

قسم علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع تنظيم

مذكرة ماستر تحت عنوان

دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة الإسمنت جيكا- الماء الأبيض- تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ:

أ. نور الدين بوراس

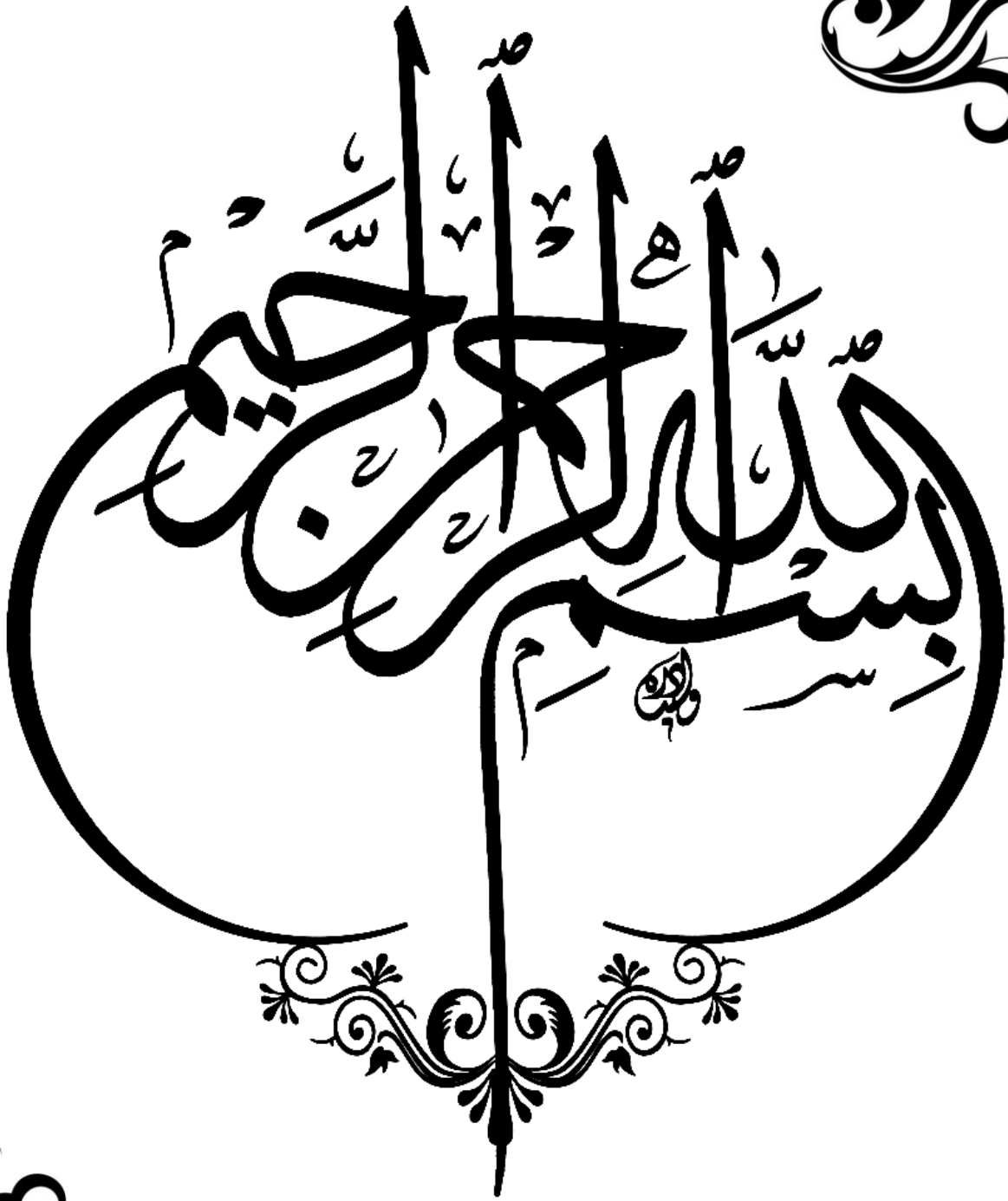
إعداد الطالبان:

1- باهية رامي

2- دنيا لسود

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
صوالحية منير	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
نور الدين بوراس	أستاذ مساعد "ب"	مشرفا ومقرا
لعموري أسماء	أستاذ محاضر "أ"	عضوا ممتحنا



شكر و عرفان

الشكر والامتنان لله أولاً، لما منّ علينا من صحة وتوفيق لإنجاز هذا العمل المتواضع.

قال سبحانه لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم

صدق الله العظيم (البقرة، الآية (32)

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع نتقدم
بجزيل الشكر للأستاذ "بوراس نور الدين" على قبوله الإشراف على هذه المذكرة، وعلى
توجيهاته التي كانت بمثابة نهج لنا، نتمنى له من الله التوفيق والسداد.
كما أنه من دواعي الوفاء والإخلاص أن نشكر كافة أساتذتنا بقسم العلوم الاجتماعية
كل بإسمه ومنصبه الذين ساعدونا بتوجيهاتهم ونصائحهم السديدة.
كذلك نوجه جزيل الشكر والتقدير إلى مصلحة الموارد البشرية للمؤسسة الصناعية
مصنع الاسمنت "جيكا" الماء الأبيض – لولاية تبسة – "غنيات مريم" على تقديمها كل
التسهيلات من معطيات وبيانات حول ميدان الدراسة.
وكذلك نوجه الشكر إلى الطالب "عبايدية محمد" الذي ساهم في كتابة هذا البحث
وأخيراً نوجه شكرنا لجميع الذين ساهموا في إنجاز هذا الجهد المتواضع حتى ولو
بالتشجيع المعنوي.

إهداء

(وأخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين)

إلهي لا تطيب اللحظات إلا بذكرك وشكرك، فاللهم لك الحمد والشكر لأنك وفقني

على إتمام هذا العمل وتحقيق حلمي.

إذا كان أول الطريق ألم فإن آخره تحقيق حلم

وإذا كانت أول انطلاقة دمعة فإن نهايتها بسمه

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل.

إلى الذي بذل جهد السنين من أجل أن أعتلي سلالم النجاح

"أبي الغالي أطال الله في عمره"

من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت عليّ الشدائد بدعائها

إلى التي حرمت من نفسها وأعطتني إلى تلك المرأة العظيمة "أمي الحنونة"

إلى تلك النجوم التي تنير طريقي، إلى من كانوا مواساتي في هذه الرحلة، إلى من كانوا

يضيئون لي الطريق، ويتنازلون عن حقوقهم لإرضائي "إخوتي وأخواتي".

إلى كل من نسيه القلم وحفظه القلب، لصديقاتي ورفاق السنين، ولكل من كان

عونا وسندا لي في هذا الطريق، ممتنة لكم جميعا.

ونفياً

إهداء

الحمد لله الذي ملأ السماوات والأرض وما بينهما نشكره سبحانه وتعالى على منحه لنا
نعمة العقل والأمل والصبر والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وبعد.
إلى الأيادي الطاهرة التي أزالتي من طريقي أشواك الفشل إلى من ساندوني بكل حب
عند ضعفي إلى من رسموا لي المستقبل بخطوط من الثقة والحب.

إليكم عائلي

أهدي فرحة تخرجني إلى تلك الإنسانية العظيمة التي طالما تمنيت أن تقر عينها برؤيتي في
يوم كهذا.

امي الحبيبة.

وإلى من كلل العرق جبينه وعلمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار.

أبي الغالي.

إلى القلوب التي أحاطتني بالرعاية ورافقتني في دروب الحياة إلى أجنحة البيت وضلعي
الثابت الذي لا يميل أدامكم الله نعمة لي.

إخوتي وأخواتي.

إلى من وجدتهم فوجدت المعنى الحقيقي وراء كل الابتسامات، إلى من درست معهم
وقضيت معهم أجمل ذكريات.

صديقاتي ورفيقات دربي.

وأخيرا من قال أنا نالها وأنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها

ها أنا أختم كل ما مررت به بفخرونجاح الحمد لله من قبل ومن بعد.

