين وعمال بالورشات والسائقين والحراس، لكن عدد العمال التابعين لمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة هو **420** عامل موزعين ما بين الإدارة وورشتي الصيانة الصناعية (DMI) واللوجستيات المركزية (DCL) وكان توزيع العمال كالاتي:

- 10 عمال بإدارة مديريةية الجودة والصحة والأمن والبيئة.
- 267 عامل في ادارة أو ورشة الصيانة الصناعية (DMI).
- 143 عامل في ادارة أو ورشة اللوجستيات المركزية (DCL).

ثانيا: تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة

▪ 1- الدراسة الاستطلاعية

كل بحث أو دراسة يجب أن يمر بمرحلة استطلاعية أو استفسارية، أين يقوم الباحث بمحاولة فهم الذي يريد معرفته بالضبط؟ وما الذي يرغب في دراسته؟ ذلك بمحاولة جمع أكبر قدر من المعلومات حول الموضوع، حيث أنه يجب أن يكون هناك إلمام بالبحوث التي اختصت بمختلف جوانب الموضوع المراد دراسته، ذلك ما يساعد الباحث على توضيح أفكاره، كما أنه في كثير من الأحيان يكون الوصول إلى مصادر المعلومات من خلال النزول إلى الميدان، للقيام بالاستطلاع حول الموضوع المرغوب دراسته قد يساعد البحث على تدقيق وتحديد اختيار الموضوع، الأمر الذي يسهل ويوضح باقي خطوات البحث.¹ وبذلك تعد الدراسة الاستطلاعية من أهم المراحل التي يمر بها الباحث في أي دراسة ميدانية، باعتبارها مرحلة ممهدة ورئيسية لباقي خطوات البحث.

فالدراسة الاستطلاعية سواء كانت عن طريق الملاحظة، أو المقابلات تسمح لنا بجمع معطيات نوعية توجه الدراسة، وتسمح لنا بمعرفة مختلف الجوانب والزوايا التي تُعالج من خلالها الظاهرة، ومعرفة وجهات النظر، وكيفية معايشة الظاهرة، وهي معطيات تسمح لنا بضبط التساؤلات، أو إعادة بنائها استجابة للواقع الموضوعي لمجتمع الدراسة، وهي بذلك تساعد على بناء الإشكالية خاصة عن طريق الدراسة الاستطلاعية النظرية والميدانية، وتعتبر هذه المعطيات الأولية قاعدة أساسية سيأتي

¹ أوقاسي لونيس، وآخرون، منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية (لسانس - ماستر - دكتوراه)، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2017، ص 22.

من تحليل سوسيوولوجي وهي قاعدة أقرب إلى الواقع الموضوعي لمجتمع الدراسة، وتعطينا العناصر الأولية لبناء وتوجيه التحليل.¹

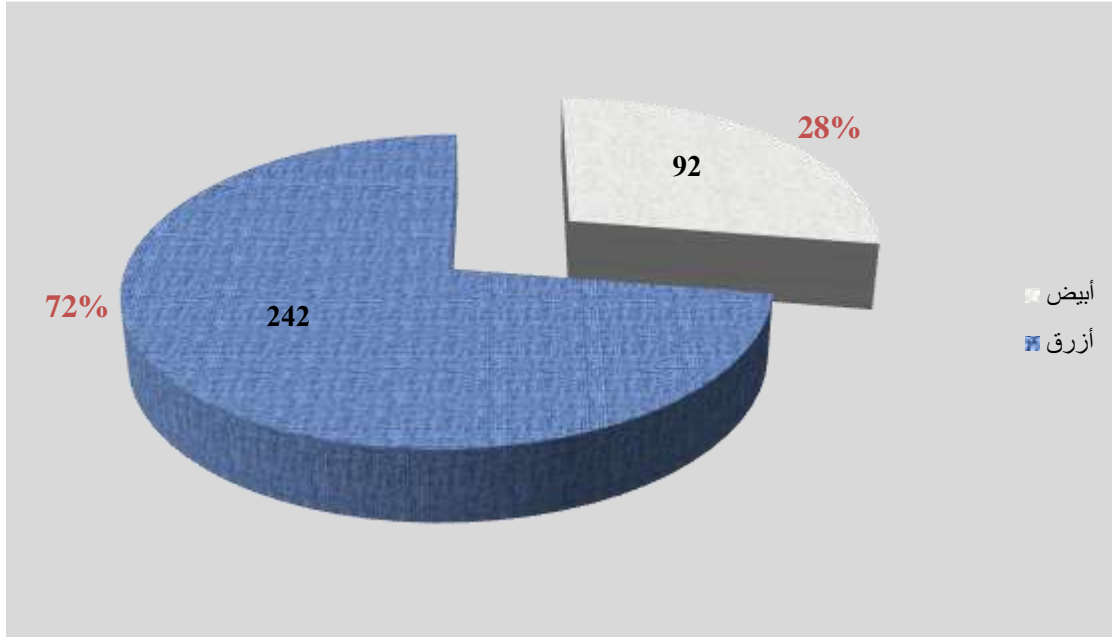
فمن خلال استطلاعنا على ميدان الدراسة خلال فترات عديدة ومتكررة، تبين لنا وتأكدنا بأن لثقافة الصحة والسلامة المهنية أكثر من مصدر، بمعنى آخر هناك مصادر غير رسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية، وهناك مصادر رسمية لها، وهذا ما تطرقنا إليه في الجانب النظري وأكدناه من خلال أداة الملاحظة ميدانيا، حيث سبق لنا وأن فصلنا في مصادر ثقافة الصحة والسلامة المهنية في الجانب المنهجي للدراسة (أنظر: التقنيات المستعملة في الدراسة - الملاحظة- ص ص 21-24).

▪ 2- خصائص العينة المدروسة:

إن الاهتمام بتحليل خصائص عينتنا المدروسة أمر مهم جدا في دراستنا، لذلك سنحاول الآن التعرف على خصائص عينتنا محل الدراسة، وذلك للاعتماد عليها كمؤشرات في تحليل البيانات والمعطيات الميدانية في مرحلة متقدمة من الدراسة، وهذا حسب ما تقتضيه متغيرات الدراسة وأهدافها، وقد اعتمدنا على تحليل بعض البيانات انطلاقا من المتغيرات والبيانات الشخصية للمبحوثين، كالجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، نوع العقد، الإدارة التي ينتمي إليها العامل، الفئة السوسيو مهنية، الأقدمية في المؤسسة، بحيث سنطرحها ونوضحها على شكل رسومات بيانية، وهي على النحو التالي:

¹ ناصر قاسمي، التحليل السوسيوولوجي (نماذج تطبيقية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 2017، ص ص 24-25.

الشكل رقم (12): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب لون القبعة



تشير المعطيات الواردة في الشكل أعلاه، أن هناك فرق واضح بين العمال الذين يرتدون القبعات ذات اللون الأزرق، والعمال الذين يرتدون القبعات ذات اللون الأبيض، حيث نجد أن نسبة 72% من مجموع المبحوثين يرتدون القبعات الزرقاء، وتقابلها نسبة 28% فقط من مجموع أفراد العينة الذين يرتدون القبعات البيضاء.

والجدير بالذكر هو أن لون القبعات التي يرتديها العمال لها دلالات داخل المؤسسة محل الدراسة (ENGTP)، فمن خلال ملاحظتنا المتكررة، وكذا اجرائنا لمقابلات مع عمال مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، انتهينا إلى أن القبعة ذات اللون الأبيض ترمز إلى الإطارات، وبعض من عمال التحكم من رؤساء ورشات وتقنيين ومراقبين، في حين ترمز القبعة ذات اللون الأزرق إلى فئة عمال التنفيذ وبعض من عمال التحكم، الذين هم موزعين بين الورشتين الموجودتين بالمؤسسة (ورشة اللوجستيات المركزية "DMI"، وورشة الصيانة الصناعية "DCL")، لكن هناك حالات يتم فيها استبدال بعض العمال لتلك القبعات، بالقبعات الحمراء التي شاهدها خاصة بمكاتب "مديرية الجودة والصحة

والأمن والبيئة"، والتي لم تستخدم طيلة فترة دراستنا بالمؤسسة، والتي هي تخص عمال الإطفاء والتدخلات السريعة في حالة الطوارئ.

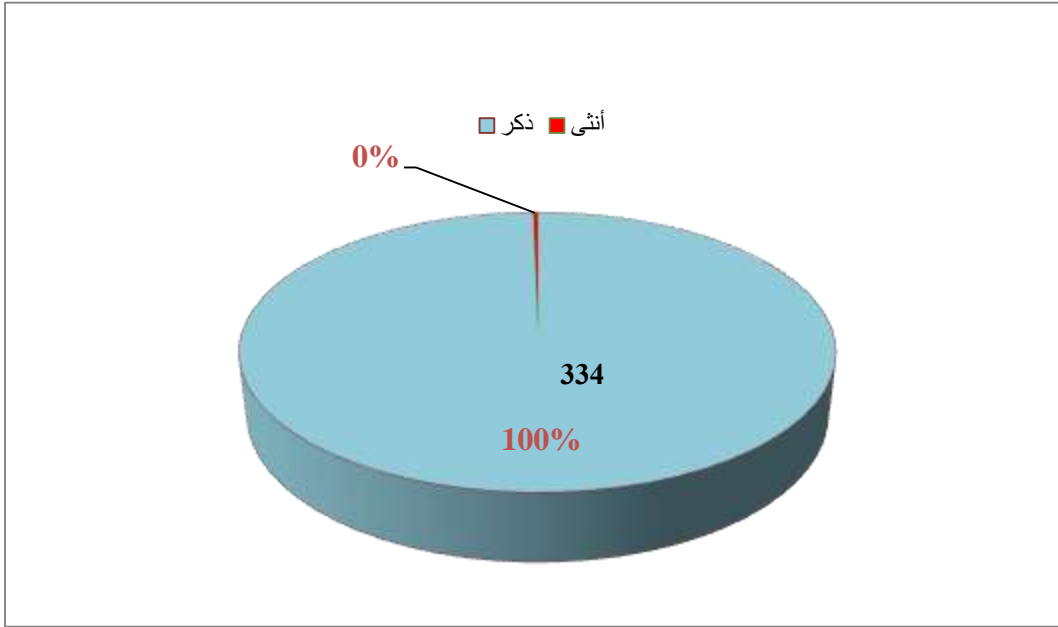
ما يمكن استنتاجه بناء على المعلومات السالفة الذكر، هو أن المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى نشاطها كله مبني على العمال ذوي القبعات الزرقاء، دون أن نهمل دور التوجيه والتنسيق والمتابعة والإشراف من قبل العمال ذوي القبعات البيضاء.

والملفت للانتباه هو أن فئة عمال التحكم تشكل حلقة وسط بين عمال التنفيذ والإطارات، حيث نجدهم موزعين بين من يرتدون القبعات الزرقاء والقبعات البيضاء، وهذا ما أثار فضولنا لمعرفة على أي أساس تم توزيع هذه القبعات على العمال، أو ما هي المعايير التي يتم وفقها منح العامل لون القبعة المناسبة له، فمن خلال ملاحظتنا والأخذ والعطاء مع العاملين والمسؤولين بالمؤسسة، وكذا الاطلاع الإجراءات التي تعتمدها المؤسسة في ذلك، توصلنا إلى أن توزيع لون القبعات (البيضاء والزرقاء) على العمال يرجع إلى الأقدمية بالمؤسسة، بالإضافة إلى المستوى التعليمي للعامل بالمؤسسة، فالعمال الذين لديهم أقدمية بالمؤسسة وكذا لديهم مستوى تعليمي متوسط فما فوق نجدهم مؤهلون لمنحهم القبعة البيضاء، بمعنى تصبح لهم القدرة على الإشراف والتوجيه والتنسيق وغيرها من المهام التي تناط للعمال أصحاب القبعات البيضاء (أنظر الجدول رقم (52)، الملحق رقم (4))، في حين القبعات الزرقاء تمنح للعمال الجدد، وعمال التنفيذ وبعض من عمال التحكم.

إن اهتمامنا بلون القبعات ودلالاتها كإجراء إداري تقوم به المؤسسة السالفة الذكر، سيساعدنا ويمنحنا تفسيرات سوسيولوجية حول ثقافة العامل وسلوكاته داخل المؤسسة، لا سيما في مجال الصحة والسلامة المهنية، وذلك في مرحلة متقدمة من تحليل الفرضيات وبناء الاستنتاجات.

ولعل من أبرز عناصر البيانات الشخصية لعينتنا نجد جنس المبحوثين، وهذا ما سنتطرق اليه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (13): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



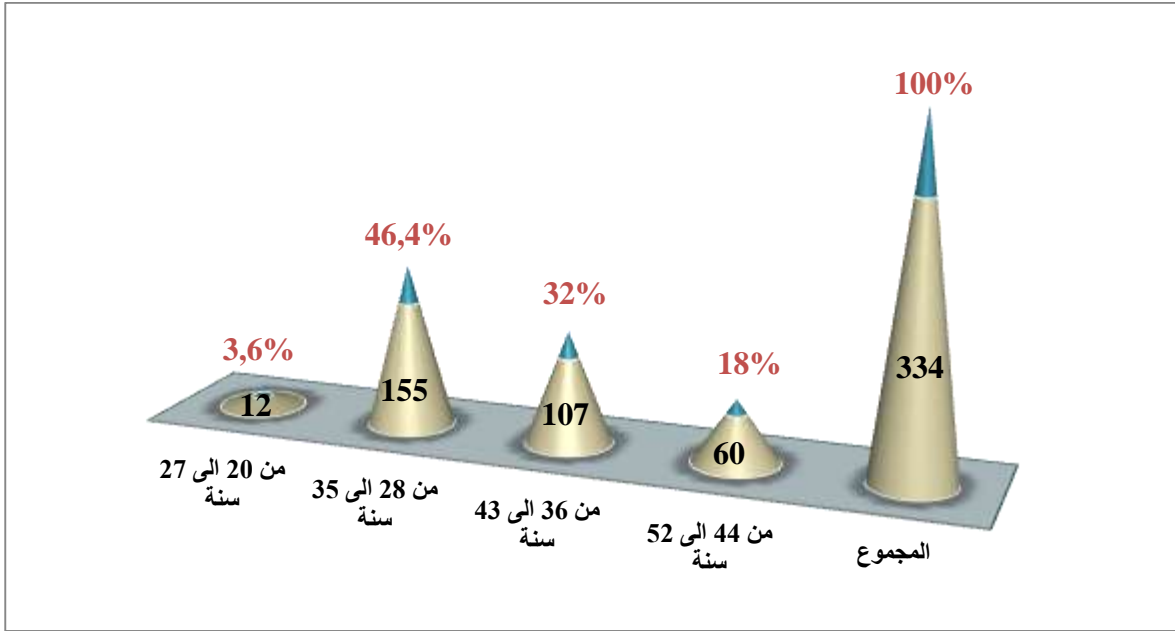
نلاحظ من الوهلة الأولى أن عينتنا محل الدراسة كلها من فئة الذكور بنسبة 100%، حيث يتضح لنا من خلال هذه القراءة الإحصائية أن المؤسسة تعتمد بشكل صريح على عنصر الذكور في الورشتين (ورشة اللوجستيات المركزية "DMI"، وورشة الصيانة الصناعية "DCL")، حيث نجد طبيعة النشاطات الممارسة داخلهما يقتضي على المؤسسة توظيف عمال من صنف الذكور، لعدة اعتبارات منها البنية الجسدية وقوة التحمل والصبر والجهد، وهي صفات يتميز بها الذكور عن الإناث، فطبيعي أن نجد فئة الذكور تسيطر على الورشتين السالفتين الذكر، فالأعمال الشاقة من تلحيم وصباغة وتخزين ونقل تتطلب أو كلها تشترط بنية مورفولوجية قوية وحركية ونشاط مستمر، وهي ما نجدها متوفر لدى فئة الذكور.

ما يمكن قوله أن المؤسسات الصناعية والخدماتية والإنتاجية المشابهة لمؤسستنا محل الدراسة، عادة ما تتطلب يد عاملة من جنس الذكور أكثر من النساء، بالرغم من أن دور المرأة في المجتمع حاليا أصبح يماثل دور الرجل في شتى القطاعات، فهي تتواجد بقوة بكل القطاعات والمؤسسات

والمصالح وحتى الورشات، لكن الظاهر في هذه المؤسسة أنه مازال الجنس الذكوري هو المسيطر خاصة بالورشتين السالفتين الذكر.

كذلك نجد من أبرز عناصر البيانات الشخصية لعينتنا نجد سن المبحوثين، وهذا ما سنتطرق اليه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (14): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب السن

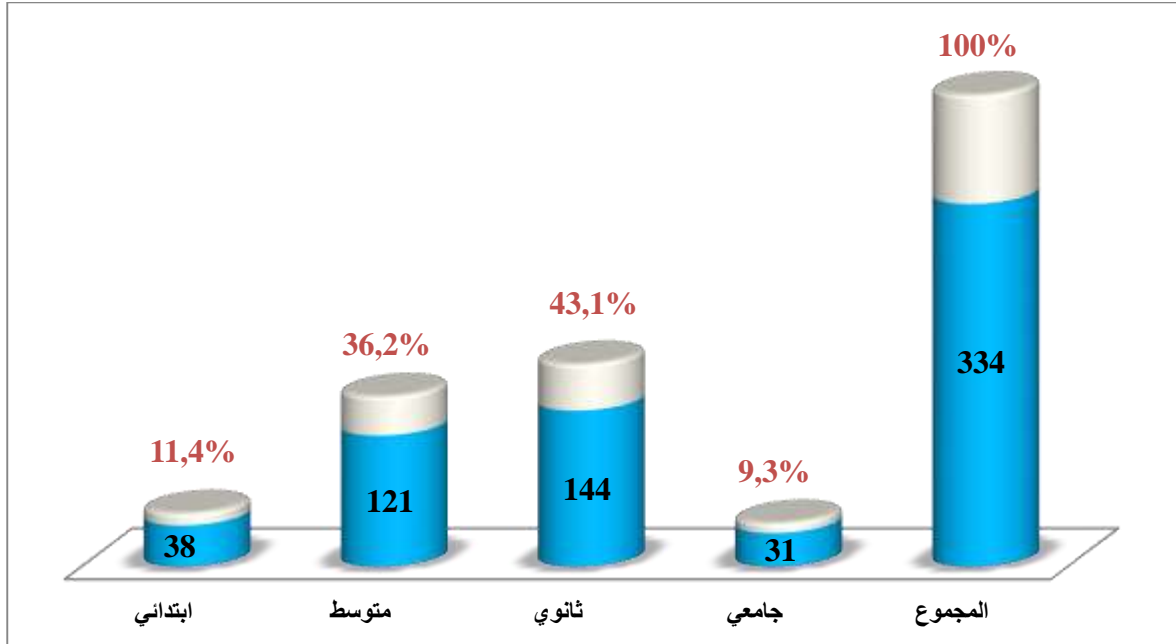


من خلال الشكل أعلاه يتضح لنا أن أعلى نسبة قدرت بـ **46.4%** من مجموع أفراد العينة يتراوح سنهم ما بين **(28-35 سنة)**، تليها نسبة **32%** من مجموع أفراد العينة يتراوح سنهم ما بين **(36-43 سنة)**، ثم تليها نسبة **18%** من مجموع المبحوثين الذين يتراوح سنهم من **(44-52 سنة)**، وأخيرا نجد أقل نسبة قدرت بـ **3.6%** من مجموع أفراد العينة الذين يتراوح سنهم من **(20-27 سنة)**.

بناء على هذه القراءة الإحصائية، يمكن القول بأن عمال المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى ينتمون إلى الفئة العمرية **(28-35 سنة)**، مما يدل على أنهم في سن يسمح لهم باكتساب

وتمرير ثقافة الصحة والسلامة المهنية بينهم وبين العمال الأكبر سنا والأصغر سنا، ناهيك عن قدرتهم على أداء المهام الموكلة اليهم بكل سهولة، وكذا تحمل الأعمال الشاقة التي يتطلبها العمل في المؤسسة بفضل الخبرة التي اكتسبوها، فضلا عن قدرتهم على تحمل الإصابات ومقاومتهم للأمراض التي قد يتعرضون لها داخل المؤسسة، ويدل هذا على أن هذه المؤسسة تتمتع بطاقات جيدة ونشطة قادرة على تحمل أعباء العمل الصعبة، ونسبة لا بأس بها لاحتضانها في الفئة العمرية ما بين (36-43 سنة)، بمعنى أن كلا الفئتين السابقتين يُمكنان المؤسسة من تحقيق أهدافها لمدة زمنية معتبرة، كما يمكن القول بأن المؤسسة وُفقت إلى حد ما في سياسة التوظيف، وواضح أن المؤسسة السالفة الذكر تسعى إلى تمكين العمال من اكتساب الخبرة الكافية، تفاديا بذلك قدر المستطاع حوادث وإصابات العمل، كما أن الدراسة هذه اشتملت على فئات عمرية مختلفة بنسب متفاوتة ومتباعدة، كل هذا يؤكد على أن فئة الشباب تعوض فئة العمال الذين يحالون إلى التقاعد. ومن أبرز عناصر البيانات الشخصية لعينتنا نجد المستوى التعليمي للمبحوثين، وهذا ما سنتناوله من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (15): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



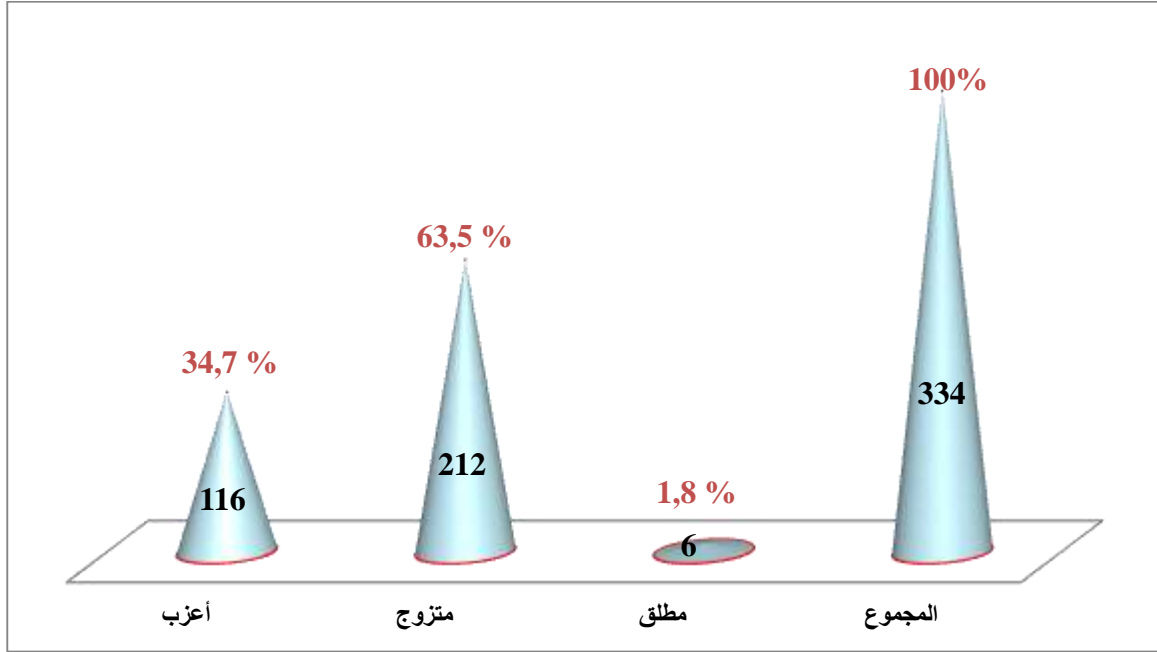
نلاحظ من خلال الشكل أعلاه، أن أكبر نسبة للمبحوثين قدرت بـ 43,1% من مجموع أفراد العينة مستواهم التعليمي " ثانوي"، وبنسبة متقاربة نجد 39,2% من مجموع أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي "متوسط"، تليها نسبة 11,4% من مجموع المبحوثين من المستوى التعليمي "ابتدائي"، ونجد أقل نسبة قدرت بـ 9,3% من مجموع أفراد العينة من المستوى التعليمي "جامعي".

من خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج أن المؤسسة محل الدراسة لا تتطلب مستوى تعليمي عالي، بقدر ما تتطلب الأقدمية والخبرة في العمل، خاصة في الأعمال المسندة لعمال التنفيذ والتحكم، وهذا ما يجعلهم يكتسبون جزءا كبيرا من ثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة نتيجة لخبرتهم الميدانية، بحيث يمكنهم من أداء عملهم وفق أهداف المؤسسة وبأقل التكاليف، كما أن هناك نسبة من العمال الذين لديهم مستوى تعليمي "جامعي" تعد هي الأقل بين النسب المذكورة، فهي توظف من قبل المؤسسة وخاصة بورشات العمل ومكاتب العمل من أجل الاشراف والمراقبة والتوجيه والتنسيق بين العمال والإدارة.

التفسير الآخر لتقارب نسبة المستويات التعليمية للمبحوثين، هو أن العمال الذين لديهم مستوى تعليمي "ثانوي" و"متوسط" يشكلان حلقة وسط بين العمال ذوي القبعات الزرقاء والبيضاء (أنظر الجدول رقم (50) الملحق رقم (4))، ما يعكس تصدرهما لعينتنا، وهذا يدل على أن المؤسسة أعطت أهمية كبيرة للمستوى التعليمي في سياستها للتوظيف وفق ما يتناسب وطبيعة نشاطها، حيث وفقت بين طبيعة عملها والمستويات التعليمية لعمالها.

ومن بين عناصر البيانات الشخصية لعينتنا نجد الحالة العائلية للمبحوثين، وهذا ما سنتطرق اليه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (16): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية



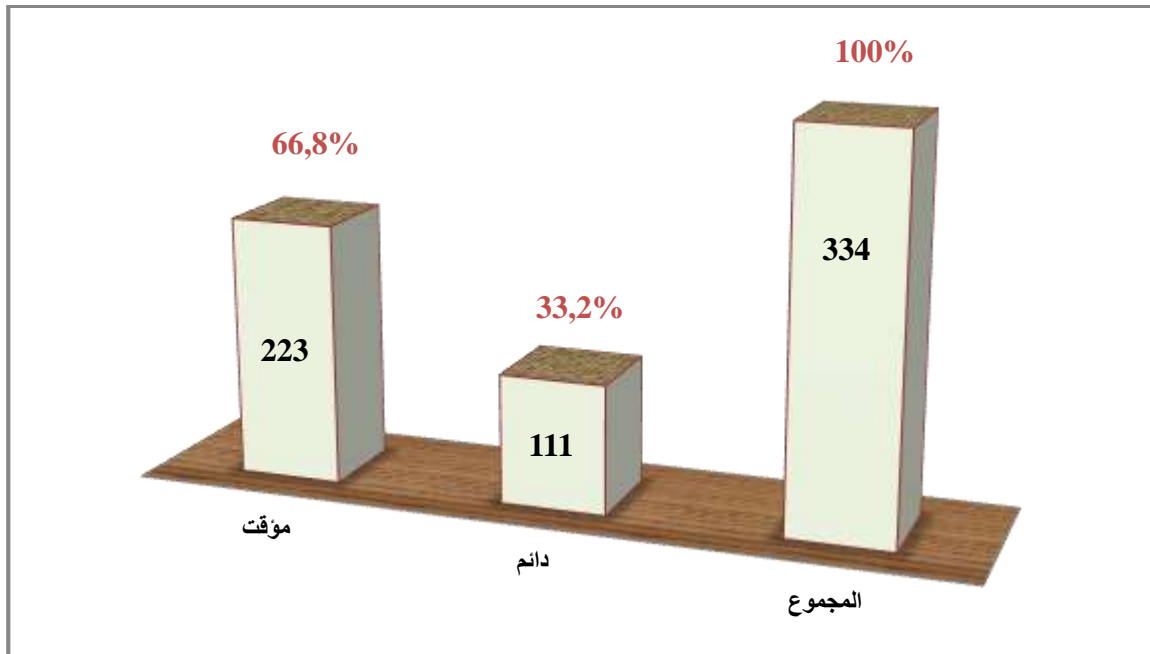
يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية للشكل أعلاه أن أكبر نسبة بلغت **63,5%** من مجموع أفراد العينة للمتزوجين، تليها نسبة **34,7%** من مجموع المبحوثين للعزاب، ثم تليها أقل نسبة قدرت بـ **1,8%** من مجموع أفراد العينة للمطلقين.

نستنتج أن معظم عمال المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى متزوجون، مما يعني أنهم في استقرار نفسي واجتماعي، مما يجعلهم أكثر انضباطا ومسؤولية، كونهم مسؤولين عن عائلاتهم من الناحية المادية والاجتماعية، ناهيك عن حرصهم على توفير وتلبية الحاجات الفيزيولوجية والأمنية لأفراد عائلاتهم، وهذا ما يجعلهم يهتمون بسلامتهم وصحتهم الجسمية والنفسية، ويتفادون أو يتعدون قدر الإمكان عن الأشياء التي تعرضهم للمخاطر أو الحوادث داخل المؤسسة، كما أن العمال المتزوجون وغيرهم تتباين أولوياتهم واهتماماتهم، حيث أن العمال المتزوجون هم بحاجة كبيرة للعمل أكثر من غيرهم لتوفير وتلبية حاجياتهم الأسرية والعائلية، أضف إلى ذلك أنهم يتميزون عن غيرهم بدرابتهم ومعرفتهم لقيمة ومعنى المسؤولية الأسرية والمهنية وما يترتب عنها.

التفسير الآخر هو أغلبية أفراد عينة الدراسة المتزوجون، يعتبرون من أصحاب الفئة العمرية (36-43 سنة)، لذلك من الطبيعي أن يكونوا متزوجين (أنظر الجدول رقم (51) الملحق (3))، وبذلك فهم على الأرجح من أصحاب الخبرة والأقدمية بالمؤسسة، ومن المفترض أن يكونوا أكثر حرصا على صحتهم الجسمية والنفسية، والأكثر تقاديا وحيطة من حوادث العمل، والأكثر التزاما بقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، وهذا ما سنتأكد من صحته في مرحلة متقدمة من تحليلنا لفرضيات الدراسة.

ومن بين عناصر البيانات الشخصية لعينتنا نجد نوع عقد المبحوثين، وهذا ما سنتطرق اليه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (17): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب نوع العقد



يبين الشكل أعلاه أن أكبر نسبة قدرت بـ 66,8% من مجموع أفراد العينة الذين أقرروا بأن نوع عقدهم بالمؤسسة "مؤقت"، بالمقابل نجد نسبة 33,2% من مجموع المبحوثين الذين نوع عقدهم بالمؤسسة "دائم".

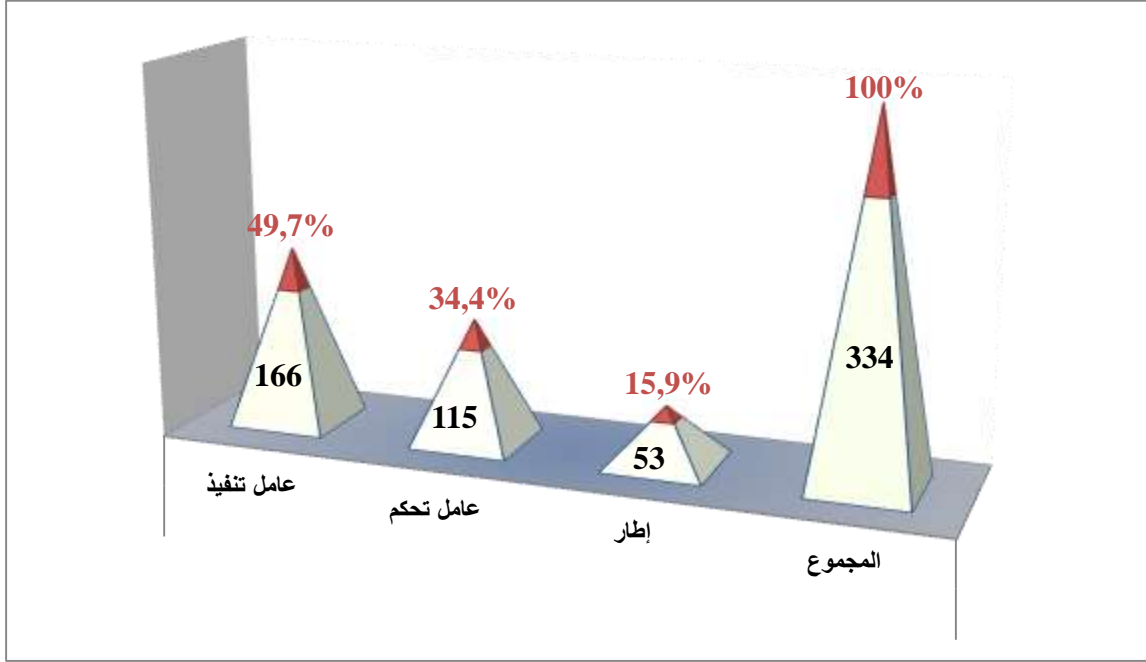
من خلال القراءة الإحصائية للشكل أعلاه، يتضح لنا أن هناك فرق واضح في النسب بين العمال المؤقتين والعمال الدائمين، بمعنى آخر أن ثلثي العمال محل الدراسة هم عمال مؤقتون، وهذا راجع إلى سياسة التشغيل المتبعة من قبل الحكومة، والتي تسيّر وفقها مؤسسة الأشغال البترولية الكبرى، باعتبارها مؤسسة تابعة للقطاع العام، في إطار ما يسمى بعقود ما قبل التشغيل، حيث يتم تشغيل العامل وادماجه بالمؤسسة في مرحلة متقدمة بصفة رسمية.

إن المنتبغ لهذه الطريقة في تشغيل العمال، يكتشف أن السر وراء هذه السياسة هو اكساب العامل أكبر قدر من الخبرة في مجال عمله أو في المنصب الذي يشغله، ليصبح بذلك أكثر كفاءة ودراية بالمهام الموكلة إليه، وهذا ما صرحت به مؤخرا وزيرة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال السيدة "هدى فرعون" في مجمل حديثها من خلال فيديو لها تم نشره على احدى مواقع التواصل الاجتماعي: " أن العامل اليوم أصبح مجبرا على العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، كمرحلة أولية ليكتسب منها الخبرة اللازمة التي تؤهله للانتقال من عامل مؤقت جديد ليست لديه الخبرة سوى معرفة نظرية، إلى عامل دائم ومؤهل ذو خبرة"¹. هذا التصريح الذي صرحت به وزيرة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال، حتى وإن كان موجه لعمال البريد واتصالات الجزائر، إلا أنه يوضح لنا بشكل صريح سياسة الدولة الجزائرية في عملية التشغيل والتوظيف.

ومن بين عناصر البيانات الشخصية لعينتنا نجد الفئة السوسيو مهنية للمبحوثين، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال الشكل التالي:

¹ <https://www.facebook.com/Eldjazairiaone/videos/2001027026593413/>, le 28/01/2018.

الشكل رقم (18): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الفئة السوسيو مهنية



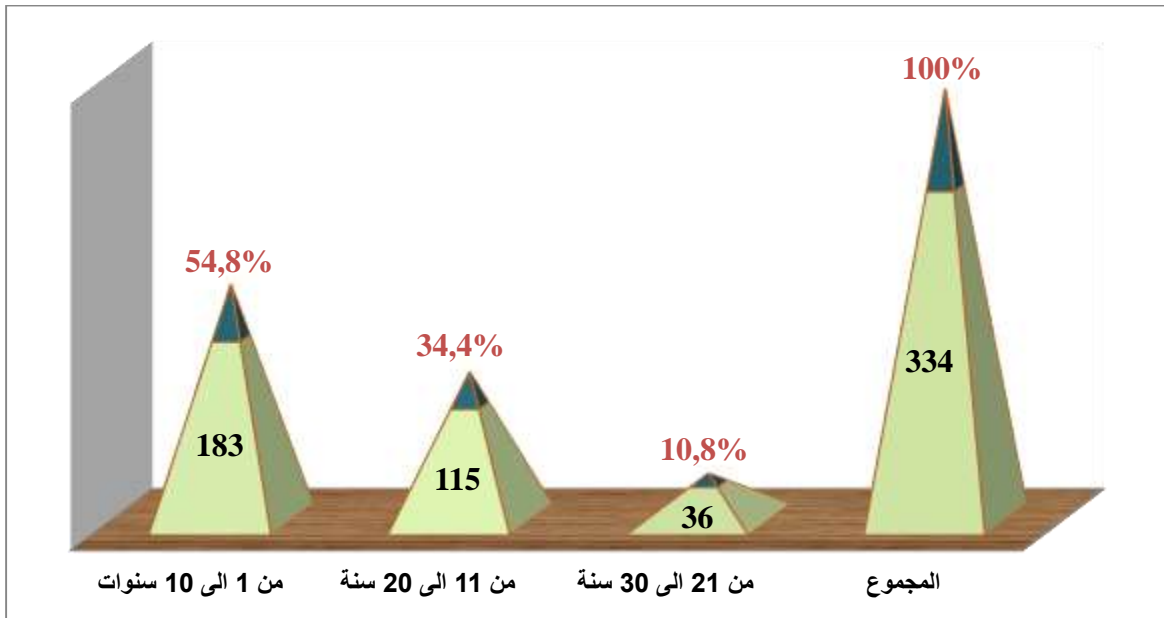
من خلال القراءة الإحصائية للشكل أعلاه، يتبين لنا أن أكبر نسبة قدرت بـ 49,7% من مجموع المبحوثين الذين هم أعوان التنفيذ، وبنسبة متقاربة نجد 34,4% من مجموع أفراد العينة الذين هم من أعوان التحكم، فيما نجد أقل نسبة قدرت بـ 15,9% من مجموع المبحوثين الذين هم من فئة الإطارات.

تشير الدلالات الإحصائية إلى أن أغلبية المبحوثين هم من أعوان التنفيذ والتحكم، وذلك راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة حيث تعتمد على الجهد البدني لأغلبية الأعمال مثل التلحيم والصيانة والتخزين والصبغة والتقطيع وغيرها، ولا تشترط في ذلك مستوى تأهيلي عالي، بقدر ما هي بحاجة إلى الخبرة والكفاءة، لذلك نجد أن فئة الإطارات يشكلون أقل نسبة، لأن مهامهم بالمؤسسة تقتصر على الاشراف والمتابعة والمراقبة، والتوجيه والتنسيق والتوعية بالورشتين اللتان ذكرناهما في سياق سابق، وهي مهام لا يمكن تجاهلها أو انكار دورها وأهميتها داخل العمليات التنظيمية والإنتاجية بالمؤسسة، لذلك نجد أن مؤسسة ENGTP تسعى إلى احداث التوازن بين طبيعة نشاطها، والعدد اللازم من العمال بحيث

يتمشى ذلك مع العملية الصناعية والانتاجية لها، فطبيعي ومنطقي أن عمال التنفيذ والتحكم هم النسبة الطاغية بالمؤسسة.

ومن بين عناصر البيانات الشخصية لعينتنا نجد أقدمية المبحوثين في المؤسسة، وهذا ما سنتطرق اليه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (19): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في المؤسسة



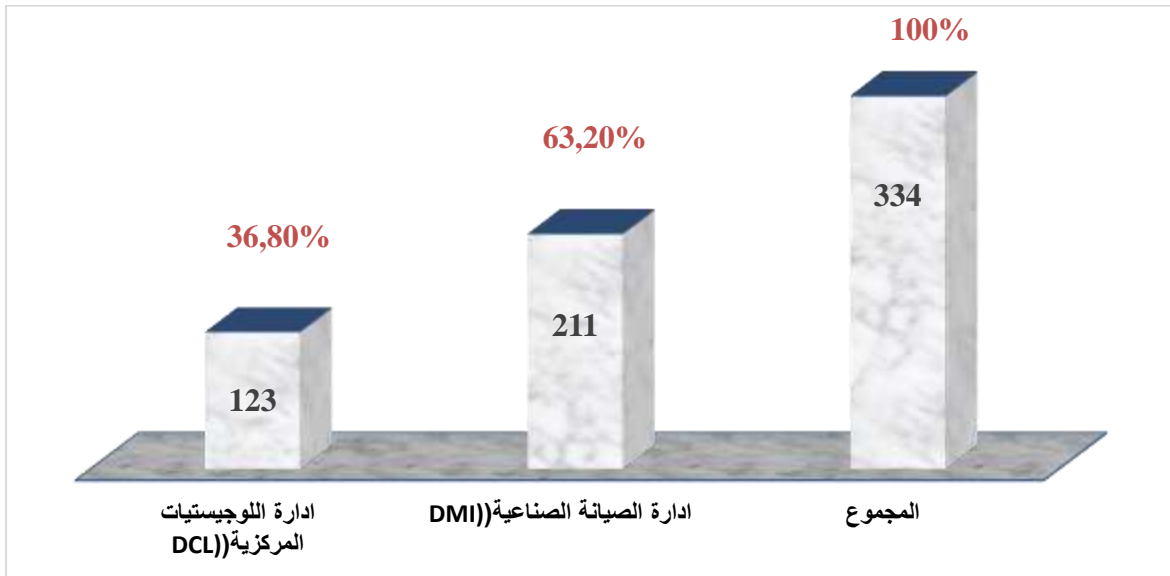
من خلال القراءة الإحصائية يتبين لنا أن أكبر قدرت بـ 54.8% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدميتهم بالمؤسسة من (1-10 سنة)، وبنسبة متقاربة نجد 34.4% من مجموع المبحوثين الذين تتراوح أقدميتهم بالمؤسسة من (11-20 سنة)، تليها نسبة 10.8% من مجموع أفراد العينة الذين تراوحت أقدميتهم بالمؤسسة من (21-30 سنة).

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن العمال الذين لديهم من (1-10 سنوات) خبرة بالمؤسسة يمثلون النسبة الأعلى، أضف الى ذلك أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى الفئة العمرية (28-35 سنة)، ويدل ذلك على أن مؤسسة ENGTP تستقطب عمالها من فئة الشباب.

هذا ما يفسر لنا أن أغلبية المبحوثين لم يصلوا إلى مرحلة التقاعد المبكر، وهذا ما يمنح المؤسسة انطباعا ايجابيا، حيث يجنبها تهديد التقاعد المبكر لعمالها هذا من جهة، ومن جهة أخرى يسمح لها بالاستغلال الأمثل لهؤلاء العمال باعتبارهم جدد ومتحمسين للعمل، لكن هذا يتطلب تحفيزهم وتدريبهم باستمرار وتوعيتهم، لأنهم بحاجة إلى تثقيف وتوعية دائمة ومستمرة، لاستثمارهم في انجاز المهام الموكلة إليهم بدون تكاليف أو خسائر، والتي من الممكن أن تتجم عن حوادث العمل والأمراض المهنية، ومما لا شك فيه أن مؤسسة **ENGTP** تأخذ بعين الاعتبار هذه الجوانب لأنها مؤسسة كبيرة، ولها سمعة جيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وخير دليل على ذلك حيازتها على جائزة ترقية الأمن والصحة والعمل، الممنوحة لها من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وكذا وثيقة سياسة الجودة، الصحة، السلامة والبيئة "QHSE" (أنظر الملحق رقم (5)).

ومن بين عناصر البيانات الشخصية لعينتنا نجد ورشة العمل التي ينتمي إليها المبحوثين، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (20): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الورشة التي ينتمون إليها



من خلال القراءة الإحصائية للشكل أعلاه، يتبين لنا أن أكبر نسبة قدرت بـ 63,2% من مجموع المبحوثين الذين هم ينتمون لورشة الصيانة الصناعية*، كما نجد نسبة 36,8% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ينتمون لورشة اللوجستيات المركزية*.

تشير الدلالات الإحصائية إلى أن أغلبية المبحوثين ينتمون إلى ورشة الصيانة الصناعية، وهي ورشة جد حساسة ولها أهمية بالغة داخل المؤسسة، فهي المحرك الأساسي لأهم المهام التي تقوم بها المؤسسة، كالتقطيع والصباغة والتلحيم كلها مهام وأنشطة تتم داخل الورشة سائلة الذكر، هذا ما جعل المؤسسة تخصص لها نسبة كبيرة من العمال كل له دوره ومهامه، ليتم انجاز المهام في النهاية حسب المطلوب، ثم يتم نقل تلك القطع والأنابيب من ورشة الصيانة الصناعية إلى ورشة اللوجستيات المركزية، حيث يتم هناك تخزينها ومن ثم نقلها عبر الشاحنات ووسائل النقل الخاصة بالمؤسسة إلى مناطق معينة حسب الطلب عليها، ليس هذا فقط بل هذه الورشة (ورشة اللوجستيات المركزية) تعد الحزان الرئيسي للمؤسسة في ما يخص المواد، والعتاد الميكانيكي والكهربائي والأجهزة والوسائل التي تحتاجها المؤسسة في نشاطاتها، لكن رغم ذلك نجد نسبة العمال بورشة اللوجستيات المركزية قليلة مقارنة بورشة الصيانة الصناعية، فالمؤسسة تمنح كل ورشة عددا من العمال يتناسب مع تسيير جميع العمليات والمهام السالفة الذكر.

الجدير بالذكر هو أن هناك علاقة بين الورشتين، فهما يعملان بطريقة متكاملة ومترابطة، فلا تستطيع المؤسسة أن تسيير أنشطتها الانتاجية إلا من خلال تضافر الورشتين في ذلك، لكن يظهر لنا بعض الفروق بين الورشتين، ولعل أبرزها هو أن عمال ورشة الصيانة الصناعية أكثر تهديدا

* ورشة الصيانة الصناعية أو تسمى كذلك بإدارة الصيانة الصناعية ويرمز لها بالاسم المختصر (DMI)، وهي ورشة مختصة بمجموعة من العمليات الانتاجية كتقطيع الأنابيب والقطع المعدنية الضخمة والصلبة، والصباغة والتلحيم وغيرها، ناهيك عن عملية الصيانة لمختلف الآلات والمعدات، وهي الورشة الأولى التي تعتمد المؤسسة في عملية الانتاج والتحويل والصيانة، وهي جد مهمة وحساسة نظرا لطبيعة وكمية المهام المسندة لها.

* ورشة اللوجستيات المركزية وتسمى كذلك بإدارة اللوجستيات المركزية، ويرمز لها بالاسم المختصر (DCL)، وهي ورشة بها مجموعة من المهام كتخزين القطع المنتجة من ورشة الصيانة الصناعية، ونقلها عبر وسائل كالشاحنات لمناطق معينة من الوطن حسب الطلب، أضف إلى ذلك تعد هذه الورشة الحزان الأساسي للمؤسسة فيما يخص المواد والعتاد كالتقطيع الميكانيكية والآلات وقطع الكهرباء، التي تخزنهم المؤسسة ليتم استعمالهم عندما يقتضي الأمر ذلك.

لحوادث ومخاطر العمل من ورشة اللوجستيات المركزية، وهذا حسب تصريحات أحد المسؤولين بمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، في انتظار التأكد من ذلك في مرحلة متقدمة من دراستنا هذه أي من خلال تحليلنا للفرضيات.

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل اتضحت لنا صورة مؤسستنا محل الدراسة، والمكانة التي تحتلها بين المؤسسات المنافسة لها بالجزائر، نظرا لطبيعة نشاطها المتعلق بالأشغال البترولية، حيث نجد أن نسبة 98% تقريبا من الاقتصادي الوطني مبني على أساس الربح، وبالتالي فهذه المؤسسة **ENGTP** لها مكانة وسمعة كبيرة في الجزائر، وهذا ما اكتشفناه من خلال تقديمنا لهذه المؤسسة، في حين تبين لنا من خلال عرض وتحليل للبيانات الشخصية للمبحوثين صورة مجملتها عن عينتنا، هذا من أجل الإحاطة والإلمام بجميع الجوانب التي تهمنا وتساعدنا على تفسير وتحليل فرضيات دراستنا، وهذا من خلال ربط البيانات الشخصية للمبحوثين كمتغيرات مستقلة بالمتغيرات فرضيات دراستنا كمتغير تابع.

الفصل الخامس: ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل

تمهيد

- أولاً: دور الأسرة ووسائل الاعلام في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث

العمل لدى عمال مؤسسة ENGTP

- الاستنتاج الجزئي الأول

ثانياً: دور اللوحات الارشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية في تشكيل

ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة ENGTP

- الاستنتاج الجزئي الثاني

- ثالثاً: تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP

- الاستنتاج الجزئي الثاني

- رابعاً: الاستنتاج العام

في هذا الفصل سوف نتطرق إلى عرض وتحليل فرضيات الدراسة التي تبينناها، وذلك من خلال إدراج مجموعة من الجداول المركبة ومحاولة تحليلها احصائيا ثم سوسولوجيا، ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسات السابقة التي ذكرناها في الجانب المنهجي للدراسة، كذلك نقوم بتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى ومقارنتها بما تطرقنا إليه في الجانب النظري للدراسة، خاصة فصل ثقافة الصحة والسلامة المهنية، باعتبار أن الفرضية الجزئية الأولى لدراستنا لم نجد لها أي فرضية أو نتيجة تؤيدها أو تفندها في الدراسات السابقة التي توفرت لدينا، في حين الفرضيتين الجزئيتين الثانية والثالثة سنقوم بتحليلهما كل على حدى، وسنقارن نتائجهما بنتائج الدراسات السابقة من خلال الكشف عن نقاط الاشتراك والاختلاف بين ما توصلت إليه داستنا وما توصلت إليه الدراسات السابقة.

❖ أولا: " دور كل من الأسرة ووسائل الإعلام في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية

من حوادث العمل لدى عمال مؤسسة ENGTP "

سنحاول من خلال هذا المجال تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى، والتي تنص على " تعد كل من الأسرة ووسائل الإعلام، من أبرز المصادر غير الرسمية التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، مما يؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP"، والعمل على ابراز المتغيرات الأساسية المتعلقة بهذه الفرضية، وهي بالأساس المصادر غير الرسمية التي تساهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين، وقد ركزنا على دور الأسرة ووسائل الإعلام في ذلك.

ولكي نقوم بدراسة وتحليل هذه الفرضية، توجب علينا ادراج مجموعة من الجداول المركبة المنتقاة بعناية علمية، وباستخدام اختبار (كا²) للتحقق من أن هذه الجداول المركبة لها علاقة وتخدم فرضيتنا وتساعدنا على الإجابة عليها، وهي كالتالي:

الجدول رقم (04): يمثل علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بامتلاكه لصندوق الاسعافات الأولية بالمنزل

المجموع	امتلاك العامل في المنزل صندوق اسعافات أولية			
	لا	نعم		
166 % 100	90 % 54,2	76 % 45,8	عامل تنفيذ	الفئة السوسيو مهنية
115 % 100	55 % 47,8	60 % 52,2	عامل تحكم	
53 % 100	18 % 34	35 % 66	إطار	
334 % 100	163 % 48,8	171 % 51,2		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 51.2% من مجموع المبحوثين أقروا بامتلاكهم صندوق اسعافات أولية بمنزلهم، وتدعمها نسبة 66% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة الإطارات، بالمقابل نجد نسبة 48.8% من مجموع أفراد العينة الذين أقروا بعدم امتلاكهم لصندوق الاسعافات الأولية بالمنزل، مدعمة بنسبة 54.2% من إجمالي المبحوثين من فئة عمال التنفيذ.

بناء على هذه القراءة الإحصائية يتضح لنا أن عمال مؤسسة " ENGTP " يمتلكون صندوق الاسعافات الأولية بمنزلهم، وهذا يعتبر أول مؤشر على وجود ثقافة وقائية بالنسبة للعمال، وبالتالي هذا يدل ويساهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، لكن ما يثير الانتباه في الجدول هو أن الاهتمام بالثقافة الوقائية بالنسبة للعمال تختلف حسب فئتهم السوسيو مهنية، حيث نجد أن الإطارات يهتمون بثقافة الصحة والسلامة المهنية أكثر من عمال التنفيذ، بالاستناد الى المؤشر السالف الذكر (تواجد صندوق الإسعافات الأولية بالمنزل)، في حين من المفترض أن نجد فئة عمال

التنفيذ هم الأكثر اهتماما بصندوق الاسعافات الأولية بمنازلمهم، باعتبارهم أكثر احتكاكا بورشات العمل والآلات وظروف العمل القاسية والأكثر تعرضا لحوادث العمل والأمراض المهنية، إلا أننا ما لاحظناه في الجدول أعلاه هو العكس، حيث نجد عمال التنفيذ يمثلون الأغلبية من حيث الذين أجابوا بعدم وجود أو امتلاكهم لصندوق الاسعافات الأولية بمنازلمهم، وهنا يمكن أن نعطي تفسيراً مهماً لذلك وهو بما أنه يوجد اختلاف في امتلاك العمال لصندوق الإسعافات الأولية بمنازلمهم، فإنه حتماً يوجد اختلاف في تلبية حاجات العمال، بمعنى آخر أن عدم تواجد صندوق الإسعافات الأولية بأغلبية منازل عمال التنفيذ، دليل على عدم تحقيقهم لحاجاتهم الفسيولوجية (أنظر المقاربة النظرية للدراسة، ص ص 49-55)، فلا نستطيع أن نتكلم عن صندوق الإسعافات الأولية، وهو يدخل في الخانة الثانية (حاجات الأمن والسلامة)، بعد خانة الحاجات الفسيولوجية حسب سلم الحاجات لأبراهام ماسلو، دون أن نحقق الحاجات الفسيولوجية للفرد أو العامل، فعمال التنفيذ في هذه الحالة تبين لنا أنهم لم يحققوا حاجاتهم الفسيولوجية كالأكل واللباس والعلاج وكفاية الأجر وغيرها، لذلك لا توجد بمنازلمهم صناديق الإسعافات الأولية، في حين العمال الإطارات نجد لديهم صندوق الإسعافات الأولية بمنازلمهم، وهذا دليل على تلبية حاجاتهم الفسيولوجية (هذا التفسير بناء على سلم الحاجات لأبراهام ماسلو).

من كل ما سبق يمكن القول كمؤشر جزئي عن ثقافة الصحة والسلامة المهنية، أن العمال الإطارات لهم اهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية، ولهم أولوية في تشكيلها ذهنياً وممارستها ميدانياً خارج وداخل المؤسسة، باعتبار أن لديهم صناديق إسعافات أولية بمنازلمهم، بالمقابل نجد أن عمال التنفيذ هم أقل اهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية، باعتبار أن أغليبيتهم لا يمتلكون على صندوق إسعافات أولية بمنازلمهم، وهذا المعطى سيمنحنا تفسيرات دقيقة في مرحلة متقدمة من الدراسة.

كما تعد معرفة أحد أفراد أسرة العامل لتقنيات استعمال صندوق الإسعافات الأولية من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (05): يمثل علاقة لون قبعة العامل بمعرفة أحد أفراد أسرته لتقنيات استعمال صندوق الاسعافات الأولية بالمنزل

المجموع	معرفة أحد أفراد أسرة العامل لتقنيات استعمال صندوق الاسعافات الأولية			
	لا	نعم		
92 % 100	23 % 25	69 % 75	أبيض	لون القبعة
242 % 100	131 % 54,1	111 % 45,9	أزرق	
334 % 100	154 % 46,1	180 % 53,9		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 53.9% من مجموع المبحوثين أقروا بوجود في أسرهم من يعرف تقنيات استعمال صندوق الاسعافات الأولية بالمنزل، وتدعمها نسبة 75% من مجموع أفراد العينة الذين يرتدون القبعات ذات اللون الأبيض، بالمقابل نجد نسبة 46.1% من مجموع أفراد العينة الذين أقروا بعدم وجود في أسرهم من يعرف تقنيات استعمال صندوق الاسعافات الأولية بالمنزل، مدعمة بنسبة 54.1% من إجمالي المبحوثين الذين يرتدون القبعات ذات اللون الأزرق.

بناء على هذه القراءة الإحصائية، يتضح لنا أن عمال مؤسسة "ENGTP" لديهم في أسرهم من يعرف استعمال تقنيات الاسعافات الأولية، خاصة العمال الذين يرتدون القبعات البيضاء، وللتوضيح أكثر فإن العمال الذين يرتدون القبعات البيضاء، هم من فئة الاطارات ومن فئة عمال التحكم، في حين أن القبعات ذات اللون الأزرق هي تخص فئة عمال التنفيذ وفئة عمال التحكم، لذلك نجد أن العمال ذوي القبعات البيضاء اهتمامهم بثقافة الصحة والسلامة المهنية يختلف عن اهتمام

العمال ذوي القبعات الزرقاء، لكن التفسير المنطقي هو أن العمال أصحاب القبعات البيضاء باعتبارهم إطارات وعمال تحكم، فهم دائما يُعلّمون ويتعلمون تقنيات استعمال صندوق الإسعافات الأولية بين أفراد عائلاتهم كثقافة وقائية من جهة، وتحسبا لحالات الخطر والحالات الطارئة من جهة أخرى.

هذه الثقافة الوقائية يكتسبها العمال إما نتيجة تعلمها داخل الأسرة التي قد يكون أحد أفرادها عاملا في إحدى المؤسسات الصناعية، أو غيرها من المؤسسات التي تتواجد بها صناديق الإسعافات الأولية، وهذا على الأرجح ما حدث معهم، أو يكون قد اكتسبها العامل داخل المؤسسة لينقلها إلى الأسرة، لتصبح بذلك ثقافة وقائية وعلاجية احتياطية لدى الأبناء يستخدمونها في الحالات الطارئة والاستعجالية، لذلك نجد هذا النوع من الثقافة له أهمية كبيرة لدى العامل في المؤسسة وخارجها، فهي تمنحه الاستقرار والأمان خلال ممارسة مهامه بالمؤسسة (أنظر أهمية ثقافة الصحة والسلامة المهنية، ص ص 117-119)، وبالتالي إذا كان الفرد داخل أسرته يجيد تقنيات استخدام صندوق الإسعافات الأولية، فهذا يمنح ارتياح وأمان كبير لبقية أفراد الأسرة، كذلك هو الحال لو نقوم بإسقاط ما قلناه على المؤسسة، فعندما يجيد العامل تقنيات استخدام صندوق الإسعافات الأولية والذي يدخل في إطار ثقافة الصحة والسلامة المهنية، فهذا يبث الاستقرار والأمان لدى جميع العمال، وبالتالي المؤسسة ككل ويزول بذلك الخوف والغموض لدى العمال الذي ينجم عن عدم معرفة تقنيات استخدام صندوق الإسعافات الأولية، فتقافة الصحة والسلامة المهنية فعلا تمنح الاستقرار والأمان للعمال داخل المؤسسة.

ويعد كذلك حرص العامل على تناول الأغذية الصحية من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يمثل علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بحرصه على تناول الأغذية الصحية

المجموع	حرص العمال على تناول الأغذية الصحية			
	لا	نعم		
166 % 100	125 % 75,3	41 % 24,7	عامل تنفيذ	الفئة السوسيو مهنية
115 % 100	40 % 34,8	75 % 65,2	عامل تحكم	
53 % 100	0 % 0	53 % 100	إطار	
334 % 100	165 % 49,4	169 % 50,6		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبشرين يشير إلى أن نسبة 50.6% من مجموع المبشرين أقرروا بحرصهم على تناول الأغذية الصحية، وتدعمها نسبة 100% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة الاطارات، بالمقابل نجد نسبة 49.4% من مجموع أفراد العينة الذين أقرروا بعدم حرصهم على تناول الأغذية الصحية، مدعمة بنسبة 75.3% من إجمالي المبشرين الذين هم من فئة عمال التنفيذ.

بناء على هذه القراءة الإحصائية يتضح لنا أن العمال الاطارات دائماً يحرصون تناول الأغذية الصحية، التي تساعدهم على ممارسة نشاطاتهم اليومية بصفة عامة، وعلى أداء مهامهم داخل المؤسسة بنشاط وحماس بصفة خاصة، إلا أن هناك تفسير منطقي وراء حرص العمال الاطارات على تناول الأغذية الصحية، هو أن دخل أو راتب العمال الاطارات ليس كراتب عمال التحكم، وهذا الأخير ليس كراتب عمال التنفيذ، لذلك فالأغذية الصحية كما نعرف تتطلب قدرة شرائية لا بأس بها، وهي تتوفر عند العمال الاطارات، في حين عمال التنفيذ لا يحرصون على تناول الأغذية الصحية نظراً لدخلهم الشهري، أضف الى ذلك هناك عدة جوانب تأخذ بعين الاعتبار في هذا السياق، فمثلاً

الحالة العائلية فالعامل المتزوج ولديه أولاد، ليس كالعامل الأعزب من حيث الانفاق المالي، وغيرها من الاعتبارات التي تأخذ على محمل الجد. في نفس الوقت هناك تفسير آخر يعد منطقي أيضا، وهو أن العامل مهما كان دخله ومهما كان متزوجا أو أعزبا، فالقيم التي تمنحها إياه الأسرة تسمح له أيضا بالحرص أو عدمه، في ما يخص تناول الأغذية الصحية، وبالتالي فإن الاطارات لديهم أسر مثقفة تعرف معنى الغذاء الصحي وفائدته (أنظر المصادر غير الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية، ص ص 95-97).

ومما سبق يمكن القول بأن الاطارات يحرصون على تناول الأغذية الصحية، التي تعد من المؤشرات المهمة في تكوين ثقافة الصحة والسلامة المهنية، في حين أن عمال التنفيذ حرصهم ينصب في أمور أخرى بالنسبة لهم أكثر أهمية من تناول الأغذية الصحية، رغم أنهم من المفترض هم من يحرصون على تناول الأغذية الصحية، نظرا للمجهودات التي يبذلونها داخل المؤسسة وطبيعة العمل الذي يمارسونه (التقطيع، التلحيم، الصباغة، النقل، وغيرها)، كلها مهام شاقة ومتعبة تتطلب وجبة صحية غنية ومتكاملة، كطاقة لتعويض الهدم العضلي اليومي للعامل نتيجة تلك الأعمال، فالعامل الذي يتناول وجبة غذائية صحية له القدرة على تفادي الكثير من حوادث العمل والأمراض المهنية، حتى وإن أصيب بحادث عمل أو مرض مهني فإنه يستطيع تجاوزه في فترة قصيرة، مقارنة بالعامل الذي لا يتناول الأغذية الصحية المفيدة، فيبقى نتيجة ذلك مهدد بالأمراض المهنية، كما أنه لا يتوفر على القدرة اللازمة لأداء مهامه حسب الشكل المطلوب من جهة، ومن جهة أخرى لا يقاوم الأمراض المهنية واصابات العمل. لذلك تبرز ضرورة تناول الأغذية الصحية كإحدى المؤشرات المهمة في تكوين وتشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

كذلك يعتبر اجراء للفحوصات الطبية بانتظام من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يمثل علاقة الحالة العائلية للعامل بإجرائه للفحوصات الطبية بانتظام

المجموع	إجراء العامل للفحوصات الطبية بطريقة منتظمة		أعزب	العائلية الحالة
	لا	نعم		
116 % 100	45 % 38,8	71 % 61,2		
212 % 100	61 % 28,8	151 % 71,2	متزوج	
6 % 100	5 % 83,3	1 % 16,7	مطلق	
334 % 100	111 % 33,2	223 % 66,8		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير الى أن نسبة 66.8% من مجموع المبحوثين أقروا بإجرائهم للفحوصات الطبية بانتظام، وتدعمها نسبة 71.2% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة المتزوجين، بالمقابل نجد نسبة 33.2% من مجموع أفراد العينة الذين صرحوا بعد اجرائهم للفحوصات الطبية بانتظام، مدعمة بنسبة 83.2% من إجمالي المبحوثين الذين هم من فئة المطلقين.

بناء على هذه القراءة الإحصائية يتضح لنا أن عمال مؤسسة "ENGTP" يقومون بانتظام بإجراء الفحوصات الطبية، وهذا يدل على أن هذه الاجراءات الطبية الوقائية لها قيمة عند العمال، فالأسرة التي تحرص على أن يكون أفرادها على دراية وتتبع لحالتهم الصحية، هي أفضل من الأسرة التي لا يهتم أفرادها بتتبع حالتهم الصحية، بعبارة أخرى فالفرد المتزوج له اهتمام كبير بإجراء الفحوصات الطبية بطريقة منتظمة، وذلك لضمان سلامة أفراد عائلته من جهة، وحمايتهم من الأمراض التي قد تتجم عن الإهمال واللامبالاة بحالة الفرد الصحية، أضف الى ذلك أن أغلب عمال المؤسسة محل الدراسة تمتلك أسرهم على دفتر صحي (أنظر الجدول رقم (4)، الملحق رقم(4))

وذلك لمراقبة وتتبع حالة أفرادهم الصحية، وهذا اجراء وقائي يدل على أن الأسرة تقوم بواجبها الوقائي اتجاه أفرادها، حيث أصبح الدفتر الصحي اليومي ضرورة يجب توفره لدى الأفراد المتزوجين، لأن حالتهم الصحية وحالة أطفالهم مرتبطة بذلك الدفتر، فمن خلاله يستطيع الطبيب معرفة حالة أفراد الأسرة، وماهي الإجراءات المناسبة لضمان وقايتهم وصحتهم، هذا مؤشر إيجابي يحسب لعمال المؤسسة، ودليل على وجود ثقافة وقائية لدى أسر عمال المؤسسة من هذه الناحية، لكن ما يعاب على هؤلاء العمال هو أن أغلبهم ليس لدى أسرهم طبيب خاص يتابع حالتهم الصحية(أنظر الجدول رقم(8)، الملحق رقم(4))، فالدفتر الصحي وحده غير كافي لوقاية أفراد الأسرة من الأمراض الصحية، مالم يُدعم بطبيب خاص يقدم الارشادات والنصائح الوقائية، والوصفات العلاجية بناء على الدفتر الصحي وحالتهم الصحية، لذلك يبقى الدفتر الصحي وحده غير كافي لضمان سلامة وصحة أفراد الأسرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى يبقى الطبيب الخاص ذو أهمية كبيرة من خلال تتبعه واعتنائه ووقايته وعلاجه لأفراد الأسرة، لذلك يفترض أن يكون لدى عمال المؤسسة دفتر صحي وطبيب خاص يتابع حالتهم الصحية، لتكتمل الثقافة الوقائية والعلاجية لدى أفراد أسرهم، ورغم عدم تواجد أغلبية العمال على طبيب خاص لدى أسرهم يتابع حالتهم الصحية، إلا أنهم يتفوقون على أن أسرهم تؤمن بمقولة "الوقاية خير من العلاج"(أنظر الجدول رقم (9)، الملحق رقم(4))، فهذا يمنحنا تفسيرات عديدة، فيما أن هؤلاء العمال يؤمنون بالمقولة السالفة الذكر، فهم حتما لديهم قابلية الوقاية، ولا يعترضون على وقايتهم أنفسهم وأسرهم لو توفر أو أتيح لهم ذلك، فتحما ذهنية وثقافة العامل تلعب دور كبير في الاهتمام بسلامة ووقاية أسرته من جميع المخاطر والأمراض المحتملة.

كذلك ما يجذب الانتباه في الجدول أعلاه هو أن العمال المطلقين لا يقومون بالفحوصات الطبية بطريقة منتظمة، وهذا ما يؤكد لنا أن هذه الفئة من العمال أكثر تهديدا بالأمراض نتيجة ذلك، كما يمكن القول أن العمال المتزوجون يهتمون أكثر بالثقافة الوقائية والصحية بين أفراد أسرهم، في حين العامل الذي يعيش بمفرده أو يكون مطلق يقل اهتمامه بالثقافة الصحية، فالأسرة لها دور كبير في ترسيخ هذا النوع من الثقافة وتلتزم أفرادها بالاهتمام بها.

كل هذا نوضحه بطريقة أخرى وهي إسقاط كل التفسيرات السالفة الذكر على العامل بالمؤسسة، نجد أن مؤشر تتبع حالة العامل الصحية بطريقة منتظمة في علاقة طردية مع الثقافة الصحية للأسرة، فكلما كان اهتمام ومراقبة وتتبع حالة الفرد الصحية بانتظام، كلما زاد اهتمامه بثقافته الصحية والعكس صحيح، وبالتالي وقاية العمال من الأمراض خارج المؤسسة من جهة، ووقايته من المخاطر والحوادث المهنية داخل المؤسسة من جهة أخرى.

ويعد حرص العمال على استخراج الفحوصات الطبية بانتظام من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يمثل علاقة سن العامل بحرصه على استخراج الفحوصات الطبية بانتظام

المجموع	حرص العامل على استخراج التحاليل الطبية بانتظام			
	لا	نعم		
12 % 100	7 % 58,3	5 % 41,7	من 20 الى 27 سنة	سن العامل
155 % 100	39 % 25,2	116 % 74,8	من 28 الى 35 سنة	
107 % 100	38 % 35,5	69 % 64,5	من 36 الى 43 سنة	
60 % 100	13 % 21,7	47 % 78,3	من 44 الى 52 سنة	
334 % 100	97 % 29	237 % 71		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبوحوثين يشير إلى أن نسبة 71% من مجموع المبوحوثين صرحوا بحرصهم على استخراج التحاليل الطبية بانتظام، وتدعمها نسبة 78.3% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 44 الى 52 سنة، بالمقابل نجد نسبة 29% من مجموع أفراد العينة الذين صرحوا بعدم حرصه على استخراج التحاليل بانتظام، مدعمة بنسبة 58.3% من إجمالي المبوحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 الى 27 سنة.

بناء على هذه القراءة الإحصائية يتضح لنا أن عمال مؤسسة "ENGTP" يقومون باستخراج التحاليل الطبية بصفة منتظمة، هذا ما يمهد ويهيئ الجو لتسود ثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل أسرهم ومن ثم داخل المؤسسة، لأن استخراج التحاليل الطبية هي عملية تدل على الاهتمام بالصحة الجسدية والنفسية للعامل، وبالتالي ترتفع قيمة الوقاية والصحة في تصور العاملين. إن هذا الاجراء لا يمكن انكار دور الأسرة فيه، باعتبارها هي المسؤولة الأولى عن ترسيخ مثل هذه القيم بين أفرادها (أنظر المصادر غير الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية، ص ص 95-97)، لیتم بعد ذلك نقل هذه القيم من الأسرة إلى المؤسسات وأماكن العمل وغيرها، حيث تصبح في مرحلة متقدمة تتطابق مع القيم التنظيمية للمنظمة بشكل متكامل ومترايط بينهما. بمعنى آخر أن العامل بمجرد أنه يتمتع بطريقة تفكير وقائية، هذا في حد ذاته جزء من ثقافة الصحة والسلامة المهنية في انتظار ممارسة ذلك التصور ليظهر على شكل سلوك وقائي.

لكن ما يلفت الانتباه في الجدول أعلاه هو أن العمال الأكبر سنا بالمؤسسة يحتلون المرتبة الأولى في اهتمامهم باستخراج التحاليل الطبية بانتظام، هذا يمنحنا عدة تفسيرات من بينها أن العمال الأكبر سنا بطبيعة الحال هم ملزمون بمتابعة حالتهم الصحية، من خلال استخراج التحاليل الطبية ليطمئن ويستقر الجانب النفسي والبدني لديهم، أضف إلى ذلك أن العامل الأكبر سنا هو أكثر عرضة للأمراض والحوادث المهنية، بناء على ضعف بنيته الجسدية ونقص التركيز لديه وضغط الدم والفشل الكلوي وغيرها من الأعراض التي تصاحب العمال الأكبر سنا، لذلك فهو مجبر على اتخاذ مثل هذه

الإجراءات (استخراج التحاليل الطبية) بانتظام. في حين نجد العمال الأقل اهتماماً باستخراج التحاليل الطبية هم العمال الأصغر سناً بالمؤسسة، وتفسير ذلك هو أن هؤلاء العمال من فئة الشباب في قمة عطائهم، أي يتمتعون بلياقة بدنية قوية بفضل عامل السن والحماس للعمل، باعتبارهم عمال جدد بالمؤسسة، لذلك لا نجدهم يهتمون باستخراج التحاليل الطبية بطريقة منتظمة، وقيمة الصحة والسلامة لم تتشكل لديهم بصورة كاملة، لكن مع مرور الوقت ستصبح عملية استخراج التحاليل الطبية من ضمن اهتماماتهم، بل من أولوياتهم كما هو الحال للعمال الأكبر سناً بالمؤسسة. أضف إلى ذلك أن عمال المؤسسة محل الدراسة تقريباً جميعهم يمتلكون أيضاً بطاقة فصيلة الدم (أنظر الجدول رقم (5)، الملحق رقم (4))، وهذا الأمر جدير بالذكر فالعامل الذي يعرف زمرة دمه، ليس كالعامل الذي لا يعرف زمرة دمه، وعلى الأرجح فالعمال الذين يستخرجون التحاليل الطبية بانتظام يعرفون زمرة دمهم، وبالتالي فإذا أصيب أي فرد بحادث ما، واستلزم توفيره ببعض الدم لمعالجته، فمعرفة زمرة دمهم قد تنقذه حتى من الموت، من جهة أخرى إذا أصيب أحد أفراد الأسرة أو استنزفت منه كمية من الدم، فمعرفة أفراد أسرته لزمرته دمهم تساعده على النجاة وتفادي عواقب خطيرة، كذلك هو الحال لما ننقل الفرد من الأسرة إلى المؤسسة، ليصبح بذلك عاملاً كبقية عمال المؤسسة، فإذا أصيب العامل بحادث عمل، فإنه من خلال معرفة زمرة دمه يستطيع أن يبلغ المصلحة الطبية بنوع زمرة أو يقدم لهم بطاقة زمرة الدم الخاصة به، وبهذا يريح ويوفر جهداً وانتظاراً لاستخراج التحاليل لمعرفة زمرة دمهم، وبالتالي هو أقرب للعلاج السريع من العامل الذي لا يعرف زمرة دمه ولا يمتلك بطاقة زمرة الدم، ومن جهة أخرى لو أعلنت المصلحة الطبية بالمؤسسة عن ضرورة التبرع بالدم وتوفير زمرة دم مثلاً (O+) لأحد العمال الزملاء في حالة حرجة، يسهل على العامل التقدم إلى المصلحة بسرعة لإنقاذ زميله بالتبرع ببعض الدم له. كل هذا بطبيعة الحال يدخل في إطار الثقافة الصحية الوقائية للأفراد التي تسعى الأسرة بالدرجة الأولى في تلقينها لأفرادها، ومن ثم ينقل بها للمؤسسة لتصبح في قالب آخر يطلق عليه ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

من جهة أخرى تعتبر متابعة العامل لوسائل الإعلام بمختلف أنواعها من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديه، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يمثل علاقة سن العامل بمتابعته لوسائل الإعلام ونوعها

المجموع	أهم ونوع وسائل الإعلام التي يتابعها العامل						سن العامل
	نعم					لا	
	التلفزيون ومواقع الانترنت	شبكات التواصل الاجتماعي	الإذاعة	التلفزيون	الصحف		
12 % 100	2 % 16,7	3 % 25	0 % 0	2 % 16,7	3 % 25	2 % 16,7	(27-20)
155 % 100	13 % 8,4	32 % 20,6	4 % 2,6	43 % 27,7	29 % 18,7	34 % 21,9	(35-28)
107 % 100	9 % 8,4	18 % 16,8	4 % 3,7	40 % 37,4	19 % 17,8	17 % 15,9	(43-36)
60 % 100	1 % 1,7	6 % 10	2 % 3,3	39 % 65	11 % 18,3	1 % 1,7	(52-44)
334 % 100	25 % 7,5	59 % 17,7	10 % 3	124 % 37,1	62 % 18,6	54 % 16,2	المجموع
	280 % 83.8						

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 83.8% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم يتابعون وسائل الإعلام، حيث نجد منهم نسبة 37.1% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأنهم يتابعون التلفزيون خلال حياتهم اليومية، وتدعمها نسبة 65% من مجموع أفراد العينة الذين بين سن 44 إلى 52 سنة، ثم نجد نسبة

18.6% من مجموع أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم يتابعون الصحف خلال حياتهم اليومية، مدعمة بنسبة 25% من إجمالي المبحوثين الذين هم بين سن 20 إلى 27 سنة، كما نجد أيضا نسبة 17.7% من مجموع أفراد العينة يتابعون شبكات التواصل الاجتماعي، تدعمها نسبة 25% من إجمالي المبحوثين الذين هم بين سن 20 إلى 25 سنة، إلا أن هناك نسبة 16.2% من مجموع المبحوثين صرحوا بعدم متابعتهم لوسائل الإعلام خلال حياتهم اليومية، مدعمة بنسبة 21.9% من إجمالي المبحوثين هم بين سن 28 إلى 35 سنة، كما نجد نسبة 7.5% من مجموع المبحوثين يتابعون التلفزيون ومواقع الانترنت معا، مدعمة بنسبة 16.7% من إجمالي المبحوثين الذين هم بين سن 20 إلى 27 سنة، وأخيرا نجد نسبة 3% من مجموع أفراد العينة يتابعون الإذاعة كوسيلة إعلام خلال حياتهم اليومية، مدعمة بنسبة 3.7% من إجمالي المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 36 إلى 43 سنة .

بناء على هذه القراءة الإحصائية يتضح لنا أن عمال مؤسسة "ENGTP" يتابعون وسائل الإعلام، فهم يعتبرونها جزء لا يتجزأ من حياتهم اليومية، وكما نعلم أن وسائل الإعلام أصبحت في وقتنا الراهن هي من الضروريات، وتعد من مصادر ثقافة المجتمعات، فهي تمنحهم مواكبة المستجدات والاطلاع على كل ما يحدث من أخبار وبرامج في شتى المجالات، ناهيك عن إبرازها لماضي المجتمعات وحتى الرؤية المستقبلية الاستشرافية للمؤسسات والمجتمعات والدول.

إن ما يلفت الانتباه في هذا الجدول هو أن العمال الذين هم بين سن 20 إلى 27 سنة لديهم القابلية والقدرة على متابعة أكثر من وسيلة إعلام، فمثلا نجدهم يتصدرون في متابعتهم للصحف وشبكات التواصل الاجتماعي بنفس النسبة أي 25%، بمعنى أن الشباب اليوم يتابعون الصحف والتي تعد من أقدم وسائل الإعلام بنسبة تتماثل أو مماثلة مع متابعتهم لشبكات التواصل الاجتماعي والتي تعد أحدث وسائل الإعلام في وقتنا الراهن (كالفيسبوك والتويتر وغيرها)، كل هذا يمنحنا تفسيرات عديدة منها أن عنصر الشباب اليوم هم أكثر ثقافة وأكثر تطلعا لما يبث وينشر في وسائل الإعلام،

حتما هذا في نهاية المطاف أو مع مرور الوقت يصبح لهم تراكم معرفي ثقافي في شتى المجالات والتي من بينها ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

هذا كله بالنسبة للعمال الأصغر سنا بالمؤسسة، في حين نجد أن العمال الأكبر سنا هم تقريبا لهم وسيلة إعلام واحدة يتابعونها يوميا وهي التلفزيون، وهذا لعدة اعتبارات منها أن العامل الكبير في السن نجد أعضاء استقبال المعلومات لديه ضعيفة مقارنة بالشباب، لذلك فهو يحدب أن يسمع ويرى من بعيد، أفضل من أنه يقرأ جريدة مثلا، نظرا لنسبة التركيز التي تتطلبها قراءة الصحف والمجلات مثلا هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن أغلبية العمال الأكبر سنا دائما يفضلون التمسك بوسائل الإعلام القديمة، والتي تزامنت معهم منذ الصغر مثل التلفزيون، لذلك فهم يجدون صعوبة بل أغليبيتهم لا يجيدون استخدامات الانترنت والدخول عبر مواقع التواصل الاجتماعي، خاصة هذه الأخيرة فهي تزامنت تقريبا مع العمال الشباب الذين هم بين 20 و 27 سنة كما ذكرنا سابقا، وبالتالي ميول الفرد لوسيلة إعلام بعينها هو بالضرورة مرتبط بعدة اعتبارات كالسن والمستوى التعليمي والانتماء الاجتماعي وغيرها من المتغيرات المهمة التي تتحكم في ميولات الفرد وحتى الجماعة.

في الأخير يمكن أن نستنتج بأن عنصر الشباب في المؤسسة يميل إلى في متابعة لوسائل الإعلام إلى التلفزيون والصحف وشبكات التواصل الاجتماعي ومواقع الانترنت، في حين نجد أن العمال الأكبر سنا يفضلون متابعة وسائل الإعلام القديمة كالتلفزيون. كل هذه التفسيرات تمكننا من القول أن وسائل الإعلام تمنح الفرد ثقافة حسب اهتماماته وانشغالاته وحسب تتعدد وتنوع وسائل الإعلام، فهي كلها تدخل في إطار بناء ثقافة للفرد في مجالات عديدة، لعل من بينها الصحة والأمان والوقاية، وحول ما يحيط به من أفراد ومجتمعات ومؤسسات، صناعية كانت أو خدمائية.

إلا أن متابعة العامل لوسائل الإعلام بمختلف أنواعها له عدة تفسيرات فمنهم من يتابعها للتحقيق والتوعية ومنهم من يتابعها لمتابعة الأحداث اليومية وغيرها، وكلها تفسيرات تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يمثل علاقة لون قبعة العامل باهتمامه بوسائل الاعلام

المجموع	كيف تفسر اهتمامك بوسائل الإعلام					لون القبعة
	بدون اجابة	لمتابعة الأحداث اليومية وللتثقيف والتوعية	لتنفيذ منها في حياتك اليومية	للتثقيف والتوعية	لمتابعة الأحداث اليومية	
92 % 100	2 % 2,2	3 % 3,3	1 % 1,1	5 % 5,4	81 % 88	أبيض
242 % 100	30 % 12,4	40 % 16,5	5 % 2,1	31 % 12,8	136 % 56,2	أزرق
334 % 100	32 % 9,6	43 % 12,9	6 % 1,8	36 % 10,8	217 % 65	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 65% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم يهتمون بوسائل الإعلام لمتابعة الأحداث اليومية وللتثقيف والتوعية، وتدعمها نسبة 88% من مجموع أفراد العينة الذين يرتدون القبعات ذات اللون الأبيض، في حين نجد نسبة 12.9% من مجموع المبحوثين كان اهتمامهم بوسائل الإعلام لمتابعة الأحداث اليومية وللتثقيف والتوعية، تدعمها نسبة 16.5% من مجموع أفراد العينة الذين يرتدون القبعات ذات اللون الأزرق، كما نجد نسبة 10.8% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن اهتمامهم بوسائل الإعلام كان للتثقيف والتوعية، تدعمها نسبة 12.8% من مجموع أفراد العينة الذين يرتدون كذلك القبعات ذات اللون الأزرق، في حين هناك نسبة 9.6% من مجموع المبحوثين لم يجيبوا، تدعمها نسبة 12.4% من مجموع أفراد العينة الذين يرتدون أيضا القبعات ذات اللون الأزرق، وأخيرا نجد نسبة 1.8% من مجموع أفراد العينة يتابعون وسائل الإعلام للاستفادة منها في حياتهم اليومية، مدعمة بنسبة 2.1% من مجموع أفراد العينة الذين يرتدون أيضا القبعات ذات اللون الأزرق.

بناء على القراءة الإحصائية للجدول أعلاه، يتضح لنا أن عمال مؤسسة "ENGTP" بالأخص العمال ذوي القبعات البيضاء يفسرون اهتمامهم بوسائل الإعلام من أجل متابعة الأحداث اليومية، بمعنى أن هؤلاء العمال يهتمون أكثر بالوضع الراهن، وما يجري به من تغيرات سياسية واقتصادية وصحية ورياضية وغيرها من المجالات التي تهتم ببحثها وسائل الإعلام، وحتى الإحصائيات والأخبار المتعلقة بالعمل والمؤسسات الصناعية، وحوادث العمل ونسبها بالجزائر وأسبابها وغيرها، هذه كلها تمكن العامل من تكوين صورة عن الأوضاع السائدة سواء في المصانع، أو في المجتمع أو في الأسر وغيرها (أنظر المصادر غير الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية، ص ص 101-103)، هذه الصورة تعد في حد ذاتها ثقافة يستقبلها العامل ويمارسها كسلوك في حياته المهنية واليومية، وبالتالي يمكن القول بأن الاهتمام بالأحداث اليومية، يمكن عمال المؤسسة محل الدراسة وهم فئة الإطارات وبعض عمال التحكم من نشر هذه الثقافة بين فرق ومجموعات العمل التي يترأسونها، وبالتالي بإمكان جميع العمال الاستفادة، كمعرفة خطورة حوادث العمل والإحصائيات الصادرة عنها وضرورة الوقاية منها.