باهية

فهرس

المحتويات



الصفحة	العنوان
	شكر وعران
I-III	فهرس المحتويات
V	فهرس الجداول
VII	فهرس الأشكال
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة	
5	تمهيد
6	أولا: الإشكالية
8	ثانيا: فرضيات الدراسة
8	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع
9	رابعا: أهمية الدراسة
10	خامسا: أهداف الدراسة
10	سادسا: تحديد المفاهيم
15	سابعا: الدراسات السابقة
31	ثامنا: المقاربة النظرية
33	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: ماهية الثقافة التنظيمية	
35	تمهيد
35	أولا: نشأة وتطور الثقافة التنظيمية
37	ثانيا: أهمية الثقافة التنظيمية
40	ثالثا: أنواع الثقافة التنظيمية
45	رابعا: مكونات الثقافة التنظيمية

47	خامسا: خصائص الثقافة التنظيمية
49	سادسا: وظائف الثقافة التنظيمية
50	سابعا: نظريات الثقافة التنظيمية
54	ثامنا: أبعاد الثقافة التنظيمية
58	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: ماهية حوادث العمل	
60	تمهيد
61	أولا: تصنيف حوادث العمل
63	ثانيا: أنواع حوادث العمل
65	ثالثا: أسباب حوادث العمل
68	رابعا: النظريات المفسرة لحوادث العمل
70	خامسا: الأطراف الملزمة بالتصريح بالحادث:
72	سادسا: تأثير حوادث العمل على واقع المؤسسة
73	سابعا: الآثار المترتبة على حوادث العمل
76	ثامنا: نتائج حوادث العمل
77	تاسعا: سبل الوقاية من حوادث العمل
82	خلاصة الفصل الثالث
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
84	تمهيد
85	أولا: مجتمع وعينة الدراسة
85	ثانيا: المنهج
86	ثالثا: مجالات الدراسة
94	رابعا: أدوات جمع البيانات
97	خامسا: الأساليب الإحصائية

102	خلاصة الفصل الرابع
	الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
104	تمهيد
104	أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة
104	المحور الأول: البيانات السوسيوديمغرافية
111	المحور الثاني: دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة قوية
117	المحور الثالث: دور التدريب في التقليل من حوادث العمل بدرجة متوسطة
123	المحور الرابع: دور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة ضعيفة
130	ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
130	1. نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى
131	2. نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية
132	3. نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة
133	ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:
133	رابعاً: نتيجة عامة
134	خلاصة الفصل
136	خاتمة
139	قائمة المصادر والمراجع
148	قائمة الملاحق

فهرس الجداول



الصفحة	العنوان	الرقم
80	يوضح معدات ووسائل الوقاية الفردية	01
93	يوضح مجموع عمال مؤسسة الإسمنت جيكا-الماء الأبيض	02
99	طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي	03
99	يبين حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	04
101	يبين صدق محاور الإستبيان بمعامل الارتباط بيرسون	05
104	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	06
105	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	07
107	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	08
108	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية	09
110	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	10
111	يوضح استجابات المبحوثين حول دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل	11
117	يوضح استجابات المبحوثين حول دور التدريب في التقليل من حوادث العمل	12
123	يوضح استجابات المبحوثين حول دور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل	13

فهرس الأشكال



الصفحة	العنوان	الرقم
44	تصنيفات الثقافة التنظيمية	01
62	يوضح تصنيف حوادث العمل	02
72	يوضح تأثير حوادث العمل على واقع المؤسسة	03
75	يوضح الآثار المترتبة عن حوادث العمل	04
91	مراحل صناعة الإسمنت.	05
105	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	06
106	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	07
108	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	08
109	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية	09
110	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	10



مقدمة



مقدمة:

يعد الأمن من الأعمدة الأساسية التي في حياة الإنسان، لكن بالرغم من التقدم العلمي والتكنولوجي في هذا المجال وما وفره من راحة للإنسان، تبقى الأخطار التي تصاحبه - المخاطر الصناعية - هاجسا كبيرا يهدد سلامته وحياته في بعض الأحيان، يعود ظهور الأمن الصناعي إلى الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا، فقد ظهرت بوادر الثورة الصناعية في أوروبا في أواخر القرن الثامن عشر وكان من أهم التغيرات التي صاحبها إحلال الآلة مكان العامل وذلك لزيادة الإنتاج، لكن هذا التغير أدى إلى الكثير من الآثار السلبية داخل بيئة العمل، لذلك كان لابد من اتخاذ تدابير وإجراءات من أجل حماية العنصر البشري لأنه الركيزة الأساسية في التطور الاجتماعي والاقتصادي خاصة من المشاكل، ومن بين هذه المشاكل هناك مشكلة حوادث العمل التي تعتبر أهم الموضوعات وبطبيعة الحال يعتبر من المواضيع الهامة في علم اجتماع تنظيم والعمل، لاعتبار المؤسسة الصناعية نسق اجتماعي يسعى لإشباع حاجاته من خلال الحفاظ على أمنه ولا يتم ذلك إلا بتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر والحوادث العمل التي تهدد أمن وسلامة العمال.

ومن هنا زاد اهتمام علماء الاجتماع، وأرباب العمل بالثقافة التنظيمية لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح، والتطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة، فقد أصبحت المؤسسات تعتمد على أسس ثقافية تدعم الأمن الوقائي في مكان العمل وهذا الأساس اعتمده الكثير من المؤسسات بهدف الحفاظ على انخفاض معدلات الحوادث، فالإدارة هي التي تساهم في تجديد نوع الثقافة التنظيمية السائدة داخل المنظمة وهي مجموعة الإجراءات التنظيمية المتمثلة في تطبيق التنظيمات واللوائح الخاصة بهذا الجانب على عمالها وكذلك تدريب العمال على استخدام الآلات ومن جهة أخرى احترام العمال للقيم التنظيمية داخل المؤسسة من بينها احترام معدات الوقاية الفردية لتفادي الوقوع في الحوادث،

ليكون لديهم وعي وقائي في بيئة العمل، لذلك زاد الاهتمام بترسيخ سياسة الثقافة التنظيمية، التي هي عبارة عن مجموعة الإجراءات الوقائية والقوانين التنظيمية.

ومن أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر صناعات، ورفع مستوى كفاءة الأفراد ووسائل الوقاية التي ستؤدي إلى الحد من الإصابات وحماية العاملين من الحوادث.

لهذا نود من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على خصوصيات دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية خاصة، حيث قمنا بإجراء دراستنا الميدانية على مؤسسة مصنع الإسمنت "الماء الأبيض" ولاية تبسة وجاءت دراستنا ملخصة في ثلاث إطارات أولها الإطار المنهجي للدراسة وثانيها النظري والآخر التطبيقي.

افتتحنا دراستنا بمقدمة عامة، ثم الإطار المنهجي الذي يمثل الفصل الأول الذي تم فيه تحديد مشكلة الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، تحديد المفاهيم الأساسية للبحث، الدراسات السابقة، المقاربة النظرية.

الفصل الثاني: فتناول المتغير المستقل فجاء بعنوان الثقافة التنظيمية، أنواع الثقافة التنظيمية، مكونات الثقافة التنظيمية، خصائص الثقافة التنظيمية وأهم النظريات المفسرة للثقافة التنظيمية وغيرها من العناصر الأخرى.

الفصل الثالث: فتناول المتغير التابع المعنون بـ "حوادث العمل" واشتمل على تصنيف حوادث العمل، أنواع حوادث العمل، أسباب حوادث العمل، النظريات المفسرة لحوادث العمل، الأطراف الملزمة بالتصريح بالحوادث والآثار المترتبة عن حوادث العمل وغيرها من العناصر الأخرى.

أما الجانب الميداني يتضمن الدراسة الميدانية التي تم فيها إسقاط موضوع البحث على واقع المؤسسة محل الدراسة وضم فصلين.

الفصل الرابع: تناولنا في هذا الفصل مجالات الدراسة (مكاني، زمني، بشري..) عينة الدراسة وكيفية اختيارها والإطار المنهجي للدراسة وأساليب تحليل البيانات.

الفصل الخامس: يضم تفريغ البيانات في جداول وتحليل وتفسير بيانات الجداول ومناقشة وتحليل النتائج المتوصل إليها وذلك من خلال عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضيات ومناقشتها، النتائج العامة للدراسة.

□ الفصل الأول

الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة



تمهيد

أولاً: الإشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المقاربة النظرية

خلاصة الفصل الأول

تمهيد

كل باحث في العلوم الاجتماعية لا يستغني عن هذا الفصل الذي يعتبر الإطار المنهجي وأحد المقومات الأساسية في هذه الدراسة والتي سوف نتطرق فيها إلى الإشكالية والتي تعتبر أهم خطوة يمر بها الباحث في دراسته ثم التطرق إلى صياغة الفرضيات وأسباب اختيار الموضوع ثم أهداف الدراسة فأهميتها وصولاً إلى تحديد المفاهيم المرتبطة بالموضوع والتطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع وأخيراً ذكر المقاربات النظرية التي تربط بين متغيري الثقافة وحوادث العمل.