من جهة أخرى نجد أن العمال ذوي القبعات الزرقاء يهتمون بمتابعة وسائل الإعلام لمتابعة الأحداث اليومية وللتثقيف والتوعية والاستفادة منها في حياتهم اليومية، لهذا نجد أن هؤلاء العمال يكتفون متابعة لوسائل الإعلام بطريقة متنوعة، هذا لئيمكنوا من توسيع دائرة الثقافة الوقائية لديهم في مجالات متنوعة، وخاصة ما يتعلق بمجال عملهم، باعتبارهم الأكثر عرضة لحوادث العمل والأجدر باكتساب ثقافة تمكنهم من تفادي هاجس حوادث العمل، لأن الصحة والسلامة النفسية والجسدية هي أولى وأسبق من العمل والأجر، والجدير بالذكر هو أن الوسيلة الإعلامية الأكثر تداولاً اليوم حسب ما صرح به عمال المؤسسة هي شبكات التواصل الاجتماعي (أنظر الجدول رقم (13) الملحق رقم (4))، التي تعتبر اليوم من أبرز الوسائل الإعلامية، وأكثرها انتشاراً وصدى بين أفراد المجتمع، فقد احتلت هذه المكانة لأنها تمزج بين الصداقة والتعارف من جهة، ونقل المعلومات والأحداث في وقتها من جهة أخرى، فهي وسيلة ليست حكرًا على جهة معينة كالتلفزيون والجرائد، بل هي تحت تصرف

الأفراد بحيث يُنشطون ويعبرون وينشرون ويثون الأخبار كما يبثها التلفزيون والجراند، بل أحسن وأفضل وتزامنا مع الأحداث وأسبق للبحث من وسائل الإعلام الأخرى، ناهيك عن بعض الأحداث التي تنقلها وتهتم بنشرها شبكات التواصل الاجتماعي، وتغفلها وسائل الإعلام الأخرى، لكن ما يعاب عليها أحيانا أنها تفتقد للمصداقية. فعموما وسائل الإعلام مهما تنوعت وتعددت برامجها، فهي تمكن العامل من اكتساب رصيد من الثقافة الوقائية ليستعملها أثناء ممارسة عمله أو خلال حياته اليومية، لذلك فوسائل الإعلام هي ضرورة لا بد منها كمصدر لثقافة الأفراد عامة والعمال خاصة. وتعتبر المجالات التي يهتم بمتابعتها العامل من خلال وسائل الإعلام لها أهمية كبيرة لأنها تعد من بين المؤشرات المهمة التي يمكنها أن تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديه، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يمثل علاقة المستوى التعليمي للعامل بمجالات اهتمامه في وسائل الإعلام

المجموع	المجالات التي يهتم بها العامل في وسائل الإعلام								
	بدون اجابة	الصحة والسياسة	الرياضة	الصحة والسياسة والاقتصاد	السياسة والاقتصاد	الاقتصاد	السياسة	الصحة	
38 %100	1 %2,6	15 %39,5	7 %18,4	0 %0	0 %0	4 %10,5	10 %26,3	1 % 2,6	ابتدائي
121 % 100	16 %13,2	5 %4,1	15 %12,4	1 %0,8	0 %0	11 %9,1	52 %43	21 %17,4	متوسط
144 % 100	17 %11,8	17 %11,8	28 %19,4	4 %2,8	2 %1,4	10 %6,9	59 % 41	7 %4,9	ثانوي
31 % 100	0 %0	1 %3,2	0 %0	15 %48,4	0 %0	0 %0	15 %48,4	0 %0	جامعي
334 % 100	34 %10,2	38 %11,4	50 %15	20 %6	2 %0,6	25 %7,5	136 %40,7	29 %8,7	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 40.7% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم يهتمون بمتابعة السياسة أو البرامج السياسية، وتدعمها نسبة 48.4% من مجموع أفراد العينة الذين لديهم مستوى جامعي، كما نجد نسبة 15% من مجموع أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم يهتمون بمتابعة البرامج الرياضية مدعمة بنسبة 19.4% من مجموع أفراد العينة الذين لديهم مستوى تعليمي ثانوي، في حين نجد نسبة 11.4% من مجموع المبحوثين الذي صرحوا باهتمامهم ببرامج الصحة والسياسة معا، مدعمة بنسبة 39.5% من مجموع أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي ابتدائي، ونجد أيضا نسبة 10.2% من مجموع المبحوثين لم يجيبوا على هذا السؤال، مدعمة بنسبة 13.2% من مجموع أفراد اللعينة ذوي المستوى التعليمي متوسط، كما نجد أيضا نسبة 8.7% من مجموع أفراد العينة صرحوا باهتمامهم بمتابعة برامج الصحة، مدعمة بنسبة 17.4%، من أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي متوسط، ثم تليها نسبة 6% من مجموع أفراد العينة الذين صرحوا باهتمامهم بمتابعة برامج الصحة والسياسة والاقتصاد مدعمة بنسبة 48.4% من مجموع أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي جامعي، وأخيرا نجد نسبة 0.6% من مجموع أفراد العينة صرحوا باهتمامهم بمتابعة البرامج السياسية والاقتصادية، مدعمة بنسبة 19.4% من أفراد العينة ذوي المستوى التعليمي ثانوي.

بناء على هذه القراءة الاحصائية للجدول أعلاه، وبناء على (الجدول رقم(14) الملحق رقم(4)) يتبين لنا أن عمال مؤسسة "ENGTP" يهتمون بمتابعة البرامج السياسية، لعدة اعتبارات منها التطلع المستمر لما يحدث في الساحة السياسية من أحزاب ونقابات ومؤسسات الدولة، باعتباره من الحديث السائد داخل المجتمع الجزائري، والجدير بالذكر أن من يتابع البرامج السياسية هم العمال ذوي المستوى التعليمي الجامعي، هذا ما يسمح لنا بإعطاء عدة تفسيرات، منها الاطلاع الدائم لهاته الفئة من العمال على القوانين والتشريعات السياسية التي يشترك في الحديث عنها عامة الناس، والتشريعات والقوانين التي تمس المؤسسات الإنتاجية والخدماتية وغيرها، والتي تخص فئة معينة كعمال المؤسسة محل الدراسة مثلا، لذلك فالتتبع المستمر لما يجري في الساحة السياسية من اصدار

وتعديل القوانين، يسمح للعمال باتخاذ اجراءات تتناسب وطبيعة القوانين التي تصدرها الدولة، بل تكيف سياسة المؤسسة وفق القوانين والتشريعات التي تنص عليها الدولة الجزائرية، باعتبار أن هؤلاء العمال فيهم من هو اطار بالمؤسسة وبالتالي يؤثر في قرارات المؤسسة، فمثلا صدور المادة 87 مكررة من قانون العمل 11/90، هي تخص العاملين بالقطاع العام، وهذا ما يجعل المؤسسة تعيد النظر في الأجر الأدنى المضمون للعامل، أضف الى ذلك اللوائح التنظيمية لتدابير السلامة والصحة والمهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل، مثل تلك الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2008/286). كل هذه التشريعات والقوانين تسمح للعمال باكتساب وتشكيل ثقافة خاصة متعلقة بالصحة والسلامة المهنية باعتبارها محل دراستنا.

إن المتتبع لهذا الجدول يكتشف أيضا أن العمال ذوي المستوى التعليمي (ابتدائي) يهتمون بالبرامج الصحية والسياسية، باعتبار أن هؤلاء العمال مكان تواجههم بالمؤسسة هو بورشات العمل، بمعنى أنهم في احتكاك دائم بالآلات والظروف القاسية والمتعبة، فطبيعي جدا أن نجدهم يهتمون بأمور الصحة خلال متابعتهم لوسائل الإعلام، نظرا لطبيعة المهام الموكلة اليهم بالمؤسسة، فهي تعتمد بدرجة أولى على بنيتهم الجسدية، لذلك فمن الأجدر لهم الاهتمام بصحتهم وإعطائها أولوية ومكانة هامة في حياتهم، أما بالنسبة للبرامج السياسية التي يتابعونها، فهي لمواكبة ما يحدث في محيطهم ولكي يكونوا على اطلاع دائم في ما يخص القرارات والتشريعات التي بإمكانها أن تمس مؤسسات القطاع العام، كل هذا يعمل على تشكيل ثقافة عامة لدى العامل، وأكد من ضمن هذه الثقافة العامة نجد ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

أما بالنسبة للعمال الذين لديهم مستوى تعليمي (متوسط)، نجد فيهم من لم يجب على هذا السؤال، وتفسيرنا لهذا هو تحفظهم على الإجابة على هذا السؤال، أو لم يكن ضمن اهتماماتهم وانشغالهم، دون أن ننكر أن فيهم من صرح باهتمامه بالبرامج الصحية، وكما هو واضح أنه أيضا حال العمال الذين لديهم مستوى تعليمي (متوسط) كحال العمال الذين لديهم مستوى تعليمي (ابتدائي)، فمراكزهم داخل المؤسسة واضحة، هي بين عمال التنفيذ وعمال التحكم، وكلا الفئتين السوسيو مهنتين

يعملان معا بنفس الورشات وتحت نفس الظروف، لذلك تفسير اهتمامهم كذلك بالصحة يعود لأمر تقيدهم في حياتهم المهنية، باعتبار طبيعة نشاطهم بالمؤسسة يعتمد على بنيتهم المورفولوجية، فالاهتمام بالبرامج الصحية يفيدهم في اكتساب ثقافة تمكنهم من كيفية التصرف والتعامل مع بعض المشاكل التي تعترض طريقهم كالأضرار المهنية، واصابات العمل، سواء للوقاية منها وتجنبها أو علاجها.

والجدير بالذكر هو أن عمال مؤسسة "ENGTP" يتابعون جميع هذه البرامج يوميا (أنظر الجدول رقم (12)، الملحق رقم (4))، وهذا دليل على اهتمامهم بهذه البرامج، فمهما تعددت وتتنوعت هذه البرامج، إلا أنها تقدم للأفراد عامة والعمال خاصة ثقافة في مجال معين، سواء كانت في السياسة أو الصحة أو غيرها، والأهم من ذلك أن ثقافة الصحة والسلامة النفسية والجسدية بصفة عامة نجدها في أغلب البرامج الإعلامية، سواء في البرامج الصحية أو الرياضية أو الثقافية، وحتى في التشريعات القانونية والسياسية التي تضمن حق الرعاية الصحية للأفراد، وبالتالي يستطيع العامل من خلال ذلك تركيب ثقافة صحية في ذهنه، ليقوم بإسقاطها وممارستها على شكل سلوكيات مع أسرته وفي مجالات حياته، وخاصة في خلال ممارسة مهامه بالمؤسسة حفاظا بذلك على صحته الجسمية والنفسية. وتعتبر متابعة العامل لنشرة الأحوال الجوية قبل خروجه من المنزل من بين المؤشرات المهمة التي يمكنها أن تساهم وتدل على ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديه، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يمثل علاقة ورشة العمل بمتابعة العامل لنشرة الأحوال الجوية قبل خروجه من المنزل

المجموع	متابعة العامل لنشرة الأحوال الجوية قبل خروجه من المنزل		ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)	الورشة التي ينتمي إليها العامل
	لا	نعم		
123 % 100	44 % 35,8	79 % 64,2	ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)	الورشة التي ينتمي إليها العامل
211 % 100	117 % 55,5	94 % 44,5	ورشة الصيانة الصناعية (DMI)	
334 % 100	161 % 48,2	173 % 51,8	المجموع	

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 51.8% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم يتابعون نشرة الأحوال الجوية قبل خروجهم من المنزل، وتدعمها نسبة 64.2% من مجموع أفراد العينة الذين ينتمون لإدارة أو ورشة اللوجستيات المركزية، كما نجد نسبة 48.2% من مجموع المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يتابعون نشرة الأحوال الجوية قبل خروجهم من المنزل، تدعمها نسبة 55.5% من مجموع أفراد العينة الذين ينتمون لإدارة أو ورشة الصيانة الصناعية.

بناء على هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أعمال مؤسسة "ENGTP" يهتمون بمتابعة نشرة الأحوال الجوية، فمثلا لو نلاحظ العمال الذي يعملون بورشة اللوجستيات المركزية، نجد أن نشرة الأحوال الجوية جد مهمة بالنسبة لهم مقارنة مع العمال الذين ينتمون إلى الورشة الأخرى، وذلك لعدة اعتبارات يجب أخذها على محمل الجد، فمن بين الأنشطة أو المهام المسندة لعمال ورشة اللوجستيات المركزية نجد النقل، أي نقل السلع والمواد عبر الطرقات إلى مراكز أو مؤسسات أو مناطق معينة، بالإضافة إلى المسافة التي يقطعها العامل (السائق) لإيصال تلك السلع إلى المكان المحدد، هذا يتحتم على العمال الاطلاع على نشرة الأحوال الجوية، كثقافة تمنحها وسائل الإعلام ليأخذ العامل

الحيطة والحذر، في حالة ما إذا كان الجو ممطرًا أو مثلجًا أو حارًا، ويهيئ نفسه للتصرف مع أي خطر أو حالات يمكنها أن تعرقل تنقله، أو تعيق تنفيذ مهمته على أكمل وجه، وبالتالي يصبح الاطلاع على نشرة الأحوال الجوية وقاية للعامل من أي خطر أو مرض، مهما اختلفت هذه الوسيلة الإعلامية سواء التلفزيون أو الإذاعة، أو الانترنت أو شبكات التواصل الاجتماعي، وغيرها من وسائل الإعلام التي لا يسعنا حصرها في هذا السياق، فهي كلها تمد الفرد بصفة عامة والعامل بصفة خاصة بجزء من الثقافة يمكن أن يمارسها في حياته عامة وفي حياته المهنية خاصة.

من زاوية أخرى نعطي تفسيراً لعدم اهتمام العمال الذين ينتمون إلى ورشة الصيانة الصناعية بنشرة الأحوال الجوية، وذلك لعدة أسباب من ضمنها أن هؤلاء العمال بحكم طبيعة نشاط الورشة التي يعملون بها، فهي تفرض عليهم ممارسة أغلب إن لم نقل كل مهامهم داخل الورشة وليس خارجها، بمعنى أن حالة الطقس لا تؤثر على نشاطاتهم داخل الورشة، بالدرجة التي تؤثرها على عمال ورشة اللوجستيات المركزية، فورشة الصيانة الصناعية بها منافذ للتهوية في حالة ما إذا كان الطقس حارًا، كما هي مهياة ومحمية من تسرب البرد والمياه في حالة ما إذا كان الطقس بارداً أو ممطرا، وهذا ما لاحظناه خلال فترة تريضنا بالمؤسسة محل الدراسة، وبالتالي اهتمام عمال ورشة الصيانة الصناعية "DMI" بنشرة الأحوال الجوية، هو أقل من اهتمام العمال الذين ينتمون لورشة اللوجستيات المركزية "DCL". لكن لا ننسى أن هناك من العمال في كلا الورشتين يسكن بعيد عن المؤسسة بحوالي 80 إلى 100 كلم، لذلك فالاطلاع الدائم واليومي على نشرة الأحوال الجوية، يعد ثقافة وقائية بالنسبة لهم حتى في نوعية اللباس التي يجب أن يرتديها العامل قبل خروجه من المنزل، تحسبا للاضطرابات الجوية أو موجات الحر التي قد تسبب أمراضا تصيب العامل، ناهيك عن احتمال انقطاع الطريق في حالة الثلج أو غيرها من الحالات الطارئة، وبالتالي امكانية عدم التحاق العامل بالمؤسسة وعمله ليوم أو أسبوع حسب أحوال الطقس، وما يترتب عن ذلك في المؤسسة من نقص في أدائها ونتاجها من جهة، وحسب طبيعة المرض الذي قد يصيب العامل نتيجة تقلبات الطقس، ومدى وقاية نفسه (ارتداء ألبسة مناسبة وفق حالة الطقس)، كلها أمور وحالات تؤخذ بالحسبان، وبهذا تبرز قيمة

وسائل الإعلام بما تنقله من برامج في توعية وتنقيف ووقاية الأفراد والجماعات عامة، وعمال مؤسسة " ENGTP " خاصة.

ويعتبر تقييم العامل لوسائل الاعلام التي يتابعها وتقديم اقتراحاته جراء ذلك من بين المؤشرات المهمة التي يمكنها أن تساعدنا في معرفة ما إذا كانت وسائل الإعلام تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديه، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يمثل علاقة سن العامل بتقييمه لوسائل الإعلام واقتراحاته لها

المجموع	تقييم العامل لوسائل الإعلام					سن العامل
	بدون اجابة	غير هادفة			هادفة	
		يجب أن لا تكون مُسَيِّسَة	يجب أن تتحلي بالمصداقية	بدون اقتراح		
12 % 100	1 % 8,3	0 % 0	3 % 25	4 % 33,3	4 % 33,3	من 20 الى 27 سنة
155 % 100	8 % 5,2	3 % 1,9	47 % 30,3	46 % 29,7	51 % 32,9	من 28 الى 35 سنة
107 % 100	4 % 3,7	13 % 12,1	23 % 21,5	15 % 14	52 % 48,6	من 36 الى 43 سنة
60 % 100	0 % 0	12 % 20	2 % 3,3	5 % 8,3	41 % 68,3	من 44 الى 52 سنة
334 % 100	13 % 3,8	28 % 8,4	75 % 22,5	70 % 21	148 % 44,3	المجموع
		173 %51.9				

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 51.9% من مجموع المبحوثين أفادوا بأن وسائل الإعلام غير هادفة، حيث نجد منها نسبة 22.5% من مجموع المبحوثين يقترحون في ذلك أنها تتحلى وسائل الإعلام بالمصداقية، وتدعمها نسبة 30.3% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم بين 28 الى 35 سنة، ثم نجد نسبة 21% من مجموع المبحوثين بدون ذكر أي اقتراح، تدعمها في الجدول نسبة 33.3% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 الى 27 سنة، كما نجد نسبة 8.4% من مجموع المبحوثين يقترحون في ذلك أن لا تكون وسائل الإعلام مُسيّسة، تدعمها في الجدول نسبة 20% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 44 الى 52 سنة، وفي المقابل نجد نسبة 44.3% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأن وسائل الإعلام هادفة، تدعمها في الجدول نسبة 68.3% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 44 الى 52 سنة، وأخيرا نجد نسبة 3.8% من مجموع المبحوثين بدون اجابة، تدعمها في الجدول نسبة 8.3% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 الى 27 سنة.

انطلاقا من هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أن عمال مؤسسة "ENGTP" يعتبرون أن ما تبثه وتنقله وسائل الإعلام اليوم غير هادفة، بمعنى أنهم غير راضين على البرامج التي تنقلها وسائل الإعلام لعدة اعتبارات منها أن وسائل الإعلام تخدم فئة معينة، وهي مؤسسات الدولة من حكومة وأحزاب... الخ، وهناك من صرح بأنها لا توجد بها مصداقية فيما تقدمه من برامج وأنشطة. فمثلا لو نرى العمال الشباب في المؤسسة (من 28 الى 35 سنة) نجدهم يصرحون بأن وسائل الإعلام غير هادفة لأنها لا تتحلى بالمصداقية، لذلك فهم لا يتابعون ما تنقله وسائل الإعلام بصفة عامة (أنظر إلى الجدول المركب السابق، رقم (09))، هذا ما يمنحنا تفسيرات بعدم رضا هذه الفئة من العمال وعدم اقتناعهم بما تنقله وسائل الإعلام من برامج وغيرها، لذلك لم تصبح من ضمن اهتماماتهم، وبالمناسبة تعتبر هذه الفئة من العمال هي من فئة الشباب، وهم يعتبرون جدد تقريبا بالمؤسسة، بمعنى أنهم أكثر تعرضا لحوادث العمل (أنظر الجدول رقم (40) الملحق رقم (4))، فإهمالهم وعدم

اهتمامهم بمتابعة ما تبثه وسائل الإعلام خاصة في ما يتعلق بالصحة الجسمية والنفسية والوقاية من الأمراض، قد يزيد من احتمال اصابتهم بالأمراض والاصابات داخل وخارج المؤسسة، لكن ما يمكن الإشارة إليه هنا هو أن وسائل الإعلام في حقيقة الأمر إذا كانت برامجها غير هادفة في الصحف مثلا، فحتما نجدها هادفة في التلفزيون أو شبكات التواصل الاجتماعي أو غيرها من وسائل الإعلام، وإذا كانت غير هادفة في برنامج رياضي أو سياسي مثلا، فقد نجدها هادفة في برنامج صحي مثلا، والجدير بالذكر هنا هو أن الإعلام يعد السلطة الرابعة، فهو من أقوى الأجهزة نفوذا وصدى في المجتمع والدولة، لذلك فيه برامج هادفة، لكن لا ننكر أن هناك قصور في بعض وسائل الإعلام وبرامجها (مُسيّسة، ولا توجد بها مصداقية حسب تصريح فئة من العمال)، ومنه يمكن القول بأن الفرد بصفة عامة، والعامل بصفة خاصة له الحق في انتقاء وسائل الإعلام التي تساعد على اكتساب ثقافة تخدمه في حياته اليومية والمهنية، وتقيه وتحميه من الأخطار والحوادث التي تحيط به ويعمله. في حين نجد أن العمال الأكبر سنا بالمؤسسة فيهم من صرحوا بأن وسائل الإعلام تقدم برامج هادفة، هذا التصريح كان نتيجة لمتابعتهم الطويلة لوسائل الإعلام، بمعنى آخر أن هؤلاء العمال يقصدون بوسائل الإعلام التلفزيون على وجه الخصوص (أنظر الجدول المركب رقم (9))، وهذا يدل على أنهم دائما يتابعون التلفزيون، وما ينقله من برامج كوسيلة إعلام تزامنت معهم منذ مرحلة الشباب إلى يومنا هذا، لذلك فهم مقتنعون بالبرامج المقدمة من قبل التلفزيون، ومما لاشك فيه أنهم استفادوا منه بشكل واضح في حياتهم اليومية والمهنية خاصة، وما يوحي بذلك نقص تعرض هذه الفئة من العمال لحوادث العمل لعدة اعتبارات، والتي من بينها تأثير وسائل الإعلام كثقافة وقائية وصحية للعامل لتجنب حوادث العمل ومخاطرها.

كما نجد فئة من العمال صرحوا بأن وسائل الإعلام غير هادفة، وهم العمال الأصغر سنا بالمؤسسة، لكنهم لم يقدموا أي اقتراح لتحسين أو جعل وسائل الإعلام هادفة، ك رأي بالنسبة لهم أو من وجهة نظرهم، وهذا بطبيعة الحال يعود ربما لتحفظ هؤلاء العمال، أو لعدم اهتمامهم بمتابعة ما تنقله وسائل الإعلام، وكما تكلمنا سالفا بأن وسائل الإعلام فيها ما هو سلبي، كما يوجد بها ما هو

إيجابي، وكل عامل حسب رأيه ومستواه الثقافي والتعليمي، فمنهم من يراها هادفة ومنهم من يراها غير هادفة، لذلك فاختيار الوسيلة الإعلامية المناسبة والبرامج المناسبة هو أمر ضروري لا بد منه، لأن هؤلاء العمال الذين اعتبروا وسائل الإعلام غير هادفة، هم أكثر عرضة لحوادث العمل، لذلك من الأجدر والأنسب على العامل تثقيف نفسه قدر الإمكان من وسائل الإعلام وبرامجها، خاصة في مجال الصحة والسلامة ليستطيع وقاية نفسه من المخاطر الصحية والمهنية، التي قد تصيبه خارج وداخل المؤسسة التي يعمل بها.

بناء على كل التحليلات الإحصائية والسوسولوجية للجدول المركبة السالفة الذكر يمكن أن نستنتج ونجيب على الفرضية الجزئية الأولى كالتالي:

- الاستنتاج الجزئي الأول:

" تعد كل من الأسرة ووسائل الإعلام، من أبرز المصادر غير الرسمية التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، مما يؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP ".

توصلنا من خلال تحليل وتفسير البيانات الخاصة بهذه الفرضية إلى أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية ظهرت وتشكلت عن طريق كل من الأسرة ووسائل الإعلام لدى عمال مؤسسة ENGTP كالتالي:

- من حيث سن العمال: استنتجنا ما يلي:

▪ العمال الأكبر سناً:

- يحرصون على استخراج التحاليل الطبية بانتظام بنسبة 78.3% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على اهتمامهم بثقافة الصحة والسلامة المهنية.

- يتابعون وسائل الإعلام أهمها التلفزيون بنسبة 65% من مجموع المبحوثين، وهذا ما يشكل لديهم اهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية.
- يقيمون وسائل الإعلام على أنها هادفة بنسبة 68.3% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على استفادتهم منها خاصة من جانب ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

■ العمال الأصغر سنا:

- لديهم تنوع في متابعة وسائل الإعلام بين الصحف وشبكات التواصل الاجتماعي بنسبة لكل منهما 25% من مجموع المبحوثين، والتلفزيون بنسبة 16.7% من مجموع المبحوثين، وهذا ما يمنحهم تنوع في الثقافة الصحية التي تفيدهم في حياتهم المهنية. وهذا ما يمنحهم التنوع في المعلومات التي تساهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم.

- من حيث الحالة العائلية للعمال: استنتجنا ما يلي:

■ بالنسبة للمتزوجين:

- يقومون بإجراء الفحوصات الطبية بانتظام بنسبة 71.2% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على الثقافة الصحية الوقائية التي يتمتعون بها والتي تساعدهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

■ بالنسبة للعزاب:

- يقومون بإجراء الفحوصات الطبية بانتظام بنسبة 61.2% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على الثقافة الصحية الوقائية التي يتمتعون بها والتي تساعدهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

- من حيث المستوى التعليمي للعمال: استنتجنا ما يلي:

- بالنسبة لذوي للمستوى التعليمي "جامعي":
 - يهتمون بمتابعة البرامج السياسية على وسائل الإعلام بنسبة 48.4% من مجموع الباحثين، هذا ما يمكنهم من رؤية ثقافة الصحة والسلامة المهنية من زاوية تشريعية قانونية.
- من حيث الورشة التي ينتمي إليها العمال: استنتجنا ما يلي:
 - بالنسبة للعمال الذين ينتمون لورشة اللوجستيات المركزية (DCL):
 - يتابعون نشرة الأحوال الجوية قبل خروجهم من المنزل بنسبة 64.2% من مجموع الباحثين، يدل ذلك على وجود ثقافة وقائية لدى هؤلاء العمال والتي تساعده في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية.
- من حيث الفئة السوسيو مهنية للعمال: استنتجنا ما يلي:
 - بالنسبة للإطارات:
 - يمتلكون في منازلهم صندوق الاسعافات الأولية بنسبة 66% من مجموع الباحثين، وهذا دليل على أنهم يتمتعون بثقافة الصحة والسلامة المهنية.
 - يحرصون على تناول الأغذية الصحية 100% من مجموع الباحثين، وهذا دليل على اهتمامهم بصحتهم الجسدية والعقلية والنفسية، ما يجعلهم أكثر قابلية في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية.
- بالنسبة لعمال التحكم:
 - يمتلكون في منازلهم صندوق الاسعافات الأولية بنسبة 52.2% من مجموع الباحثين، وهذا دليل على اهتمامهم بثقافة الصحة والسلامة المهنية.
 - يحرصون على تناول الأغذية الصحية 65% من مجموع الباحثين، وهذا دليل على اهتمامهم بصحتهم الجسدية والعقلية والنفسية، ما يجعلهم أكثر قابلية في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

- من حيث لون القبعة التي يرتديها العمال: استنتجنا ما يلي:

▪ العمال ذوي القبعات البيضاء:

- لديهم في الأسرة من يعرف تقنيات استعمال صندوق الاسعافات الأولية بنسبة 75% من مجموع المبحوثين، مما يشير الى وجود ثقافة وقائية وعلاجية داخل الأسرة، وبالتالي سهولة تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى هؤلاء العمال.
- يهتمون بوسائل الإعلام لمتابعة الأحداث اليومية بنسبة 88% من مجموع المبحوثين، وهذا ما يحيطهم بجوانب ثقافة الصحة والسلامة المهنية اللازمة والتي يحتاجونها خلال حياتهم المهنية.

من كل ما سبق يمكن أن نؤكد على أن كل من الأسرة ووسائل الإعلام باعتبارهما من أهم المصادر غير الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية يساهمان في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة ENGTP، وذلك من خلال:

- وجود أدوات ووسائل الوقاية في المنزل والتعود على استعمالها (صندوق الاسعافات الأولية).
- الحرص على تناول الأغذية الصحية لكل أفراد الأسرة.
- اجراء الفحوصات والمتابعة الطبية بانتظام لجميع أفراد الأسرة.
- ايمان جميع أفراد الأسرة بفكرة الوقاية خير العلاج.
- الاهتمام ببرامج الصحة والسلامة عبر وسائل الإعلام المختلفة.
- محاولة توطین هذا السلوك لدى كل أفراد الأسرة (من خلال ترجمة تلك القيم والتصرفات لسلوكات وقائية وعلاجية لجميع أفراد الأسرة).
- ترسيخ قيم وسلوكات الصحة والسلامة في المجتمع عن طريق التشريعات ومساهمة وسائل الإعلام في توظيفها وترسيخها.

❖ ثانياً: " دور كل من اللوحات الارشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل لدى عمال

مؤسسة ENGTP "

▪ سنحاول من خلال هذا المجال تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على "تساهم وتدل كل من اللوحات الارشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية كأبرز المصادر الرسمية على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، مما يؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP"، والعمل على ابراز المتغيرات الأساسية المتعلقة بهذه الفرضية، وهي بالأساس المصادر الرسمية التي تساهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين، وقد ركزنا بالأساس على اللوحات الارشادية والتحذيرية وكيفية استخدام معدات والوقاية الشخصية في ذلك.

ولكي نقوم بدراسة وتحليل هذه الفرضية توجب علينا ادراج مجموعة من الجداول المركبة المنتقاة بعناية علمية وباستخدام اختبار (كا²) للتحقق من أن هذه الجداول المركبة لها علاقة وتخدم فرضيتنا وتساعدنا على الاجابة عليها، وهي كالتالي:

الجدول رقم (14): يمثل علاقة لون قبعة العامل بنظرته للوحات الارشادية والتحذيرية في المؤسسة

المجموع	كيف ترى اللوحات الارشادية والتحذيرية في مؤسستك						
	واضحة وغير كافية	واضحة وكافية	غير كافية	كافية	واضحة		
92 % 100	1 % 1,1	60 % 65,2	1 % 1,1	1 % 1,1	29 % 31,5	أبيض	لون القبعة
242 % 100	22 % 9,1	127 % 52,5	41 % 16,9	18 % 7,4	34 % 14	أزرق	
334 % 100	23 % 6,9	187 % 56	42 % 12,6	19 % 5,7	63 % 18,9		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 56% من مجموع المبحوثين أفادوا بأن اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة واضحة وكافية، تدعمها نسبة 65.2% من مجموع أفراد العينة ذوي القبعات البيضاء، كما نجد نسبة 18.9% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة واضحة، تدعمها نسبة 31.5% من مجموع أفراد العينة ذوي القبعات البيضاء، في حين نجد نسبة 12.6% من مجموع المبحوثين الذين بأن اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة غير كافية، تدعمها في الجدول نسبة 16.9% من مجموع أفراد العينة ذوي القبعات الزرقاء، كما نجد نسبة 6.9% من مجموع المبحوثين يصرحون بأن اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة غير واضحة وغير كافية، تدعمها في الجدول نسبة 9.1% من مجموع أفراد العينة ذوي القبعات الزرقاء، وأخيرا نجد نسبة 5.7% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأن اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة كافية، تدعمها في الجدول نسبة 7.4% من مجموع أفراد العينة ذوي القبعات الزرقاء.

انطلاقاً من هذه القراءة الإحصائية يتبين لنا أن مؤسسة "ENGTP" تسهر على توفير اللوحات الإرشادية والتحذيرية داخل المؤسسة، كإحدى الآليات التنظيمية للسلامة المهنية، وبالنسبة لنا تعد خطوة مهمة نحو نشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين العمال، فمن خلال تلك اللوحات الإرشادية والتحذيرية يستطيع العامل أن يتعرف على الطرق السليمة لتنفيذ المهام، وكذا المناطق الخطرة وغيرها من التعليمات والإرشادات الضرورية التي يحتاجها العامل خلال تواجده بالمؤسسة، والجدير بالذكر أن العمال ذوي القبعات البيضاء وهم من فئتي الإطارات وعمال التحكم، يصرحون بأن المؤسسة توفر اللوحات الإرشادية والتحذيرية بشكل واضح يتسنى للعمال مشاهدتها، كما تعتبر كافية أيضاً، بمعنى أنها متواجدة بجميع أرجاء المؤسسة عامة، وبالورشتين الصناعيتين خاصة، وما يمكن فهمه من تصريح العمال ذوي القبعات البيضاء، هو أنه بحكم مكانتهم داخل المؤسسة فهم بالتالي رؤساء مجموعات عمل أو رؤساء ورشات، لذلك فهم مسؤولون بالدرجة الأولى عن أمن وسلامة الورشة والعمال، لذلك فهم حين يصرحون بأن اللوحات الإرشادية كافية وواضحة، هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هناك جو من الأمن والاستقرار داخل المؤسسة وبين العمال، باعتبار أن اللوحات الإرشادية والتحذيرية تزيل اللبس والغموض الذي ينتاب العاملين في حالة عدم توفرها.

لكن هناك بعض العمال صرحوا بأن اللوحات الإرشادية والتحذيرية غير كافية وغير واضحة، وهم حسب قراءتنا الإحصائية للجدول من ذوي القبعات الزرقاء، هذا ما يمنحنا تفسير يضاف لما سبق ذكره، وهو أن بعض من عمال التنفيذ وعمال التحكم غير راضيين عن اللوحات الإرشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة، فهي بالنسبة لهم غير كافية، أي لا تتواجد في الأماكن المناسبة بالشكل الكافي، وغير واضحة بمعنى أن تعليماتها يلتبسها نوع من الغموض، ويمكن الرجوع هذه التصريحات من قبل هذه الفئة من العمال لعدة اعتبارات، والتي من بينها تقصير المؤسسة في برمجة أيام تكوينية لشرح دلالات واختصارات اللوحات الإرشادية والتحذيرية خاصة للعمال الجدد هذا من جهة، ومن جهة أخرى وجب على المؤسسة مراعات ذهنية العمال، من حيث قدرة فهمهم واستيعابهم لتعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية، وتبسيط وتوضيح تلك التعليمات حتى يتسنى للجميع فهمها

مع الأخذ برأيهم وانشغالاتهم واقتراحاتهم في ذلك، وهي سمة تنطبق على المؤسسات الرائدة لذلك فالسماع للعامل والاهتمام باقتراحاته، يحد من الفجوة بين العامل والإدارة ويعزز الأمن والاستقرار الوظيفي للعامل. لكن على العموم ما يمكن قوله هو أن مؤسسة "ENGTP" هي مهتمة بهذه الإجراءات الإدارية، أي توفير اللوحات الإرشادية والتحذيرية في أماكن العمل بالشكل الكافي والواضح (مفهومة)، وذلك لسلامة عمالها متجنباً بذلك تكاليف حوادث العمل (أنظر الملحق رقم (6))، وهذا كله مع مرور الوقت يتولد لدى عمالها ما يسمى بثقافة الصحة والسلامة المهنية، حيث تصبح تصرفاتهم وسلوكياتهم الوقائية آلية متفق عليها.

ويعتبر اطلاع العمال على اللوحات الإرشادية والتحذيرية قبل دخولهم ورشة العمل من بين المؤشرات المهمة التي يمكنها أن تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديه، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (15): يمثل علاقة أقدمية العامل بالمؤسسة باطلاعه على اللوحات الإرشادية

والتحذيرية قبل دخوله ورشة العمل

المجموع	اطلاع العامل على اللوحات الإرشادية والتحذيرية قبل دخوله ورشة العمل				
	بدون إجابة	لا	نعم		
183 % 100	11 % 6	69 % 37,7	103 % 56,3	من 1 الى 10 سنوات	أقدمية العامل في المؤسسة
115 % 100	3 % 2,6	22 % 19,1	90 % 78,3	من 11 الى 20 سنة	
36 % 100	0 % 0	5 % 13,9	31 % 86,1	من 21 الى 30 سنة	
334 % 100	14 % 4,2	96 % 28,7	224 % 67,1		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 67.1% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم يطلعون على اللوحات الارشادية والتحذيرية قبل دخولهم ورشة العمل، تدعمها نسبة 86.1% من مجموع أفراد العينة الذين لهم أقدمية بالمؤسسة من 21 الى 30 سنة، كما نجد نسبة 28.7% من مجموع المبحوثين صرحوا بأنهم لا يطلعون على اللوحات الارشادية والتحذيرية قبل دخولهم ورشة العمل، تدعمها نسبة 37.7% من مجموع أفراد العينة الذين لهم أقدمية بالمؤسسة من 1 الى 10 سنوات، في حين نجد نسبة 4.2% من مجموع المبحوثين لم يقدموا إجابات، تدعمها نسبة 6% من مجموع أفراد العينة ذوي القبعات الزرقاء، كما نجد نسبة 6.9% من مجموع المبحوثين يصرحون بأن اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة غير واضحة وغير كافية، تدعمها في الجدول نسبة 9.1% من مجموع أفراد العينة الذين لهم أقدمية بالمؤسسة من 1 الى 10 سنوات .

انطلاقاً من هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أن العمال الذين لهم أقدمية بمؤسسة "ENGTP" يطلعون على اللوحات الارشادية والتحذيرية قبل دخولهم ورشة العمل، وهذا يعني بأن هؤلاء العمال لديهم اهتمام وتشبع أكثر بثقافة الصحة والسلامة المهنية، فكلما زادت أقدمية العامل بالمؤسسة واحتكاكه بمكان العمل، كلما اتسعت دائرة ثقافة الصحة والسلامة المهنية في ذهنه، لتظهر في مثل هذه التصرفات (الاطلاع على اللوحات الارشادية والتحذيرية قبل الدخول إلى ورشة العمل).

بمعنى آخر أن عمال المؤسسة محل الدراسة في علاقة طردية من حيث أقدمتهم بالمؤسسة ومدى اطلاعهم على اللوحات الارشادية والتحذيرية، فكلما كان العامل له أقدمية بالمؤسسة كلما زاد اهتمامه بالاطلاع على اللوحات الارشادية والتحذيرية بالمؤسسة، والعكس صحيح، فثقافة الصحة والسلامة المهنية تتطلب خبرة وأقدمية في العمل، والاحتكاك الدائم بظروف ومكان العمل، وتطبيق تعليمات الصحة والسلامة المهنية، وعلاقات العامل مع الزملاء خلال فترة زمنية تحددتها الاعتبارات السالفة الذكر. وبالتالي تؤثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على التزام العمال في اظهارهم للثقافة

الوقائية، تفاديا بذلك الأمراض والحوادث المهنية وتحقيقا لأهداف المؤسسة (أنظر أثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على العملية التنظيمية، ص 120).

ما يمكن قوله من ناحية أخرى هو أن العمال الجدد بالمؤسسة ليس لديهم الاهتمام الكافي بثقافة الصحة والسلامة المهنية، والذي يجعلهم يشعرون بقيمة سلامة صحتهم الجسمية والنفسية، وحتى قيمة التكاليف والخسائر التي من الممكن أن تتكبدها المؤسسة، نتيجة تصرفات من قبل العمال أقل ما يقال عنها باللامبالاة (عدم اطلاعهم على اللوحات الإرشادية والتحذيرية)، لذلك من الأجر للمؤسسة وضع خطة مناسبة ومخصصة لهاته الفئة من العمال(الجدد)، لتوعيتهم وتحسيسهم أكثر بأهمية الصحة والسلامة المهنية، كأولوية قبل مزولة أي عمل موكل اليهم، أضف الى ذلك أنه يجب على جميع العمال أن يعرفوا بأن لكل مؤسسة ثقافة خاصة بها، ولها اتجاه معين واستراتيجية تمشي وفقها(أنظر أثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية، ص ص 119-120)، لذلك قبل أن يشرع العمال إلى تنفيذ استراتيجيات المؤسسة وجب عليهم استيعاب ثقافتها أولاً، وبالتالي فتقافة الصحة والسلامة المهنية لها مكانة هامة داخل المؤسسة محل الدراسة بحكم طبيعة نشاطها.

نستطيع أن نؤكد بناء على ما سبق أن اطلاع العامل على اللوحات الإرشادية والتحذيرية بصفة يومية، يعزز من حرصه على صحته، ويثمن ثقافته المكتسبة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وأن المؤسسة الناجحة هي التي تستطيع أن تجعل العامل يصدر مثل هذه السلوكات والتصرفات من تلقاء نفسه دون مراقبة أو إرغام، فالحملات التحسيسية والتوعوية، والاجتماعات والدورات التفتيشية، وغيرها من الإجراءات الإدارية بإمكانها أن تساهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين لتظهر على شكل سلوكات وتصرفات وقائية واعية ومقصودة من قبلهم.