أولاً: الإشكالية

إن الدارس للحقل السوسيولوجي قد يلاحظ معالم تحول بارزة على مستوى النسق الاجتماعي وهذا نتيجة لمجموعة من التغيرات والتحولات التي قد تؤثر عليه كالتكنولوجيا والعولمة وظهور التكتلات والانفتاح الاقتصادي ما قد يؤدي إلى زيادة حدة التنافس على مستوى هذا النسق الفرعي "المؤسسة" وجعلها في مواجهة حاسمة مع تحديات البقاء والنمو وهو الأمر الذي ينطبق على المؤسسة الجزائرية التي تجد نفسها أمام ضرورة مواكبة ومسايرة هذه التغيرات ما يسمح لها بالنجاح والاستمرار والتطور.

وقد رافق هذا التغير الذي يشمل وسائل الإنتاج وطرق العمل وأساليب التسيير مشكلات جمة قد تواجهها المنظمات خاصة منها الصناعية وفي مقدمتها حوادث العمل فهي تعتبر من الظواهر المتفشية في المنظمات الصناعية، فلا يمكن تصور أي مؤسسة دون وقوعها في مثل هذه المشكلات، فحسب منظمة العمل الدولية يموت أكثر من مليوني شخص في العالم وتقدر التكلفة السنوية التي يتحملها الاقتصاد العالمي من الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل بنحو 3 ترليون دولار، كما يموت أكثر من 2.3 مليون عامل كل عام نتيجة للحوادث المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل.

وحسب الأرقام الأخيرة التي صرح بها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء تشير إلى أن عدد حوادث العمل انتقل من 47.555 سنة 2018 إلى 42.946 حادث سنة 2022،⁽¹⁾ هذه الأرقام التي تظهر بشكل واضح انخفاض قليل في عدد الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء أداءه لمهامه، ورغم كون هذه الأحداث قد مست مختلف القطاعات، إلا أن الإحصائيات تؤكد أن النسبة الأكبر من هذه الحوادث قد تركزت في القطاع الصناعي

(1) وكالة الأنباء الجزائرية، انخفاض عدد حوادث العمل في الجزائر بنسبة تقارب 10 بالمائة خلال الخمس سنوات الماضية، متاح على الخط: <https://www.aps.dz/ar/societe/142970>، تاريخ اللجوء: 5 فيفري 2024، سا: 11:21.

ومؤسساته، ما قد يكون من تأثير سلبي على صحة العمال النفسية والجسدية، وهذا ما قد يؤدي بمعظم المؤسسات إلى الاهتمام بالعامل باعتباره فاعل اجتماعي في هذا النسق الذي هو مفتاح رئيسي لنجاحه من خلال تحقيق تغيير إيجابي في سلوك العاملين واكتسابهم مرونة لازمة للتصدي لمثل هذه المشكلات، إضافة إلى سعيها لتطوير مستويات أدائهم للتخفيض من معدلات حوادث العمل.

هذا ما جعل العديد من المؤسسات قد تعتمد على أسس ثقافية تدعم الأمن الوقائي وتعطي للأفراد إطار واضح لتصرفاتهم والتي هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات اللازمة للوقاية من الأخطار المتعلقة سواء بالتنظيم كتلف الآلات وفقدانها أو المتعلق بمدى وعي العمال بخطورة العمل وذلك من خلال ثقافة تنظيمية وقائية والتي هي مزيج من القيم كالالتزام بالإجراءات والقوانين التنظيمية، وتدريب العاملين على كيفية التصرف مع الحوادث بغية تنمية وعيه حول المخاطر المهنية وهذا ما أشارت إليه نظرية الإدارة العلمية بالتركيز على الإجراءات التصحيحية في العمل وتوجيه الأفراد وفق تعليمات وضوابط مما يجعلهم أكثر التزاماً بأداء أعمالهم.

والمؤسسة الجزائرية كغيرها من المؤسسات سعت إلى التقليل من حوادث العمل باعتبار هذه الأخيرة قائمة طالما أن عجلة الإنتاج في دوران مستمر وما لم تتخذ الإجراءات المناسبة على كل المستويات التنظيمية سوف يتعرض هذا النسق إلى خلل وظيفي يهدد بزواله وذلك نتيجة غياب ثقافة تنظيمية وقائية تحد وتقلل وتجعل العامل واعي بمدى خطورة هذه الحوادث.

وانطلاقاً مما سبق ذكره عن حوادث العمل والثقافة التنظيمية فمن الضروري الاهتمام بهما كمتغيرين أساسيين والتركيز عليهما، وهذا ما جعلنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي: ما دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين بمؤسسة الإسمنت "جيك" الماء الأبيض تبسة؟.

وانطلاقاً من هذا التساؤل يمكن استنتاج تساؤلات فرعية كالآتي:

1. ما هو دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين بالمؤسسة؟

2. ما دور التدريب في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين بالمؤسسة؟

3. ما دور القيم التنظيمية التي توفرها المؤسسة في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين بالمؤسسة؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

1- الفرضية الرئيسية:

تساهم الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين بالمؤسسة من خلال الإجراءات والقيم التنظيمية والتدريب.

2- الفرضيات الجزئية

- دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين بدرجة قوية.
- دور التدريب في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين بالمؤسسة بدرجة متوسطة.
- دور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين بالمؤسسة بدرجة ضعيفة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

- يعتبر من المواضيع المهمة في المؤسسات؛
- توضيح مدى أهمية الموضوع خاصة مع التحولات الاقتصادية التي تشهدها المؤسسات الجزائرية؛

- التعرف على شركة الاسمنت ومدى اهتمامها بالثقافة التنظيمية في الحد من حوادث العمل؛
- موضوع يمس مشكلة واقعية وحساسة تعيشها الكثير من المؤسسات الجزائرية باعتبارها تعاني من ثقافة تنظيمية ضعيفة من جهة وحوادث العمل من جهة أخرى؛
- اهتمام القليل من الباحثين بهذا الموضوع؛
- توفر المراجع والكتب التي تخص موضوع الدراسة؛
- تزايد نسبة الحوادث داخل المؤسسات الصناعية؛
- الرغبة في التعرف على الموضوع وإزالة الغموض عنه.

رابعاً: أهمية الدراسة

- تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة التعرف على الثقافة التنظيمية ودورها في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة " الإسمنت " الماء الأبيض؛
- تساهم هذه الدراسة في تقديم المعلومات وإثراء الجانب النظري فيما يتعلق بالثقافة التنظيمية وحوادث العمل، كما تعتبر هذه الدراسة كمرجع في المكتبة، وتساعد الباحثين في الإطلاع على نتائج الدراسة وتوصياتها وإمكانيات تطبيق دراسات مشابهة على عينات أخرى؛
- كما تساعد في زيادة المعارف وتغيير السلوك بالنسبة للعاملين وكذلك تلفت عناية المسؤولين في المنظمات الاقتصادية إلى ضرورة الوعي بهذه الجوانب وما ينجم عنها؛
- توفير المعلومات لصانعي القرارات في هاته المؤسسة حول نوع البرامج التي تساعد في زيادة الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.

خامسا: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- محاولة معرفة دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل؛
- محاولة معرفة الدور الذي تحققه الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل؛
- محاولة معرفة مدى إسهام القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل؛
- محاولة معرفة كيفية إسهام التدريب في التقليل من حوادث العمل؛
- التواصل مع جهود الباحثين السابقين في مجال متغيري البحث (الدراسة).

سادسا: تحديد المفاهيم

1- مفهوم الثقافة التنظيمية: (Culture organisationnelle)

انبثق مفهوم الثقافة التنظيمية من أدبيات الإدارة ومع ظهور المنظمات الحديثة وتزايد مشكلاتها، حيث تأثر هذا المفهوم بالعديد من التطورات وهذا ما سمح بتعدد التعاريف التي ظهرت في هذا المجال. (1)

- وفي ما يلي عرض لأهمها:

أولاً: يعرف شاين (EH.schein): الثقافة التنظيمية بأنها نمط من الافتراضات الأساسية التي تقوم جماعة معينة بابتكارها أو اكتشافها أو تطويرها من خلال تعلم كيفية التعامل مع

(1) فاطمة الزهراء مهدي، أثر الثقافة التنظيمية على فعالية صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مجموعة بن حمادي ببرج بوعريبيج، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه، في علوم التسيير جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015-2016، ص 13.