كما يعتبر رأي العمال حول ما تركز عليه اللوحات الإرشادية والتحذيرية من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العمال، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (16): يمثل علاقة سن العامل برأيه حول ما تركز عليه اللوحات الإرشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة

المجموع	أغلب اللوحات الإرشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة تركز على				
	الاثنين معا	مخاطر بيئة العمل	سلامة العاملين		
12 % 100	9 75%	0 % 0	3 % 25	من 20 الى 27 سنة	سن العامل
155 % 100	111 % 71,6	6 % 3,9	38 % 24,5	من 28 الى 35 سنة	
107 % 100	51 % 47,7	7 % 6,5	49 % 45,8	من 36 الى 43 سنة	
60 % 100	40 % 66,7	1 % 1,7	19 % 31,7	من 44 الى 52 سنة	
334 % 100	211 63,2%	14 % 4,2	109 % 32,6		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة **63.2%** من مجموع المبحوثين أفادوا بأن أغلب اللوحات الإرشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة تركز على سلامة العاملين ومخاطر بيئة العمل، تدعمها نسبة **75%** من مجموع أفراد العينة الذين يتراوح سنهم ما بين **20** الى **27** سنة، كما نجد نسبة **32.6%** من مجموع المبحوثين صرحوا بأن أغلب اللوحات الإرشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة تركز على سلامة العاملين فقط، تدعمها نسبة **45.8%** من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم ما بين **36** الى **43** سنة ، في حين نجد نسبة **4.2%** من مجموع المبحوثين صرحوا بأن أغلب اللوحات الإرشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة تركز على مخاطر بيئة العمل فقط، تدعمها نسبة **6.5%** من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم ما بين **36** الى **43** سنة.

انطلاقاً من هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أن مؤسسة "ENGTP" تركز في اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها داخل المؤسسة على سلامة العاملين أولاً ثم على مخاطر العمل، ليتسنى للعمال كافة معرفة شاملة ودراية بما يحيط بهم أثناء ممارسة مهامهم بالمؤسسة، وأكد أن المؤسسة من خلال اللوحات الارشادية والتحذيرية منحت لعمالها جانبين مهمين في السلامة المهنية، ألا وهما جانب صحة وسلامة العامل، وجانب مخاطر العمل وكيفية تجنبها، كل هذا يحسب للمؤسسة كإجراءات إدارية وقائية، حفاظاً بذلك على سلامة العاملين وحمايتهم من حوادث العمل المحتملة (أنظر الملحق (6))، هذا الاجراء الإداري بدوره أيضا يساهم في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية، يبقى الأمر متوقف على العاملين سواء الجدد أو القدامى، الأكبر سناً أو الأصغر سناً، أن يستوعبوا أهمية هاته اللوحات الارشادية والتحذيرية، ودورها كموجه ومرشد لهم خلال تواجدهم بالمؤسسة، بحيث يصبح الاطلاع عليها يوميا وبصفة مستمرة بالنسبة لهم سلوك ثقافي وقائي.

إن المتمعن في هذا الجدول يستطيع أن يجزم بأن المؤسسة تسعى لحماية عمالها، من خلال اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها داخل المؤسسة، وبالنسبة لنا يعد هذا الاجراء من المصادر الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية، التي لا بد منها لتوعية العمال بأهمية الصحة والسلامة المهنية، ومدى خطورة حوادث العمل، وهذا ما سيمنح المؤسسة صفة الاستمرارية والنجاح وتخطي عقبات حوادث العمل مع مرور الوقت.

ويعتبر التزام العمال بما تنص عليه تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (17): يمثل علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بالتزامه بتطبيق ما تنص عليه تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية

المجموع	إلتزام العامل بتطبيق ما تنص عليه تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية		عامل تنفيذ	الفئة السوسيو مهنية
	لا	نعم		
166 % 100	49 % 29,5	117 % 70,5	عامل تنفيذ	
115 % 100	22 % 19,1	93 % 80,9	عامل تحكم	
53 % 100	0 % 0	53 % 100	إطار	
334 % 100	71 % 21,3	263 % 78,7	المجموع	

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 78.7% من مجموع المبحوثين أفادوا بالتزامهم بتطبيق ما تنص عليه تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، تدعمها نسبة 100% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة الإطارات، كما نجد نسبة 21.3% من مجموع المبحوثين صرحوا بعدم التزامهم بتطبيق ما تنص عليه تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، تدعمها نسبة 29.5% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة عمال التنفيذ.

انطلاقاً من هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أن العمال ذوي فئة الإطارات يلتزمون بما تنص عليه اللوحات الارشادية والتحذيرية، وباعتبار هذه الأخيرة من بين الوسائل التعليمية والارشادية التي تستعملها وحدة ادارة الصحة والسلامة المهنية، فإننا نجد التزام العمال الإطارات بما تنص عليه اللوحات الارشادية والتحذيرية يشترك مع ما توصلت اليه دراسة أحمد علي حسين تحت عنوان: ادارة

السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين/ العلاقة والأثر (دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصطفى بيجي - محافظة صلاح الدين)، حيث نجد من بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، هي "أنه يوجد اهتمام كبير من قبل العاملين بتنفيذ وتطبيق كافة تعليمات وإرشادات وحدة إدارة السلامة والصحة المهنية، للحفاظ على سلامتهم ووقايتهم من أخطار وإصابات العمل اليومية". لكن الملفت للانتباه في الجدول أعلاه هو أن هذا الاهتمام والالتزام بما تنص عليه اللوحات الإرشادية والتحذيرية ظهر عند العمال جميع الإطارات، هذا يمنحنا عدة تفسيرات، ومن بينها أنه طبيعي أن نجد العمال الإطارات هم من يبادرون ويمثلون لما تنص عليه اللوحات الإرشادية والتحذيرية، وهذا راجع لطبيعة المنصب الذي يشغلونه والمكانة التي يحتلونها داخل المؤسسة، أضف إلى ذلك فالإطارات هم رؤساء فرق ومجموعات وحتى رؤساء ورشات، لذلك فصدور تصرفات وسلوكات كهذه تعزز من رغبة بقية العمال في اتباع تصرفات رؤوسهم، وبطبيعة الحال إذا كان المسؤول عن مجموعة عمل تتجم عنه تصرفات اللامبالاة، وعدم تطبيق ما تنص عليه اللوحات تعليمات الإرشادية والتحذيرية، فمعنى هذا أننا لا نلقي اللوم على بقية العمال إذا أصيبوا بحادث عمل، أو بدرت منهم تصرفات الإهمال واللامبالاة، فالعامل الإطار يعد بمثابة قدوة لبقية العمال، في تصرفاته وحرصه على صحته وصحة بقية العمال، والمحافظة عليهم وحمايتهم من المخاطر والحوادث، والوقوف إلى جانبهم كلما تطلب الأمر ذلك. هذا التفسير كله من جهة، ومن جهة أخرى فالعمال الإطارات أغلبيتهم من ذوي المستوى التعليمي العالي، بمعنى آخر طريقة تفكير العامل تختلف حسب المستوى التعليمي، وحسب فئته السوسيو مهنية، لذلك نجد فئة الإطارات هم أكثر اهتمام وحرصاً على تطبيق ما تنص عليه اللوحات الإرشادية والتحذيرية.

والجدير بالذكر أن هناك بعض من عمال التنفيذ لا يتقيدون ولا يلتزمون بتطبيق ما تنص عليه اللوحات الإرشادية والتحذيرية، وبالتالي فهذه الفئة من العمال هم أكثر عرضة لحوادث العمل، كما أنهم أكثر العمال استجاباً من قبل الإدارة، باعتبارهم لا يلتزمون بما تنص عليه تعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية، وهذا الأمر يعتبر مخالف لتشريعات وقوانين وقواعد السلامة المهنية وتعاقب

عليه الإدارة المعنيين بمثل هذه التصرفات، ومما لا شك فيه أن نقص ثقافة الصحة والسلامة المهنية المكتسبة خارج وداخل المؤسسة، له دور في مثل هذه السلوكيات غير الوقائية، وبالتالي فالعمال الذين لا يلتزمون بتطبيق ما عليه تعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية، من الأجر على المؤسسة برمجة لهم بعض الندوات التحسيسية بأهمية تعليمات اللوحات الإرشادية، ودورها في وقايتهم من مخاطر وحوادث العمل وحتى الأمراض المهنية، ومما لا شك فيه أن هؤلاء العمال نجد أغلبهم لهم مستوى تعليمي بسيط، وأقدميتهم بالمؤسسة محدودة، لذلك فطريقة تفكيرهم والتزامهم بقواعد السلامة المهنية تستند لاعتبارات عديدة، دون انكار عوامل أخرى تلعب دور رئيسي في طريقة تفكير الفرد وسلوكه، كالبيئة التي يعيش فيها ومؤسسات التنشئة الاجتماعية، وعوامل نفسية وغيرها. وبالتالي فضروري على المؤسسة إعادة النظر ومراعاة هاته الفئة من العمال، من خلال برمجة ندوات تثقيفية وتحسيسية، وكذا أشربة فيديو ومحاضرات وكتيبات وغيرها من البرامج والاجراءات الرسمية، التي بإمكانها توعية وتثقيف العمال، من أجل تقويم وتعديل سلوكه الوقائي حسب ما يناسب المنظمة وأهدافها، وهذا ما يعود بالفائدة للعامل من جهة (وقايتة من حوادث العمل)، ومن جهة أخرى للمؤسسة (الحفاظ على سلامة عمالها وتجنبها تكاليف حوادث العمل).

وتعتبر العقوبات التي تتخذها المؤسسة في حالة عدم التزام العمال بما تنص عليه تعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العمال، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (18): يمثل علاقة ورشة العمل بنوع العقوبات التي تتخذها المؤسسة في حالة عدم التزام العامل بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية

المجموع	عقوبات عدم الالتزام بتعليمات اللوحات الارشادية التي تتخذها المؤسسة					ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)	ورشة الصيانة الصناعية (DMI)	الورشة التي ينتمي إليها العامل
	بدون اجابة	لا	نعم					
			التوبيخ	انذار شفوي	دون ذكر نوع العقوبة			
123 % 100	2 % 1,6	54 % 43,9	4 % 3,3	56 %45.5	7 % 5,7			
211 % 100	13 % 6,2	57 % 27	16 % 7,6	103 %48.8	22 % 10,4			
334 % 100	15 % 4,5	111 % 47,6	20 % 6	159 % 33,2	29 % 8,7			المجموع
			208 %47.9					

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 47.9% من مجموع المبحوثين أفادوا بأن المؤسسة تتخذ عقوبات في حالة عدم التزام العمال بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، حيث نجد منها نسبة 33.2% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن المؤسسة تتخذ الإنذار الكتابي عقوبة في حالة عدم التزام العمال بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، تدعمها نسبة 48.8% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، ثم نجد نسبة 8.7% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأن المؤسسة تتخذ عقوبات (دون ذكر نوع العقوبة) في حالة عدم التزام العمال بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، تدعمها في الجدول نسبة 10.9% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، تليها نسبة 6% من مجموع المبحوثين يصرحون بأن المؤسسة تتخذ التوبيخ عقوبة

في حالة عدم التزام العمال بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية ، تدعمها في الجدول نسبة 7.6% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI) ، في المقابل نجد نسبة 47.6% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأن المؤسسة لا تتخذ عقوبات في حالة عدم التزام العمال بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، تدعمها نسبة 43.9% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)، وأخيرا نجد نسبة 4.5% من مجموع المبحوثين بدون اجابة، تدعمها في الجدول نسبة 6.2% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI).

الملاحظ من خلال هذه القراءة الاحصائية أن مؤسسة "ENGTP" تتبنى سياسة العقوبات حسب خطورة مكان العمل، بمعنى آخر أنها تفرض عقوبات تتراوح بين الإنذار الشفوي والتوبيخ على عمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، أكثر مما تفرضها على عمال ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)، وبحكم زيارتنا المتكررة للمؤسسة لاحظنا أن ورشة الصيانة الصناعية (DMI) فعلا هي ورشة جد حساسة، وعلى أساسها تسيير أغلب نشاطات المؤسسة، إلا أن العاملين بها أكثر تهديدا وعرضة لحوادث العمل، وذلك راجع لطبيعة الأعمال والمهام التي يقوم بها العمال داخلها (التقطيع، الصباغة، التلحيم، ... الخ)، لذلك من المنطقي جدا أن تفرض المؤسسة عقوبات صارمة على العمال المتهاونين في تطبيق تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، لأن السماح بمثل هذه التصرفات من قبل الإدارة والإغفال عنها، سيؤدي حتما بالعامل المتهاون واللامبالي بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية إلى إصابته بحادث عمل أو مرض مهني، وهذا ينجر عنه خسائر وتكاليف تتكبدها المؤسسة من جهة، كما يؤثر ذلك على صحة العامل وربما يصاب بعجز أو بتر أحد أعضائه، وهذا ما أكدته دراسة م.م ليث زهير عبد الأمير السكافي وياسر حميد الهاشمي تحت عنوان: ممارسة السلامة المهنية ودورها في تحسين كفاءة الانتاج (دراسة ميدانية في مصفى نفط النجف)، حيث أظهرت في نتائجها أنه "يترتب عن حوادث العمل بالمصفي تكلفة مباشرة، تتمثل في المبالغ المدفوعة للضمان الاجتماعي (التكافل) عن حوادث العمل، كما تترتب عنها تكاليف غير مباشرة تمكننا من

حساب: تكلفة الإنتاج الضائع بسبب حوادث العمل، حيث أن تكاليف الإنتاج تكون مشتركة يصعب تمييزها لكل منتج على حده قبل نقطه الانفصال، ومن طرق توزيع التكاليف المشتركة بين المشتقات النفطية، وتكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث، تكلفة الأجر المقابل للوقت الضائع، بسبب توقف زملاء العمل عند وقع الحادث في وحدات الإنتاج، وتكلفة الأجر المقابل لوقت التحقيق في حوادث العمل، وجميع هذه التكاليف هي تكاليف خفية ليس من السهل حسابها". ومن خلال كل هذا تتضح لنا التكاليف المباشرة وغير المباشرة، التي من الممكن أن تتكبدها كذلك مؤسسة "ENGTP"، لذلك وجب عليها فرض مثل هذه العقوبات كوسيلة ردعية للعمال وتقنيفية أيضا ليترسخ في ذهنهم أهمية سلامتهم بالنسبة للمؤسسة.

من جهة أخرى نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المؤسسة تفرض عقوبات لعمال على حساب عمال، وهذا ما يخلق نوع من الفوضى والتذمر لدى العاملين (عمال ورشة الصيانة الصناعية)، لأنهم يشعرون بأنهم تحت الرقابة فأى خطأ يعرضهم للعقوبات الإدارية، في حين صنف آخر من العمال (عمال ورشة اللوجستيات المركزية)، حتى وإن لم يتقيدوا بتعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية، لا تفرض عليهم المؤسسة عقوبات، هذا التناقض في تسيير العقوبات بشكل غير عادل بين العمال، يخلق نوع من الحساسية بين العمال والشعور بالتحيز من طرف الإدارة، إلا أنه يجب على المؤسسة أن لا تظهر هذا العبء في عدالة نظام العقوبات، لدرجة معرفة العمال كيفية تصرف الإدارة اتجاههم من حيث تطبيقها للعقوبات عليهم، وضرورة تطبيقها لنظام عادل وعقلاني في العقوبات على كافة العمال بالمؤسسة دون تمييز أو تحيز، باعتبار أن جميع العاملين بالمؤسسة عموما وبالورشتين خصوصا كل منهم له دور مهم داخل المؤسسة لا يمكن الاستغناء عنه، فكلهم يخضعون للقوانين والقواعد المعمول بها داخل المؤسسة دون استثناء.

لكن ما يمكن استخلاصه مما سبق، هو أن المؤسسة حريصة على تطبيق نظام العقوبات على عمال ورشة الصيانة الصناعية، وهذا أمر لا بد منه باعتبار طبيعة المهام بها، وكذا المكانة التي تحتلها الورشة داخل المؤسسة، لكن هناك أيضا ورشة أخرى لا تقل أهمية عن الورشة السالفة

الذكر، ولها مهام وأنشطة تقوم بها ومكملة للورشة الأولى، لذلك من واجب المؤسسة تطبيق نظام عادل في العقوبات لتجنب الشرح المحتمل حدوثه بين العمال، بسبب لاعدالة نظام العقوبات بين العمال هذا من جهة، ومن جهة أخرى فعمال ورشة اللوجستيات المركزية بحكم تصريحهم بأنهم لا تطبق عليهم عقوبات في حالة عدم تقيدهم بتعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية، التي تعد من العناصر المهمة المكونة لثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، فهنا يصبح تفاوت بين العمال في اهتمامهم بالثقافة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وحتى في سلوكياتهم اتجاه مهامهم بالمؤسسة، وفي علاقاتهم مع الزملاء والمرؤوسين، لذلك يمكن القول في هذه الحالة بأن الاهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى عمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، يختلف عن اهتمام عمال ورشة اللوجستيات المركزية (DCL) بثقافة الصحة والسلامة المهنية.

ويعد استعمال معدات الوقاية الشخصية من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على

تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العمال، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (19): يمثل علاقة لون قبعة العامل باستعماله لمعدات الوقاية الشخصية أثناء العمل

المجموع	استعمال العامل لمعدات الوقاية الشخصية أثناء ممارسة عمله		لون القبعة
	لا	نعم	
92 % 100	0 % 0	92 % 100	أبيض
242 % 100	21 % 8,7	221 % 91,3	أزرق
334 % 100	21 % 6,3	313 % 93,7	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 93.7% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم يستعملون معدات الوقاية الشخصية أثناء ممارسة عملهم بالمؤسسة، تدعمها نسبة 100% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ذوي القبعات البيضاء، كما نجد نسبة 6.3% من مجموع المبحوثين صرحوا بعدم استعمالهم لمعدات الوقاية الشخصية أثناء ممارسة عملهم بالمؤسسة، تدعمها نسبة 8.7% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ذوي القبعات الزرقاء.

انطلاقاً من هذه القراءة الاحصائية للجدول، يتبين لنا أن العمال ذوي القبعات البيضاء بمؤسسة "ENGTP"، يستعملون كلهم دون استثناء معدات الوقاية الشخصية، لوقاية أنفسهم من الأمراض والحوادث المهنية، وذلك لعدة اعتبارات من أبرزها كما ذكرنا في تحليلنا لجدول سابقة، بأن العمال ذوي القبعات البيضاء يمثلون الإطار ورؤساء الورشات ومجموعات العمل، لذلك فالتزامهم بارتداء معدات الوقاية الشخصية هو سلوك مهم وإيجابي بالنسبة لبقية العمال الآخرين، بحيث يجعلهم يقلدون رئيسهم أو مشرفهم في ارتداء معدات الوقاية الشخصية، ويلتزمون بقواعد السلامة المهنية، والجدير بالذكر أن فئة العمال ذوي القبعات البيضاء هم من العمال ذوي المستوى التعليمي العالي، ولهم خبرة بالمؤسسة، لذلك نجد دائرة ثقافة الصحة والسلامة المهنية متسعة مقارنة بالعمال الجدد، أو العمال الأقل مستوى تعليمي وأقل خبرة وأقدمية بالمؤسسة، لذلك نجد سلوكياتهم وتصرفاتهم (العمال ذوي القبعات البيضاء) داخل المؤسسة هي محل ترقب من قبل بقية العمال، باعتبارهم المسؤولون على سلامتهم وحمايتهم وتوجيههم وتوعيتهم.

من ناحية أخرى نجد أن بعض من العمال ذوي القبعات الزرقاء، وهم مزيج بين عمال التنفيذ وعمال التحكم، لا يستعملون معدات الوقاية الشخصية، وهذا نتيجة لعدة أسباب منها أن لدى هؤلاء العمال اهتمام محدود بالثقافة، التي تسمح لهم بالحرص أكثر على استعمال والالتزام بارتداء معدات الوقاية الشخصية، أضف إلى ذلك أن هؤلاء العمال ليست لديهم مسؤولية كبيرة كما هي لدى العمال ذوي القبعات البيضاء، لذلك تظهر على العامل تصرفات اللامبالاة، وعدم الاكتراث للمخاطر التي

قد تؤثر عليه وعلى المؤسسة بالسلب، وهناك عامل آخر يلعب دور مهم في مثل هذه التصرفات، وهو ذهنية العامل التي يأتي بها من خارج المؤسسة، ونقصد بذلك تأثير مؤسسات التنشئة الاجتماعية على طريقة تفكيره وسلوكه الوقائي، سواء بالإيجاب أو بالسلب.

إن تصرفات العامل باللامبالاة وعدم ارتدائه لمعدات الوقاية الشخصية، يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل بالمؤسسة، وهذا ما أكدته دراسة م.م. عبد جهاد الكبسي تحت عنوان: **السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)**، حيث أظهرت في نتائجها "أن أكثر الإصابات هي من نوع الرضوض، الكسور، الحروق، الجروح وفي مناطق مختلفة من الجسم، أهمها الأطراف والرأس، وهذا ناجم من عدم التزام العاملين بارتداء معدات الوقاية الشخصية". وبالتالي ينجر عن ذلك خسائر وتكاليف تتكبدها المؤسسة، بالإضافة إلى خسائر يتكبدها العامل نتيجة حادث العمل أو الأمراض المهنية، خاصة إذا كان العامل رب أسرة أو مسؤول عن عائلة، فمن الممكن أن يؤدي به هذا الحادث أو المرض إلى فقدان مكانته ودوره داخل الأسرة، وداخل المجتمع ناهيك عن شعوره بالتذمر والنقص، كما يتراجع مستواه المعيشي نتيجة توقفه عن العمل أو نقص مردوده داخل المؤسسة، كلها جوانب مهمة لا يجب اغفالها من قبل العمال والمؤسسة، لذلك فعلى المؤسسة أن تهتم أكثر بعمالها وتحفزهم إيجابياً على استعمال معدات الوقاية الشخصية، أحسن من تطبيق العقوبات عليهم، هذا يعتبر حلاً مبدئياً ومهماً، وإذا لم يتقيد العامل بتعليمات المؤسسة في ما يخص ارتداء معدات الوقاية الشخصية، تلجأ المؤسسة إلى تطبيق عليه عقوبات كحافز سلبي من الممكن أن يعدل في تصرفات وسلوكات العامل، كل هذه الإجراءات الرسمية تعلب دور كبير في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العمال، لذلك يجب مراعات جميع جوانب القوة والضعف لدى العامل من قبل المؤسسة، خصوصاً وعيه بمخاطر عمله، ليسهل فيما بعد على المؤسسة من خلال المختصين في مجال السلامة الأمان الوظيفي، تطبيق نظام وبرنامج يمس نقاط ضعف العامل وتعديلها، وإبراز نقاط القوة لديه وتمثيها.

وتعتبر تصرف العمال في حالة عدم توفر معدات الوقاية الشخصية بالمؤسسة من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدلل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (20): يمثل علاقة أقدمية العامل بالمؤسسة بتصرفه في حالة عدم توفر معدات الوقاية الشخصية بالمؤسسة

المجموع	إذا لم توفر لك المؤسسة معدات الوقاية الشخصية، هل		أقدمية العامل في المؤسسة
	تطالب بمعدات الوقاية الشخصية	تباشر عملك كالمعتاد	
183 % 100	139 % 76	44 % 24	من 1 الى 10 سنوات
115 % 100	111 % 96,5	4 % 3,5	من 11 الى 20 سنة
36 % 100	36 % 100	0 % 0	من 21 الى 30 سنة
334 % 100	286 % 85,6	48 % 14,4	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 85.6% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم يطالبون بمعدات الوقاية الشخصية في حالة ما إذا لم توفر لهم المؤسسة ذلك، تدعمها نسبة 100% من مجموع أفراد العينة الذين لهم أقدمية بالمؤسسة من 21 الى 30 سنة، كما نجد نسبة 14.4% من مجموع المبحوثين صرحوا بعدم المطالبون بمعدات الوقاية الشخصية في حالة ما إذا لم توفر لهم المؤسسة ذلك، تدعمها نسبة 24% من مجموع أفراد العينة الذين لهم أقدمية بالمؤسسة من سنة الى 10 سنوات.

يبدو لنا من خلال هذه القراءة الاحصائية أن هناك علاقة طردية بين مطالبة العمال بتوفير معدات الوقاية الشخصية في حالة عدم توفيرها لهم، وبين أقدمية العامل بالمؤسسة، فكلما زادت أقدمية العامل بالمؤسسة، كلما زاد اهتمام العامل وحرصه على مطالبة المؤسسة بتوفير معدات الوقاية الشخصية، أثناء ممارسة مهامه بالمؤسسة، والعكس صحيح، فالعمال القدامى دائماً ما يتفقدون هاته المعدات، بل يحرصون على ارتدائها، وبالتالي فهم مشبعون بقيم ثقافة الصحة والسلامة المهنية، ومما لا شك فيه أن أقدمية العامل بالمؤسسة هي من أهم الأسس التي تساهم في تشكيل هذه القيم الثقافية، وذلك من خلال احتكاكه ببيئة عمله والمخاطر التي تحيط بها، والقوانين والقواعد التنظيمية التي تسيّرُ وفقها المؤسسة لتحقيق أهدافها، أضف إلى ذلك علاقات العامل مع بقية العمال وتبادل الأفكار والمعلومات حول أوضاع العمل، والحوادث والأمراض المهنية وطرق الوقاية منها وغيرها، كلها أمور تؤخذ بالحسبان، لأنها هي من تجعل من العامل يُصدر مثل هذه التصرفات والسلوكيات الوقائية (المطالبة والحرص على توفير معدات الوقاية الشخصية)، على غرار الرصيد الثقافي في هذا المجال الذي يأتي به العمال من خارج المؤسسة عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية، لتتكامل هذه التصورات والممارسات لتشكل لنا في الأخير ثقافة الصحة والسلامة المهنية.

من جهة أخرى ما يلفت الانتباه في هذا الجدول، هو أن العمال الجدد بالمؤسسة أي الذين لهم أقدمية بالمؤسسة من سنة إلى 10 سنوات، ليس لديهم ذلك الحرص والاهتمام الذي شاهدناه عند العمال القدامى (المطالبة والحرص على توفير معدات الوقاية الشخصية)، هنا يمكن أن نستنتج بأن خبرة العامل وأقدميته بالمؤسسة تتحكم نسبياً في سلوكاته الوقائية، وبالتالي نجد العمال الجدد بحكم خبرتهم المحدودة لا يطالبون ولا يحرصون على توفير معدات الوقاية الشخصية، الأكثر من ذلك مباشرة عملهم بطريقة عادية، في حالة عدم توفر معدات الوقاية الشخصية، وهذا تصرف خطير داخل المؤسسة ولا يحبز أن تكون مثل هذه السلوكيات داخل المؤسسات الانتاجية والخدماتية والصناعية، وبطبيعة الحال ينجم عن هذه التصرفات غير الوقائية خسائر كبيرة من جهة العامل، ومن جهة المؤسسة، فإمكانية إصابة العامل بمرض مهني أو حادث عمل واردة جداً، بل حتمية لأنه

أكثر عرضة للمخاطر في هذه الحالة، من جهة أخرى المؤسسة أيضا تتكبد هذه الخسائر والتكاليف باعتبار أن هذا العامل جزء لا يتجزأ من عملها ونشاطها، لذلك فاحتمال شغور منصب أو عدة مناصب حسب هاته الفئة التي لها اهتمام ضعيف بثقافة الصحة والسلامة المهنية واردة أيضا، لأنه لو يصاب أحد العمال فمن الأرجح أن يتخلى عن منصبه أو يقل أداءه بالمؤسسة، وهذا حسب طبيعة ونوع الإصابة أو الحادث أو المرض، لذلك واجب على المؤسسة وعلى العمال السهر على الرفع من الاهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية. فعلى العامل أن يحتك أكثر بالعمال الأكثر خبرة ليستفيد منهم، ويسهر على تطبيق قواعد السلامة المهنية داخل المؤسسة، كضرورة استعمال معدات الوقاية الشخصية داخل المؤسسة، خلال الأعمال والمهام التي تسند له، كما يجب على المؤسسة منحهم وتوفير لهم كل معدات الوقاية الشخصية، بالإضافة إلى التوعية المستمرة بأهمية السلامة المهنية، وترغيبهم في تطبيق قواعدها، والتقرب أكثر من العمال، ومعرفة السبب وراء عدم اهتمامهم وحرصهم على تطبيق قواعد السلامة، ومعالجة السبب من خلال إيجاد الحلول المناسبة للقضاء على مثل هذه السلوكات اللاوقائية.

ويعتبر رأي العامل في توفير المؤسسة لمعدات الوقاية الشخصية من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدلل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (21): يمثل علاقة نوع عقد العامل برأيه حول ضرورة توفير معدات الوقاية الشخصية بالمؤسسة

المجموع	رأي العمال في توفير معدات الوقاية الشخصية			نوع العقد
	ضروري			
	المؤسسة تفرضها	أدرك مخاطر عملي	أدرك قيمتها	
223 % 100	77 % 34,5	69 % 30,9	77 % 34,5	مؤقت
111 % 100	8 % 7,2	17 % 15,3	86 % 77,5	دائم
334 % 100	85 % 25,4	86 % 25,7	163 % 48,8	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 48.8% من مجموع المبحوثين أفادوا بأن توفير معدات الوقاية الشخصية هو أمر ضروري لأنهم يدركون قيمتها، تدعمها نسبة 77% من مجموع أفراد العينة الدائمين، كما نجد نسبة 25.7% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن توفير معدات الوقاية الشخصية هو أمر ضروري لأنهم يدركون مخاطر عملهم، تدعمها نسبة 30.9% من مجموع أفراد العينة المؤقتين، في حين نجد نسبة 25.4% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن توفير معدات الوقاية الشخصية هو أمر ضروري لأن المؤسسة تفرضها عليهم، تدعمها نسبة 34.5% من مجموع أفراد العينة المؤقتين.

انطلاقاً من هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أن عمال مؤسسة "ENGTP" يؤكدون كلهم بأن توفير معدات الوقاية الشخصية هو أمر ضروري، وهذا تفكير إيجابي لدى عمال المؤسسة يبرز وعي العامل بأهمية معدات الوقاية الشخصية، لكن هناك اختلافات بين العمال الدائمين والمؤقتين، فكل لديه سبب وراء ضرورة توفير معدات الوقاية الشخصية، فهذا يتيح لنا القول بأن هناك ثقافة وقائية متنوعة رائجة بالمؤسسة ومن زوايا مختلفة، بمعنى آخر فالعمال الدائمين يؤكدون على ضرورة توفير

معدات الوقاية الشخصية، لأنهم يدركون قيمتها وهو جانب مهم يدخل ضمن تصور العامل لأهمية ما حوله، فهذا جانب ثقافي وقائي نجده قد تشكل لدى العمال الدائمين عبر سيرورة زمنية وتراكمات معرفية وميدانية داخل وخارج المؤسسة، وهو أهم جانب نركز عليه، لأن ذهنية العامل وتصوره هي التي تدفع به إلى اصدار هذه السلوكات التي هي ترجمة لذلك التصور المركب في ذهنه، وبالتالي نجد أن العمال الدائمين لديهم هذا التصور في ما يخص مكانة وقيمة معدات الوقاية الشخصية بالنسبة لهم، إذن هذا جانب ذهني وتصور قيمي لدى العمال الدائمين.

نرى جانب آخر لا يقل أهمية عن الجانب الأول، وهو تأكيد العمال المؤقتين على ضرورة توفير معدات الوقاية الشخصية، لأنهم يدركون مخاطر عملهم من جهة، والمؤسسة تفرضها عليهم من جهة أخرى، وبناء على هذا يمكننا أن نقول بأن العمال المؤقتين ربطوا ضرورة توفير معدات الوقاية الشخصية بمخاطر عملهم، لذلك فهم يعتبرونها ضرورية، إذن مخاطر العمل هي من جعلت معدات الوقاية الشخصية ضرورية في نظر العمال المؤقتين، من جهة أخرى نجد أيضا أن المؤسسة بقوانينها وقواعدها جعلت معدات الوقاية الشخصية ضرورية في نظر العمال المؤقتين أيضا، بمعنى آخر أن العمال المؤقتين في طريقهم إلى تشكيل قيمة ضرورة توفير معدات الوقاية الشخصية، وهي جزء لا يتجزأ من ثقافة الصحة والسلامة المهنية. وبالتالي فتفسيرنا الأخير هو أن العمال الدائمين لديهم اهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية أكثر من العمال المؤقتين، ويظهر ذلك من خلال اهتمامهم بتوفير معدات الوقاية الشخصية، فالعامل الذي يصل إلى إدراك قيمة معدات الوقاية الشخصية دليل على أنه تجاوز معرفته لمخاطر بيئة عمله، وحريص على تطبيق تعليمات وقواعد السلامة المهنية، والعامل الذي تشكلت لديه ضرورة توفير معدات الوقاية الشخصية نتيجة للمخاطر المهنية وتعليمات السلامة المهنية، هو في طريقه إلى تحويل ذلك إلى قيم، ومن ثم إلى معايير لتظهر في الأخير على شكل سلوكات، وبالتالي يزيد ويكتمل اهتمامه بثقافة الصحة والسلامة المهنية في مرحلة متقدمة. هذا تفسيرنا من الناحية الرسمية فقط، دون أن ننكر دور المصادر غير الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية في تصور العامل للأشياء واعطائها قيمة.

وتعد العقوبات التي تتخذها المؤسسة في حالة عدم استعمال العمال لمعدات الوقاية الشخصية من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العمال، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (22): يمثل علاقة ورشة العمل بنوع العقوبات التي تتخذها الإدارة في حالة عدم استعمال العامل لمعدات الوقاية الشخصية

المجموع	العقوبات التي تتخذها الإدارة في حالة عدم استعمال العامل لمعدات الوقاية الشخصية					لا	
	بدون اجابة	نعم					
		انذار كتابي	خصم من الراتب	انذار شفوي			
123 % 100	4 % 3,3	3 % 2,4	5 % 4,1	81 % 65,9	30 % 24,4	(DCL)	الورشة التي ينتمي اليها العامل
211 % 100	8 % 3,8	19 % 9	5 % 2,4	161 % 76,3	18 % 8,5	(DMI)	
334 % 100	12 % 3,5	22 % 6,6	10 % 3	242 % 72,5	48 % 14,4		المجموع
		274 %82.1					

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبجوثين يشير إلى أن نسبة 82.1% من مجموع المبجوثين أفادوا بأن الإدارة تتخذ عقوبات في حالة عدم استعمالهم لمعدات الوقاية الشخصية، حيث منها نسبة 72.5% من مجموع المبجوثين الذين أفادوا بأن الإدارة

تتخذ "الإنذار الشفوي" عقوبة في حالة عدم استعمال العمال لمعدات الوقاية الشخصية، تدعمها نسبة **76.3%** من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، تليها نسبة **6.6%** من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأن المؤسسة تتخذ "الإنذار الكتابي" عقوبة في حالة عدم استعمال العمال لمعدات الوقاية الشخصية، تدعمها في الجدول نسبة **9%** من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة اللوجستيات المركزية (DMI)، ثم نجد نسبة **3%** من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأن الإدارة تتخذ "خصم من الراتب" في حالة عدم استعمال العمال لمعدات الوقاية الشخصية، تدعمها في الجدول نسبة **4.1%** من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)، في المقابل نجد نسبة كما نجد نسبة **14%** من مجموع المبحوثين صرحوا بأن الإدارة لا تتخذ أي عقوبة في حالة عدم استعمال العمال لمعدات الوقاية الشخصية، تدعمها نسبة **24.4%** من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DCL)، وأخيرا نجد نسبة **3.5%** من مجموع المبحوثين بدون اجابة، تدعمها في الجدول نسبة **3.8%** من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI).

انطلاقاً من هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أن إدارة مؤسسة "ENGTP" تفرض عقوبات متنوعة على عمالها في حالة عدم استعمالهم لمعدات الوقاية الشخصية، لكن الإدارة تعتمد أكثر على الإنذار الشفوي كعقوبة أولية للعمال الذين لا يلتزمون باستعمال معدات الوقاية الشخصية، وهذا ما أقر به عمال ورشة اللوجستيات المركزية (DMI)، والجدير بالذكر أن الإدارة تفرض عقوباتها تدريجية على العمال الذين لم يقيدوا باستعمال معدات الوقاية الشخصية، وهذا حسب ما صرح به مسؤولو الصحة والأمان بالمؤسسة، من خلال اجراءنا لمقابلات معهم، بمعنى أن الإدارة تتمتع الإنذار الشفوي كتحذير اذا أخطأ العامل للمرة الأولى، لكن لو تمادي العامل في عدم استعماله لمعدات الوقاية الشخصية فإن الإدارة تقوم بمنحه عقوبة الإنذار الكتابي، وإذا أصر العامل على تماديه في عدم استعماله لمعدات الوقاية الشخصية، تقوم الإدارة بخصم من راتبه الشهري كأقصى عقوبة له.

لكن الملاحظ من خلال هذا الجدول أن عمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، تكثر بها الانذارات الشفوية الممنوحة من قبل الإدارة لعمال الورشة، وهذا دليل على أن هؤلاء العمال يتناسون استعمال معدات الوقاية الشخصية، ومن خلال زيارتنا المتكررة للمؤسسة وورشاتها، لاحظنا في إحدى الزيارات عدم ارتداء أحد العمال للقفازات وهو يحمل مكتب مع زملائه العمال، فقام المسؤول عن العمال بإنذاره شفويا أمامنا كتحذير له، فهذا التصرف من قبل المسؤول يؤكد لنا بأن أول إجراء تقوم بها الإدارة لحرص العمال أكثر على ضرورة استعمالهم لمعدات الوقاية الشخصية، هو الانذار الشفوي، من جهة أخرى لاحظنا علامات الأسف والاعتراف بالخطأ من قبل العامل الذي لم يرتدي القفازات، متوعدا المسؤول بأنه لن يتكرر ذلك الخطأ مجددا، هذا يمنحنا عدة تفسيرات ومنها أن هؤلاء العمال يعترفون بخطئهم ويحاولون عدم تكراره، فهذا التصرف يزيد من ثقافة ووعي العامل بمدى خطورة عدم استعمال معدات الوقاية الشخصية أثناء عمله بالمؤسسة. أما التفسير الثاني هو أن طبيعة نشاط عمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI) تمتاز بالعمل المرهق والشاق المتواصل، أضف الى ذلك أنه لا مجال لديهم للحديث مع بعضهم أو ترك العمل، وهذا يجعلهم ينسون ارتداء إحدى معدات الوقاية الشخصية نتيجة لتفكيرهم في انجاز المهام الموكلة لهم، لكن هذا لا يمنع من ارتداء معدات الوقاية الشخصية، لأن سلامة العامل وصحته أولى من عمله ونتاجية المؤسسة. كل هذا يقودنا الى تفسير آخر وهو أن عمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI) بحاجة الى الرفع من ثقافتهم فيما يخص ضرورة استعمالهم لمعدات الوقاية الشخصية، فعلى المؤسسة برمجة حملات تحسيسية وتنظيم ملتقيات وندوات تصب في هذا السياق، حفاظا على عمالها وتقليصا من حجم الانذارات الشفوية التي لاحظناها بكثرة بالورشة السالفة الذكر.

لكن المثير للانتباه في الجدول أعلاه، هو أن عمال ورشة اللوجستيات المركزية (DCL) يصرحون بأنهم لم يتلقوا أي عقوبات في حالة عدم استعمالهم لمعدات الوقاية الشخصية، وهؤلاء العمال سبق لهم وأن أكدوا بأن الإدارة لا تفرض عليهم عقوبات في حالة عدم تطبيقهم لتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية (أنظر الجدول المركب رقم (18))، هذا يعطينا عدة تفسيرات من بينها

أن هناك نوع من التهميش من قبل الإدارة لورشة اللوجستيات المركزية (DCL)، فيما يخص تسليط العقوبات عند الخطأ، هذا ما يجعل هذه الفئة من العمال يتمادون في ارتكاب أخطائهم، حتى تصبح بالنسبة لهم تصرف وسلوك طبيعي، فتصدر منهم تصرفات اللامبالاة بقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، حتى وإن كانت طبيعة العمل بهذه الورشة تختلف عن سابقتها، إلا أنه يجب على الإدارة تطبيق قوانين وعقوبات الصحة والسلامة المهنية على جميع عمالها دون استثناء، لتسود ثقافة وقائية مشتركة بين العمال، وذهنية حريصة على تفادي مخاطر وحوادث العمل وحتى الأمراض المهنية، لذلك لا يجب التمييز بين العمال، خاصة فيما يخص تسليط العقوبات، حتى لا تدخل المؤسسة في دائرة الصراع بينها وبين العمال، وبين العمال أنفسهم، وحتى لا يصبح التهرب من ورشة عمل والاقبال على الأخرى، بسبب التحيز في تطبيق قواعد وعقوبات السلامة، هذا إن لم نقل حدوث ما يسمى بدوران العمال ذو الوتيرة العالية، وهذا سيؤدي بالمؤسسة في مرحلة متقدمة إلى فقدانها للعمال ونقص أدائها وانخفاض مردودها وبالتالي فشلها، لذلك يجب أخذ هذه الجزئيات على محمل الجد ومحاولة تفاديها وتخطيها، بتطبيق نظام عادل في قوانين وعقوبات الصحة والسلامة المهنية.

كما نجد من خلال الجدول أعلاه، أن هناك عمال من ورشة الصيانة الصناعية (DMI) لم يصرحوا بأي إجابة فيما يخص نوع العقوبات التي تمنحها الإدارة في حالة عدم استعمال العمال لمعدات الوقاية الشخصية، وحسب تفسيرنا يمكن القول بأن هذه الفئة ربما تتحفظ عن الإجابة، وعدم افشاء نوع هذه العقوبات، حتى وأن هذه العقوبات لا حرج في التصريح بها، لأنها تعبر عن اجراءات إدارية تقوم بها المؤسسة كغيرها من المؤسسات الانتاجية والصناعية، ونحن باعتبارنا باحثين سوسيوولوجيين لا نأخذ العامل بمواصفاته الشخصية وندلي بتصريحاته، إنما القصد من ذلك أخذ تفسيرات عن الاجراءات الإدارية التي تقوم بها المؤسسة في تسيير شؤونها، ومحاولة ابراز نقاط القوة وتثمينها وكشف مواطن الضعف ومحاولة واقتراح ملاحظات لها.