مشكلات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي للجماعة نفسها، ويتم تلقينها لكل عضو جديد باعتبارها الأسلوب السليم للإدراك والتفكير والشعور في التعامل مع تلك المصاعب. (1)

• عبارة عن منظومة المعاني والرموز والمعتقدات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن وتصبح سمة خاصة للمنظمة حيث تخلق فهما عاما بين أعضائها والسلوك المتوقع بين الأعضاء فيها. (2)

• يعرفها أليو جاك: بأنها طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي وتكون مقسمة ومشاركة بين أعضاء المنظمة وتعلو شيئا فشيئا للأعضاء الجدد من أجل قبولهم في المنظمة. (3)

• عرفها كيرت لوني: ثقافة المنظمة بأنها مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة، وتعتبر الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمد عليه المنظمة في تعاملها مع مختلف الأطراف. (4)

• نمط من القيم والمعتقدات المشتركة التي تساعد الأفراد على فهم طبيعة العمل التنظيمي وتقدم لهم المعايير التي تحدد السلوك المرغوب وغير المرغوب داخل المنظمة.

(1) E.shein, **leadership and organization culure**, Third Edition, Jossey-Bass, San Francisco, 1985, p36.

(2) رشاء حسن مكرم الله، تأثير الثقافة التنظيمية والإنتماء التنظيمي على اتخاذ القرار لدى عينة من مجتمع جامعة الوادي الجديد، مجلة كلية الآداب، جامعة القيوم (الإنسانيات والعلوم الاجتماعية)، المجلد 14، العدد 01، 2022، ص 1549.

(3) سالم العياشي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى الموظفين في المنظمات الرياضية، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم، في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019، ص 54.

(4) بن خالد عبد الكريم، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، -دراسة ميدانية بالمؤسسات الإستشفائية العمومية بولاية أدرار-، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2016-2017، ص 82.

• نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة التي تتعلم فيها المجموعة كيفية حل مشكلاتها المتعلقة بالتكيف خارجيا والتكامل داخليا والتي تتبلور بشكل جيد لتبني المعايير التي توضح للعاملين الجدد كيفية الإدراك والشعور والتفكير بهذه المشكلات وكيفية معالجتها.⁽¹⁾

• يرى وليام أوتشي: (William Ouchi) بأنها الثقافة التي تنطوي على القيم التي تأخذ بها إدارة المؤسسة والتي تحدد نمط النشاط والإجراء والسلوك فالمديرون يفسرون ذلك النمط الفكري في الموظفين من خلال تصرفاتهم كما تنتسب هذه الأفكار إلى الأجيال اللاحقة من العاملين.

• وتعرف كذلك بأنها: مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي يتم إيجادها وتنميتها داخل مجموعات العمل في المنظمة وتعليمها للعاملين، لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم اتجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية وتحدد سلوكهم وتؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم.⁽²⁾

• يعرفها سكارنة: على أنها مجموعة القيم والمعتقدات التي يملكها أعضاء التنظيم نحو غاياتها الأساسية وأساليب تحقيق تلك الغايات، وقد تكون غير مكتوبة ويتم الشعور بها. ويشترك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة.

التعريف الإجرائي: مما سبق تعريفه نستنتج أنها مجموعة من القيم والإجراءات التنظيمية التي توفرها المؤسسة للعاملين داخل بيئة العمل والتي تجعلها متميزة ومختلفة عن باقي المؤسسات.

⁽¹⁾ عامر علي العطوي، إلهام ناظم الشيباني، قياس الثقافة التنظيمية وتشخيص فجوتها في المؤسسات التعليمية، دراسة تطبيقية في جامعة كربلاء، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 4، 2010، ص ص 42، 43.

⁽²⁾ سويسبي أحمد، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة-دراسة ميدانية بديوان الترقية والتسيير العقاري بالاغواط-، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2013/2012، ص: 42.

2- تعريف حوادث العمل (accident de travail)

يعرف حادث العمل على أنه: الحوادث التي تصيب العامل أثناء أداء مهامه مسببة له أضرار جسمية، وذلك سواء وقع الحادث داخل البيئة المستخدمة أو خارجها أي أن التأمين على حوادث العمل يغطي تلك التي تقع خلال المشوار الذي يقطعه العامل للذهاب إلى عمله، أثناء أداء مهمة خارجية أو أثناء متابعة دورات التكوين المهني التي تنظمها الهيئة المستخدمة. (1)

يمكن تعريف حادث العمل بشكل عام: على أنها تلك الأفعال غير المخططة وغير المقصودة التي تحصل خلال أداء العمل أو بسببه، وتؤدي عادة إلى حدوث توقف في أداء العمل، حيث أنها مواقف مفاجئة تنشأ نتيجة احتكاك العامل ببيئة عمله، ويتدخل فيها عوامل نفسية واجتماعية وبيئية مختلفة مما ينتج عنه أذى لعناصر الإنتاج المادية والبشرية بنسب متفاوتة. (2)

من الناحية السيكولوجية الأروغونومية: فإن حادث العمل يعتبر سلوكا والظواهر السلوكية تعتبر معقدة وهي نتيجة تفاعل عدة متغيرات إنسانية، تقنية وتنظيمية وهي تركز على الأسباب أكثر منها على النتائج، هذه النظرة التي تطورت مع مرور السنوات حيث أنه في سنة 1930 كان العامل يعتبر السبب الوحيد في وقوع الحوادث معتمدين على فرضية أن هناك أشخاص لديهم ميل نحو الحوادث، لكن هذا التناول الأحادي يتناقض مع المنطق العلمي. (3)

(1) زعيمش حنان، المسؤولية الجزائية في حوادث العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 4، نوفمبر 2022، ص: 25، 26.

(2) بن خالد عبد الكريم، المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، ديسمبر 2017، ص: 620.

(3) بريهموش عماد، واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر علم النفس عمل وتنظيم، تخصص أرغونوميا ووقاية، 2015، ص: 55.

تعرف حوادث العمل بمعناها الواسع هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء، فلو ترتب عليها إصابة أحد من الناس سميت إصابة. (1)

مفهوم حوادث العمل يشير إلى جميع الحوادث التي تقع ضمن العمل وبسببه مباشرة وكان بسببها العاملون أنفسهم أو مستلزمات العمل أو ظروف أدائه. (2)

انطلاقاً من التعريفات السابقة نستخلص النقاط التالية:

- مفهوم حادث العمل أشمل من معنى إصابة العمل، ذلك أن الإصابة هي كل ما يلحق بالعامل من أضرار جسمية وعقلية ونفسية نتيجة الحادث أو المرض المهني غير أن الحادث يكون أبعد خطراً وأعمق أثراً على عناصر الإنتاج، لما يخلفه من أضرار تمس العامل، الآلات، المنشآت ومواد الإنتاج؛

- حادث العمل هو الذي يقع أثناء العمل أو بسببه أو متصل به حيث ينتج ضمن حادث العمل الأضرار التي تصيب عناصر الإنتاج خارج مكان العمل، حوادث نقل المعدات والمواد والمنتجات؛

- حادث العمل هو فعل غير متوقع ومفاجئ ينقص من القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج البشرية والمادية، لذا فإن الأعمال المعتمدة، لا يمكن إدراجها ضمن حوادث العمل؛

- حوادث العمل تقع نتيجة عوامل مادية وبشرية.

التعريف الإجرائي: يعد حادث العمل كل حدث غير متوقع يقع أثناء العمل أو بسببه عند الذهاب والإياب منه، ويؤدي إلى إصابة العامل وإلحاق الضرر بالمنشأة، الآلات والمواد كما تلحق الضرر بالبيئة العامة.

(1) عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، 1994، ص 144.

(2) غانم فنجان موسى، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الكتب والوثائق، بغداد، 1990، ص: 217.

سابعاً: الدراسات السابقة

1- الدراسات المحلية

❖ الدراسة الأولى: دراسة من إعداد " دفيش خندودة " بعنوان الوعي الوقائي لدى العاملين المستفيدين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية دراسة وصفية بالشركات المتوسطة للمكثفات poly med سكيكدة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة بتاريخ 2006م، 1427هـ.