ويعد رأي العمال حول معدات الوقاية الشخصية التي توفرها المؤسسة لهم من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (23): يمثل علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل برأيه حول معدات الوقاية الشخصية

المجموع	كيف ترى معدات الوقاية الشخصية في مؤسستك				مناسبة	
	غير مناسبة مع الاقتراح			مناسبة		
	أن تكون مطابقة لمعايير السلامة	تغيير نوعية القماش وتوفير الألبسة الصيفية	دون اقتراح			
166 % 100	18 % 10,8	18 % 10,8	0 % 0	130 % 78,3	عامل تنفيذ	الفئة السوسيو مهنية
115 % 100	3 % 2,6	16 % 13,9	3 % 2,6	93 % 80,9	عامل تحكم	
53 % 100	0 % 0	0 % 0	0 % 0	53 % 100	إطار	
334 % 100	21 % 6,3	34 % 10,2	3 % 0,9	276 % 82,6	المجموع	
	58 %17.4					

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 82.6% من مجموع المبحوثين أفادوا بأن معدات الوقاية الشخصية بالمؤسسة مناسبة، تدعمها نسبة 100% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة الإطار، في المقابل نجد نسبة 17.4% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن معدات الوقاية الشخصية غير مناسبة مضيفين اقتراحاتهم

في ذلك، حيث نجد منها نسبة 10.2% من مجموع المبحوثين يقترحون تغيير نوعية القماش وتوفير الألبسة الصيفية، تدعمها نسبة 13.9% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة عمال التحكم، تليها نسبة 6.3% من مجموع المبحوثين يقترحون في ذلك أن تكون معدات الوقاية الشخصية مطابقة لمعايير السلامة المهنية، تدعمها نسبة 10.8% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة عمال التنفيذ، وأخيرا نجد نسبة 0.9% من مجموع المبحوثين لم يقترحوا شيئا جراء عدم مناسبة معدات الوقاية الشخصية لهم، تدعمها نسبة 2.6% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة عمال التحكم. انطلاقا من هذه القراءة الاحصائية، يتبين لنا أن العمال الإطارات جد راضين عن معدات الوقاية الشخصية التي توفرها المؤسسة للعمال، وبطبيعة الحال يمكن تفسير ذلك من خلال أن هذه الفئة من العمال أولا هي مسؤولة عن ورشة أو مجموعة عمال، لذلك فمهامها وأدوارها داخل المؤسسة تختلف عن مهام وأدوار عمال التحكم والتنفيذ، بمعنى آخر أن هؤلاء العمال مهامهم تقتصر على التسيير والتوجيه والارشاد، وهناك حالات أين نجد العمال الإطارات في ورشة العمل يعملون ويساعدون بقية العمال، فطبيعي أن نجد معدات الوقاية الشخصية مناسبة لهم، لأن احتمال احتكاكهم بالآلات ووسائل العمل أقل من بقية العمال، لذلك فاحتمال إصابتهم بحادث عمل نادر هذا من جهة، ومن جهة أخرى بحكم تصريح هؤلاء العمال كلهم بأنه معدات الوقاية الشخصية مناسبة، فمعنى هذا أن المؤسسة تحرص على توفير معدات الوقاية الشخصية بالشكل الذي يناسب طبيعة مهام العمال، وبنيتهم الجسدية وقدراتهم، وتتخذ فيها عدة اعتبارات أخرى في ذلك، وهذا أمر يعزز من حماية وسلامة العمال أثناء تنفيذ مهامهم بالمؤسسة.

لكن من خلال هذا الجدول فلعمال التحكم رأي آخر في ذلك، فهم لا يعتبرون معدات الوقاية الشخصية التي توفرها المؤسسة مناسبة لهم، لذلك فهم يقترحون في ذلك تغيير نوعية القماش وتوفير الألبسة الصيفية، هذا التصريح صدر من حلقة الوسط بين عمال التنفيذ والإطارات، فهم أكثر احتكاك بورشات العمل والآلات والوسائل المتاحة للعمل بالمؤسسة، فبحكم استعمالهم اليومي لمعدات الوقاية الشخصية تبين لهم أن نوعية القماش رديئة، كما لا توجد بالمؤسسة ألبسة صيفية، لذلك في فصل

الصيف ومع الحر الشديد وطول فترات العمل سببت لهم معدات الوقاية الشخصية نقص في طاقتهم وأتعبتهم، فالمؤسسة هنا مطالبة بالتقرب أكثر من العمال وتفعيل الزيارات التفتيشية، لأخذ بآراء العمال وانشغالهم حول ظروف العمل، ومعدات الوقاية الشخصية وغيرها، لكن المثير للانتباه هو أننا حين أجرينا مقابلات مع مسؤولو الصحة والسلامة المهنية (العاملين بمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة)، صرحوا بأنهم يحرصون على توفير الألبسة الصيفية للعمال ماعدا الجزمة (الحداء)، فهو الجزء الوحيد الذي لا يتغير طوال السنة، بل يتجدد فقط في حالة اتلافه، أما المعدات الأخرى فهي تتغير حسب ظروف العمل (في الصيف، وفي الشتاء)، هنا نستنتج أن هناك تضارب في التصريحات بين ما يدلي به عمال التحكم في هذا السياق، وبين ما تدلي به المؤسسة، ونحن بحكم تواجدها المتكرر بالمؤسسة محل الدراسة خاصة بفصل الشتاء، فقد لاحظنا أن المؤسسة توفر للعمال جميع معدات الوقاية الشخصية تتناسب وفصل الشتاء، لكن الجدير بالذكر هنا هو أنه يجب على المؤسسة القيام بدورات تفتيشية وتفقدية باستمرار، والأخذ برأي هؤلاء العمال المتذمرين وغير الراضين عن معدات الوقاية الشخصية، والسعي إلى تحقيق مطالبهم، فهذه الإجراءات كلها تعزز من ثقافة ووعي الفرد داخل المؤسسة خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية.

من جهة أخرى نجد أيضا أن لعمال التنفيذ رأي آخر فيما يخص معدات الوقاية الشخصية، فهم يعتبرونها غير مناسبة لأنها غير مطابقة لمعايير السلامة المهنية، فعمال التنفيذ هم أكثر العمال بالمؤسسة بذلا للجهد البدني، وبالتالي فالحفاظ على سلامتهم وتوفير المعدات المناسبة لهم مهمة المؤسسة بالدرجة الأولى، لأن طبيعة نشاطها كله يعتمد على عمال التنفيذ وهم أكثر عددا بالمؤسسة، لذلك فمن الواجب على المؤسسة السعي إلى توفير معدات الوقاية الشخصية، التي تخضع لمعايير السلامة المهنية، أولا توفر بذلك حماية أكثر للعامل، وثانيا تستغرق وقتا طويلا حتى تتلف وهذا يرضي المؤسسة والعامل معا.

مجمل القول من هذه التفسيرات والتحليلات، هو أنه بمجرد إعطاء العمال رأيهم حول معدات الوقاية الشخصية ووضعهم لاقتراحات لتحسينها، هذا في حد ذاته يعبر عن ثقافة ووعي وقائي سائد

لدى العمال، كما يعبر عن حرصهم على حماية أنفسهم واهتمامهم بما تمنحهم إياه المؤسسة من معدات وقائية شخصية، فهذا شيء إيجابي يضاف إلى درجة وعي وثقافة عمال مؤسسة ENGTP . ويعتبر رأي العمال حول الوسيلة الفعالة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة من بين المؤشرات المهمة التي تساهم وتدلل على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (24): يمثل علاقة لون قبعة العامل برأيه حول الوسيلة الفعالة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة

المجموع	الوسيلة الفعالة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة			لون القبعة	
	الاثنين معا	التثقيف والتوعية	العقاب		
92 % 100	6 % 6,5	83 % 90,2	3 % 3,3	أبيض	لون القبعة
242 % 100	9 % 3,7	184 % 76	49 % 20,2	أزرق	
334 % 100	15 % 4,5	267 % 79,9	52 % 15,6	المجموع	

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 79.9% من مجموع المبحوثين أفادوا بأن الوسيلة الفعالة للالتزام العمال بقواعد الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة هي التثقيف والتوعية، تدعمها نسبة 90.2% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ذوي القبعات البيضاء، كما نجد نسبة 15.6% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن الوسيلة الفعالة للالتزام العمال بقواعد الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة هي العقاب، تدعمها نسبة

20.2% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ذوي القبعات الزرقاء، في حين نجد نسبة 4.5% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن الوسيلة الفعالة للالتزام العمال بقواعد الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة هي التثقيف والتوعية والعقاب معاً، تدعمها نسبة 6.5% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ذوي القبعات البيضاء.

انطلاقاً من هذه القراءة الإحصائية، يتبين لنا أن هناك جهات نظر مختلفة حسب لون القبعة التي يرتديها العمال، حول الوسيلة الفعالة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة، حيث يظهر لنا أن العمال ذوي القبعات البيضاء، وهم مزيج بين عمال التحكم والإطارات، يرجحون على أن تكون التثقيف والتوعية وسيلة لإلزام العمال بقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، وهذا لعدة اعتبارات منها أن هذه الفئة من العمال بحكم مكانتهم بالمؤسسة، فمنهم من هو رئيس ورشة عمل، ومنهم من هو مشرف على مجموعة عمل، بمعنى أنهم ليسوا عمال مسؤولون فقط عن أنفسهم داخل المؤسسة، بل هم مسؤولون عن مجموعات عمل وكيفية تسييرها وحمايتها والاهتمام بها، وتوفير لها كل مستلزمات الوقاية الصحية والنفسية داخل المؤسسة، والحرص على سلامتهم، فبحكم أقدميتهم وخبرتهم في المؤسسة والأدوار الحساسة التي يقومون بها، فهم يرون بأن التثقيف والتوعية هو الوسيلة الأنسب والفعالة للالتزام العمال بقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، ناهيك عن طريقة تفكير هذه الفئة فهي تختلف عن طريقة تفكير العمال ذوي القبعات الزرقاء، حتى وأن هناك نسبة ضئيلة من العمال ذوي القبعات البيضاء يرجحون أن تكون الوسيلة هي العقاب إلى جانب التثقيف والتوعية، لكن الأرجح فوسيلة التثقيف والتوعية هي الأنسب والأفضل بالنسبة لهم، وهذا ما يحيلنا إلى تفسير آخر وهو اهتمام العمال ذوي القبعات البيضاء بالتثقيف والتوعية، دليل على وعيهم ودرايتهم التامة بأهمية التثقيف والتوعية، كوسيلة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية، فالعامل الذي تبرمج له أيام وملتقيات وندوات للتثقيف والتوعية، ليس كالعامل الذي يعاقب للامتنال والالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية.

في حين نجد أن العمال ذوي القبعات الزرقاء يفضلون أن يكون العقاب هو الوسيلة الأنجع للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية، والجدير بالذكر هنا هو أن هؤلاء العمال يمثلون عمال التنفيذ وبعض من عمال التحكم، بمعنى آخر فهم من حيث المهام والمسؤولية والاشراف يختلفون عن العمال ذوي القبعات البيضاء، فالعمال ذوي القبعات الزرقاء هم مسؤولون عن أنفسهم ومهامهم داخل المؤسسة بالدرجة الأولى، وطريقة تفكيرهم مقاربة إلى حد ما، فالعقاب بالنسبة لهم وسيلة فعالة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية، نحن لا ننقص من قيمتهم في هذا السياق، إنما ما يهمنا هو طريقة تفكيرهم في ايجاد الوسيلة المناسبة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية، وبالتالي وقاية العمال من الحوادث والأمراض المهنية، وهناك عدة اعتبارات يمكن الانطلاق منها لتفسير اقتراحهم حول الوسيلة المناسبة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، منها أن المستوى التعليمي فهو يلعب دور كبير في ذلك، أضف إلى ذلك مكانة العامل داخل المؤسسة من حيث الأدوار والمراكز، فالعمال ذوي القبعات الزرقاء تقريبا ليست لديهم سلطة واسعة داخل المؤسسة، وليست لديهم مسؤولية كبيرة واشراف على مجموعات عمل أو ورشات، بل هم تحت المسؤولية والاشراف، وبالتالي فالعقاب هو من وجهة نظرهم فقط، لكن ما صرح به العمال ذوي القبعات البيضاء هو وجهة نظر أشمل وأوسع، بل تأخذ بعين الاعتبار مجموعات العمل التي يشرف عليها أو ورشة العمال التي يديرها.

ما يمكن قوله بناء على التفسيرات السابقة، هو أن وسيلة التثقيف والتوعية هي الوسيلة الأنجع، لأنه لو نتقف عامل ونوعيه بمدى أهمية الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، سنضمن بذلك ليس الالتزام فقط، بل حرصه على إلزام العمال الآخرين بذلك، والأكثر من ذلك تمرير هذه الثقافة بين العمال الجدد والأقل خبرة، لتصبح بذلك ثقافة الصحة والسلامة المهنية في إطارها التنظيمي سائدة ورائجة بين جميع العمال، في حين لا ننكر دور العقاب في التزام العمال بقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، فكم من عامل لم يبالي ولم يتقيد بقواعد وتعليمات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، إلا من خلال العقاب كوسيلة لذلك.

بناء على كل التحليلات الإحصائية والسوسولوجية للجداول المركبة السالفة الذكر يمكن أن نستنتج ونجيب على الفرضية الجزئية الثانية كالتالي:

- الاستنتاج الجزئي الثاني:

- " تساهم وتدلل كل من اللوحات الارشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية كأبرز المصادر الرسمية على تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل، مما يؤدي إلى الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP".

توصلنا من خلال تحليل وتفسير البيانات الخاصة بهذه الفرضية إلى أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية ظهرت وتشكلت عن طريق كل من اللوحات الارشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية لدى عمال مؤسسة ENGTP كالتالي:

- من حيث سن العمال: استنتجنا ما يلي:

▪ العمال الأصغر سنا:

- أكدوا على أن أغلب اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة تركز على سلامة العاملين ومخاطر بيئة العمل بنسبة 75% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على أن المؤسسة مهتمة بثقافة الصحة والسلامة المهنية ومحاولة ترسيخها لجميع عمالها.

- من حيث الفئة السوسيو مهنية للعمال: استنتجنا ما يلي:

▪ بالنسبة للإطارات:

- يلتزمون بتطبيق ما تنص عليه تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية بنسبة 100% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على اهتمامهم الكبير بثقافة الصحة والسلامة المهنية، والتي تلزمهم بتطبيق ما تنص عليه اللوحات الارشادية والتحذيرية.

- أكدوا على أن معدات الوقاية الشخصية في المؤسسة مناسبة بنسبة 100% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على أن المؤسسة تمنحهم أنسب المعدات ضمانا لسلامة عمالها، وتعويدهم على لباس المعدات الأنسب كثقافة وقاية من حوادث العمل.
- من حيث لون القبعة التي يرتديها العمال: استنتجنا ما يلي:

▪ العمال ذوي القبعات البيضاء:

- يعتبرون أن اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة واضحة وكافية بنسبة 65.2% من مجموع المبحوثين، هذا دليل على أن اهتمام المؤسسة بإيصال رسائلها الوقائية والارشادية بصورة صحيحة لعمالها، لتتشكل لديهم ثقافة وقائية صحيحة.
- يحرصون على استعمال معدات الوقاية الشخصية أثناء ممارسة مهامهم داخل المؤسسة بنسبة 100% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على اهتمامهم بثقافة الصحة والسلامة المهنية.

- من حيث الأقدمية بالمؤسسة:

▪ العمال القدامى:

- يطلعون على اللوحات الارشادية والتحذيرية بالمؤسسة قبل دخولهم ورشة العمل بنسبة 86.1% من مجموع المبحوثين، ما يفسر لنا وعيهم بأهمية اللوحات الارشادية والتحذيرية لدى العمال، واهتمامهم بثقافة الصحة والسلامة المهنية التي يتمتعون بها.
- يطالبون بتوفير معدات الوقاية الشخصية عندما يقتضي الأمر ذلك بنسبة 100% من مجموع المبحوثين، فنثقافة الصحة والسلامة المهنية التي يتمتعون بها تجعلهم يصدرن تصرفات كهذه.

ومن هنا يمكن الاستنتاج من كل ما ذكر أن التقيد بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية، باعتبارهما من أهم المصادر الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية، يساهمان في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة ENGTP،

كما أن استخدامهما والتقييد بهما دليل على أن عمال المؤسسة يهتمون ويتمتعون بثقافة الصحة والسلامة المهنية، فهذه الأخيرة تسهل ممارسة اجراءات وقوانين وقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، وهذا ما توصلت إليه دراسة هاس نوردلوف وآخرون تحت عنوان " دراسة عينية(مستعرضة) للعوامل المؤثرة في ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات"، حيث توصلت في نتائجها إلى "أن ثقافة السلامة لها علاقة بممارسات ادارة الصحة والسلامة المهنية في تلك الشركات، فكلما كانت ثقافة السلامة المهنية أكثر ايجابية كلما كان هناك تحسين على ممارسات إدارة الصحة والسلامة المهنية بشكل ملحوظ، والعكس صحيح". وبالتالي تتجلى لنا مكانة ثقافة الصحة والسلامة المهنية ومدى تأثيرها على إدارة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات أو الشركات الصناعية والانتاجية خاصة.

من كل ما سبق يمكن أن نؤكد على أن التقيد بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية يساهمان في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى عمال مؤسسة ENGTP، وذلك من خلال:

- وجود اللوحات الارشادية والتحذيرية بصورة كافية وواضحة بجميع أماكن العمل بالمؤسسة، والاطلاع عليها يوميا والالتزام بتعليماتها وارشاداتها من قبل العمال.
- الحرص على توفير واستعمال معدات الوقاية الشخصية أثناء ممارسة المهام داخل المؤسسة.
- تطبيق القوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية، لضمان السير الحسن والأمن للمؤسسة.
- المبادرة في وضع الاقتراحات والحلول لجميع المشاكل التي تعترض صحة وسلامة العاملين بالمؤسسة.

❖ **ثالثاً: " تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة****" ENGTP "**

سنحاول من خلال هذا المجال تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على " تؤثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية ايجابيا على الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP"، وذلك من خلال تحديد وابرار حوادث العمل بالمؤسسة محل الدراسة، ومحاولة اسقاط ذلك على نتائج الفرضية الأولى والثانية والمتعلقة بتشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العاملين من خلال المصادر غير الرسمية وكذا الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية. ولكي نقوم بدراسة وتحليل هذه الفرضية توجب علينا ادراج مجموعة من الجداول المركبة المنتقاة بعناية علمية وباستخدام اختبار (كا²) للتحقق من أن هذه الجداول المركبة لها علاقة وتخدم فرضيتنا وتساعدنا على الإجابة عليها، وهي كالتالي:

الجدول رقم (25): يمثل علاقة أقدمية العامل في المؤسسة بتعرضه لحدث عمل بالمؤسسة

المجموع	تعرض العامل لحدث عمل خلال سيرته المهنية					لا	
	نعم						
	محدودية خبرتك في العمل	بيئة العمل غير ملائمة	لم تستخدم معدات الوقاية الشخصية	لم تدرك مخاطر عملك			
183 % 100	11 % 6	9 % 4,9	13 % 7,1	38 % 20,8	112 % 61,2	من 1 الى 10 سنوات	أقدمية العامل في المؤسسة
115 % 100	1 % 0,9	1 % 0,9	4 % 3,5	13 % 11,3	96 % 83,5	من 11 الى 20 سنة	
36 % 100	0 % 0	2 % 5,6	1 % 2,8	2 % 5,6	31 % 86,1	من 21 الى 30 سنة	
334 % 100	12 % 3,6	12 % 3,6	18 % 5,4	53 % 15,9	239 % 71,5		المجموع
	95 %28.5						

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 71.5% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم لم يسبق لهم وأن تعرضوا لحدث عمل بالمؤسسة، تدعمها نسبة 86.1% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدمتهم بالمؤسسة ما بين 21 إلى 30 سنة، في المقابل نجد نسبة 28.5% من مجموع المبحوثين صرحوا بأنهم تعرضوا لحوادث عمل بالمؤسسة، حيث نجد منها نسبة 15.9% تعرضوا لحوادث عمل بالمؤسسة نتيجة عدم ادراكهم لمخاطر عملهم، تدعمها نسبة 20.8% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدمتهم بالمؤسسة ما بين سنة إلى 10 سنوات، تليها نسبة 5.4% تعرضوا لحوادث عمل بالمؤسسة نتيجة عدم استخدامهم لمعدات الوقاية الشخصية، تدعمها نسبة 7.1% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح

أقدميتهم بالمؤسسة ما بين سنة إلى 10 سنوات، ثم نجد نسبة 7.2% من مجموع أفراد العينة تعرضوا لحوادث عمل بالمؤسسة نتيجة محدودية خبرتهم بالعمل، تدعمها نسبة 6% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدميتهم بالمؤسسة ما بين سنة إلى 10 سنوات، وأيضاً بسبب بيئة العمل غير الملائمة تدعمها نسبة 5.6% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدميتهم بالمؤسسة ما بين 21 إلى 30 سنة.

انطلاقاً من هذه القراءة الإحصائية يتبين لنا أن هناك نوعان من العمال من حيث تعرضهم لحوادث عمل بالمؤسسة، عمال قدامى لم يسبق لهم وأن تعرضوا لحوادث عمل، وعمال جدد سبق لهم وأن تعرضوا لحوادث عمل بالمؤسسة، وهذا راجع لعدة أسباب سنوضحها في هذا السياق، فهذا الجدول يؤكد لنا أنه كلما كانت أقدمية العامل بالمؤسسة، كلما كانت نسبة تعرضه لحوادث العمل قليلة أو تكاد تنعدم، من جهة أخرى نجد أنه كلما كان العامل بالمؤسسة جديداً، أي ليست لديه أقدمية بالمؤسسة، كلما كانت نسبة تعرضه لحوادث العمل بالمؤسسة مرتفعة ومحتملة، وبطبيعة الحال هذا راجع إلى أقدمية العامل التي تولد لنا في مرحلة متقدمة الخبرة التي يكتسبها العامل أثناء ممارسة مهامه بالمؤسسة، وعلاقاته مع رفقاء العمل يكتسب منها في مرحلة متقدمة ثقافة تمكنه من تفادي حوادث العمل والأمراض المهنية والمخاطر الناجمة عن العمل، ناهيك عن البرامج التوعوية التي تقدمها المؤسسة.

الجدير بالذكر هنا هو أننا من خلال قراءتنا لهذا الجدول واستنتاجاتنا للجدول السابقة، يتضح لنا أن العمال القدامى لديهم وعي واهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية، والتي تمكنهم من حماية ووقاية أنفسهم من حوادث العمل، هذا بفضل التزامهم بقواعد السلامة المهنية داخل المؤسسة، أضف إلى ذلك حرصهم على تعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية، وكذا استعمالهم لمعدات الوقاية الشخصية، كما تنص عليه المؤسسة هذا من جهة، ومن جهة أخرى حرصهم على استخراج الفحوصات الطبية بانتظام، وكذا تتبعهم لما تبثه وسائل الإعلام، كلها اعتبارات تؤخذ على محمل الجد، لأنها من خلالها تقاس وتبرز ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العامل ومدى اهتمامه بها،

ومما لا شك فيه أن أغلب العمال القدامى تتوفر لديهم أغلب الاعتبارات السالفة الذكر، وبالتالي نجد نسبة تعرضهم لحوادث العمل قليلة بالمؤسسة.

في المقابل هناك فئة أخرى قليلة تعرضت خلال سيرتها المهنية بالمؤسسة إلى حوادث عمل لا بد من الاحاطة بها، لأن هذه الفئة كانت تفتقر للأقدمية بالمؤسسة نوعاً ما، أضف إلى ذلك أن عدم إدراك العامل لمخاطر عمله، وعدم استخدامه لمعدات الوقاية الشخصية، ومحدودية خبرته بالمؤسسة، دليل على عدم تتبعه والتزامه ودرأيته بقيمة قواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، والتي من بينها الالتزام بتعليمات اللوحات الإرشادية، وما تنص عليه من إرشادات وتحذيرات بمخاطر العمل وكيفية الوقاية منها، وضرورة ارتداء معدات الوقاية الشخصية، وبالتالي فهو أكثر عرضة لحوادث العمل والأمراض المهنية، لكن هذا السلوك ممكن أن تشترك فيه جميع الفئات وجميع أعمار العاملين بالمؤسسة، لكن المثير للانتباه هو أنه بناءً على تحليلنا لهذا الجدول والجداول السابقة، يتضح لنا أن العمال الجدد خاصة لا يطبقون ولا يلتزمون بقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة (أنظر الجدول المركب رقم (15)، و الجدول المركب رقم (20))، هذا ما يقلص من ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، وبالتالي احتمال تعرضهم لحوادث العمل، وفعلاً هذا ما نلاحظه في هذا الجدول، ناهيك عن عدم استخراجهم للتحاليل الطبية بانتظام (أنظر الجدول المركب رقم (8))، كل هذا يؤثر على ثقافة الصحة والسلامة المهنية التي من الممكن أن يكتسبها، كما يبرز مدى اهتمامه بثقافة الصحة والسلامة المهنية، والتي بدورها تؤثر على احتمال تعرضه لحوادث العمل والأمراض المهنية، لكن ما يلام على المؤسسة في هذا السياق هو تقصيرها في بيئة العمل، حيث يعتبرها بعض العمال أنها غير مناسبة، لكن رغم ذلك فالمؤسسة تسعى دائماً إلى توفير بيئة عمل بوسائل وقائية وعلاجية وتجهيزات ضرورية، كتوفير صناديق الإسعافات الأولية بكل ورشة (أنظر الجدول رقم (29)، الملحق رقم (4))، ناهيك عن توفيرها لمصلحة طبية بالمؤسسة مجهزة بوسائل طبية وأطباء وممرضين كفوء (أنظر الجدول رقم (30)، الملحق رقم (4))، حيث أن هذه المصلحة الطبية تسهر دائماً على متابعة الحالة الصحية للعاملين بالمؤسسة (أنظر الجدول رقم (31)، الملحق

رقم (4))، ليس هذا فقط بل تسعى دائما إلى تقديم الاسعافات الأولية للعمال بعد تعرضهم للإصابة أو لحدوث عمل بالمؤسسة (أنظر الجدول رقم (33)، الملحق رقم(4))، ورغم هذا فالمؤسسة دائمة مطالبة بتوفير بيئة عمل أحسن تتلاءم وطبيعة المهام المسندة للعمال، في ظل التغيرات الحاصلة داخل وخارج المؤسسة، وذلك لضمان صحة وسلامة العامل في ظل الظروف والتغيرات البيئية الداخلية للعمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى فالعامل أيضا يجب أن يحرص على مطالبة المؤسسة بتوفير شروط بيئة عمل مناسبة، ومهياً بما يلزم لممارسة مهامه في أحسن الظروف، فتوفير المؤسسة لهاته الظروف ومطالبة العامل بها، كله يدخل أيضا في إطار ثقافة الصحة والسلامة المهنية. ويعتبر رأي العمال حول الذين تعرضوا لحوادث عمل بالمؤسسة من بين المؤشرات المهمة التي تساعدنا على معرفة تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (26): يمثل علاقة نوع عقد العامل بسبب تعرض العمال لحوادث عمل بالمؤسسة

المجموع	سبب تعرض معظم العمال لحوادث عمل بالمؤسسة					نوع العقد
	لم يرتدوا معدات الوقاية الشخصية ولا يبالون بتعليمات	لا يدركون مخاطر عملهم	ليست لديهم الخبرة في العمل	عطب في الآلات	لم يعملوا بتعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية	
223 % 100	127 % 57	30 % 13,5	29 % 13	9 % 4	28 % 12,6	مؤقت
111 % 100	62 % 55,9	4 % 3,6	3 % 2,7	35 % 31,5	7 % 6,3	دائم
334 % 100	189 % 56,6	34 % 10,2	32 % 9,6	44 % 13,2	35 % 10,5	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 56.6% من مجموع المبحوثين، أفادوا بأن سبب حوادث العمل بالمؤسسة راجع إلى عدم ارتداء العمال لمعدات الوقاية الشخصية، وعدم مبالاتهم بتعليمات رؤوسهم، تدعمها نسبة 57% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة العمال المؤقتين، كما نجد نسبة 13.2% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن سبب حوادث العمل بالمؤسسة راجع لعطب في الآلات، تدعمها نسبة 31% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة العمال الدائمين، كما نجد نسبتي مقاربتين ما بين 10.2 إلى 10.5% من مجموع المبحوثين، صرحوا بأن سبب حوادث العمل بالمؤسسة راجع إلى عدم عمل العمال بتعليمات اللوحات الإرشادية التحذيرية بالمؤسسة، بنسبة 12.6% وكذا عدم ادراكهم لمخاطر عملهم بنسبة 13.5% وكلاهما من فئة العمال المؤقتين، وأخيرا نجد نسبة 9.6% من مجموع المبحوثين، صرحوا بأن سبب حوادث العمل بالمؤسسة راجع لمحدودية خبرة العمال بالمؤسسة، تدعمها نسبة 13% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة العمال المؤقتين.

انطلاقا من هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أن العمال الدائمين يرجعون سبب حوادث العمل إلى عطب في الآلات، وهذا يعتبر تقصير من قبل المؤسسة، بمعنى أنه يوجد نقص على مستوى مراقبة وصيانة الآلات بالمؤسسة، وهذا من واجبات المؤسسة على عمالها والتي من بينها مراعاة سلامة الآلات والماكينات، لكي لا تُسبب ضرر أو حادث للعمال، وهنا يظهر لنا أن المؤسسة توفر وسائل علاجية أكثر منها وقائية، فمثلا كما ذكرنا سابقا وجود صندوق الإسعافات الأولية ومصلحة طبية داخل المؤسسة، أضف إلى ذلك توفيرها لسيارة الإسعاف وهي متوفرة ومتاحة في كل وقت (أنظر الجدول رقم (34)، الملحق رقم (4))، وذلك لنقل أي مصاب تعذر عليهم علاجه داخل المصلحة الطبية بالمؤسسة إلى مصحة أو مستشفى قريب من المؤسسة، لهذا فالمؤسسة دائما مطالبة بتوفير جميع الوسائل الوقائية والعلاجية معا هذا من جهة، ومن جهة أخرى واجب على العمال أيضا رفع تقارير للجهة المعنية بشأن سلامة الآلات، هذا في حالة معرفتهم بأن هناك خلل بالآلة أو الماكينة، لكن هذه الاعتبارات كلها توحى وتؤكد لنا دائما أن هناك فئة من العمال لم يتشكل لديهم

بعد الاطار الكامل لثقافة الصحة والسلامة المهنية، وأن هناك تقصير نسبي من قبل المؤسسة في حرصها على سلامة الآلات.

في حين نجد أن العمال المؤقتين لهم رأي آخر في ذلك أيضا لا يقل أهمية عن الرأي الأول، باعتبار أن أغلب عمال المؤسسة هم عمال مؤقتين، حيث أكدوا بأن سبب حوادث العمل بالمؤسسة راجع إلى عدم استعمال العمال لمعدات الوقاية الشخصية، وعدم مبالاتهم بتعليمات مرؤوسيهم ولا يدركون مخاطر عملهم، بالإضافة إلى عدم التقيد بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية من قبل العمال داخل المؤسسة، كلها هذا يوحي لنا بأن هناك تقصير ليس من المؤسسة، بل من العمال أنفسهم باعتبار أن كل الأسباب السالفة الذكر يتحمل مسؤوليتها العامل بالدرجة الأولى، وهذا راجع بطبيعة الحال إلى ذهنية العامل، وطريقة تفكيره واهتمامه بثقافة الصحة والسلامة المهنية.

ومهما اختلفت وتعدد أسباب حوادث العمل، لكنها تشترك في كونها تترك أثر ليس على العامل المصاب فقط وإنما على بقية العمال، ففيهم من يصاب بصدمة وفيهم من ينتابه الخوف (أنظر الجدول رقم (37)، الملحق رقم (4))، وهذا يؤثر حتى على سلوكه وتصرفاته في أداء عمله أو علاقاته مع العمال الآخرين داخل المؤسسة، وحتى إمكانية اصابته هو كذلك بحدوث عمل أو مرض مهني، لذلك وجب على المؤسسة من خلال أنظمتها وقوانينها وتشريعاتها أن تسهر على حماية عمالها، من خلال توفير بيئة عمل ملائمة ومناسبة، خاصة وأن أي عطب أو خلل في الآلات يكلف خسائر جسيمة يكون ضحيتها العامل أولا، ومن الممكن أن يؤثر ذلك على زملاءه في العمل كما ذكرنا سابقا، وبالتالي تتأثر المؤسسة ككل، من جهة أخرى ضرورة مراعات العمال لأوامر مرؤوسيهم والتزامهم بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، وارتدائهم لمعدات الوقاية الشخصية، بمعنى يجب على العمال الالتزام بقواعد السلامة المهنية، لأن لها دور كبير ارتفاع أو انخفاض نسبة حوادث العمل بالمؤسسة، وهذا الأمر هم على دراية به (أنظر الجدول رقم (39)، الملحق رقم (4))، لذلك فالالتزام بقواعد السلامة المهنية أمر ضروري لا بد منه، لأنه يعزز لديهم في مرحلة متقدمة من ثقافة الصحة والسلامة المهنية كتصور ومن ثم كسلوك ظاهر.

ويعتبر رأي العمال حول العمال الأكثر تعرضاً لحوادث العمل بالمؤسسة من بين المؤشرات المهمة التي تساعدنا على معرفة تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (27): يمثل علاقة لون قبعة العامل برأيه حول العمال الأكثر تعرضاً لحوادث العمل بالمؤسسة

المجموع	العمال الأكثر تعرضاً لحوادث العمل بالمؤسسة					لون القبعة
	العمال الجدد والعمال الأكبر سناً	العمال المؤقتين	العمال الأكبر سناً	العمال الأصغر سناً	العمال الجدد	
92 % 100	2 % 2,2	3 % 3,3	0 % 0	1 % 1,1	86 % 93,5	أبيض
242 % 100	101 % 41,7	12 % 5	18 % 7,4	16 % 6,6	95 % 39,3	أزرق
334 % 100	103 % 30,8	15 % 4,5	18 % 5,4	17 % 5,1	181 % 54,2	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 54.2% من مجموع المبحوثين أفادوا بأن العمال الأكثر تعرضاً لحوادث العمل بالمؤسسة هم العمال الجدد، تدعمها نسبة 93.5% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ذوي القبعات البيضاء، كما نجد نسبة 30.8% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأن العمال الأكثر تعرضاً لحوادث العمل بالمؤسسة هم العمال الجدد والعمال الأكبر سناً، تدعمها نسبة 41.7% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ذوي القبعات الزرقاء، ونجد أيضاً نسبتين متقاربتين بين 5.4 إلى 5.1% من مجموع المبحوثين، الذين أفادوا بأن العمال الأكثر تعرضاً لحوادث العمل بالمؤسسة هم العمال

الأكبر سنا بنسبة 7.4%، وكذا العمال الأصغر سنا بالمؤسسة بنسبة 6.6%، فكلهما من مجموع أفراد العينة الذين هم من ذوي القبعات الزرقاء، وأخير نجد نسبة 4.5% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأن العمال الأكثر تعرضا لحوادث العمل بالمؤسسة هم العمال المؤقتين، تدعمها نسبة 5% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ذوي القبعات الزرقاء.

انطلاقاً من هذه القراءة الاحصائية، يتبين لنا أن هناك تقريبا اتفاق على أن العمال الأكثر تعرضا لحوادث العمل بالمؤسسة هم العمال الجدد، وهذا تقريبا بإجماع من العمال ذوي القبعات البيضاء، وكذا العمال ذوي القبعات الزرقاء، فالعمال ذوي القبعات البيضاء بحكم اشرافهم على مجموعات العمل داخل المؤسسة وبالورشات، وكذا اشرافهم على ورشات العمل، تبين لهم أن العامل الجدد هم أكثر تعرضا لحوادث العمل، وهذا راجع إلى كون هؤلاء العمال لا يعرفون كيف يتصرفون داخل المؤسسة، خاصة في ما يتعلق بالسلامة المهنية، لذلك نجدهم بحاجة إلى دعم من قبل المؤسسة والمشرفين والزملاء لإدماجهم في العمل، وتوعيتهم بمخاطر العمل، لكن هناك عمال جدد لديهم ثقافة الصحة والسلامة المهنية اكتسبوها من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية، لكنها غير مكتملة وغير كافية، لذلك وجب عليهم الاندماج داخل الورشات والاحتكاك أكثر بالآلات والمهام العملية، والتشاور مع زملائهم ليصبح بذلك تكامل في ذهنيتهم في ما يخص ثقافة الصحة والسلامة المهنية، إذن طبيعي جدا أن نرى هاته الفئة من العمال هم أكثر تعرضا لحوادث العمل، لكن على المؤسسة دائما التأكيد من برامج التدريب والتوعية وتحسيس العمال الجدد خاصة بخطورة حوادث العمل من جهة، وضرورة التزام هؤلاء العمال بقواعد السلامة المهنية داخل المؤسسة من جهة أخرى، وذلك للتقليل والحد من نسبة حوادث العمل بالمؤسسة.

في حين نجد رأي آخر لدى العمال ذوي القبعات الزرقاء ازاء العمال الأكثر تعرضا لحوادث العمل، وهو أن العمال الأكبر سنا هم الأكثر تعرضا لحوادث العمل، وهذا ما يتنافى مع النتائج التي توصلت إليها دراسة م.م. عبد جهاد الكبيسي تحت عنوان: السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)، حيث اتضح في نتائجها أن العاملين من الفئات العمرية الأدنى

أكثر تعرضاً لإصابات العمل، وذلك لنقص الوعي والخبرة وقلة الحذر والادراك للأخطار". لكن تفسيرنا لما صرح به العمال ذوي القبعات الزرقاء، هو أن العمال الأكبر سناً خاصة أولئك الذين يعملون في المستويات التنفيذية، فهم أكثر عرضة لحوادث العمل، لأن كبر سنهم يزيد من احتمال تعرضهم لحوادث العمل، فصحتهم وطاقاتهم الجسمية نجدها تتخفف تدريجياً بحكم عامل السن، ونقص التركيز والجهد، وطبيعة العمل والمهام المسندة إليهم، ومكانتهم السوسيو مهنية، كلها عوامل تلعب دوراً في إصابة هاته الفئة من العمال بحوادث داخل المؤسسة، لكن الأهم من ذلك هو أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية تسمح بتقليص احتمال إصابتهم بحدوث عمل، أو مرض مهني رغم كبر سنهم. وتفسيرنا الآخر على ما صرح به العمال ذوي القبعات الزرقاء، هو أنه يوجد فرق بين سن العامل وأقدميته بالمؤسسة، فالعامل من الممكن أن يتوظف بالمؤسسة في سن كبير، وبالتالي تعرضه لحادث عمل محتمل جداً، لأنه لم يتشبع بقيم ثقافة الصحة والسلامة المهنية بالدرجة التي تسمح له بتفادي الأمراض والحوادث المهنية، ومما لا شك فيه فالخبرة والأقدمية لها دور كبير في ذلك، وهذا ما تطرقنا إليه في سياق سابق، وهناك عمال سنهم كبير لكن لهم أقدمية كبيرة أيضاً بالمؤسسة، تسمح لهم باكتساب ثقافة الصحة والسلامة المهنية، بالقدر الذي يقلل من احتمال تعرضهم لحوادث العمل. ومجمل القول في هذا السياق هو أن المصدر غير التنظيمي لثقافة الصحة والسلامة المهنية وحده غير كافي لوقاية العامل من حوادث العمل داخل المؤسسة، وهذا ما أثبتته العمال الجدد والعمال الأكبر سناً بمؤسسة **ENGTP**، لذلك وجب على المؤسسة تفعيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، من خلال تكثيف برامج التوعية والتدريب، وتحسيسهم بأهمية قواعد السلامة المهنية بالمؤسسة لهاته الفئة من العمال (العمال الجدد والأكبر سناً)، كما أن هاته الفئة ملزمة بتوسيع دائرة ثقافة الصحة والسلامة المهنية، ليس فقط من الجانب التنظيمي، وإنما كذلك من الجانب غير التنظيمي، من خلال التطلع أكثر لبرامج وسائل الإعلام خاصة كل ما يتعلق بصحة وسلامة الفرد، واكتساب القيم الضرورية لذلك من الأسرة، باعتبارها الخلية الأولى في المجتمع وأولى مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

ويعد تناول العمال لوجبة الغذاء بالمؤسسة ومراقبتهم لمدة صلاحيتها من بين المؤشرات المهمة التي تساعدنا على معرفة تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (28): يمثل علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بتناوله لوجبة الغذاء بالمؤسسة ومراقبتهم لمدة صلاحيتها

المجموع	تناول العامل وجبة الغذاء بالمؤسسة		الفئة السوسيو مهنية
	نعم		
	لا أراقب مدة صلاحية الوجبة	أراقب مدة صلاحية الوجبة	
166 % 100	69 % 41,6	97 % 58,4	عامل تنفيذ
115 % 100	26 % 22,6	89 % 77,4	عامل تحكم
53 % 100	0 % 0	53 % 100	إطار
334 % 100	95 % 28,4	239 % 71,6	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة **71.6%** من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم يتناولون وجبة الغذاء بالمؤسسة ويراقبون مدة صلاحيتها، تدعمها نسبة **100%** من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة الاطارات، في حين نجد نسبة **28.4%** من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأنهم يتناولون وجبة الغذاء بالمؤسسة لكن لا يراقبون مدة صلاحيتها، تدعمها نسبة **41.6%** من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة عمال التنفيذ.

انطلاقاً من هذه القراءة الإحصائية يتبين لنا أن هناك اختلاف واضح بين العمال في تصرفاتهم قبل تناولهم لوجبة الغذاء بالمؤسسة، فالعمال الإطارات يهتمون بمراقبة مدة صلاحية الوجبة المقدمة لهم من قبل المؤسسة، كالمعلبات والمصبرات وغيرها من المواد الحافظة، هذا إن نم على شيء إنما ينم على أن هاته الفئة من العمال تهتم بصحتها كثقافة وقائية، وبالتالي هذا التصرف يوحي لنا بوجود ثقافة مستمدة من خارج المؤسسة (مؤسسات التنشئة الاجتماعية) بالدرجة الأولى، ثم من قواعد وقوانين السلامة بالمؤسسة، فالعمال الإطارات يحرصون حتى خارج المؤسسة بتناول الأغذية الصحية مع أسرهم (أنظر الجدول المركب رقم (06))، وهذا دليل على أن هؤلاء العمال لديهم اهتمام بالثقافة الصحية خارج المؤسسة، لذلك نجدهم مؤهلون لتشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، وبالتالي هؤلاء العمال بتلك التصرفات الوقائية يتجنبون حالات التسمم والأمراض، التي من الممكن أن تسبب لهم مرض مهني أو حادث عمل بالمؤسسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

من جهة أخرى نجد عمال التنفيذ لا يهتمون بمراقبة مدة صلاحية الوجبة المقدمة لهم في فترة الغذاء داخل المؤسسة، وهذا يمنحنا عدة تفسيرات، فعمال التنفيذ أغلبهم يعملون بورشة الصيانة الصناعية (DMI)، ونظراً لضيق وقتهم وكثرة مهامهم، فهم بذلك يذهبون إلى لتناول وجبة الغذاء في أسرع وقت ممكن، ليوفروا بذلك القليل من الراحة، وهذا ما لاحظناه خلال زيارتنا المتكررة بالمؤسسة وتناولنا معهم وجبة الغذاء، لكن هذا لا يمنع من أن يراقب هؤلاء العمال مدة صلاحية الوجبة، لأن الأمر متعلق بصحتهم ووقايتهم من أي تسمم أو خطر أو مرض، ومن جهة أخرى يمكن تفسير مثل هذه التصرفات من قبل عمال التنفيذ أنهم لا يتمتعون بالقدر اللازم من ثقافة الصحة والسلامة المهنية، الذي يمكنهم من إعطاء أهمية ومراعات مدة صلاحية الوجبة قبل تناولها، وخير دليل على ذلك أنهم حتى في أسرهم لا يهتمون بتناول الأغذية الصحية (أنظر الجدول المركب رقم (06))، لأنهم يسعون بذلك إلى تلبية حاجاتهم الفيزيولوجية أولاً، كالأكل والشرب للعيش فقط لا لفائدة صحتهم، وعندما تلبى هذه الحاجات بعدها يراعون مدة صلاحية الأكل حفاظاً على صحتهم ووقاية أنفسهم من الأمراض، وهذا ما وجدناه عند العمال الإطارات، وبالتالي الاهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية يختلف بين

هذا وذلك، وتبعاً لذلك تختلف نسبة احتمال الإصابة بالأمراض المهنية وحوادث العمل، فعدم اهتمام عمال التنفيذ في أسرهم بالأغذية الصحية، حتماً ينجر عنه اللامبالاة في مراقبة ومراعات مدة صلاحية الوجبة المقدمة لهم بالمؤسسة، وبالتالي هم بذلك أكثر عرضة للأمراض وحوادث العمل، والعكس بالنسبة للعمال الاطارات، باعتبارهم يحرصون على تناول الأغذية الصحية، حيث ينجم عن ذلك اهتمامهم بمراقبة وجبة الغذاء قبل تناولها بالمؤسسة، وبالتالي هم أكثر وقاية من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهذا كله يدخل ضمن القيم والعادات الصحية والوقائية التي ترسخها مؤسسات التنشئة الاجتماعية في الفرد، لتصبح في مرحلة متقدمة ثقافة ينقلها أينما ذهب لتصدر منهم على شكل سلوكيات وتصرفات وقائية.

ويعتبر تصرف العمال في حالة ما إذا أوكلت إليهم مهام أثناء فترة وجبة الغذاء من بين المؤشرات المهمة التي تساعدنا على معرفة تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (29): يمثل علاقة ورشة العمل بتصرف العامل في حالة ما إذا أوكلت إليهم مهام أثناء فترة وجبة الغذاء

المجموع	إذا أوكلت لك مهام أثناء فترة وجبة الغذاء، هل:		ورشة اللوجستيات المركزية(DCL)	ورشة الصيانة الصناعية(DMI)	الورشة التي ينتمي إليها العامل
	تؤجل العمل بعد وجبة الغذاء	تباشر عملك قبل وجبة الغذاء			
123 % 100	114 % 92,7	9 % 7,3			
211 % 100	119 % 56,4	92 % 43,6			
334 % 100	233 % 69,8	101 % 30,2			المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 69.8% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم في حالة ما إذا أكلت لهم مهام أثناء فترة وجبة الغداء، فإنهم يؤجلون العمل بعد وجبة الغداء، تدعمها نسبة 92.7% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)، في حين نجد نسبة 30.2% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأنهم في حالة ما إذا أكلت لهم مهام أثناء فترة وجبة الغداء فإنهم يباشرون عملهم قبل الأكل، تدعمها نسبة 43.6% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI). انطلاقاً من هذه القراءة الاحصائية، يتبين لنا أن عمال ورشة اللوجستيات المركزية (DCL) يؤجلون المهام الموكلة إليهم من قبل المسؤولين أثناء فترة الغداء بعد تناول الوجبة، وهذا لعدة اعتبارات من أهمها أن هاته الفئة من العمال ليست لديهم مهام وأعمال يقومون بها بصفة مستمرة على مدار الدوام اليومي، وإنما أحياناً توكل إليهم مهام وأحياناً لا يعملون، بل ينتظرون حتى تسند إليهم المهام، وهذا ما لاحظناه من خلال زيارتنا المتكررة لميدان الدراسة، حيث هناك فترات وأيام لا يعملون بها العمال السائقين رغم تواجدهم بالمؤسسة، في انتظار مهام توكل إليهم كنقل السلع إلى مناطق معينة، أو نقل معدات وآلات من مكان لآخر خارج وداخل المؤسسة، وغيرها من المهام التي دائماً ما تسند إليهم. هذا ما جعل عمال ورشة اللوجستيات المركزية (DCL) يؤجلون المهام الموكلة إليهم حتى بعد وجبة الغداء، نظراً للوقت المتاح والكافي لديهم لتناول الوجبة بأريحية، وهناك تفسير آخر منطقي وهو أن هؤلاء العمال يدركون أهمية وجبة الغداء خاصة في تلك الفترة، فهي تزيد من نشاطهم وتعطيهم الطاقة لأداء المهام طوال فترة العمل بالمؤسسة، فصحتهم الجسمية والنفسية أولى من العمل وهذا التفسير يعد منطقي أيضاً.

أما بالنسبة لعمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، نجدهم يقومون بإنجاز المهام الموكلة إليهم أثناء فترة الغداء ثم يذهبون ليتناولوا وجبة الغداء، وهذا لعدة اعتبارات من بينها أنه فعلاً من خلال ملاحظتنا لطبيعة المهام التي يقومون بها، فهي صعبة وشاقة ما تجعلهم يحاولون التخلص منها كنوع من اتمام المهام وعدم ترك العمل ناقص، لكي يتفرغ لديهم الوقت في ما بعد لتناول وجبة

الغذاء دون ضغوط وبأريحية، من جهة أخرى نجد أن سبب حوادث العمل بهذه الورشة (ورشة الصيانة الصناعية)، راجع لمثل هذه التصرفات، فالعامل وقت فترة الغذاء يكون منهكا بدنيا ونفسيا، لذلك فهو بحاجة إلى إعادة نفس جديد مملوء بالطاقة والحيوية والنشاط، من خلال تناوله وجبة الغذاء في وقتها المحدد، لكن ما بدر من عمال هذه الورشة هو العكس تماما، وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل والأمراض المهنية، لأنهم في فترة وجبة الغذاء يكون التعب قد أنهكهم، وبالتالي يظهر عليهم نقص في التركيز والجهد والتسرع في إنجاز المهام دون الإلتقان، ما جعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل نتيجة للجهد البدني المتعب الذي يبذلونه بهذه الورشة، وهذا ما أكدته دراسة م.م. عبد جهاد الكبيسي تحت عنوان: **السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحرايات (دراسة تحليلية)**، حيث بينت "أن معظم إصابات العمل وقعت في قسم الطواحين والأفران والمكابس". بمعنى وقوعها في الأماكن التي يبذل فيها جهد بدني كبير ومعتب، وبالتالي ورشة الصيانة الصناعية هي كذلك يمارس فيها جهد بدني كبير ومتعب، وبالتالي فهي مهددة دائما بوقوع إصابات وحوادث عمل.

من هنا يمكن القول بأن هناك اختلاف في تصرفات عمال مؤسسة **ENGTP** إزاء المهام الموكلة إليهم وتناول وجبة الغذاء، لكن لا ننسى دور المؤسسة هنا فهي المسؤولة عن ضبط مثل هذه التصرفات، حفاظا بذلك على سلامة العاملين وتوسيع دائرة ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، لذلك وجب عليها توعية العمال بأهمية تناول الوجبة الممنوحة من قبل المؤسسة هذا من جهة، وخطورة عدم تناولها من جهة أخرى، وتخصيص أيام تحسيسية لذلك، وإدراج مثل هذه الإرشادات كقواعد وتعليمات على شكل معلقات أو غيرها. والجدير بالذكر هنا هو أنه من هذه الناحية (تناول وجبة الغذاء)، نجد أن عمال ورشة اللوجستيات المركزية (DCL) لديهم ثقافة تمكنهم من اعطاء أولوية لتناول وجبة الغذاء في وقتها على إنجاز مهام موكلة إليهم، وهذا يدخل في إطار ثقافة الصحة والسلامة المهنية، في حين عمال ورشة الصيانة الصناعية هم بحاجة إلى دعم وتوعية أكثر، ليدركوا نتائج مثل هذه التصرفات على صحتهم وعلى أداء مهامهم، ومن ثم على المؤسسة ككل من أداء وتكاليف.

ويعد تصرف العمال في حالة ما إذا كانت ورشة العمل غير نظيفة من بين المؤشرات المهمة من بين المؤشرات المهمة التي تساعدنا على معرفة تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (30): يمثل علاقة أقدمية العامل في المؤسسة بتصرفه في حالة ما إذا كانت ورشة

العمل غير نظيفة

المجموع	إذا كانت الورشة التي تعمل بها غير نظيفة، هل		من 1 الى 10 سنوات	أقدمية العامل في المؤسسة
	تطالب بتنظيف الورشة	تباشر عملك كالمعتاد		
183 % 100	140 % 76,5	43 % 23,5		
115 % 100	109 % 94,8	6 % 5,2	من 11 الى 20 سنة	
36 % 100	32 % 88,9	4 % 11,1	من 21 الى 30 سنة	
334 % 100	281 % 84,1	53 % 15,9		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة **84.1%** من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم يطالبون بتنظيف ورشة العمل في حالة ما إذا كانت غير نظيفة، تدعمها نسبة **94.8%** من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدميتهم بالمؤسسة ما بين **11** إلى **20** سنة، في حين نجد نسبة **15.9%** من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأنهم يباشرون عملهم كالمعتاد ولا يطالبون بتنظيف ورشة العمل في حالة ما إذا كانت غير نظيفة، تدعمها نسبة **23.5%** من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدميتهم بالمؤسسة ما بين سنة إلى **10** سنوات.

قبل التطرق إلى تحليل القراءة الاحصائية لهذا الجدول سوسولوجيا، يجب توضيح أن مؤسسة "ENGTP" تحرص دائما على توفير شروط النظافة في أماكن العمل والورشات (أنظر الجدول رقم (43)، الملحق رقم (4))، لذا فنحن نريد معرفة طريقة تصرف العمال في حالة عدم نظافة ورشة العمل، وهذا بطبيعة الحال يدخل ضمن ثقافة الصحة والسلامة المهنية. وبناء على القراءة الاحصائية للجدول يتبين لنا أن العمال الذين لديهم أقدمية بالمؤسسة يطالبون ويحرصون على أن تكون ورشة العمل نظيفة، وهذا التصرف من قبل العمال القدامى بالمؤسسة يمنحنا عدة تفسيرات وأبرزها أن هاته الفئة من العمال بحكم خبرتهم وتجربتهم الطويلة بالمؤسسة، فهم بذلك يهتمون بثقافة الصحة والسلامة المهنية، أضف إلى ذلك أنه من خلال ملاحظاتهم عبر مساهمهم المهني بالمؤسسة استنتجوا بأنه إذا كانت ورشة العمل غير نظيفة سيسبب لهم ذلك أمراض مهنية، وبالتالي يؤثر ذلك على صحتهم الجسمية والنفسية، ويؤثر ذلك بطبيعة الحال على إنجاز مهامهم بالمؤسسة، من ناحية أخرى نجد عامل السن يلعب دور كبير في الحرص على نظافة الورشة، فالعامل الذي لديه أقدمية بالمؤسسة ما بين 21 إلى 30 سنة، حتما يكون كبيرا في السن، وبالتالي قدرته على مقاومة وتحمل اتساخ وتلوث ورشة العمل تكون ضعيفة، أضف إلى ذلك أن العامل الكبير في السن يكون أكثر عرضة للأمراض وحوادث العمل، ولا يستطيع مقاومة المرض كالعامل اليافع الشاب، لكن الجدير بالذكر هو أن هؤلاء العمال القدامى بالمؤسسة، نجدهم قد استطاعوا توسيع دائرة ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، فمطالبتهم بتنظيف ورشة العمل هو في حد ذاته سلوك نابع من ثقافة الصحة والسلامة المهنية، والتي تعطي أولوية الصحة النفسية والجسمية للعامل على العمل، وأولوية الوقاية على العلاج.

من جهة أخرى نجد بأن العمال الجدد بالمؤسسة يباشرون عملهم بطريقة عادية، حتى وإن كانت ورشة العمل غير نظيفة، هذا السلوك والتصرف يمكن أن يؤدي بصحتهم إلى الأمراض وحتى حوادث العمل، لكن الأهم من ذلك هو أن مثل هذه السلوكيات توحى لنا بمدى الاهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى هاته الفئة من العمال، وذلك لأنهم يعتبرون عمال جدد بالمؤسسة ليست لديهم

خبرة بالمؤسسة، أضف إلى ذلك أن هؤلاء العمال سبق وأن عرفنا أنهم لا يطلعون أيضا على اللوحات الارشادية والتحذيرية (أنظر إلى الجدول المركب رقم (15))، أضف إلى ذلك أنهم يباشرون أيضا عملهم بطريقة عادية في حالة عدم توفير المؤسسة لهم معدات الوقاية الشخصية (أنظر إلى الجدول المركب رقم (20))، وبالتالي سلوك اللامبالاة متكرر لدى العمال الجدد في مواقف عديدة، وهذا دليل على عدم اكتمال ثقافة الصحة والسلامة المهنية لديهم، وبالتالي نجدهم دائما أكثر عرضة للأمراض المهنية وحوادث العمل، لأن بيئة العمل عندما تكون غير نظيفة حتما تكثر فيها الأمراض التي تصيب العمال وهذا ما أكدته دراسة د. زوزوني جهيدة تحت عنوان: **ثقافة الرعاية من الأمراض المهنية في فرتيال fertial بغابة-الجزائر-**، حيث نجد من بين ما توصلت إليه في نتائج دراستها "أن هناك أمراض تعكسها الممارسات اليومية للعمل منها ما يتعلق بالنظافة والأكل ومخاطر ورشات الانتاج. كما توصلت الباحثة إلى أن الأمراض الأكثر انتشارا في مؤسسة فرتيال تنقسم إلى ثلاثة أنواع وهي كالتالي: نوع عام: أي يتعرض له كل الفئات السوسيو مهنية، وهو مرض الحساسية بأنواعها المختلفة لكن بدرجات متفاوتة حسب موقع الأفراد من مناطق انتاج وتعبئة المولد والفوسفاتية والمبيدات. وهناك أمراض سرطانية (رئوية، جلدية، أنف) وأمراض صدرية، سمعية: تصيب العمال الذين يتعاملون مع المواد الكيماوية من جهة، والتأثر بضجيج الآلات من جهة ثانية، يتأثر بالأمراض السرطانية المهنية عمال الانتاج في حين يتعدى تأثير الضجيج إلى كل وحدات الانتاج والتعبئة وحتى الفئات الأخرى.

وهناك أمراض مهنية مميتة: سجلت من خلال تقارير التنقلات الخاصة بحركة الدخول والخروج 09 وفيات في مدة سنتين (2003-2004)، وانعدمت بعد ذلك لأسباب عديدة منها الرعاية والخدمات للحفاظ على سلامة العمال".

كل هذه الأمراض محتملة الوقوع، ومحتمل أن تصيب العمال الجدد، أو الذين لم تكتمل لديهم ثقافة الصحة والسلامة المهنية، لذلك فهاته الفئة من العمال هم بحاجة ماسة للتوعية والتثقيف، والمؤسسة هنا مطالبة بإعادة النظر في برامجها التثقيفية، وقواعد السلامة المهنية، من خلال التثقيف من هاته

البرامج لصالح العمال الجدد للرفع من اهتمامهم بثقافة الصحة والسلامة المهنية، والحد أو الوقاية من الأمراض المهنية وحوادث العمل.

ويعتبر الوقت الذي تكثر فيه حوادث العمل بالمؤسسة حسب ملاحظات العمال من بين المؤشرات المهمة التي تساعدنا على معرفة تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (31): يمثل علاقة ورشة العمل بالوقت الذي تكثر فيه حوادث العمل بالمؤسسة

المجموع	الوقت الذي تكثر فيه حوادث العمل بالمؤسسة					
	صباحًا ومساءً	مساءً	ظهرًا	صباحًا		
123 % 100	1 % 0,8	49 % 39,8	5 % 4,1	68 % 55,3	(DCL)	الورشة التي ينتمي إليها العامل
211 % 100	47 % 22,3	95 % 45	8 % 3,8	61 % 28,9	(DMI)	
334 % 100	48 % 14,4	144 % 43,1	13 % 3,9	129 % 38,6	المجموع	

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 43.1% من مجموع المبحوثين أفادوا حسب ملاحظاتهم بالمؤسسة بأن الوقت الذي تكثر فيه حوادث العمل يكون في فترة المساء، تدعمها نسبة 45% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، تليها نسبة 38.6% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا حسب ملاحظاتهم بالمؤسسة بأن الوقت الذي تكثر فيه حوادث العمل يكون في فترة الصباح، تدعمها نسبة 55% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)، ثم نجد نسبة 14.4% من مجموع المبحوثين الذين أصرحوا حسب ملاحظاتهم بالمؤسسة بأن الوقت الذي تكثر فيه حوادث العمل يكون في فترتي الصباح والمساء، تدعمها نسبة 22.3% من مجموع أفراد العينة

الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، وأخير نجد نسبة 3.9% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا حسب ملاحظاتهم بالمؤسسة بأن الوقت الذي تكثُر فيه حوادث العمل يكون في فترة الظهر، تدعمها نسبة 4.1% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة اللوجستيات المركزية (DCL).

انطلاقاً من هذه القراءة الإحصائية يتبين لنا أن هناك وجهات رأي مختلفة بين العمال حول الفترة التي تقع فيها حوادث العمل بالمؤسسة، فالعمال الذين ينتمون إلى ورشة الصيانة الصناعية (DMI) يعتبرون الفترة المسائية هي التي تقع فيها حوادث العمل بالمؤسسة، ومن خلال زيارتنا المتكررة إلى ميدان الدراسة، وملاحظتنا لطبيعة عمل هؤلاء العمال، تبين لنا أنهم لا يوجد لديهم وقت راحة ماعدا فترة تناول الغداء، وبالتالي فالعامل حينما يصل صباحاً للمؤسسة ويباشر عملاً يتطلب جهداً بدنياً كبيراً ومرهقاً، فطبيعي جداً أن نجدهم مع فترة المساء قد نال منهم التعب، وبالتالي إصابتهم بحادث عمل متحملة، فالتلحيم والتقطيع والصبغة كلها مهام تتطلب جهداً بدنياً وتركيزاً كبيراً، وبالتالي تتراجع طاقة العامل في الفترة المسائية، ومن خلال إجراء مقابلاتنا واستفسارنا أكثر من مسؤولي الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، تبين لنا أن أغلب عمال المؤسسة يسكنون في مناطق قريبة نوعاً ما من المؤسسة، وبالتالي فمشكل بعد السكن ليس له دخل في حادث العمل، وإنما طبيعة نشاط العامل هي التي تستنفذ منه طاقته بشكل كبير خلال الفترة الصباحية، لكن رغم ذلك وجب على العامل أن يعرف كيف يوزع طاقته خلال فترة العمل بالمؤسسة، لكي يتفادى حوادث العمل، لأن وقوع حادث عمل يعني أن هناك تكاليف مباشرة تتكبدها المؤسسة، منها ما هو متعلق بالمبالغ المدفوعة للضمان الاجتماعي، ومنها ما يتعلق بانخفاض الكفاءة الانتاجية وغيرها، وهذا ما أكدته دراسة أ.د. بوخمخ عبد الفتاح و أ. حنان على موسى تحت عنوان: أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية (دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل - الجزائر -)، حيث توصلت الدراسة إلى "أنه يترتب عن حوادث العمل بالمركب تكلفة مباشرة، تتمثل في المبالغ المدفوعة للضمان الاجتماعي عن حوادث العمل، وتكاليف غير مباشرة، تمكننا من حسب بعضها، حيث كلف 17 حادث سنة 2004: 2983849.08 دج، و 12 حادث سنة 2005: 2.510.628.52 دج، و 8

حوادث سنة 2006: 2.178.194.7 دج، وكلها تكاليف زائدة تؤدي إلى انخفاض الكفاءة الانتاجية في المؤسسة". وبناء على ذلك وجب على مؤسسة "ENGTP" مراعات وإعادة النظر في طاقات العاملين وجهدهم من جهة، وطبيعة المهام التي تسند إليهم من جهة أخرى، لكي تحافظ على سلامة عمالها وتجنب نفسها التكاليف التي سبق ذكرها، كما يجب على عمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI) توزيع جهدهم وطاقاتهم، بالشكل الذي يسمح لهم بإنجاز مهامهم خلال اليوم دون وقوع حادث عمل.

أما بالنسبة لعمال اللوجستيات المركزية، (DCL) نجدهم يتعرضون لحوادث العمل خلال الفترة الصباحية، لأن مهامهم تقريبا متعلقة بالنقل والتخزين لذلك فعلمهم دائما يعتمد على الماكينات والنقل عبر الشاحنات، ومن خلال علاقاتنا غير الرسمية التي بنيناها مع عمال المؤسسة، تبين لنا أن سبب وقوع حوادث العمل في الفترة الصباحية حسب تصريحاتهم أثناء فترة عملهم، هو راجع لسوء الأحوال الجوية، فالعامل الذي تسند له مهمة نقل السلع أو الآلات إلى منطقة معينة خارج المؤسسة غالبا ما تعرقل سير مهمته سوء الأحوال الجوية، أو طول المسافة التي يقطعها العامل السائق لإيصال السلع، وهذا ما يسفر عن وقوع حوادث العمل هذا بالنسبة لخارج المؤسسة. أما بالنسبة لوقوع حوادث العمل داخل المؤسسة فهم يعتبرون أن الفترة المسائية هي التي تقع فيها حوادث العمل، بمعنى أنهم يشاطرون رأي عمال ورشة الصيانة الصناعية، فعمال ورشة اللوجستيات المركزية من خلال عمليات النقل الداخلية والتخزين والتي حسب قولهم تكثر في الفترة المسائية فقط، لأن الورشة الأولى (ورشة الصيانة الصناعية) تقوم بعملية التقطيع والتلحيم والصباعة خلال الفترة الصباحية، ليأتي دور عمال ورشة اللوجستيات المركزية خلال الفترة المسائية، لنقل المواد والقطع إلى ورشتهم ليتم تخزينها، ومن ثم نقلها حسب الطلب، وهنا يقع حادث العمل نتيجة لعبء العمل خلال الفترة المسائية.

من هذا المنطلق تعتبر الفترة المسائية هي فترة محفوفة بالمخاطر المهنية وحوادث العمل بالمؤسسة بالدرجة الأولى، لذلك وجب على المؤسسة تخصيص برامج تثقيفية وتوعوية بضرورة التوزيع العقلاني لطاقات العمال خلال فترة العمل بالمؤسسة، لزيادة الوعي والاهتمام بثقافة الصحة والسلامة

المهنية بين العمال، ومن جهة أخرى المؤسسة هنا مطالبة بتحفيز عمالها أكثر ماديا ومعنويا وتدريبهم، والتقليل من المهام المكثفة على العمال، ومراعات جهودهم وطاقتهم، والأخذ بآراء العمال وانشغالاتهم واقتراحاتهم على محمل الجد.

ويعتبر تقدير العمال لنسبة حوادث العمل بالمؤسسة من بين المؤشرات المهمة التي تساعدنا على معرفة تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (32): يمثل علاقة الفئة السوسيو مهنية للعامل بتقديره لنسبة حوادث العمل بالمؤسسة

المجموع	تقدير نسبة حوادث العمل بالمؤسسة			
	متوسطة	قليلة		
166 % 100	38 % 22,9	128 % 77,1	عامل تنفيذ	الفئة السوسيو مهنية
115 % 100	5 % 4,3	110 % 95,7	عامل تحكم	
53 % 100	0 % 0	53 % 100	إطار	
334 % 100	43 % 12,9	291 % 87,1		المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 87.1% من مجموع المبحوثين أفادوا نسبة حوادث العمل بالمؤسسة قليلة، تدعمها نسبة 100% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة الإطار، في حين نجد نسبة 12.4% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا نسبة حوادث العمل بالمؤسسة متوسطة، تدعمها نسبة 22.9% من مجموع أفراد العينة الذين هم من فئة عمال التنفيذ.

انطلاقاً من هذه القراءة الإحصائية يتبين لنا أن مؤسسة "ENGTP" بها نسبة حوادث العمل قليلة، هذا من وجهة نظر العمال الإطارات، وبناء على هذا التصريح من قبل هاته الفئة من العمال يمكن القول بأنه العمال الإطارات يسعون بذلك للحفاظ على سلامة العاملين، والحد من نسبة حوادث العمل بالمؤسسة، فهم المسؤولون بالدرجة الأولى على تطبيق برامج وقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة، والحرص على الالتزام بها بين جميع العمال، والجدير بالذكر أن نسبة حوادث العمل هي في علاقة عكسية بينها وبين ثقافة الصحة والسلامة المهنية، ومن هذا المنطلق نستطيع أن نقول بأن هناك اهتمام كبير بثقافة الصحة والسلامة المهنية، باعتبار أن نسبة حوادث العمل قليلة، فجميع الإجراءات الإدارية والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، استطاع العمال من خلالها أن يكونوا ثقافة للصحة والسلامة المهنية، والتي تمكنهم من وقاية أنفسهم من حوادث العمل، فضلاً عن الثقافة التي يأتي بها العامل من خارج المؤسسة، والتي كونها من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية ومن أبرزها الأسرة ووسائل الإعلام.

من جهة أخرى نجد أن عمال التنفيذ وهم أدنى مرتبة في سلم الفئات السوسيو مهنية، إلا أنهم أهم شيء في المؤسسة وعليهم تبني المؤسسة نشاطاتها كالإنتاج والتوزيع، لهم رأي آخر حيث يعتبرون أن مؤسسة "ENGTP" بها نسبة حوادث العمل متوسطة، هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هناك وجهة نظر أخرى على غرار العمال الإطارات، فعمال التنفيذ بحكم طبيعة عملهم بالمؤسسة وملاحظاتهم المستمرة داخل المؤسسة، يعتبرون أن حوادث العمل تتميز بنسبة متوسطة، وهذا أيضاً يوحي لنا بأن هناك اهتمام معتبر بثقافة الصحة والسلامة المهنية سائد بين العمال داخل المؤسسة، لكن على العموم فالمؤسسة محل الدراسة استطاعت أن تحافظ على سلامة عمالها من جهة، ووقايتهم من حوادث العمل من جهة أخرى، فهي تهتم دائماً بتوعية عمالها عوضاً عن العقاب كخطوة أولية هادفة بذلك إلى تكوين ثقافة للصحة والسلامة المهنية بين عمالها، والحفاظ عليهم وحمايتهم من جميع المخاطر المهنية وحوادث العمل.

وتعد الأساليب التي تقدمها المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل من بين المؤشرات المهمة من بين المؤشرات المهمة التي تساعدنا على معرفة تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (33): يمثل علاقة أقدمية العمال بالمؤسسة بالأساليب التي تقدمها المؤسسة لتوعية

العمال بخطورة حوادث العمل

المجموع	الأساليب التي تقدمها مؤسستك لتوعية للعمال بخطورة حوادث العمل					أقدمية العامل في المؤسسة
	محاضرات ومعلقات	دورات تدريبية	كتيبات ومطويات	معلقات	محاضرات	
183 % 100	57 % 31,1	29 % 15,8	16 % 8,7	43 % 23,5	38 % 20,8	من 1 الى 10 سنوات
115 % 100	54 % 47	10 % 8,7	4 % 3,5	29 % 25,2	18 % 15,7	من 11 الى 20 سنة
36 % 100	7 % 19,4	12 % 33,3	5 % 13,9	11 % 30,6	1 % 2,8	من 21 الى 30 سنة
334 % 100	118 % 35,3	51 % 15,3	25 % 7,5	83 % 24,9	57 % 17,1	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 35.3% من مجموع المبحوثين أفادوا بأنهم الأساليب المقدمة من قبل المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل هي "المحاضرات والمعلقات"، تدعمها نسبة 47% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدميتهم بالمؤسسة ما بين 11 إلى 20 سنة، في حين نجد نسبة 24.9% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأنهم الأساليب المقدمة من قبل المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل هي "المعلقات"، تدعمها نسبة 30.6% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدميتهم بالمؤسسة

ما بين 21 إلى 30 سنة، تليها نسبة 17.1% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأنهم الأساليب المقدمة من قبل المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل هي "المحاضرات"، تدعمها نسبة 20.8% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدمتهم بالمؤسسة ما بين سنة إلى 10 سنوات، في حين نجد نسبة 15.3% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأنهم الأساليب المقدمة من قبل المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل هي "الدورات التدريبية"، تدعمها نسبة 33.3% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدمتهم بالمؤسسة ما بين 21 إلى 30 سنة، وأخيرا نجد نسبة 7.5% من مجموع المبحوثين الذين أفادوا بأنهم الأساليب المقدمة من قبل المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل هي "الكتيبات والمطويات"، تدعمها نسبة 13.9% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح أقدمتهم بالمؤسسة ما بين 21 إلى 30 سنة.

انطلاقا من هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أن مؤسسة "ENGTP"، لا تعتمد في توعيته عمالها بخطورة حوادث العمل على أسلوب واحد، وإنما تتوع في الأساليب وهذا ما يساعدها في تكوين ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى عمالها، فتقريبا العمال الذين لديهم أقدمية وخبرة طويلة بالمؤسسة، يقرون بأن المؤسسة تعتمد على المعلقات والدورات التدريبية، والكتيبات والمطويات كأساليب لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل، ولهذه الأساليب دور فعال في تحسيس وتوعية العمال، والجدير بالذكر أنه من خلال زيارتنا المتكررة سبق لنا وأن صادفنا عملية نشر معلقات بالمؤسسة خاصة بالقرب من ورشات العمل ومديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، حيث لاحظنا اهتمام وتداول في الحديث بين العمال كلما كان تجديد في المعلقات.

لكن المثير للانتباه في الجدول أعلاه، هو أن عملية التدريب تحتل المرتبة الرابعة، أي المرتبة ما قبل الأخيرة كأسلوب تعتمد المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل، في حين كان لا بد على المؤسسة أن تجعل عملية التدريب من ضمن أهم الوسائل الفعالة في توعية العمال بخطورة حوادث العمل بالمؤسسة، لأنه يُمكن العاملين من الالتزام بقواعد السلامة وعدم خرقها، أضف إلى ذلك أنه يشكل لديهم التصور اللازم لمجمل السلوكات والتصرفات الوقائية والعلاجية التي تساعد

على أداء مهامه دون وقوع أي حادث العمل، وهذا ما أكدته دراسة أليسندرا سيرب، نيكوليتا كافازا تحت عنوان: " تأثير برامج تدريب العمال على السلامة - التوجه النفسي والسلوكي -"، حيث توصلت هذه الدراسة في إحدى نتائجها إلى "أن العمال الذين شاركوا في برامج التدريب على السلامة خلال العام السابق، لديهم خرق أقل لقواعد السلامة في كثير من الأحيان من العمال الذين لم يشاركوا في برامج التدريب". هذا التأثير لم يكن يؤدي إلى دراية العمال بالمعايير التي تنظم سلامة أماكن العمل فقط، ولكن أدى إلى مواقف أكثر إيجابية (المعتقدات والتصور) نحو استخدام معدات الوقاية الشخصية وتصور مناخ أفضل للسلامة بالشركة، وبالتالي فالتدريب له تأثير على سلوك العاملين، وتبرز بذلك مكانة التدريب كعملية وآلية أساسية لتوعية العمال.

أما بالنسبة للعمال الذين لديهم خبرة متوسطة بالمؤسسة، فهم يؤكدون أيضا على الملاحظات بالإضافة إلى المحاضرات، هما الوسيلتان التي تعتمدهما المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل، فالمحاضرة هنا أسلوب يشترك في تصريحه العمال ذوي الخبرة المتوسطة والعمال الجدد بالمؤسسة، حيث أنها أسلوب لا يقل فعالية عن الأساليب الأخرى، فهناك عمال يستوعبون أكثر من خلال المحاضرات، لذلك فالمؤسسة تراعي قدرات وذهنيات عمالها، وتتوع في أساليبها لتمس جميع الفئات السوسيو مهنية لتعم التوعية بينهم.

ومن خلال اجراءنا لمقابلات مع العديد من المسؤولين والعاملين بمكاتب مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، تبين لنا صحة ما صرح به العمال بالورشتين، مضيفين إلى ذلك أنه هناك برامج تكوين أيضا تدخل ضمن عمليات التوعية والتثقيف والتحسيس بخطورة حوادث العمل، واجبارية الالتزام بقواعد السلامة المهنية داخل المؤسسة، بالإضافة إلى استخدام العارض الضوئي أثناء المحاضرات، وتوزيع دليل السلامة المهنية على جميع العمال، بالإضافة إلى كتيب النظام الداخلي للمؤسسة، والذي لم تسمح لنا الفرصة، بل لم تسمح لنا المؤسسة بأخذ نسخة منه، أضف إلى ذلك التجمع في أماكن العمل لتحسيس العمال بخطورة حوادث العمل، وضرورة الالتزام بقواعد السلامة المهنية، وهذا ما لاحظناه أيضا أثناء تواجدها بالمؤسسة محل الدراسة وهي طريقة جد فعالة، لأنها

تشخص الوضع والحالات الخطرة التي من الممكن أن يقع فيها العامل، وتسبب له حادث عمل ميدانيا. إلا أن مجمل هذه الأساليب تعتمد على المؤسسة حسب المناسبات (أنظر الجدول رقم (48)، الملحق رقم (4)) وهذا يعتبر تقصيرا نوعا ما من قبل المؤسسة، فمن الأحسن أن تُفعل وتبرمج مثل هذه الأساليب ليس في المناسبات فقط، بل من حين إلى آخر، بمعنى مرة في الأسبوع أو الأسبوعين مثلا لتترسخ أهدافها كثقافة لدى جميع العمال، والتالي تكون الوقاية من حوادث العمل تصرف وسلوك آلي من قبل العمال.

من خلال ما تم التطرق إليه يتضح لنا التنوع في أساليب التوعية التي تقوم به المؤسسة مهم جدا، لضمان سلامة عمالها ووقايتهم من حوادث العمل، هذا ما يزيد من الاهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى جميع العمال، ويُمكنهم من وقاية أنفسهم من الأمراض المهنية وحوادث العمل من جهة، ويجنب المؤسسة خسائر وتكاليف حوادث العمل، فالمؤسسة هنا تنتهج سياسة تكاليف الوقاية والتحسيس والتثقيف أفضل من تكاليف حوادث العمل والأمراض المهنية، وهذا ما يميزها ويبين لنا الرؤية الاستراتيجية الصائبة لها في وقاية عمالها والمحافظة عليهم.

وتعتبر اقتراحات العمال لأساليب التوعية بخطورة حوادث العمل من بين المؤشرات المهمة من بين المؤشرات المهمة التي تساعدنا على معرفة تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على حوادث العمل، وهذا ما سنعرفه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (34): يمثل علاقة ورشة العمل باقتراحات العامل لأساليب التوعية بخطورة حوادث العمل

المجموع	اقتراحات العامل لأساليب التوعية بخطورة حوادث العمل بالمؤسسة				الورشة التي ينتمي إليها العامل
	بدون إجابة	زيادة في الأجر	ارشادات وتوعية دائمة	دورات تدريبية	
123 % 100	37 % 30,1	35 % 28,5	32 % 26	19 % 15,4	ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)
211 % 100	97 % 46	32 % 15,2	41 % 19,4	41 % 19,4	ورشة الصيانة الصناعية (DMI)
334 % 100	134 % 40,1	67 % 20,1	73 % 21,9	60 % 18	المجموع

تشير البيانات والاحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه، أن الاتجاه العام للمبحوثين يشير إلى أن نسبة 40.1% من مجموع المبحوثين لم يبدو أي اقتراح على المؤسسة حول أسلوب توعية العمال بخطورة حوادث العمل، تدعمها نسبة 46% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، تليها نسبة 21.9% من مجموع المبحوثين اقترحوا على المؤسسة إرشادات وتوعية دائمة كأسلوب لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل، تدعمها نسبة 26% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)، تليها نسبة 20.1% من مجموع المبحوثين اقترحوا على المؤسسة زيادة في الأجر كأسلوب لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل، تدعمها نسبة 28.5% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة اللوجستيات المركزية (DCL)، وأخير نجد نسبة 18% من مجموع المبحوثين اقترحوا على المؤسسة دورات تدريبية كأسلوب لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل، تدعمها نسبة 19.4% من مجموع أفراد العينة الذين هم من ورشة الصيانة الصناعية (DMI).

انطلاقاً من هذه القراءة الاحصائية يتبين لنا أن عمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI) أغلبهم فضلوا التحفظ عن الإجابة على الأسلوب المقترح لتوعيتهم بخطورة حوادث العمل بالمؤسسة، وهذا ربما يعود لاعتبارات شخصية لم نوفق في التعرف عليها، وربما لتجنب أي مشكل في اعتقادهم يمس مكانتهم الوظيفية، فلم حرية الإجابة من عدمها على أسئلتنا، والجدير بالذكر هو أن عمال ورشة اللوجستيات المركزية (DCL) يقترحون ارشادات توعية دائمة وزيادة في الأجر كأسلوب لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل بالمؤسسة، فالتوعية الدائمة والمستمرة كما سبق وأن تكلمنا في سياق سابق، لها أهمية كبيرة في تثقيف العمال والوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، لأن العامل اليوم أصبح يستجيب للتوعية والتحسيس، كأكثر الوسائل الفعالة للوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة، لكن الأسلوب الثاني جدير بالذكر وهو الزيادة في الأجر، حيث نجد أن هؤلاء العمال يفضلون أن يكون الأجر كذلك وسيلة لتوعيتهم بخطورة حوادث العمل بالمؤسسة، هذا ما يكشف لنا بأن الأجر الذي يتقاضاه العامل لا يكفي لسد حاجات، وبطبيعة الحال يمكن أن نستند إلى سلم الحاجات لأبراهام ماسلو لتفسير ذلك، فحاجة الوقاية والأمان لا تحقق إلا بتحقيق الحاجات الفسيولوجية والتمثلة في الأكل والشرب والأجر وغيرها، والأهم من ذلك أنه حين أجرينا مقابلات مع العاملين بمكاتب مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، في ما يتعلق بالأسلوب المقترح من قبلهم لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل بالمؤسسة، جميعهم تقريبا أجابوا بزيادة في الأجر. إذن الزيادة في الأجر لم تصبح محصورة عند عمال الورشات فقط، بل تعدت ذلك لتصبح من اهتمامات وأهداف المسؤولين وعمال المكاتب والإدارات بمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة، وبالتالي فالأجر حاجة أساسية لا بد من تلبيتها واشباعها لدى العمال، وهنا لا بد على المؤسسة مراعات ذلك بتوفير الأجر الكافي للعمال، لكن في حدود أهدافها واستراتيجياتها وميزانياتها وأرباحها، حتى يمكن الحديث بعدها على توعية العمال بخطورة حوادث العمل، حتى وإن كانت هناك استجابة من قبل العمال لأساليب التوعية المسطرة، لكن لا تكون بالقدر الذي يكون فيه العمال قد لبوا فيه حاجاتهم الأساسية، والتي من بينها الأجر الكافي لسد حاجات العامل، لأن الأجر يعتبر من العوامل الأساسية للأمن الوظيفي لدى العامل، وبالتالي نقصه

أو عدم كفايته يتيح فرصة إصابة العامل بحدوث عمل داخل المؤسسة، وهذا ما أكدته دراسة نجيندا أنيا ساتورنين بيرتراند تحت عنوان: " صحة عمال البناء والأشغال العامة في الكامبيرون " حيث توصلت هذه الدراسة في إحدى نتائجها إلى "أن انعدام الأمن الوظيفي يعتبر عاملاً آخرًا للخطر: حيث 18.5% من العمال يعتقدون أن ضغط الدخل المنخفض بنسبة 11%، ونقص الضمان الاجتماعي بنسبة 7.5%، قد يسببان بعض الإصابات في موقع العمل". ومن هنا يظهر لنا أن الدخل المنخفض أو الأجر المنخفض الذي يتقاضاه العامل خلال عمله بالمؤسسة من الممكن أن يولد له ضغط، وهذا الأخير يجره إلى نتائج سلبية على صحته وعلى المؤسسة ككل، ولعل من بين هذه النتائج إصابته بحدوث عمل.