تمحورت حول: هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟ وإلى أي مدى يمكننا اعتبار التوعية الوقائية المستمرة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به ومن ثم التقليل أو الحد من تعرض العمال للحوادث المهنية على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟

- فرضيات الدراسة

- يتعرض العامل للحوادث لغياب التوعية الوقائية؛
 - كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل.
- هدف الدراسة: حيث يعد بناء الأهداف خطوة أولية يتخذها الباحث في دراسته وعليه فقد كان موضوع البحث يرمي لتحقيق المقاصد التالية:
- الإجابة على السؤال المطروح في الإشكالية؛
 - اختبار الفرضيات التي انطلق منها البحث؛
 - بما أنه هناك أسباب وعوامل عديدة ومختلفة توجب وقوع حوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية أو غيرها مما تجعل نسبتها في تزايد مستمر كسوء الظروف الفيزيائية،

التصميم السيء لآلات، عدم وجود برامج تدريبية فعالة، نقص الصيانة الدورية لآلات والأجهزة والإجهاد والتعب وسوء التكيف المهني لذلك نحاول من خلال هذا:

- البحث والوقوع على عامل آخر بشري قد ساهم في التعرض أو وقوع حوادث العمل يتمثل في الوعي الوقائي لدى العمال التنفيذيين؛
- معرفة مدى تطابق الدراسات النظرية والجوانب المعرفية التي تناولت موضوع حوادث العمل، أسبابها، نتائجها والنظريات المفسرة لها مع الواقع الصناعي بالمؤسسات المتمثلة في أربعة وسائل: الملاحظة، المقابلة، السجلات والتقارير وكذا الاستمارة؛
- إعطاء أكبر قدر ممكن من المعلومات الصحيحة والدقيقة حول:
- الطرق الأمنية خاصة منها التوعية الوقائية المباشرة وغير المباشرة وجودها أو انعدامها ومدى المساهمة في تنمية الوعي الوقائي لدى العمال بالشركة المتوسطة للمكثفات؛
- مدى وجود وعي وقائي لدى عمال الشركة؛
- العلاقة بين وجود وسائل التوعية وتطبيقها والوعي الوقائي؛
- وسائل الوقاية الواجب استعمالها وهل سيستعملها العمال التزاما أم خضوعا أم عن قناعة ذاتية.

كما اعتمدت على المنهج الوصفي كمنهج أساسي لأنه يغطي عناصر الإشكالية من جميع جوانبها.

العينة: فقد تم اختيارها قصديا حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك بجميع ورشاتها حيث يبلغ عدد عمال هذه المصلحة 54 عاملا، يتوزعون على مناصب عمل مختلفة وهي:

- ورشة الميكانيك: عدد عمالها 17 عاملا؛

- ورشة الصيانة الصناعية: بها 6 عمال؛
 - ورشة التلحيم: يعمل بها 4 عمال؛
 - ورشة التصنيع المعدني: عدد عمالها 27 عاملا.
- وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتائج على ضوء الفروض التالية:

بالنسبة للفرضية الإجرائية القائلة كلما تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل، تبين أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين مختلف البنود وفق المحور الأول المتعلق بالحوادث المهنية والتي أكد بعض أفرادها (21 فرد من 54 فرد) أنهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية (قلة الانتباه، ظروف عمل غير مناسبة) وأن هذه الحوادث التي تعرضوا لها غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة ذلك أن النشاطات الممارسة على مستوى مناصب الدراسة تتضمن عدة مخاطر يتعرض لها العمال مرة كل 3 ممارسات تقريبا، وهذا يتدعم بنتائج الملاحظة الخاطفة والمقابلة ويؤكد قلة الحوادث بهذه الورشات.

أما بالنسبة للفرضية العامة يتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية والتي تعالج الأهمية الكبيرة والدور الإيجابي الذي تلعبه الوقاية في تبصير العمال بالمخاطر التي قد يتعرضون لها في محيط عملهم بصفة عامة والمناصب التي يشغلونها بصفة خاصة.

ومن خلال تحقيق الفرضية الإجرائية التي أكدت وجود درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة، يترجم هذا أن أفراد العينة يقومون بأداء عملهم بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية وهذا ما يؤكد وجود وعي وقائي لأن فكرة الوعي بالأخطار المتواجدة على مستوى مناصب العمل غير كاف ما لم يتبع بتنفيذ هذه الفكرة.

❖ **الدراسة الثانية:** دراسة من " إعداد سمير حديبي " بعنوان حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب الجرافات والرافعات C.P.G على العمال التنفيذيين بعين سمارة بقسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري قسنطينة، بتاريخ 2009/2008.

تمحورت حول: هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب الجرافات والرافعات C.P.G؟

ويتفرع منه:

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

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

- واعتمدت على الفرضيات التالية:

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

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

- أهداف الدراسة

- الكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية بحوادث العمل؛

- إبراز دور الأمن الصناعي في الرفع من معنويات العمال وشعورهم بالرضى عن العمل؛

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

ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في استمارة استبيان، كما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي.

أما عينة البحث فتمثلت في جميع عمال قسم التركيب النهائي لمديرية التصنيع بمركب الجرافات والرافعات 140 عاملاً، قام بإجراء عينة على مجتمع البحث قدرت ب 60 فرداً.

- توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تحققت الفرضية العامة بشكل حتى، وذلك من خلال العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية، ولمس ذلك من خلال التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الأفراد العاملين بنوعية إيجابية عند توفر الأمن وغياب حوادث العمل، والسلبى عند وقوعهم في إحباطات الفشل المهني وترك العمل؛

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

- تحققت الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها " يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال بحيث أن توفر الأمن الصناعي من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية لدى العمال فلا بد للعامل أن يعمل في جو يسوده الاستقرار النفسي والابتعاد عن الانفعالات كالتوتر والخوف من الحوادث بالإضافة إلى الشعور بالطمأنينة والارتياح أثناء العمل.

❖ الدراسة الثالثة: دراسة من إعداد " موسى ذراري " بعنوان مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، تخصص الهندسة البشرية وتصميم العمل جامعة وهران، بتاريخ 2016/2015.

تمحورت حول:

- أين تكمن مساهمة السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟
 - هل يساهم التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟
 - هل تساهم أساليب التوعية والوقاية التقليل من حوادث العمل؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل الحالي؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل المؤهل الدراسي؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل السن؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل المؤهل الدراسي؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل الحالي؟
- واعتمدت على الفرضيات التالية:
- التكوين في مجال السلامة المهنية يساهم في التقليل من حوادث العمل؛
 - أساليب التوعية والوقاية تساهم في التقليل من حوادث العمل؛
 - توجد فروق ذات دلالة ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل المؤهل الدراسي؛

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل السن؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية الوقائية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل المؤهل الدراسي؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية الوقائية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل الأقدمية في العمل الحالي؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية الوقائية وفي مجال السلامة المهنية تعزي إلى عامل السن.

هدف الدراسة تهدف الدراسة إلى:

- التعريف بكل من السلامة المهنية، التكوين، حوادث العمل؛
 - الوقوف على أهمية مساهمة برامج السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؛
 - نشر الوعي العلمي التكويني بالاهتمام بتنفيذ برامج التكوين؛
 - المساهمة في إثراء المكتبة العلمية في هذا المجال لا سيما في الجانب التطبيقي؛
- ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان كأداة لقياس المتغيرات، كما اعتمد على المنهج الوصفي كمنهج أساسي.

العينة: عينة قدرها 66 عاملا من عمال مديرية سونلغاز.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة تعزي لمتغيرات خصائص أفراد عينة الدراسة (المؤهل الدراسي، السن، الأقدمية في العمل الحالي)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية تعزي بمتغير (المؤهل الدراسي) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التوعية والوقاية تعزي لمتغير (السن الأقدمية في العمل الحالي)؛
- تبين أن عامل المؤهل الدراسي والسن والأقدمية في العمل الحالي، ليس لها تأثير على التكوين في مجال السلامة المهنية، وكذلك عامل السن والأقدمية في العمل الحالي ليس له تأثير على أساليب التوعية والوقاية، بينما عامل المؤهل الدراسي فله تأثير على أساليب التوعية والوقاية.

❖ الدراسة الرابعة: دراسة من إعداد سلامة أمينة، بعنوان الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية الكوابل بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل جامعة محمد خيضر بسكرة بتاريخ 2018/2017.

- **تمحورت حول:** ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية

ويتفرع منه:

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

- ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟ في حين أنها لم تضع فرضيات مؤقتة لهذه التساؤلات الفرعية.