في حين نجد بعض من عمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI) يعتبرون الدورات التدريبية أفضل وسيلة وأسلوب لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل بالمؤسسة، فالتدريب اليوم يعد من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات الصناعية الرائدة، وفعلا نجد مؤسسة "ENGTP" تكاد تفتقر لهذه الوسيلة في التوعية خاصة بالنسبة لعمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، فهم بحاجة ماسة إلى التدريب بحكم طبيعة عملهم المرهق والمتعب، ليكتسبوا بذلك مهارات تساعدهم على أداء مهامهم بالشكل المطلوب، مراعاة في ذلك صحتهم وسلامتهم الجسمية والنفسية، لذلك يعد التدريب ضروري ومفيد لتوعية وتنقيف العمال (أنظر المصادر الرسمية لثقافة الصحة والسلامة المهنية، ص 104). أضف إلى ذلك أن نقص التدريب يعني احتمال إصابة العامل بحدوث عمل، وهذا ما أكدته إحدى نتائج دراسة نجيندا أنيا ساتورنين بيرتراند السالفة الذكر، حيث توصلت في إحدى نتائجها أيضا إلى "أن التدريب المنخفض أيضا يفسر خطر وقوع حادث عمل في موقع البناء: حوالي 45% من العاملين في القطاع غير الرسمي، مقابل 13% في القطاع الرسمي، ونبرر إصابتهم بسبب تجاهلهم لقواعد الأمن الوظيفي، على سبيل المثال استخدام الخوذة بلغ حوالي 1.5% في القطاع غير الرسمي، مقارنةً بنسبة 88% في القطاع الرسمي لعينتنا". وبالتالي فنقص التدريب على السلامة المهنية ينجم عنه خطر وقوع حوادث العمل وتجاهل العاملين لقواعد الصحة والسلامة المهنية، والعكس صحيح.

نستطيع أن نقول في هذا السياق أن عمال المؤسسة محل الدراسة من خلال اقتراحاتهم يتضح لنا لديهم الاهتمام والقابلية والرغبة في وقاية أنفسهم من حوادث العمل، فتنوع الأساليب المقترحة من قبلهم يمكننا من معرفة حاجاتهم التي لم تحقق، وبالتالي السعي إلى تحقيقها أو تحسينها على الأقل من قبل المؤسسة ضرورة لا بد منها، لكي تكتمل ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى جميع العمال، وبالتالي حتمية الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة.

وبناء على كل التحليلات الإحصائية والسوسولوجية للجداول المركبة السالفة الذكر يمكن أن نستنتج ونجيب على الفرضية الجزئية الثالثة كالتالي:

- الاستنتاج الجزئي الثالث:

"تؤثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية ايجابيا على الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة ENGTP" توصلنا من خلال تحليل وتفسير البيانات الخاصة بهذه الفرضية إلى أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية تؤثر على حوادث العمل بمؤسسة ENGTP من خلال التالي:

- من حيث الورشة التي ينتمي اليها العمال: استنتجنا ما يلي:

▪ بالنسبة للعمال الذين ينتمون لورشة اللوجستيات المركزية (DCL):

• يؤجلون العمل بعد وجبة الغداء في حالة ما إذا أوكلت لهم مهام أثناء فترة وجبة الغداء بنسبة 92.7% من مجموع المبحوثين، وبالتالي نسبة تعرضهم لحادث عمل ضئيلة.

- من حيث الفئة السوسيو مهنية للعمال: استنتجنا ما يلي:

▪ بالنسبة للإطارات:

• يراقبون مدة صلاحية الوجبة عند تناولهم وجبة الغداء بالمؤسسة بنسبة 100% من مجموع المبحوثين، وهذا يدل على اهتمامهم بثقافة الصحة والسلامة المهنية، والتي تقيهم من الأمراض المهنية وحوادث العمل.

- يعتبرون أن حوادث العمل بالمؤسسة قليلة بنسبة 100% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على وجود اهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية من قبل هؤلاء العمال والمؤسسة.
- من حيث الأقدمية بالمؤسسة:
 - العمال القدامى:
 - لم يسبق لهم وأن تعرضوا لحوادث عمل بالمؤسسة بنسبة 86.1% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على اكتسابهم واستيعابهم لثقافة الصحة والسلامة المهنية عبر مسارهم المهني بالمؤسسة، وهذا ما مكنهم من وقاية أنفسهم من حوادث العمل.
 - يطالبون بتنظيف الورشة في حالة ما إذا كانت ورشة العمل غير نظيفة بنسبة 94.8% من مجموع المبحوثين، وهذا دليل على الاهتمام الكبير بثقافة الصحة والسلامة المهنية.
- ويمكن أن نؤكد على أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية تؤثر على حوادث العمل بمؤسسة ENGTP، وذلك من خلال:
 - ندرة وقوع حوادث العمل بمؤسسة ENGTP.
 - اعتراف وتأكيد العمال على أن عدم الاكتراث بقواعد السلامة المهنية يؤدي إلى وقوع حادث عمل أو مرض مهني.
 - اهتمام عمال مؤسسة ENGTP بتوزيع طاقاتهم واسترجاعها خلال فترات عملهم بالمؤسسة، من خلال اعطائهم الأولوية والوقت الكافي لتناول الوجبات الممنوحة لهم بالمؤسسة.
 - الحرص على توفير شروط النظافة بورشات العمل بالمؤسسة ككل.
 - الاعتماد على برامج التثقيف والتوعية بدلا من العقاب في أغلب الحالات.

رابعاً- الاستنتاج العام

من خلال دراستنا لموضوع ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة "ENGTP"، وعند تحليلنا لنتائج الفرضية الأولى والثانية والثالثة تبين لنا أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية تؤثر على الوقاية من حوادث العمل، حيث أنها تساهم في وقاية العامل من حوادث العمل واتضح لنا ذلك من خلال التالي:

- من حيث سن العمال: استنتجنا ما يلي:

▪ العمال الأكبر سناً:

- يحرصون على استخراج التحاليل الطبية بانتظام بنسبة 78.3% من مجموع الباحثين.
- يتابعون وسائل الاعلام أهمها التلفزيون بنسبة 65% من مجموع الباحثين.
- يقيمون وسائل الاعلام على أنها هادفة بنسبة 68.3% من مجموع الباحثين.

▪ العمال الأصغر سناً:

- لديهم تنوع في متابعة وسائل الاعلام بين الصحف وشبكات التواصل الاجتماعي بنسبة لكل منهما 25% من مجموع الباحثين، والتلفزيون بنسبة 16.7% من مجموع الباحثين.
- أغلب اللوحات الإرشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة تركز على سلامة العاملين ومخاطر بيئة العمل بنسبة 75% من مجموع الباحثين.

- من حيث الحالة العائلية للعمال: استنتجنا ما يلي:

▪ بالنسبة للمتزوجين:

- يقومون بإجراء الفحوصات الطبية بانتظام بنسبة 71.2% من مجموع الباحثين.
- بالنسبة للعزاب:

- يقومون بإجراء الفحوصات الطبية بانتظام بنسبة 61.2% من مجموع الباحثين.

- من حيث المستوى التعليمي للعمال: استنتجنا ما يلي:

- بالنسبة لذوي للمستوى التعليمي "جامعي":
 - يهتمون بمتابعة البرامج السياسية على وسائل الإعلام بنسبة 48.4% من مجموع المبحوثين.
- من حيث الورشة التي ينتمي اليها العمال: استنتجنا ما يلي:
 - بالنسبة للعمال الذين ينتمون لورشة اللوجستيات المركزية (DCL):
 - يتابعون نشرة الأحوال الجوية قبل خروجهم من المنزل بنسبة 64.2% من مجموع المبحوثين.
 - يؤجلون العمل بعد وجبة الغداء في حالة ما اذا أكلت لهم مهام أثناء فترة وجبة الغداء بنسبة 92.7% من مجموع المبحوثين.
- من حيث الفئة السوسيو مهنية للعمال: استنتجنا ما يلي:
 - بالنسبة للإطارات:
 - يمتلكون في منازلهم صندوق الاسعافات الأولية بنسبة 66% من مجموع المبحوثين.
 - يحرصون على تناول الأغذية الصحية 100% من مجموع المبحوثين.
 - يلتزمون بتطبيق ما تنص عليه تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية بنسبة 100% من مجموع المبحوثين.
 - معدات الوقاية الشخصية في المؤسسة مناسبة بنسبة 100% من مجموع المبحوثين.
 - يراقبون مدة صلاحية الوجبة عند تناولهم وجبة الغداء بالمؤسسة بنسبة 100% من مجموع المبحوثين.
 - يعتبرون أن حوادث العمل بالمؤسسة قليلة بنسبة 100% من مجموع المبحوثين.

▪ بالنسبة لعمال التحكم:

- يمتلكون في منازلهم صندوق الاسعافات الأولية بنسبة 52.2% من مجموع المبحوثين.
- يحرصون على تناول الأغذية الصحية 65% من مجموع المبحوثين.
- من حيث لون القبعة التي يرتديها العمال: استنتجنا ما يلي:

▪ العمال ذوي القبعات البيضاء:

- لديهم في الأسرة من يعرف تقنيات استعمال صندوق الاسعافات الأولية بنسبة 75% من مجموع المبحوثين.
- يهتمون بوسائل الإعلام لمتابعة الأحداث اليومية بنسبة 88% من مجموع المبحوثين.
- اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة واضحة وكافية بنسبة 65.2% من مجموع المبحوثين.
- يحرصون على استعمال معدات الوقاية الشخصية أثناء ممارسة مهامهم داخل المؤسسة بنسبة 100% من مجموع المبحوثين.
- من حيث الأقدمية بالمؤسسة:

▪ العمال القدامى:

- يطلعون على اللوحات الارشادية والتحذيرية بالمؤسسة قبل دخولهم ورشة العمل بنسبة 86.1% من مجموع المبحوثين.
- يطالبون بتوفير معدات الوقاية الشخصية عندما يقتضي الأمر ذلك بنسبة 100% من مجموع المبحوثين.
- لم يسبق لهم وأن تعرضوا لحادث عمل بالمؤسسة بنسبة 86.1% من مجموع المبحوثين.
- يطالبون بتنظيف الورشة في حالة اتساخها بنسبة 94.8% من مجموع المبحوثين.

بناء على الاستنتاجات السالفة الذكر يمكن القول أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية لها تأثير إيجابي على الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة "ENGTP"، وتعد كل الأسرة ووسائل الإعلام من أهم وأبرز المصادر غير الرسمية التي تؤثر على ثقافة الصحة والسلامة المهنية للعمال، حيث تساهم في بناء الثقافة والوقائية والصحية وإعطاء الأولوية لصحته الجسمية والنفسية، وحرصه دائما على وقاية نفسه من الأمراض والمخاطر التي قد تصيبه، من جهة أخرى نجد أن استخدام معدات الوقاية الشخصية، والالتزام بتعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية، من أبرز الرسمية والتي تمنحها وتوفرها المؤسسة لوقاية عمالها من الأمراض المهنية وحوادث العمل.

وأخيرا نستنتج أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية تؤثر إيجابيا على الوقاية من حوادث العمل، فكلما زاد الاهتمام بثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى العمال كلما كانت نسبة وقايتهم من حوادث العمل كبيرة، فهي تمنح العمال الاحساس بالمسؤولية، وتوحد التفكير والذهنية الوقائية لدى العمال، وتمنح الاستقرار والأمان لدى جميع الأعضاء بالمؤسسة، كما تُمكن العمال وتسمح لهم بإبداء آرائهم ومشاركتهم في الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة، وهذا ما رأيناه في الجانب النظري (أهمية ثقافة لصحة والسلامة المهنية)، وتوصلنا إليه في الجانب الميداني، أضف إلى ذلك أن ثقافة الصحة والسلامة المهنية من آثارها أنها تتميز بالانتشار بين جميع العمال، والقوة والمرونة في كيفية التعامل وتجنب حوادث العمل، ناهيك عن أنها تفرض الالتزام على جميع العمال، وبالتالي يصعب وقوع أي حادث عمل بالمؤسسة، وهذا ما تطرقنا إليه في الجانب النظري (أثر ثقافة الصحة والسلامة المهنية على العمليات التنظيمية) وتوصلنا إليه في الجانب الميداني.

خاتمة

خاتمة

مازال موضوع ثقافة الصحة والسلامة المهنية ذا أهمية كبيرة، لأنه يتعلق بوقاية وحماية العمال والمؤسسة ككل من هاجس حوادث العمل والأمراض المهنية، وباعتبار أن العلاقة بين ثقافة الصحة والسلامة المهنية وحوادث العمل هي علاقة عكسية، لذا يجدر بنا إبراز أهمية ومكانة ثقافة الصحة والسلامة المهنية في ظل الانتشار الملفت لحوادث العمل، مما يستدعي القول إلى ضرورة الاهتمام بالجانب البشري ووقايته من جميع المخاطر والحوادث والأمراض المهنية، التي قد تعيق ممارسة العامل لنشاطه بالمؤسسة، وربما يجر المؤسسة إلى غلق أبوابها وافتلاسها.

ومن هذا المنطلق، كانت محاولتنا تهدف إلى الإسهام بهذا البحث المتواضع، والذي يعتبر جديد في ميدان علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية، حيث يمكن أن تسترشد به المؤسسات الانتاجية والخدماتية والصناعية الجزائرية، خاصة في ما يخص وقاية عمالها من حوادث العمل، التي أصبحت هاجسا يراود يعترض ويعرقل سير نشاط واستمرارية تلك المؤسسات ، فارتأينا دراسة ثقافة الصحة والسلامة المهنية وتأثيرها حوادث العمل في المؤسسة، منطلقين من جملة من المعطيات النظرية والميدانية، لتحديد ثقافة الصحة والسلامة المهنية لدى مؤسسة "ENGTP" ، وذلك في ضوء بعض العوامل أو المتغيرات مثل : الجنس والسن، والحالة العائلية والمستوى التعليمي، ونوع العقد والادارة التي ينتمي إليها العامل، والفئة السوسيو مهنية والأقدمية في المؤسسة، ولون القبعة التي يرتديها العمال، وهذا لمعرفة أثرها على حوادث العمل، وفي ضوء طبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها.

وبناء على النتائج التي توصلت اليها الدراسة، نقترح مجموعة من الملاحظات التي من الممكن أن تستفيد منها مؤسسة "ENGTP" مستقبلا والتي تؤكد عليها دراستنا كالتالي:

- توعية العمال خاصة العمال الأصغر سنا والعمال المطلقين، بضرورة استخراج التحاليل والفحوصات الطبية بانتظام لمعرفة حالتهم الصحية أكثر، ولتكون دراية كافية من قبل المؤسسة بحالة عمالها الصحية.
- ضرورة توعية العمال خاصة عمال التنفيذ، بالحرص على تناول الأغذية الصحية لأنها تمنحهم الطاقة اللازمة لأداء عملهم بالمؤسسة بالطريقة المناسبة، كما تمنحهم القدرة على مقاومة الأمراض وتحمل اصابات العمل.
- على العمال ذوي القبعات الزرقاء توفير صندوق الإسعافات الأولية في منازلهم، وتعلم تقنيات استعماله، تحسبا لأي طارئ وتعزيزا بذلك لثقافة الصحة والسلامة المهنية بين أفراد الأسرة.
- عدالة نظام العقوبات داخل المؤسسة خاصة بين الورشتين (DMI و DCL)، فيما يخص عدم الالتزام بقواعد السلامة المهنية.
- نشر ثقافة تطبيق تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، ومراقبة صلاحيات الوجبات لدى عمال التنفيذ.
- تحسيس العمال ذوي القبعات الزرقاء بأهمية استعمال معدات الوقاية الشخصية أثناء ممارسة مهامهم بالمؤسسة.
- تكثيف الندوات التحسيسية والتنقيفية بضرورة التقيد بقواعد السلامة المهنية خاصة للعمال الجدد.
- الحرص أكثر على توفير بيئة عمل آمنة وتوفير وسائل السلامة المهنية خاصة في الفترة الصباحية من العمل.
- الزيادة في أجر العمال كحافز مادي يرفع من أمنهم واستقرارهم داخل المؤسسة من جهة، ومن جهة أخرى يرفع من تركيزهم واهتمامهم بالعمل، ويجنبهم قدر الامكان التعرض لحوادث العمل.

- تخصيص فترات راحة استثنائية خاصة لعمال ورشة الصيانة الصناعية (DMI)، لاسترجاع طاقاتهم بما يكفيهم لمزاولة مهامهم بالمؤسسة.
- إعداد برامج خاصة لتدريب العمال الجدد، لتوعيتهم وتنمية مهاراتهم في التعامل مع مخاطر العمل، وإدراكهم لخطورة حوادث العمل في بداية حياتهم المهنية.
- الإكثار من حملات التوعية والتحسيس بمخاطر العمل، وضرورة الالتزام والعمل بتعليمات المرؤوسين.
- توعية جميع العمال بضرورة مراقبة وصيانة الآلات قبل البدء في العمل.

هذه جملة من الملاحظات التي وردنا طرحها لتكون محل عناية من طرف المعنيين، حتى تتمكن مؤسسة "ENGTP" من إيجاد الحلول للوقاية من حوادث العمل، والرقى إلى مستوى المؤسسات الرائدة والعالمية في هذا المجال.

الأمم المتحدة

الأمم المتحدة

قائمة المراجع

➤ أولاً : باللغة العربية:

1-الكتب:

- إحسان محسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، ط2، 1986.
- أحمد حرز الله، علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني، 2002.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2005.
- أوقاسي لونيس، وآخرون، منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية(لسانس- ماستر - دكتوراه)، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2017.
- بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الياقوت للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2003.
- بن نعمان أحمد، سمات الشخصية الجزائرية من منظور الأنثروبولوجيا النفسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1988.
- بوحفص مالكي، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، ط2، 2004.
- بوفلجة غيات، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2015.

- بوفلجة غيات، بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل، مطبوعات مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، الجزائر، ط1، 2010.
- جيرمي سترانكس، دليل المدير إلى الصحة والسلامة في العمل، ترجمة: بهاء شاهين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، ط1، 2003.
- حريم حسين، السلوك التنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2009.
- حسان زيدان العميرة، انظمة الايزو في السلامة والبيئة، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية- دولة الامارات العربية المتحدة، ط1، 2015.
- حسين حريم، إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013.
- حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط1، 1999.
- حمزة الجبالي، السلامة المهنية في المنشآت التعليمية، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006.
- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار عقيل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، د ط، 1999.
- حنفي سليمان، الأفراد، دار الجامعات المصرية، القاهرة، مصر، د ط، 1970.
- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2007.
- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط6، 2015.
- رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2010.

- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، أساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط5، 2013.
- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي، أساسياته النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر، دمشق، سوريا، ط1، 2000.
- رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2008.
- رضا عبد الرزاق وهيب وآخرون، إدارة الأفراد، مؤسسة المعاهد الفنية، بغداد، العراق، 1987.
- الرفاعي، أحمد حسين، مناهج البحث العلمي: تطبيقات ادارية واقتصادية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1998.
- الريماوي محمد عودة، ومرسي كمال ابراهيم، الصحة النفسية في ضوء علم النفس والاسلام، درا القلم، الكويت، ط2، 1986.
- ريمون كيفي، لوك فان كمبنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: د. يوسف الجباعي، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ط1، 1997.
- زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس- بعابدين، القاهرة، ط1، 2006.
- زيد منير، الأمن والسلامة في المنشآت السياحية والفندقية، دار الريبة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2012.
- سعاد نايف برنوطي، إدارة المواد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2001.
- سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2008.

- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، ط2، 2012.
- سعيد عثمان، طارق كمال، أساسيات في علم النفس الاجتماعي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، د ط، 2010.
- سلاطنية بلقاسم، حسان الجيلاني، مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2018.
- سلوي عثمان الصديق، السيد رمضان، الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، د ط، 2004.
- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، د ط، 2009.
- سميرة أحمد السيد، علم الاجتماع التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط2، 1993.
- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008.
- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 2، 2011.
- سيد محمد جاد الله، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، جامعة قناة السويس، مصر، د ط، 2005.
- سيوتيروس سارانناكوس، البحث الاجتماعي، ترجمة: شحدة فارح، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الطعابين، قطر، ط1، 2017.
- شافا فرانكفورت- ناشمياز، دافيد ناشمياز، طرائق البحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: د. ليلي الطويل ، بترا للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، ط1، 2004.

- صالح حسن الداھري، أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية- الأسس والنظريات-، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008.
- صالح محمد أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط11، 2015.
- صالح محمد علي أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط5، 2006.
- صالي نازلي أحمد، التربية والمجتمع، المكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، مصر، د ط، 1978.
- صبحي جبر العتيبي، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2005.
- صلاح عبد القادر النعيمي، الإدارة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013.
- عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، الأردن، ط2، 2002.
- عامر مصباح، التنشئة الاجتماعية والسلوك الانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، شركة دار الأمة، الجزائر، ط1، 2003.
- عائشة فؤاد أبوشنوب، تنوع الثقافة التنظيمية عند اختيار وتعيين الموارد البشرية، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، لبنان، د ط، 2017.
- عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، القاهرة، ط1. 1998.
- عبد الخالق محمد عفيفي، الأسرة والطفولة: أسس نظرية... ومجالات تطبيقية، مكتبة عين الشمس، القاهرة، د ط، 1998.

- عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والانتاج، درا النهضة العربية للطباعة، بيروت، ط1، 1982.
- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، د ط، 1991.
- عبد الغني عماد، البحث الاجتماعي " منهجيته، مراحل، تقنياته "، جزوس برس للطباعة والنشر، طرابلس، لبنان، ط1، 2002.
- عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 2017.
- عبد الله محمود عبد الرحمان، سوسيولوجيا الاتصال والإعلام: النشأة التطورية والاتجاهات الحديثة والدراسات الميدانية، دار المعرفة الجامعية، مصر، د ط، 2005.
- عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الريبة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014.
- عدنان الأمين، التنشئة الاجتماعية وتكوين الطباع، المركز الثقافي العربي، المغرب، ط 1، 2005.
- عز الدين فراج وآخرون، الصحة المهنية والامن الصناعي والاسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1979.
- عطا الله "محمد تيسير" الشرعة و غالب محمود سنجق، إدارة الموارد البشرية " الاتجاهات الحديثة وتحديات الالفية الثالثة"، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015.
- عقيل حسين عقيل، قواعد المنهج وطرق البحث العلمي، دار ابن كثير للطباعة والنشر، دمشق، سوريا، ط1، 2010.
- علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الانتاجية، مكتبة غريب، مصر، د ط، 1981.

- علي عبد الرزاق جبلي، المناهج الكمية والكيفية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، د ط، 2012.
- علي غربي، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 2007.
- علياء شكري وآخرون، علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009.
- عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، 2002.
- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط8، 2016.
- عمر زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، دار قرطبة، الجزائر، ط1، 2007.
- العواملة نائل، أساليب البحث العلمي: الأسس النظرية وتطبيقها في الإدارة، مكتبة احمد ياسين، عمان، ط2، 1992.
- عوني فريد بشارات وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011.
- فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، الاسكندرية، مصر، ط1، 2002.
- فتحي محمد موسى، التكيف في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013.
- فتحي محمد موسى، التكيف في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، د ط، 2013.

- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، القاهرة، مصر، د ط، 1980.
- القاضي يوسف مصطفى، وزيدان محمد مصطفى، السلوك الاجتماعي للفرد، مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع، جدة، السعودية، ط1، 1981.
- قيس هادي أحمد، علم النفس الصناعي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، 2014.
- ماجد عبد المهدي مساعده، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016.
- مادلين غراويتز، مناهج العلوم الاجتماعية " منطلق البحث في العلوم الاجتماعية ، ترجمة: د.سام عمار، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، دمشق، سوريا، ط1، 1993.
- ماهر عودة الشمالية، وآخرون، الإعلام الصحي والسلامة المهنية، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2017.
- مجدي ابراهيم أبو العلا، السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2011.
- محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط3، 2015.
- محمد بشير الدهاش، أحمد عبد الرحمن عبد ربه، السلامة المهنية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010.
- محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، مصر، ط1، 1972.
- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2015.

- محمد عبد الفتاح محمد دويرار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، د ط، 2011.
- محمد عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، ليبيا، د ط، 1984.
- محمد عبيدات ، وآخرون، منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 1999.
- محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية (مدخل تطبيقي)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2014.
- محمد قاسم القريوتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010.
- محمد أبيب شنب، الاتجاهات الحديثة لتفرقة حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1967.
- محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهر الحديثة، القاهرة، ط1، 1966.
- محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015.
- مصطفى يوسف كافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014.
- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية (إطار نظري وحالات عملية)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2013.
- نادر طالب شوامرة، علم النفس الاجتماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014.

- ناصر دادي عدون، ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (دراسة نظرية وتطبيقية)، دار المحمدية العامة، الجزائر، د ط، 2004.
- ناصر قاسيمي، التحليل السوسيوولوجي (نماذج تطبيقية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 2017.
- ناصر قاسيمي، مصطلحات أساسية في علم اجتماع الاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 2017.
- نصار منصور الروسان وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011.
- يوسف حجيم الطائي وآخرون، ادارة المواد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006.

2- القواميس والمعاجم:

- جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة: أنسام محمد الأسعد، دار ومكتبة الهلال، بيروت، لبنان، ط1، 2011.
- عبد الهادي الجوهري، معجم علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، د ط، 1999.
- مصلاح الصالح، الشامل " قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية "، دار عالم الكتب للطباعة والنشر، الرياض، السعودية، ط1، 1999.
- معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006.

3- الموسوعات:

- أندرو إدجار، وبيتر سيدجويك، موسوعة النظرية الثقافية المفاهيم والمصطلحات الأساسية، ترجمة: هناء الجوهري، المركز القومي للترجمة، القاهرة، مصر، ط2، 2014.

- جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهي وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومي للترجمة، مصر، ط1، 2000.
 - حسن الفكهاني، موسوعة الأمن الصناعي، الدار العربية، القاهرة، مصر، ج2، 1972.
 - سميح دغيم، موسوعة مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، ط1، 2014.
 - فردريك معتوق، الموسوعة الميسرة في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، ط1، 2012.
- 4-المجالات:**
- أحمد علي حسين، ادارة السلامة والصحة المهنية ونتاجية العاملين/ العلاقة والاثر (دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي- محافظة صلاح الدين)، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، العراق، المجلد5، العدد16، 2009.
 - بوخمخ عبد الفتاح، حنان على موسى، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاء الانتاجية في المؤسسة الصناعية (دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل -الجزائر - 2004-2006)، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر، المجلد4، العدد 6، 2011.
 - زرقاق سعيدة، ديموغرافيا حوادث العمل في الجزائر حسب الاحصائيات المسجلة بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مجلة دفاتر علم الاجتماع، الجزائر، العدد 11، 2014.
 - زوزوني جهيدة، ثقافة الرعاية من الأمراض المهنية في فرتيال fertial بعناية-الجزائر-، مجلة دراسات وأبحاث، الجزائر، المجلد 6، العدد 15، 2014.
 - عبد جهاد الكبيسي، السلامة المهنية في الشركة العامة لصناعة الحراريات (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والادارية، العراق، المجلد 4، العدد 7، 2011.

- ليث زهير عبد الأمير السكافي وياسر حميد الهاشمي، ممارسة السلامة المهنية ودورها في تحسين كفاءة الانتاج (دراسة ميدانية في مصفى نفط النجف)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، العراق، المجلد 13، العدد 36، 2015.

- محمادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية، عدد خاص، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، الجزء الثاني، 1977.

5- الرسائل والأطروحات:

- مخداني نسيم، الطلبة الجامعيون بين الثقافة العالمية والثقافة الشعبية، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع الثقافي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2007.

6- النصوص القانونية:

- القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ، الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، عدد 28 بتاريخ 5 جويلية 1983.

- المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09/02/1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في يوليو 1992.

- القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

- قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 25-06-1990، الجلة القضائية، العدد الثالث، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1992.

- قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 11/07/1995 تحت رقم 118623، الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 1996، الديوان الوطني للأشغال التربوية.

- قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 18/02/1998 تحت رقم 167320، الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 2000، الديوان الوطني للأشغال التربوية.

➤ ثانيا: باللغة الأجنبية:

1- LES LIVRES :

- Altman,w, Heath and Safety Chair Bill Cllaghan on "Good Health" Is Good Business, Academy of Management Executive, 14 (2), pp 8-11 Gensing- Pophal, L (2000). Clearing the air, HR Magazine(August 2000).
- B. J. Hodge and William P. Anthony, Organisation Theory: A Strategic Approach, Mass: llyn and Bacon, Boston, 4th ed, 1991.
- BLUNT peter,Organisation : theory and Perspective : An African Perspective,Longman, New York, 1983.
- Bourdieu(P), Esquisse d'une théorie de la pratique, Genève, Droz, 1972.
- Bourdieu(P), les héritiers, Edition de Minuit, Paris, 1984.
- Bourdieu(P), Passeron, La reproduction, Ed Minuit, Paris, 1970.
- CHARBONNIER, J, accident du travail et l'aménagement de la prévention, édition hommes et techniques, paris, 1980.
- DAVIS Louis E, Job Satisfaction : A Socio-Technical View Paper prsented at conference of U.S Department of labor, Airlie House, December12- 13, 1968.

- DIEGO-ANDDEREONENE, Les couts des accident de travail et des malades professionnelles, édition Bit, 1985.
- George friedman , Traité e la siociologie du travail armand colin, paris,1972.
- GILMER.B. V. H , Industrial psychology, graw-book hill company, N YORK, 2end, 1966.
- GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 7^{eme} édition, éd Dalloz, Paris, 2000.
- GRAWITZ madeleine, Méthodes des sciences sociales, huitième édition, paris, Ed Dalloz, 1990.
- HEINRICH H.W, Industriel accident prévention , Graw hil Book company, Inc, New York, ed MC,1959.
- JACKIER BOISSELIER, Prévention et gestion risque industriels dans l'entreprise, édition d'organisation, Paris, 1979.
- Jackson, Susan E, Randall S. Sachler, and Stev Werner, Managing Human Resources, Australia, South – Western Cengage Learning, 2009.
- James L, Gibson, John Ivancevich, and James Donnelly, Behavior Structure and processes, Homewood, Ill: IRWIN, Inc, Jr, 1994.
- Kurt Lewin in Keith Davis and john Newstrom, Human Behavior at work, Hill Book Co, New York, 8th ed, 1989.

- Laurent Milet, **Droit social–Actualité jurisprudentielle**, n^o 718
juillet–Aout 2007.
- Meger (J), **Economie de L’entreprise**, 2eme Edi, Ed Dunod, Paris,
1985.
- Meger (J), **Economie de L’entreprise**, 2eme Edi, Ed Dunod, Paris,
1985.
- MELENNEC, LOUIS et JUTTARD, JEAN, **Traite de la réparation des
accident du travail**, libraire général, Paris, 1981.
- MOURICE DE MONTMOLIN, **Vocabulaire de l’ergonomie**, 2eme
édition de Octanes, 1997.
- NOBBS J, **Sociology**, Mc Millan, London, 1971.
- SEKIOU–L et al, **Gestion des ressources humaines**, édition de
bock, 2eme Tirage, 2004.
- Shimon Dolan et Autres, **La gestion des ressources humaines :
tendances, enjeux et pratiques actuelles**, 3éme édition, éd.
Renouveaux Pédagogique, Paris, 1995.
- SIMOND, R, H, GRIMALDI, J–V, **Safety management, accident
cost and control** , edition Richard Irwin, Illinois, 1956.
- Talcott Parsons, **Social Structure and personality**, The Free press,
Second Edition, London, 1965.
- Tayeb BELLOULA, " **La réparation des accidents du travail et des
maladies professionnelles**", édition Dahleb, 1993.
- TAYLOR E, B, **Primitive culture**, gohn maurry, london, 1971.

- Thierry TAURAN, Laurent DAP, **Accidents du travail et maladies professionnelles**, Editions Du Puits Fleuri, 77850 Héricy, France, 2004.
- WALLACE A, **Culture and Personality**, Randomhouse, New york, 1961.
- YVES.L. MARQUET, **Le contrôle économique des accident dans l'entreprise bruyland**, Bruxelles, 1978.
- Zohar, D, " **Safety Climate : Conceptual and Measurement Issues**", in J.C. Quick and L.E Tetric(eds), Handbook of Occupational Health Psychology (Washington, D,c: America psychological Association)(APA,2003).

2- LES DICTIONAIRES :

- BOUDON (R) et les autres, **LAROUSS, Dictionnaire de sociologie**, Edition du club France loisirs, paris, 2001

3- LES MAGAZINES :

- NGUNDA ANYA SATURNIN Bertrand, **La santé des ouvrier du bâtiment et de travaux publics cameroun**, actes du 2eme colloque d'economie de la santé 06 et 07 juin 2009, Edition el-Amel, 2012.
- Nicoletta Cavazza, Alessandra Serpe, **The Impact of Safety Training Programs On Workers' Psychosocial Orientation And Behaviour**, **cairn. Info.** , tome 23, 2010.

- Nordlöf et al., **A cross-sectional study of factors influencing occupational health and safety management practices in companies**, Safety Science, journal 95-2017.

➤ مواقع الانترنت:

- نورة باشوش، **حوادث العمل تقتل 10 آلاف عامل جزائري سنويا**،
[/https://www.echoroukonline.com](https://www.echoroukonline.com)
- نورا ممدوح، **منظمة العمل الدولية : 317 مليون حادث عمل سنويا على مستوى العالم**،
http://www.masrawy.com/News/News_Egypt/details/2016/4/21/818
/020
- Fatima Aït Khaldoun Arab, **Les accidents du travail ont coûté 4 milliards de dinars en 2016**،
<https://www.djazairess.com/fr/elwatan/556184>

الأملاحق

الملاحق

- الملحق رقم(1): استمارة الاستبيان
- الملحق رقم(2): استمارة المقابلة
- الملحق رقم (3): الهيكل التنظيمي للمؤسسة
- الملحق رقم (4): الجداول
- الملحق رقم (5): شهادات وسياسة ادارة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة
- الملحق رقم(6): معلقات اللوحات الارشادية والتحذيرية بالمؤسسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر -02- أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

الاستمارة

ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (ENGTP) بالرغاية - الجزائر -

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه " ل.م.د " في علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية

- أخي العامل/أختي العاملة:

في إطار إعداد رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص المنظمات والموارد البشرية، نتقدم إليكم بطلب المساعدة وذلك عن طريق ملاء هذه الاستمارة بكل صدق وموضوعية، والتي تشمل أسئلة اختيارية وأخرى مفتوحة تتعلق بموضوع الدراسة المشار إليه في العنوان أعلاه؛ ونحيطكم علماً أن المعلومات التي يتم جمعها سيتم توظيفها في إطارها الأكاديمي فقط، كما نؤكد لكم أننا سوف نحترم مبدأ السرية التامة. تقبلوا منا سيدي/ سيدتي أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

إشراف:

د. عتيقة حرابيرية

إعداد الطالب:

فؤاد نعوم

السنة الجامعية 2017-2018

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-السن:
- 3-الحالة العائلية: أعزب متزوج(ة) أرمل(ة) مطلق(ة)
- 4-المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5- نوع العقد: مؤقت دائم
- 6- الادارة التي تنتمي اليها: إدارة اللوجستيات المركزية (DCL) إدارة الصيانة الصناعية (DMI)
- 7- الفئة السوسيو مهنية: عامل تنفيذ عامل تحكم إطار
- 8-الأقدمية في المؤسسة:
- 9- لون القبعة: أبيض أزرق

المحور الثاني: دور كل من الأسرة ووسائل الإعلام، في تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية من

حوادث العمل لدى العامل

- 10- هل لديكم في المنزل صندوق اسعافات أولية؟ نعم لا
- 11- هل لديكم في الأسرة من يعرف تقنيات استعمال صندوق الاسعافات الأولية؟ نعم لا
- 12- هل تحرص على تناول الأغذية الصحية؟ نعم لا
- 13- هل أسرتك تتوفر على دفتر صحي؟ نعم لا
- 14- هل يمتلك أفراد أسرتك بطاقة فصيلة الدم؟ نعم لا
- 15- هل تقوم بإجراء الفحوصات الطبية بطريقة منتظمة؟ نعم لا
- 16- هل تحرص على استخراج التحاليل الطبية بانتظام؟ نعم لا
- 17- هل لدى أسرتك طبيب خاص يتابع حالتكم الصحية؟ نعم لا
- 18- هل أسرتك تؤمن وتعمل بمقولة " الوقاية خير من العلاج"؟ نعم لا
- 19- هل تتابع وسائل الاعلام خلال حياتك اليومية؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة ب " نعم"، ماهي أهم الوسائل الاعلامية التي تتابعها؟

الصحف التلفزيون الاذاعة مواقع الانترنت شبكات التواصل الاجتماعي

أخرى أذكرها.....

20- كيف تفسر اهتمامك بوسائل الاعلام؟

لمتابعة الأحداث اليومية للتثقيف والتوعية لتستفيد منها في حياتك المهنية

أخرى أذكرها.....

21- هل تتابع ما يعرض ويبث ويكتب في وسائل الاعلام؟ يوميا أحيانا نادرا

22- حسب رأيك ماهي الوسيلة الاعلامية الأكثر تداولاً اليوم؟

الصحف التلفزيون الاذاعة مواقع الانترنت

شبكات التواصل الاجتماعي

أخرى أذكرها.....

23- ما هي المجالات التي تثير اهتمامك في وسائل الاعلام؟

الصحة السياسة الاقتصاد

أخرى أذكرها.....

24- قبل خروجك من المنزل هل تتابع نشرة الأحوال الجوية؟ نعم لا

25- كيف تُقيم وسائل الاعلام اليوم؟ هادفة غير هادفة

إذا كانت الاجابة بـ "غير هادفة"، ماذا تقترح على وسائل الاعلام؟

.....

المحور الثالث: دور كل من اللوحات الارشادية والتحذيرية، وكيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية في

تشكيل ثقافة الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل لدى العامل

26- هل توجد لوحات ارشادية وتحذيرية بمؤسستك؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة بـ "نعم"، هل مكانها:

أمام الورشات داخل الورشات بعيدة عن الورشات

27- كيف ترى اللوحات الارشادية والتحذيرية في مؤسستك؟

واضحة غير واضحة كافية غير كافية

28- قبل دخولك ورشة العمل هل تطلع دائما على اللوحات الارشادية والتحذيرية؟ نعم لا

29- أغلب اللوحات الارشادية والتحذيرية التي تضعها المؤسسة تركز على:

سلامة العاملين مخاطر بيئة العمل الاثنين معا أخرى أذكرها.....

30- هل تلتزم بتطبيق ما تنص عليه التعليمات في اللوحات الارشادية والتحذيرية؟ نعم لا

31- في حالة عدم التزامك بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية، هل تتخذ الادارة عقوبات ضدك؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة بـ "نعم"، ماهي هذه العقوبات:

.....

32- هل توفر لك مؤسستك معدات الوقاية الشخصية؟ نعم لا

33- هل تستعمل معدات الوقاية الشخصية أثناء ممارسة عملك؟ نعم لا

34- إذا لم توفر لك المؤسسة معدات الوقاية الشخصية، هل:

تباشر عملك كالمعتاد تطالب بمعدات الوقاية الشخصية

أخرى أذكرها.....

35- حسب رأيك، توفير معدات الوقاية الشخصية هو أمر: ضروري غير ضروري

إذا كانت الاجابة بـ "ضروري"، هل لأنك:

تدرك قيمتها تدرك مخاطر عمل المؤسسة تفرضها عليك

أخرى أذكرها.....

36- في حالة عدم استعمالك لمعدات الوقاية الشخصية، هل تتخذ الادارة اجراءات ضدك؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة بـ "نعم"، تقوم الادارة بـ:

انذار شفوي انذار كتابي خصم من الراتب

أخرى أذكرها.....

37- كيف ترى معدات الوقاية الشخصية في مؤسستك؟ مناسبة غير مناسبة

إذا كانت الاجابة بـ "غير مناسبة":

ماذا تقترح على مؤسستك.....

.....

38- هل توجد علب الاسعافات الأولية في الورشة التي تعمل بها؟ نعم لا

39- إذا كانت علب الاسعافات الأولية غير متوفرة في الورشة التي تعمل بها، هل:

تخبر مسؤولك المباشر لا تخبر مسؤولك المباشر

40- هل تحتوي مؤسستك على مصلحة طبية؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم"، هل هي مجهزة بوسائل طبية وأطباء كفوء وممرضين؟ نعم لا

41- هل هناك متابعة مستمرة لحالتك الصحية من طرف المصلحة الطبية بالمؤسسة؟ نعم لا

42- في حالة عدم متابعة حالتك الصحية من قبل المصلحة الطبية بالمؤسسة، هل:

تتقدم الى المصلحة الطبية وتعلمهم بذلك لا تذهب الى المصلحة الطبية

43- هل تقدم المصلحة الطبية الاسعافات الأولية للعمال بعد تعرضهم للإصابة مباشرة؟ نعم لا

44- هل توجد بالمؤسسة سيارة الاسعافات الأولية؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" هل هي متاحة في كل وقت؟ نعم لا

45- حسب رأيك، الوسيلة الفعالة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة هي:

العقاب التثقيف والتوعية

أخرى أذكرها.....

المحور الرابع: تأثير ثقافة الصحة والسلامة المهنية على الوقاية من حوادث العمل

46- من خلال سيرتك المهنية هل سبق وأن تعرضت لحادث عمل؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم"، سبب هذا الحادث هو أنك:

لم تدرك مخاطر عملك لم تستخدم معدات الوقاية الشخصية بيئة العمل غير ملائمة

محدودية خبرتك في العمل

أخرى أذكرها.....

47- هل سبق وأن صادفت حادث عمل في المؤسسة لأحد زملائك؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم"، كيف كان أثره عليك: صدمة خوف انهيار عصبي لا شيء

48- كيف ترى معظم العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل؟ أنهم:

لم يعملوا بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية عطب في الآلات

لم يرتدو معدات الوقاية الشخصية ليست لديهم الخبرة في العمل

لا يدركون مخاطر عملهم لا يبالون بتعليمات مرؤوسيههم

أخرى أذكرها.....