- هدف الدراسة

العمل على توعية العاملين بكل فئاتهم بالثقافة الأمنية والتي بدورها تساعد المؤسسات على الثبات والبقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وكذا السياسية. ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، كما اعتمدت على المنهج الوصفي كمنهج أساسي.

- العينة: العينة الطبقية المنتظمة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتيجة الآتية:

أن الثقافة الأمنية لها دور إيجابي وفعال في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي قد يؤدي حتما إلى تفادي المخاطر المهنية وعليه تتضح الأهمية الكبرى للثقافة الأمنية كمصطلح حديث النشأة في تفعيل أنشطة المؤسسة الصناعية الجزائرية وذلك عن طريق دعم المتغير وإرساخه في ذهنية العمال واعتباره بديهية لكل عامل داخل المؤسسة بالإضافة إلى ترسيخ القيم الأمنية أيضا على هؤلاء العمال.

2- الدراسات العربية

❖ **الدراسة الأولى:** من إعداد أميمة صقر المغني بعنوان واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة بتاريخ 2006م/1427هـ.

- **تمحورت حول:** ما مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة؟

ويتفرع منه الفرضيات الآتية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية وبين توفر اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية؛
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية بقطاع غزة وبين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية؛
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية وبين تطوير الأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية؛
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مدى فعالية إجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت الصناعات التحويلية وبين الالتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية من قبل المؤسسات الرقابية والصناعية؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي للسّمات الشخصية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة) حول مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة.

- أهداف الدراسة:

التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة والصحة المهنية وتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في أداة أساسية وهي أسلوب الإستبانة، كما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج أساسي لكونه أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة.

- **العينة:** تم استخدام العينة العشوائية الطبقية مرت بعدة مراحل بحيث مثلت 7.5% من حجم المجتمع الأصلي ووزعت هذه النسبة على أصحاب المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أوضحت وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين مستوى التأهيل على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية حيث اتضح أن المراقبون الخارجون يقوموا بأداء أعمالهم الرقابية على المنشآت الصناعية بصورة جيدة بالإضافة إلى وجود مختصين مؤهلين في مجال السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية والرقابية، كما أن الجهات الداخلية مدربة في مجال السلامة والصحة المهنية وتؤدي إلى أعمالها الرقابية داخل المنشآت بصفة دورية؛

- أوضحت النتائج وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين تطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية؛

- اتضح من خلال النتائج بأن الجهات الداخلية تكون مدربة في مجال السلامة والصحة المهنية ؛
- بينت النتائج أن هناك جهات خارجية تهتم بالرقابة والتفتيش على المنشآت الصناعية مثل وزارة العمل، الصحة، الصناعة، البيئة، الدفاع المدني؛
- أظهرت النتائج أن معدلات حوادث وإصابات العمل يتناقص خلال 5 سنوات الأخيرة وهذا يرجع إلى اهتمام المؤسسات الرقابية والصناعية بالاهتمام بتوفير وتطوير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة؛
- احتلت الأسباب الشخصية من حيث وقوع الحوادث والإصابات المرتبة الأولى بينما احتلت ظروف العمل الغير آمنة المرتبة الثانية، واحتلت تصرفات العاملين الغير آمنة المرتبة الثالثة.

❖ **الدراسة الثانية: من إعداد محمد حسين أدياب بعنوان: حوادث الإصابة أثناء العمل للعاملين (الأسباب والآثار) دراسة تطبيقية على الشركة العامة للخردة، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الإجازة العالية " الماجستير " في الإدارة والتنظيم، قسم الإدارة والتنظيم، الأكاديمية الليبية، فرع مصراتة بتاريخ 2016.**

- **تمحورت حول: استشعار مشكلة طافية على السطح رافقت تاريخ هذه الشركة تمثل ذلك في ارتفاع نسبة حوادث الإصابة للعاملين بشكل متزايد.**

- فرضيات الدراسة

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة الآلات والمعدات وحوادث الإصابة أثناء العمل؛
- هناك علاقة بين حوادث الإصابة أثناء العمل وعدم التزام العاملين بالشركة بلوائح السلامة المهنية؛
- توجد علاقة إرتباطية بين انخفاض حوادث الإصابة أثناء العمل وتوفر وسائل الحد من المشاكل والمخاطر؛
- تحقق الخدمات المساندة دورها الايجابي في التخفيض من الآثار السلبية لحوادث الإصابة.

- أهداف الدراسة

- تبين الأسباب الكامنة وراء وقوع الحوادث والإصابات؛
- إيجاد العلاقة القائمة بين وقوع الحوادث والإصابات ومدى ملائمة لوائح وقوانين وإجراءات لائحة الوقاية الصناعية بالشركة؛
- تبين الدور الإيجابي للخدمات المساندة في التخفيف من الآثار السلبية للحوادث والإصابات.

ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في الإستبانة باعتبارها أنسب أدوات البحث العلمي التي تتفق مع معطيات الدراسة، وتحقق أهدافها المسحية للحصول على البيانات المرتبطة بالواقع، كما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لأنه يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع عن طريق جمع المعلومات والبيانات وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها بهدف الوصول إلي استنتاجات وتعميمات تساهم في تطوير الواقع الذي

يتم دراسته، وذلك ما يهدف إليه مضمون الدراسة من حيث سعيه لتوصيف وتحليل الأسباب والآثار.

- **العينة:** تم اختيار العينة القصدية المتمثلة في 149 مفردة من 245 عاملا، حيث شملت جميع العاملين بوحدات الشركة بمدينة مصراتة منهم عاملين تنفيذيين، فنيين وإداريين يتولون مسؤولية تلك المواقع على مختلف تخصصاتهم الهندسية والاقتصادية والفنية.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- حيث تبين من خلال تحليل الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة أن هناك ضعف في برامج الدورات التدريبية سواء في مجال الأمن الصناعي والسلامة المهنية أو في مجال تطوير الأداء لدى العاملين، حيث كانت النسبة مرتفعة جدا للذين لم يتحصلوا على دورات تدريبية والذين تحصلوا على دورة واحدة؛
- أوضحت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة الآلات والمعدات المستخدمة في الشركة وحوادث العمل، حيث اتضح أن الدلالة المعنوية المحسوبة لكافة الفقرات عالية في معظمها ومتوسطة في فقرة واحدة، وهذا ما يتجه إلى اعتماد الفرضية البديلة؛
- اتضح من خلال النتائج أن هناك علاقة بين حوادث الإصابة أثناء العمل وعدم التزام العاملين بالشركة بلوائح السلامة المهنية، حيث اتضح أن الدلالة المعنوية المحسوبة عالية لجميع الفقرات وهذا ما يتجه إلى اعتماد الفرضية البديلة، وان كانت هذه الفرضية لا تربط حوادث الإصابة في الشركة وتقصير العاملين في الالتزام بلوائح السلامة المهنية، إلا أنها ووفقا لإجابة العاملين على فقرات المحور الثالث فإنهم يدركون بأن عدم الالتزام بقواعد السلامة المهنية يؤدي إلى حدوث حوادث الإصابة فقد كانت درجة الموافقة على الفقرات إما عالية أو عالية جدا وفق التحليل الإحصائي المستخدم؛

- أوضحت النتائج بوجود علاقة بين انخفاض حوادث الإصابة أثناء العمل وتوفير وسائل الحد من المشاكل والمخاطر، حيث توضح أن الدلالة المعنوية المحسوبة عالية لكل الفقرات وهذا ما يتجه إلى اعتماد فرضية بديلة؛
- أن الخدمات المساندة تحقق دور ايجابي في التخفيف من الآثار السلبية لحوادث الإصابة حيث توضح أن الدلالة المعنوية المحسوبة عالية لكل الفقرات وهذا ما يتجه إلى اعتماد فرضية بديلة.

3- التعقيب على الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الثقافة التنظيمية ودورها في التقليل من حوادث العمل وتناولته من زوايا مختلفة وقد تنوعت هذه الدراسات بين المحلية والعربية وسوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها، مع تقديم تعليقا عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف.

3-1 التعقيب على الدراسات المحلية

- أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات

- اتفقت الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية على التركيز على متغير حوادث العمل؛
- استخدمت الدراسات السابقة أداة الاستمارة لجمع البيانات باستثناء الدراسة الأولى لدفيش خندودة كانت متشابهة مع دراستنا في أداة الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات؛
- وظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي باستثناء دراسة سمير حديبي التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي؛
- اتفقت الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في عينتها حيث تطبيق الدراسة كان على عينة من العمال؛

- اتفقت الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في المتغير المستقل لموضوع الدراسة حيث تم ربط متغير حوادث العمل بمتغير مخالف لموضوع دراستنا.

3-2 التعقيب على الدراسات العربية

- أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة

- اتفقت الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية على التركيز على متغير حوادث العمل باستثناء دراسة أميمة صقر مغني تختلف مع عنوان دراستنا؛
- استخدمت الدراسات السابقة أداة الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات؛
- اختلاف الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في توظيف المنهج، باستثناء دراسة سلامة أميمة؛

- اتفقت الدراسة الثانية لمحمد حسين دياب بتطبيقه العينة القصدية على العاملين باستثناء الدراسة الأولى والثالثة فقد طبقت العينة الطبقية؛
- اختلاف الدراسات السابقة عن دراستنا في اختيارهم لأبعاد الثقافة التنظيمية.

- جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيرا مما سبقها من الدراسات، حيث حاولت أن توظف كثيرا من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها، ومن جوانب الاستفادة العلمية للدراسات السابقة ما يلي:

- استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى صياغة دقيقة لموضوع البحث الموسوم بدور الثقافة التنظيمية لتقليل من حوادث العمل؛

- استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى المنهج الملائم لهذه الدراسة وهو المنهج الوصفي؛

- استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في توظيفها للاستمارة باستثناء دراسة دفيش خندودة فقد استفدنا منها في أداة الاستمارة وأداة المقابلة المشابهة لأدوات جمع بيانات دراستنا؛
- استفادت دراستنا من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري.

ثامنا: المقاربة النظرية

بما أن هذه الدراسة تهتم بمتغيرين هما الثقافة التنظيمية وحوادث العمل وكون الهدف من هذه الدراسة هو الوقوف على الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل. فقد استعنا بالبنائية الوظيفية التي تعتبر هي الدور الذي يؤديه الجزء في الحياة الاجتماعية وفي الكل الاجتماعي الذي هو البناء والذي يتألف من أجزاء أو أنساق اجتماعية تتوافق فيما بينها، حيث ترجع تسمية هذا الاتجاه إلى استخدامه لمفهوم البناء structure والوظيفة function في فهم المجتمع وتحليله⁽¹⁾. حيث يشير المفهوم الأول إلى الجزء أو العنصر الذي يتكون منه أي نظام أو وحدة أو بناء اجتماعي أما الوظيفة فيشير بها إلى الدور والإسهام الذي يقدمه كل جزء ضمن البناء الكلي.⁽²⁾

حيث يرى بارسوتر أن المؤسسة عبارة عن نسق اجتماعي يتفاعل من خلاله مجموعة من الأفراد يشتركون في مجموعة من القيم والمعتقدات التي تساعدهم في فهم طبيعة العمل التنظيمي وتقدم لهم المعايير التي تحدد السلوك المرغوب والغير مرغوب داخل المنظمة وذلك من خلال المكانة والدور الذي يحوزه في إطار الكل المنسق.

⁽¹⁾ عبد الباسط، عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، عالم المعرفة، 1898، ص104.

⁽²⁾ غريب محمد، قلاويز إبراهيم، النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لقضية ظاهرة اجتماعية، مجلة التمكين الاجتماعي، مجلد1، عدد3، مخبر تمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة في البنية الصحراوية، جامعة الأغواط سبتمبر2019، ص167.

كما أن المؤسسة عبارة عن بناء اجتماعي لها عدة وظائف كوظيفة المحافظة على المؤسسة وبقائها واستقرارها ووظيفة المحافظة على العاملين لتجنب وقوعهم في حوادث، حيث أن كل خلل في الوظيفة سيؤدي إلى خلل في البناء ولذلك تلجأ المؤسسة لتفادي هذا الخلل إلى توفير مجموعة من الإجراءات الوقائية من بينها معدات الوقاية، إجراءات تنظيمية وقائية وكذلك التدريب بالإضافة إلى احترام القيم التنظيمية.

خلاصة الفصل الأول

تم في هذا الفصل تناول العديد من العناصر، الذي اتضح لنا من خلاله مدى أهمية الموضوع، وقد تعددت الدراسات السابقة التي اهتمت به، ثم معرفة المفاهيم المتعلقة بين المتغيرين الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل وحوادث العمل كمتغير تابع، كل هذا أدى إلى توضيح الرؤية حول جانب الموضوع والإحاطة به من خلال اكتساب المزيد من مصادر المعلومات التي يستفيد منها الباحث في إكمال دراسته، والتي بدورها تقودنا إلى الجانب النظري لمتغيرات الدراسة.

الفصل الثاني

ماهية الثقافة التنظيمية



تمهيد

أولاً: نشأة وتطور الثقافة التنظيمية

ثانياً: أهمية الثقافة التنظيمية

ثالثاً: أنواع الثقافة التنظيمية

رابعاً: مكونات الثقافة التنظيمية

خامساً: خصائص الثقافة التنظيمية

سادساً: وظائف الثقافة التنظيمية

سابعاً: نظريات الثقافة التنظيمية

ثامناً: أبعاد الثقافة التنظيمية

خلاصة الفصل الثاني

تمهيد

لقد نال موضوع الثقافة التنظيمية اهتمام كبير من قبل الباحثين في علم الاجتماع والاقتصاد وهذا لما لها من أهمية ودور حيوي في تكوين وتشكيل قيم الفرد والسلوك التنظيمي وقيمه ودوافعه وبالتالي تشكيل هوية المنظمة.

فكما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، فلكل منظمة أيضا ثقافتها الخاصة بها التي تتطور مع مرور الوقت وحتى المنظمات العاملة في نفس المجال وفي نفس البلدان وتتميز ثقافة كل منها عن الأخرى، بما تشتمل عليه من قيم واعتقادات ومدركات وافتراسات ورموز ولغة وغيرها.... التي تجعل العاملين بالمنظمة يشعرون بأنهم جزء من الكل وحتى نفهم دور الثقافة التنظيمية وفعاليتها في المنظمة.

ارتأينا في هذا الفصل التراث النظري والمعرفي للثقافة التنظيمية من خلال العناصر التالية: نشأة وتطور الثقافة التنظيمية وأهميتها ومكوناتها ووظائفها وأنواعها وأبعادها، بالإضافة إلى خصائصها ونظرياتها وبعض النماذج المستخدمة في قياس هذه الثقافة، كذلك كيفية تكوينها والمحافظة عليها والعوامل المؤثرة فيها وأخيرا تأثير هذه الثقافة على المنظمة.

أولاً: نشأة وتطور الثقافة التنظيمية

نشأت الثقافة البشرية مع ظهور الإنسان على الأرض، وتطورت من عصر إلى عصر على مر التاريخ فمن مخلفات الإنسان نجد الحفريات هذه الأخيرة تكشف لنا تطور ثقافة الإنسان على الأرض، ويسمونها العلماء حفريات العقل.

كما تقدمت ثقافته ببطيء خلال تلك العصور وبقيت الأجيال عشرات الآلاف من السنين دون تطور أو تحسن يذكر سوى بعض التقدم في شطف الأحجار وتهذيب في شكلها لفترة تتراوح بين 40000-60000 سنة حتى ظهور الأجيال الأولى من الإنسان الحديث (الرجل العقل)، الذي تم الكشف عنه في حفريات فلسطين والعراق في صورة الهيكل العظمي. وتأتي

فترة ظهور الإنسان 10000 سنة قبل الميلاد حيث ظهر الفن الهندسي الخام والأحجار الصغيرة المدببة، وفي سنة 5000 قبل الميلاد تم ظهور الإنسان بصورة تمثلت في الحضارة المذهلة للفراعنة بعولمة الهندسيين والمقابر الضخمة.