49- هل تعتقد أن عدم الاكتراث بقواعد السلامة المهنية له دور في حوادث العمل؟ نعم لا

50- حسب رأيك من هم العمال الأكثر تعرضاً لحوادث العمل؟

- العمال الجدد العمال القدامى العمال الأصغر سناً
العمال الأكبر سناً العمال المؤقتين العمال الدائمين

51- هل تتناول وجبة الغذاء في المؤسسة؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم"، قيل تناولك الوجبة هل تراقب مدة صلاحية الوجبة؟ نعم لا

52- إذا أوكلت لك مهام أثناء فترة وجبة الغذاء، هل؟

- تباشر العمل قبل الأكل تباشر العمل وأنت تأكل تؤجل العمل بعد وجبة الغذاء

53- هل تحرص مؤسستك على توفير شروط النظافة في أماكن العمل؟ نعم لا

54- إذا كانت الورشة التي تعمل بها غير نظيفة، هل :

- تباشر عملك كالمعتاد تطالب بتنظيف الورشة

55- حسب ملاحظتك في المؤسسة، ما هو الوقت الذي تكثر فيه حوادث العمل؟

- صباحاً ظهراً مساءً

56- ما تقديرك لنسبة حوادث العمل في المؤسسة؟ قليلة متوسطة كثيرة

57- ماهي الأساليب التي تقدمها مؤسستك لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل؟

- محاضرات معلقات كتيبات ومطويات دورات تدريبية

أخرى أذكرها.....

58- متى تنظم مؤسستك هذه الأساليب؟ مرة في الأسبوع مرة في الشهر حسب المناسبات

أخرى أذكرها.....

59- حسب رأيك ما هو الأسلوب الذي تقترحه على المؤسسة لتوعية العمال بخطورة حوادث العمل؟

.....

شكراً

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر-02-أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

استمارة مقابلة

ثقافة الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (ENGTP) بالرغاية - الجزائر -

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه " ل.م.د " في علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية

إشراف:

د. عتيقة حرايرية

إعداد الطالب:

فؤاد نعوم

السنة الجامعية 2017-2018

المجال الجغرافي للعامل

1. أين يسكن أغلب عمال المؤسسة؟ هل بالقرب من المؤسسة أم بعيدين عنها؟

.....

.....

2. هل تعتقد أن المسافة بين مكان العمل ومكان سكن العامل تؤثر على مجال السلامة المهنية؟

.....

.....

الإجراءات الإدارية والعقوبات في مجال الصحة والسلامة المهنية

3. ماهي العقوبات التي تتخذونها ضد العمال الذين لا يلتزمون بتعليمات السلامة المهنية؟

.....

.....

4. في حالة إصابة أحد العمال بحادث عمل، كيف تقومون بإجراءات الإسعافات والتأمين؟

.....

.....

.....

5. على أي أساس يتم تصنيف عباكات العمال؟ وماهي الأنواع الموجودة بالمؤسسة وما دلالاتها؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ما هي أكثر العقوبات المتعلقة بالسلامة والأمان الموجهة لعمال الورشات؟ ولماذا؟

.....

.....

7. ما هي أقصى درجة عقوبة يمكن تقديمها للعامل الذي لا يلتزم بتعليمات السلامة المهنية؟ وهل سبق وأن تم تقديمها؟

.....

.....

8. ما هي درجة العقوبات التي تمنح للعمال في حالة عدم استعمالهم لمعدات الوقاية الشخصية؟ وعلى أي أساس تتمح؟

.....

.....

.....

9. كيف تفسر دوركم كمسؤولون عن السلامة والأمان في العمل للتقليل من حوادث العمل؟

.....

.....

ظروف العمل

10. هل ترى بأن تنظيف ورشات العمل باستمرار يحد أو يقي من حوادث العمل؟

.....

.....

11. بالنسبة للتقارير المتعلقة بظروف العمل بالمؤسسة هل يتم الاطلاع عليها ودراستها يوميا أو أسبوعيا أو شهريا؟

.....

.....

التثقيف والتوعية في مجال الصحة والسلامة المهنية

12. حسب رأيك حضور العمال للندوات والاجتماعات التحسيسية والتثقيفية حول السلامة والأمان، هو أمر ضروري؟

.....

.....

13. هل تعتقد أنه ضروري تخصيص جزء من برامج السلامة المهنية لتوعية العمال.

.....
.....

14. هل العمال الذين يتلقون تدريب نظري، يتم مرافقتهم في الورشات؟

.....
.....

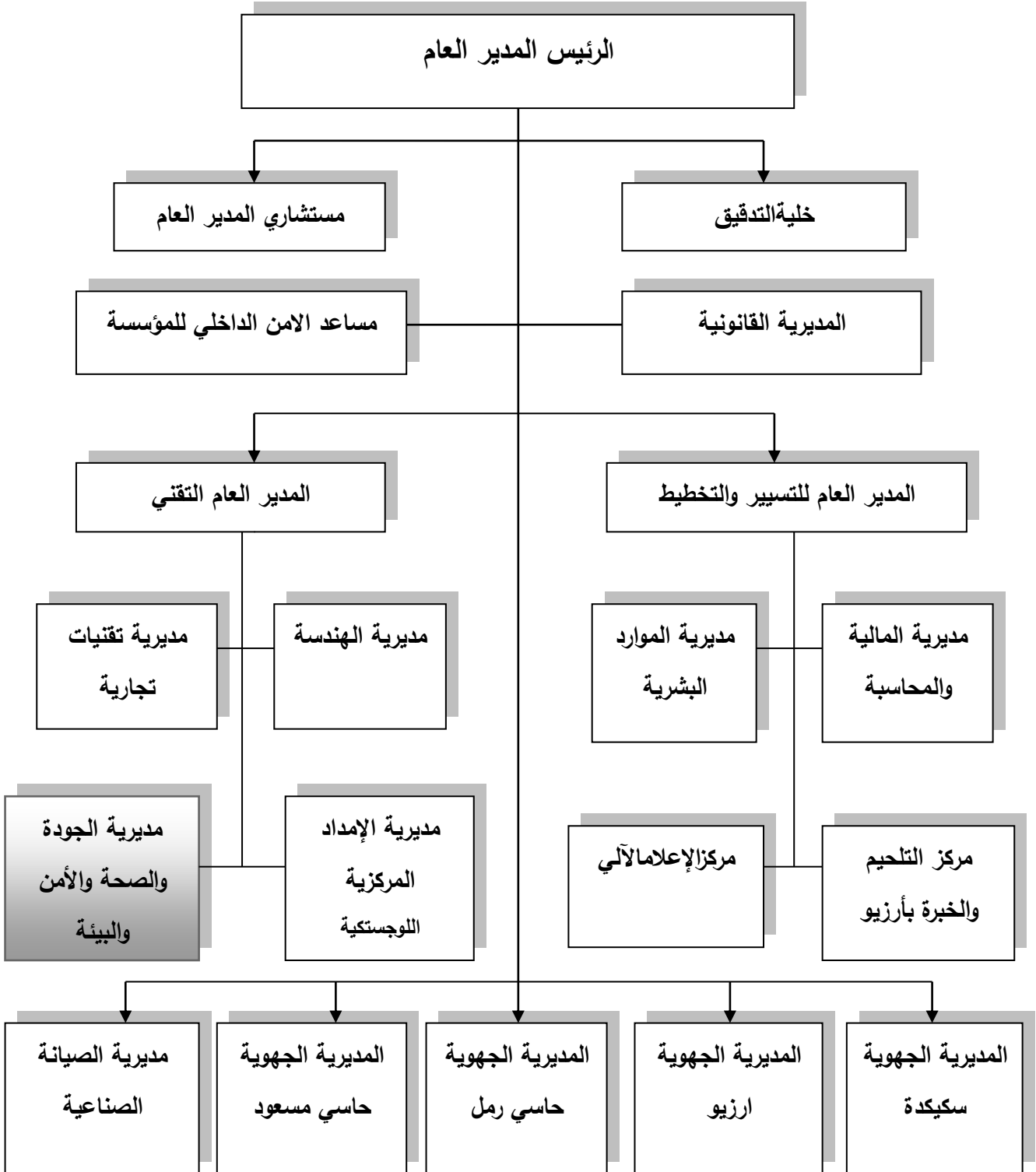
15. هل تعتقد أن تكوين جماعات العمل لها تأثير على توعية العمال بخصوص السلامة المهنية؟

.....
.....

16. ما هي الأساليب المسطرة من قبلكم لتوعية العمال بأهمية السلامة المهنية؟

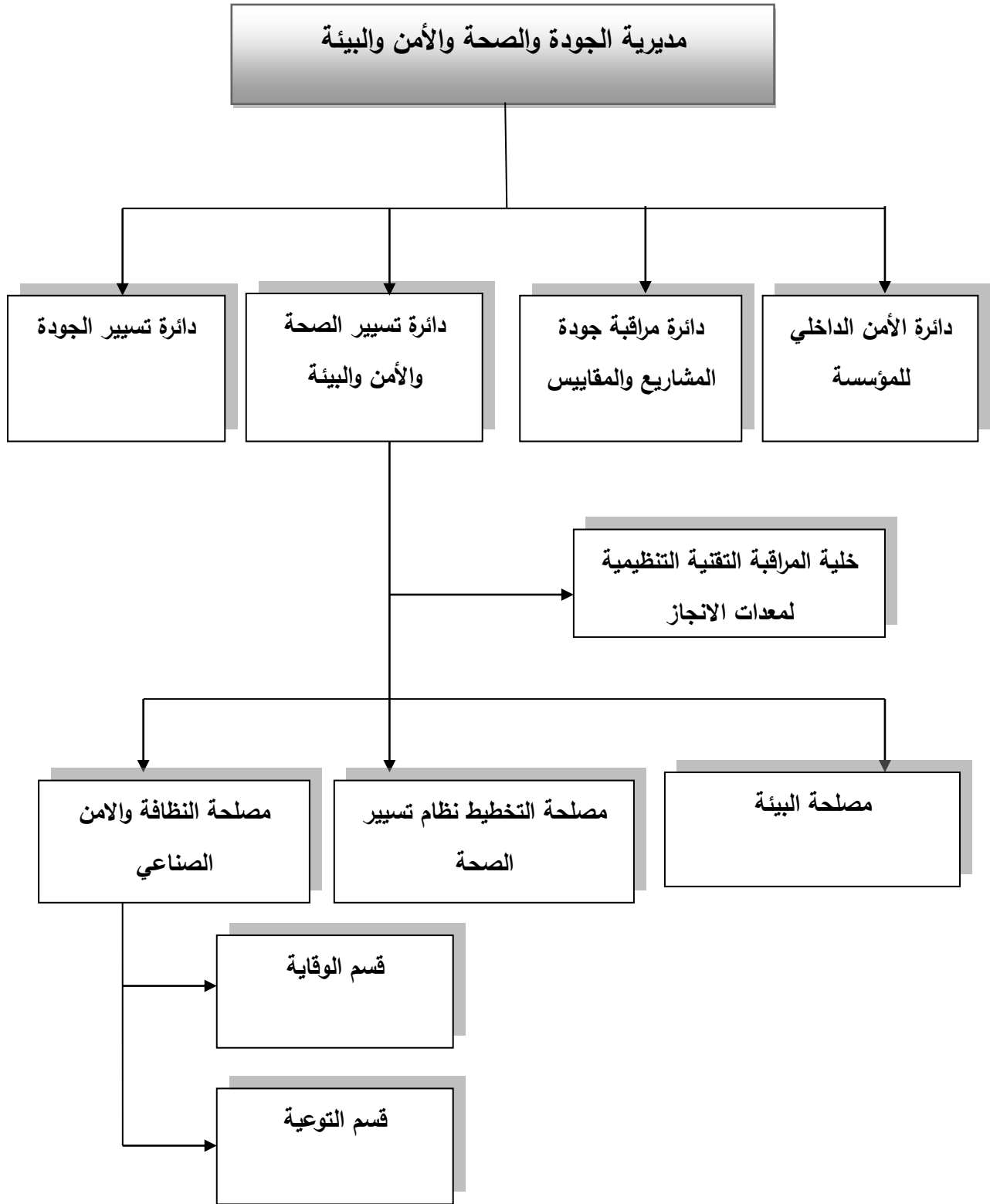
.....
.....
.....

الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لأشغال البترولية الكبرى (ENGTP)



المصدر: مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة

الهيكل التنظيمي لمديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة



المصدر: مديرية الجودة والصحة والأمن والبيئة

الجدول

الجدول رقم (01): يبين ما إذا كان العامل يتوفر على صندوق الاسعافات الأولية بمنزله

النسبة المئوية	التكرارات	
51,2%	171	نعم
48,8%	163	لا
100%	334	المجموع

الجدول رقم (02): يبين ما إذا كان لدى العامل في أسرته من يعرف تقنيات استعمال صندوق الاسعافات الأولية

النسبة المئوية	التكرارات	
53,9%	180	نعم
46,1%	154	لا
100%	334	المجموع

الجدول رقم (03): يبين حرص العامل على تناول الأغذية الصحية

النسبة المئوية	التكرارات	
50,6%	169	نعم
49,4%	165	لا
100%	334	المجموع

الجدول رقم (04): يبين توفر أسرة العامل بالمؤسسة على دفتر صحي

النسبة المئوية	التكرارات	
76,6 %	256	نعم
18,3 %	61	لا
5,1 %	17	بدون اجابة
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (05): يبين امتلاك أسرة العامل لبطاقة فصيلة الدم

النسبة المئوية	التكرارات	
99,1 %	331	نعم
0,9 %	3	لا
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (06): يبين قيام العامل بإجراء الفحوصات الطبية بطريقة منتظمة

النسبة المئوية	التكرارات	
66,8 %	223	نعم
33,2 %	111	لا
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (07): يبين حرص العامل على استخراج التحاليل الطبية بانتظام

النسبة المئوية	التكرارات	
71%	237	نعم
29%	97	لا
100%	334	المجموع

الجدول رقم (08): يبين ما إذا كان لدى أسرة العامل طبيب خاص يتابع حالتهم الصحية

النسبة المئوية	التكرارات	
18,3%	61	نعم
81,7%	273	لا
100%	334	المجموع

الجدول رقم (09): يبين ما إذا كان أسرة العامل تؤمن وتعمل بمقولة " الوقاية خير من العلاج "

النسبة المئوية	التكرارات	
75,7%	253	نعم
24,3%	81	لا
100%	334	المجموع

الجدول رقم (10): يبين متابعة العمال لوسائل الإعلام ونوعها خلال حياتهم اليومية

النسبة المئوية		التكرارات			
%16,1		54		لا	
83.8%	%18,6	280	62	الصحف	نعم
	%37,1		124	التلفزيون	
	%3		10	الإذاعة	
	%17,7		59	شبكات التواصل الاجتماعي	
	%7,5		25	التلفزيون ومواقع الإنترنت	
%100		334		المجموع	

الجدول رقم (11): يبين تفسير اهتمام العمال بوسائل الإعلام

النسبة المئوية	التكرارات	
% 65	217	لمتابعة الأحداث اليومية
% 10,8	36	للتثقيف والتوعية
% 1,8	6	لتنستفيد منها في حياتك اليومية
% 12,9	43	لمتابعة الأحداث اليومية وللتثقيف والتوعية
% 9,6	32	بدون اجابة
% 100	334	المجموع

الجدول رقم (12): يبين نسبة متابعة العمال لما يعرض ويبث ويكتب في وسائل الإعلام

النسبة المئوية	التكرارات	
% 81,7	273	يومية
% 14,7	49	أحيانا
% 3,6	12	بدون اجابة
% 100	334	المجموع

الجدول رقم (13): يبين الوسيلة الإعلامية الأكثر تداولاً اليوم حسب العامل

النسبة المئوية	التكرارات	
% 6,6	22	الصحف
% 15	50	التلفزيون
% 14,7	49	مواقع الانترنت
% 59,3	198	شبكات التواصل الاجتماعي
% 4,5	15	بدون اجابة
% 100	334	المجموع

الجدول رقم (14): يبين البرامج محل اهتمام العمال بوسائل الإعلام

النسبة المئوية	التكرارات	
8,7%	29	الصحة
40,7%	136	السياسة
7,5%	25	الاقتصاد
0,6%	2	السياسة والاقتصاد
6%	20	الصحة والسياسة والاقتصاد
15%	50	الرياضة
11,4%	38	الصحة والسياسة
10,2%	34	بدون إجابة
100%	334	المجموع

الجدول رقم (15): يبين ما إذا كان العمال يتابعون نشرة الأحوال الجوية قبل خروجهم من

المنزل

النسبة المئوية	التكرارات	
51,8%	173	نعم
48,2%	161	لا
100%	334	المجموع

الجدول رقم (16): يبين تقييم العمال لما يعرض بوسائل الإعلام واقتراحاتهم

النسبة المئوية		التكرارات			
%44,2		148		هادفة	
%51.9	% 21	173	70	لا أقترح شيء	
	% 22,5		75	أقترح أن تتحلي بالمصادقية	
	% 8,4		28	أقترح أن لا تكون مُسَيِّسَة	
% 3,9		13		بدون إجابة	
% 100		334		المجموع	

الجدول رقم (17): يبين ما إذا كانت توجد لوحات ارشادية وتحذيرية بالمؤسسة

النسبة المئوية		التكرارات			
% 0,6		2		لا	
%93.2	% 7,8	311	26	أمام الورشات	
	% 15		50	داخل الورشات	
	% 70,4		235	أمام الورشات وداخلها	
% 6,2		21		بدون إجابة	
% 100		334		المجموع	

الجدول رقم (18): يبين تقييم العمال للوحات الارشادية والتحذيرية بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
18,9%	63	واضحة
5,7%	19	كافية
12,6%	42	غير كافية
56%	187	واضحة وكافية
6,9%	23	غير واضحة وغير كافية
100%	334	المجموع

الجدول رقم (19): يبين إطلاع العمال على اللوحات الارشادية والتحذيرية قبل دخولهم ورشة العمل

النسبة المئوية	التكرارات	
67,1%	224	نعم
28,7%	96	لا
4,2%	14	بدون إجابة
100%	334	المجموع

الجدول رقم (20): يبين عن ماذا تركز اللوحات الارشادية والتحذيرية بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
32,6 %	109	سلامة العاملين
4,2 %	14	مخاطر بيئة العمل
63,2 %	211	الاثنين معا
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (21): يبين التزام العمال بتطبيق تعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية

النسبة المئوية	التكرارات	
78,7 %	263	نعم
21,3 %	71	لا
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (22): يبين العقوبات التي تتخذها الإدارة عن عدم الالتزام بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية

النسبة المئوية	التكرارات		
60.8 %	203	29	دون ذكر نوع العقوبة
		23	التوبيخ
		151	انذار شفوي
34,7 %	116	لا	
4,5 %	15	بدون إجابة	
100 %	334	المجموع	

الجدول رقم (23): يبين توفير المؤسسة لمعدات الوقاية الشخصية للعمال

النسبة المئوية	التكرارات	
97,6 %	326	نعم
2,4 %	8	لا
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (24): يبين استعمال العمال لمعدات الوقاية الشخصية أثناء ممارسة عملهم بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
93,7 %	313	نعم
6,3 %	21	لا
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (25): يبين تصرف العمال في حالة عدم توفير المؤسسة لهم معدات الوقاية

الشخصية

النسبة المئوية	التكرارات	
14,4 %	48	أبشر عملي كالمعتاد
85,6 %	286	أطالب بمعدات الوقاية الشخصية
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (26): يبين قيمة توفير معدات الوقاية الشخصية بالنسبة للعمال ولماذا

النسبة المئوية	التكرارات		
% 48,8	163	لأنني أدرك قيمتها	ضروري
% 25,7	86	أنني أدرك مخاطر عمل	
% 25,4	85	لأن المؤسسة تفرضها عليا	
% 100	334	المجموع	

الجدول رقم (27): يبين العقوبات التي تتخذها الإدارة في حالة عدم استعمال العمال لمعدات الوقاية الشخصية

النسبة المئوية	التكرارات		
%14,4	48	لا	
%82.1	247	242	انذار شفوي
		10	خصم من الراتب
		22	انذار كتابي
%3,5	12	بدون إجابة	
%100	334	المجموع	

الجدول رقم (28): يبين توزيع المبحوثين حسب رأيهم في معدات الوقاية الشخصية في المؤسسة

النسبة المئوية		التكرارات			
% 82,6		276		مناسبة	
17.4%	% 0,9	58	3	دون اقتراح	
	% 10,2		34	أقترح تغيير نوعية القماش وتوفير الألبسة الصيفية	
	% 6,3		21	أقترح أن تكون مطابقة لمعايير السلامة	
% 100		334		المجموع	

الجدول رقم (29): يبين وجود علب الاسعافات الأولية بورش العمل

النسبة المئوية	التكرارات	
% 76,9	257	نعم
% 18	60	لا
% 5,1	17	بدون اجابة
% 100	334	المجموع

الجدول رقم (30): يبين وجود مصلحة طبية مجهزة بالمؤسسة

النسبة المئوية		التكرارات		
% 4,5		15		لا
%95,5	% 91,6	319	306	مجهزة بوسائل وأطباء كفوء وممرضين
	% 3,9		13	غير مجهزة بوسائل طبية وأطباء كفوء وممرضين
% 100		334		المجموع

الجدول رقم (31): يبين المتابعة المستمرة للمصلحة الطبية لحالة العمال الصحية

النسبة المئوية	التكرارات	
% 92,5	309	نعم
% 7,5	25	لا
% 100	334	المجموع

الجدول رقم (32): يبين تصرف العمال في حالة عدم متابعتهم من قبل المصلحة الطبية

النسبة المئوية	التكرارات	
% 76,3	255	تتقدم الى المصلحة الطبية وتخبرهم بذلك
% 18,6	62	لا تذهب الى المصلحة الطبية
% 5,1	17	بدون إجابة
% 100	334	المجموع

الجدول رقم (33): يبين تقديم المصلحة الطبية للاسعافات الأولية مباشرة بعد تعرض العمال لإصابات العمل

النسبة المئوية	التكرارات	
96,1 %	321	نعم
3,9 %	13	لا
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (34): يبين وجود سيارة الاسعافات الأولية بالمؤسسة وتوفرها في كل وقت

النسبة المئوية	التكرارات	
96,4 %	322	متاحة في كل وقت
3,6 %	12	غير متاحة في كل وقت
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (35): يبين الوسيلة الفعالة للالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
15,6 %	52	العقاب
79,9 %	267	التثقيف والتوعية
4,5 %	15	الاثنين معا
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (36): يبين تعرض العمال لحادث عمل بالمؤسسة مع تبرير ذلك

النسبة المئوية		التكرارات			
% 71,5		239		لا	
%28.5	% 15,9	95	53	لم أدرك مخاطر عملك	نعم
	% 5,4		18	لم أستخدم معدات الوقاية الشخصية	
	% 3,6		12	بيئة العمل غير ملائمة	
	% 3,6		12	محدودية خبرتي في العمل	
% 100		334		المجموع	

الجدول رقم (37): يبين تعرض أحد الزملاء لحادث عمل بالمؤسسة وردة فعل العمال

النسبة المئوية		التكرارات			
55,1%		184		لا	
%44,9	%25,7	150	86	صدمة	نعم
	19,2%		64	خوف	
% 100		334		المجموع	

الجدول رقم (38): يبين سبب تعرض العمال لحادث العمل بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
10,5 %	35	لم يعملوا بتعليمات اللوحات الارشادية والتحذيرية
13,2 %	44	عطب في الآلات
9,6 %	32	ليست لديهم الخبرة في العمل
10,2 %	34	لا يدركون مخاطر عملهم
56,6 %	189	لم يرتدوا معدات الوقاية الشخصية ولا يبالون بتعليمات رؤوسهم
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (39): يبين مدى صحة عدم الاكتراث بقواعد السلامة المهنية له دور في حوادث العمل

النسبة المئوية	التكرارات	
97,6 %	326	نعم
2,4 %	8	بدون اجابة
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (40): يبين العمال الأكثر تعرضا لحوادث العمل بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
54,2 %	181	العمال الجدد
5,1 %	17	العمال الأصغر سنا
5,4 %	18	العمال الأكبر سنا
4,5 %	15	العمال المؤقتين
30,8 %	103	العمال الجدد والعمال الأكبر سنا
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (41): يبين مراقبة العمال لمدة صلاحية الوجبة المقدمة لهم في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
71,6 %	239	أراقب مدة صلاحية الوجبة
28,4 %	95	لا أراقب مدة صلاحية الوجبة
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (42): يبين تصرف العمال في حالة ما اذا أوكلت لهم مهام أثناء فترة الغذاء

النسبة المئوية	التكرارات	
30,2 %	101	أباشر عملي قبل الأكل
69,8 %	233	أؤجل العمل بعد وجبة الغذاء
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (43): يبين حرص على توفير شروط النظافة في أماكن العمل

النسبة المئوية	التكرارات	
% 98,2	328	نعم
% 1,8	6	لا
% 100	334	المجموع

الجدول رقم (44): يبين تصرف العمال في حالة ما اذا كانت الورشة التي يعملون بها غير نظيفة

النسبة المئوية	التكرارات	
% 15,9	53	تباشر عملك كالمعتاد
%84,1	281	تطالب بتنظيف الورشة
% 100	334	المجموع

الجدول رقم (45): يبين الوقت الذي تكثر فيه حوادث العمل بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
% 38,6	129	صباحا
% 3,9	13	ظهرا
% 43,1	144	مساء
% 14,4	48	صباحا ومساء
% 100	334	المجموع

الجدول رقم (46): يبين تقدير نسبة حوادث العمل بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
87,1 %	291	قليلة
12,9 %	43	متوسطة
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (47): يبين نوع الأساليب المقدمة من قبل المؤسسة لتوعية العمال

النسبة المئوية	التكرارات	
17,1 %	57	محاضرات
24,9 %	83	معلقات
7,5 %	25	كتيبات ومطويات
15,3 %	51	دورات تدريبية
35,3 %	118	محاضرات ومعلقات
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (48): يبين الفترة التي تنظم فيها المؤسسة أساليب توعية العمال

النسبة المئوية	التكرارات	
14, %	49	مرة في الأسبوع
3,3 %	11	مرة في الشهر
78,7 %	263	حسب المناسبات
3,3 %	11	بدون اجابة
100 %	334	المجموع

الجدول رقم (49): يبين الأساليب المقترحة من قبل العمال للتوعية بخطورة حوادث العمل

النسبة المئوية	التكرارات	
18 %	60	دورات تدريبية
21,9 %	73	ارشادات وتوعية دائمة
20,1 %	67	زيادة في الأجر
40,1 %	134	بدون اجابة
100 %	334	المجموع

الجدول رقم(50): يبين المستوى التعليمي للعمال وعلاقته بلون القبعة

المجموع	التعليمي المستوى				لون القبعة
	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي	
92 100%	15 16,3%	61 66,3%	16 17,4%	0 0%	أبيض
242 100%	16 6,6%	83 34,3%	105 43,4%	38 15,7%	أزرق
334 100%	31 9,3%	144 43,1%	121 36,2%	38 11,4%	المجموع

شكل رقم(51): يبين سن العامل وعلاقته بالحالة العائلية

المجموع	سن العامل				الحالة العائلية
	من 55-44 سنة	من 43-36 سنة	من 35-28 سنة	من 27-20 سنة	
116 100%	1 0,9%	14 12,1%	94 81%	7 6%	أعزب
212 100%	59 27,8%	91 42,9%	57 26,9%	5 2,4%	متزوج
6 100%	0 0%	2 33,3%	4 66,7%	0 0%	مطلق
334 100%	60 18%	107 32%	155 46,4%	12 3,6%	المجموع

الجدول رقم (52): يمثل علاقة لون القبعة بالمستوى التعليمي وأقدمية العامل بالمؤسسة

المجموع	أقدمية العامل في المؤسسة			المستوى التعليمي/ لون القبعة		
	30-21 سنة	20-11 سنة	10-1 سنوات			
38 % 100	0 % 0	1 % 2,6	37 % 97,4	أزرق	لون القبعة	ابتدائي
38 % 100	0 % 0	1 % 2,6	37 % 97,4	المجموع		
16 % 100	15 % 93,8	1 % 6,3	0 % 0	أبيض	لون القبعة	متوسط
105 % 100	3 % 2,9	33 % 31,4	69 % 65,7	أزرق		
121 % 100	18 % 14,9	34 % 28,1	69 % 57	المجموع		
61 % 100	3 % 4,9	55 % 90,2	3 % 4,9	أبيض	لون القبعة	ثانوي
83 % 100	1 % 1,2	22 % 26,5	60 % 72,3	أزرق		
144 % 100	4 % 2,8	77 % 53,5	63 % 43,8	المجموع		
15 % 100	12 % 80	3 % 20	0 % 0	أبيض	لون القبعة	جامعي
16 % 100	2 % 12,5	0 % 0	14 % 87,5	أزرق		
31 % 100	14 % 45,2	3 % 9,7	14 % 45,2	المجموع		
92 % 100	30 % 32,6	59 % 64,1	3 % 3,3	أبيض	لون القبعة	المجموع
242 % 100	6 % 2,5	56 % 23,1	180 % 74,4	أزرق		
334 % 100	36 % 10,8	115 % 34,4	183 % 54,8	المجموع		

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

جائزة

-ترقية الأمن والصحة في العمل-

إذ وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

- اعتبارا لنتائج تقييم لجنة التحكيم المكونة من الاطارات المكونة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وكذا اطارات الهيئات الوقائية للقطاع والمشكلة لغرض فحص حصة المؤسسات التي سجلت تقدما في مجال الأمن والصحة في العمل خلال السنوات الأخيرة.

- اعتبارا بالنتائج الحاصلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية من طرف

المؤسسة: المؤسسة الوطنية

للالشغال البيتروولية الكبرى

تتم لها

(ENTREPRISE NATIONALE
DES GRANDS TRAVAUX PETROLIERS)

مساهمة الاحتمال باليوم العالمي للأمن والصحة في العمل المصالح 1 و 28 افريل

جائزة ترقية الأمن والصحة في العمل تعد من المجهودات المحمودة والسندولة من طرف المؤسسة في هذا المجال

وزير العمل والتشغيل
والضمان الاجتماعي



الجزائر في 28 افريل 2014

Certificat DZ13/2285

Le système de management de

Entreprise Nationale de Grands Travaux Pétroliers (ENGTP)

GTP, ZI Réghaia, BP 09,
Alger, 16000, Algerie
a été audité et certifié selon les exigences de

OHSAS 18001:2007

Pour les activités suivantes

- Construction d'ouvrages destinés à la production, à la transformation, au transport et à la distribution d'hydrocarbures.**
- Pose de canalisation à grande distance
 - Ingénierie : Etude de faisabilité, ingénierie de base et détaillée, contrôle de réalisations
 - Acquisitions : Approvisionnement, achat, transport, dédouanement
 - Maintenance d'installations industrielles.
 - Soudage, contrôle de soudage et expertise en soudage et contrôle non destructif (CND)
 - Formation professionnelle : Soudage, tuyauterie et chaudronnerie industrielle et CND
 - Qualification de soudeurs et de procédures de soudage

Ce certificat est valable du 6 Octobre 2016 au 25 Septembre 2019
à condition que l'issue des audits de surveillance soit positive.
Audit de recertification à faire avant le 25 Juillet 2019
Version 3. Certifié depuis Septembre 2013

Ceci est une certification multisite
La liste des sites additionnels est mentionnée dans les pages suivantes

Autorisé par




SGS ICS
29, avenue Aristide Briand 94111 Arcueil Cedex France
t +33 (0)1 41 24 87 75 f +33 (0)1 73 01 71 29 www.sgs.com

Page 1 de 2



Certificat DZ13/2285, suite

Entreprise Nationale de Grands Travaux Pétroliers (ENGTP)

OHSAS 18001:2007



Version 3

Domaine d'activité détaillé

Sites additionnels

- Le siège de l'ENGTP - Direction Générale Zone Industrielle de Réghaia
B.P 09 Wilaya d'Alger
- La Direction Régionale de Hassi Messaoud (DRM) - Bases et chantiers
périphériques
- La Direction Régionale de Hassi R'mel (DRR) - Bases et chantiers
périphériques
- La Direction Régionale d'Arzew (DRZ) - Bases et chantiers périphériques
- La Direction Régionale de Skikda (DRK) - Bases et chantiers
périphériques
- Le Centre de soudure et d'expertise d'Arzew (CSZ)





سياسة الجودة، الصحة، السلامة والبيئة "QHSE"

تتمثل مهمة الشركة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى التابعة لمجمع سوناطراك في إنجاز المشاريع و صيانة المنشآت الصناعية الكبيرة التابعة لقطاع النفط والطاقة

طموحنا هو أن نبقى رواد في مجال نشاطنا ، وهذا بالاستماع وبارضاء زبائننا وجميع الأطراف المعنية، و بالمحافظة على صحة وسلامة الأشخاص و البيئة، و باحترام القوانين والتنظيمات السارية المفعول.

لهذا أدعو جميع مستخدمي المؤسسة للعمل قصد تحقيق الأهداف التالية:

- الإبقاء على الإستماع الدائم لزبائننا لإرضائهم أفضل
- التعرف على المخاطر المتعلقة بأنشطتنا في ميادين الجودة، الصحة والسلامة في العمل لأحسن تحكم فيها
- توفير كل شروط الجودة والسلامة لإنجاز منتجاتنا.
- تحسين نظمنا لتسيير الجودة، الصحة، السلامة و البيئة بهدف تحقيق إندماج محتمل و جعلها أداة تقدم وحفاظ على علامات شهادتنا.
- من جانبي ألتزم ب
- توفير الموارد والوسائل الضرورية.
- الحرص على تطوير كفاءات العمال و الحفاظ على المعارف التنظيمية للمؤسسة
- قيادة تقييم أداء نظم تسيير الجودة، الصحة و السلامة في العمل و البيئة

حررت بالرغاية في : 26 فبراير 2017



الرئيس المدير العام

مسعود. مخناش



QHSE POLICY

National Great Works Company "ENGTP", subsidiary of SONATRACH Group, has as a main mission the construction and maintenance of industrial installations in the field of oil, gas and energy.

Our ambition is to remain leaders in our field of activity by listening to and satisfying our clients and all interested parties with preserving the health and safety of people and environment, in compliance with the laws and regulations.

For it, I invite all our employees to work for the achievement of the following goals :

- Maintain continuous listening of our clients to better satisfy them.
- Identify the risks related to our quality, health and safety activities in order to better control them.
- To set all quality and safety requirements for the realization of our products.
- Improve our QHSE management systems, with a view to possible integration and to make them as tools for progress and maintenance of our certification labels.

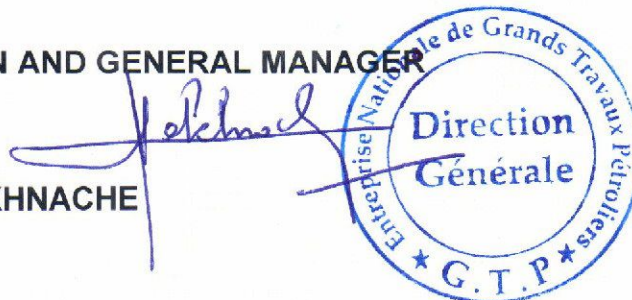
For my part, I commit myself to:

- Implement the necessary resources and means.
- Ensure the development of the personnel skills and preserve the organizational knowledge of the Company.
- Pilot the functioning assessment of our QHSE management systems.

Réghaia on : February 26th, 2017

THE CHAIRMAN AND GENERAL MANAGER

Messaoud MOKHNACHE



Revision 06



POLITIQUE HSE

La politique de l'ENGTP en matière de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement s'inscrit pleinement dans la démarche HSE du groupe SONATRACH.

La recherche de la performance économique de nos activités se fera avec la préservation de la santé et de la sécurité des personnes et dans le respect de l'environnement

Dans cette perspective toutes les dispositions seront prises pour :

- Mettre en place un système de management HSE répondant aux normes internationales reconnues.
- Conformer l'entreprise aux dispositions légales et réglementaires en matière de santé, de sécurité au travail et de protection de l'environnement
- Veiller dans le cadre de nos activités à prévenir tous les préjudices liés à la santé et à la sécurité des personnes ayant accès à nos lieux de travail ainsi que les atteintes à l'environnement et ce par une identification de tous les dangers potentiels et une évaluation des risques d'incidents,
- Veiller à mettre en place et à développer un système de communication et d'information HSE qui assurerait que les informations HSE pertinentes soient communiquées au personnel, aux parties intéressées et à nos clients.
- Veiller à mettre en place à tous les niveaux de responsabilités un système d'évaluation et d'amélioration continue de nos performances HSE.

Ces engagements seront traduits en programmes d'actions déclinés sur toutes les structures et chantiers de l'entreprise

Je m'engage personnellement à mettre tous les moyens nécessaires et demande à tout un chacun de vous de mettre en application cette Politique HSE et à en vérifier régulièrement l'efficacité.

Fait à Réghaia le 19 septembre 2012

Le Président Directeur Général

M. MOKHNACHE

**Avant de souder
pensez à vous
protéger**



Une brûlure est vite arrivée!



**Ma protection
Je n'en escoupe!**

Soulever et porter des charges



1 Pliez les genoux. Utilisez vos jambes, pas votre dos.



2 Levez-vous doucement et sans secousses.



3 Gardez l'objet contre vous.



4 Tenez-vous droit.



5 Utilisez l'équipement à votre disposition.



6 Si vous avez un doute, ne soulevez pas l'objet.

DANGER

**RISQUE
D'ÉLECTROCUTION**



DANGER

**ATTENTION À
VOS MAINS**



DANGER

POINT

D'ÉCRASEMENT



DANGER

**MATIÈRES
COMBURANTES**



DANGER

**MATIÈRES
INFLAMMABLES
ET
COMBUSTIBLES**



DANGER

**ESPACE
CLOS**



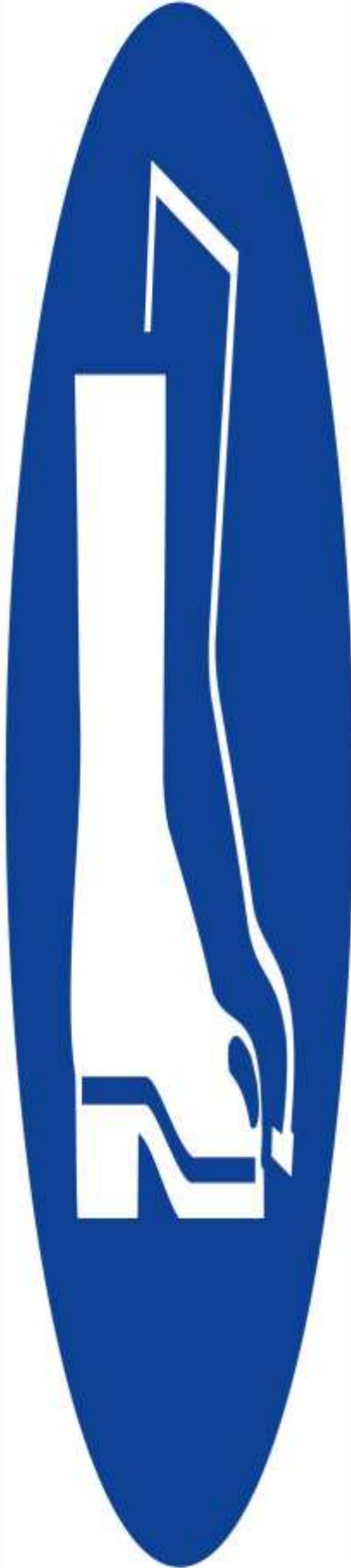
Respirateur obligatoire



RESPECTEZ LES CONSIGNES DE SECURITE



**Ta Santé, Ta Sécurité,
C'est ta responsabilité**



**PORT
DE CHAUSSURES
DE SECURITE
OBLIGATOIRE**



PORT D'UNE VISIERE

ET D'UN CASQUE

DE SECURITE

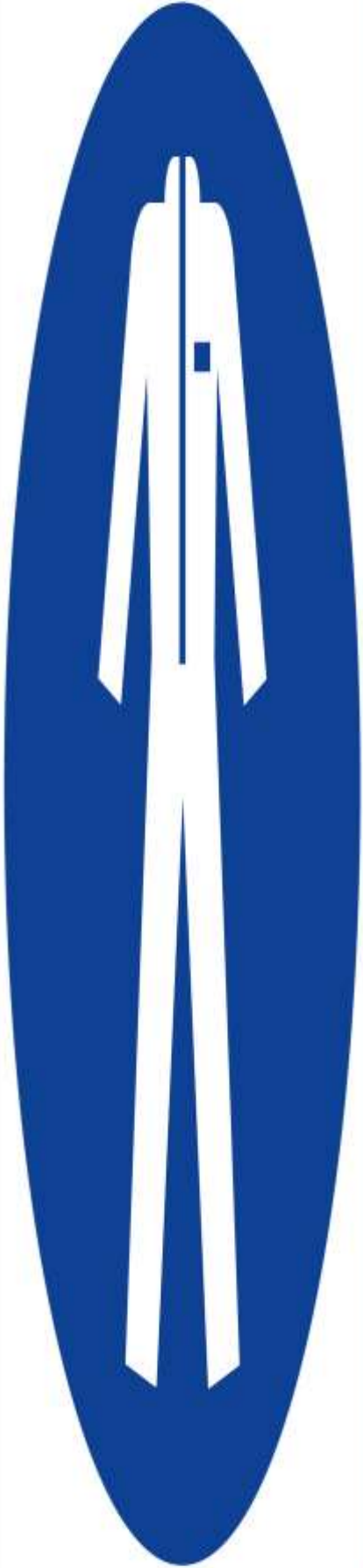
OBLIGATOIRE



**PORT D'UNE
PROTECTION DES
VOIES RESPIRATOIRES
OBLIGATOIRE**



**PORT
DE GANTS
DE PROTECTION
OBLIGATOIRE**



PORT

D'UN VETEMENT

DE PROTECTION

OBLIGATOIRE