- وفي سنة 1900 قبل الميلاد دخلت الثقافة الإنسانية العصر البرونزي وخلط سبائك المعادن وصنع السيوف والدروع وخوذات حماية الرأس المعدنية وإستأناس الخيل، وفي عام 1000 سنة قبل الميلاد بدأ إنسان أوروبا يدخل العصر الحديدي وصناعات الأسلحة والنقود المعدنية، ومن هنا اكتشف الإنسان إستخدام منابع جديدة للطاخم، كالفحم والغاز ثم الآلة البخارية ثم البترول وآلات الاحتراق الداخلي التي دخلت الإنسان إلى العصر الحديث. هذا العصر الصناعي الذي يمتاز بظهور عدة مؤسسات إقتصادية تتواجد في محيط تتأثر وتؤثر حيث ظهرت عدة نظريات إهتمت بالثقافة التنظيمية في المؤسسة الإقتصادية. من بينها نظرية (Z) إذ تنطوي الثقافة عليها هذه النظرية على مجموعة متميزة من القيم، كالتوظيف الطويل المدى والثقة المتبادلة والعلاقات الإنسانية الوثيقة. ومن أهم الأمور التي تقوم عليها أو تدعو عليها نظرية Z هي إعادة توجيه الاهتمام إلى العلاقات الإنسانية في عالم المؤسسات في مختلف المستويات التنظيمية. (1)

كما استعمل مصطلح الثقافة التنظيمية أو ثقافة المنظمة لأول مرة من طرف الصحافة المتخصصة سنة 1980 وكان ذلك من طرف المجلة الاقتصادية الأمريكية Business Week وأدرجت مجلة Fortune ركنا خاصا تحت عنوان corporate culture واضعين بذلك اللبنة الأولى لهذا المفهوم.

(1) ابو الشرش كمال، الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية، ط1ظن دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017، ص ص: 04-05.

فيما ذكر هوفستيد أن مصطلح الثقافة التنظيمية لم يصبح شائعا إلا في حلول الثمانيات الميلادية ويميل هوفستيد لكتابين اثنين هما ثقافة المنظمة (corporate culture: Deal 1982) وكتاب البحث عن الامتياز بترز ووترمان (searche of excellence: kemedy 1982) وفي مطلع التسعينات تزايد الاهتمام العلماء لاسيما علماء السلوك التنظيمي منهم بقضية الثقافة التنظيمية باعتبارها عاملا منتجا لمناخ العمل، مما يترك اثرا بالغا على سلوك الافراد ومستويات انتاجيتهم وابداعهم. (1)

مما سبق نستنتج ان ظهور مصطلح الثقافة التنظيمية مر عبر عدة مراحل من بداية نشأة الفرد الا انه في هذه المرحلة لم يحظى باهتمام كبير ولكن نتيجة لتغيرات والتطورات التي حدثت على مستوى المؤسسات الجزائرية بصفة عامة والمؤسسات الاقتصادية بصفة خاصة كالعولمة والمنافسة والتطور التكنولوجي ادى الى تزايد الاهتمام به واعطاءه اهمية كبيرة في نجاح المنظمات.

ثانيا: أهمية الثقافة التنظيمية

تلعب الثقافة التنظيمية دورا هاما في تعزيز او تدهور الأداء المنظمي ويمكن تلخيص اهميتها:

1. بناء احساس بالتاريخ: **History** فالثقافة ذات الجذور العريقة تمثل منهجا تاريخيا تسرد فيه حكايات، الاداء المتميز والعمل المثابر والاشخاص البارزين في المنظمة.
2. ايجاد شعور بالتوحد: **Onemse** حيث توحد الثقافة السلوكيات وتعطي معنى الادوار وتعزز القيم المشتركة ومعايير الاداء المتميز.

(1) سويسبي أحمد، مرجع سابق، ص 40.

3. تطوير احساس بالعضوية والانتماء: **Membership** تتعزز هذه العضوية من خلال مجموعة كبيرة من نظام العمل وتعطي استقرارا وظيفيا وتوضح جوانب الاختيار الصحيح للعاملين وتدريبهم وتطويرهم.

4. زيادة التبادل بين الاعضاء: **Exchange** ويأتي هذا من خلال المشاركة بالقرارات وتطوير الفرق والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات والافراد.⁽¹⁾

- كما انها تعمل على جعل سلوك الافراد ضمن شروطها وخصائصها كذلك. فإن اي اعتداء على احد بنود الثقافة او العمل بعكسها سيواجه بالرفض وبناء على ذلك فإن للثقافة دورا كبيرا في مقاومة من يهدف الى تغيير اوضاع الافراد في المنظمة من وضع الى اخر.

- تعمل الثقافة على توسيع افق ومدارك الافراد العاملين حول الاحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به. أي أن ثقافة المنظمة تشكل اطارا مرجعيا يقوم الافراد بتفسير الاحداث والانشطة في ضوءه.

- تساعد في التنبؤ بسلوك الافراد والجماعات، فمن المعروف ان الفرد عندما يواجه موقفا معينا او مشكلة معينة فإنه يتصرف وفقا لثقافته أي بدون معرفة الثقافة التي تنتمي اليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه.⁽²⁾

- كما يشي (Tkefela) إلى ان ثقافة المنظمة يمكن أن ينظر لها بوصفها نظام يستند الى قيم واعراف المنظمة وسلوكياتها التنظيمية مثل التكنولوجيا والاستراتيجية والمنتجات

⁽¹⁾ صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور العالبي، الادارة والاعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص ص: 129-130.

⁽²⁾ فاطمة دريدي، أنماط السلطة الادارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية -دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن ناصر بسكرة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017 2018، ص: 123.

والخدمات وللثقافة اهمية خاصة عند محاولة المنظمة ادارة التغيير الواسع. اذ أن وضع افضل الخطط لا يضمن تحقيق تغييرا فاعلا مالم يترافق معه تغيير الهياكل والعمليات.

- ويعد ذلك أحد أهم الأسباب التي تدفع المخططين الى التأكيد على طبيعة القيم الاستراتيجية للمنظمة طالما يعدون الرسالة والرؤية الخاصة بها، ان تغيير الثقافة يتطلب تغيير التصورات والقيم لتقييم العناصر الاجتماعية للمنظمة وهنا يتطلب قيادة تحويلية قادرة على تحديد اتجاه المنظمة وتتمكن من بيان الاسباب الداعية لذلك فالقيادة تتولى مسؤولية صياغة نموذج السلوك الذي يتلاءم مع طبيعة التطورات والتبدلات بما يضمن قبول العاملين لعملية التغيير على مر الوقت ويؤكد (Toolpach) ان عملية تغيير الثقافة ليست بالعملية السهلة لأنها اما تؤدي الى انتعاش وحيوية المنظمة، او تؤدي الى هلاكها اعتمادا على نمط القيادة. (1)

يمكن ايجاز أهمية الثقافة في النقاط التالية:

- تركز على سلوك الفرد باعتباره عامل مهم داخل المنظمة؛
- تشكل اطار مرجعي لتفسير الأحداث والأنشطة التي تحدث؛
- تساهم ثقافة الفرد في التنبؤ بسلوكه داخل المنظمة؛
- إن الثقافة التنظيمية مجموعة من القيم والقواعد السائدة في المنظمات؛
- تلعب الثقافة دور في إحداث تغيير في المنظمة مرافقة بذلك تغيير في الهياكل والعمليات؛

- نمط القيادة معيار أساسي لنجاح أو فشل ثقافة المنظمة.

(1) منى حيدر عبد الجبار الطائلي، دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة، المجلة العربية الادارة، المجلد 37، العدد 3، سبتمبر، 2017، ص: 64.

ثالثا: أنواع الثقافة التنظيمية

نظرا لحدائثة دراسة الموضوع فإن تصنيف الثقافة التنظيمية مايزال لم يضبط بعد بمعيار معين باستثناء درجة تأثيرها على العمليات التنظيمية والسلوك التنظيمي للأفراد بالإضافة الى طرح نماذج افتراضية لنماذج من الثقافة التنظيمية تخضع لمعيار السلوك السائد او التصورات الذهنية السائدة في المنظمة والتي يتبناها الافراد وتظهر في سلوكياتهم وتصرفاتهم. (1)

1- تصنيف Handy 1976

صنف Handy في مؤلفه الموسوم Un derstanding organisations الثقافة التنظيمية الى الأنواع الاتية:

أ- ثقافة القوة

تميل المنظمات التي تعتق هذا النوع من الثقافة الى اعتماد المركزية الشديدة اذ تمتلك الادارة العليا ممثلة بأفراد معينين جميع الصلاحيات وما على الجهات الاخرى سوى التنفيذ وتفسير الاشياء على وفق الطريقة التي ترغب بها الادارة العليا وغالبا ما تعتمد المنظمات الريادية هذا النوع من الثقافة لاسيما إن هذا النوع من المنظمات يتميز بسيطرة المؤسس الاول للمنظمة. والمشكلة الرئيسية في ثقافة القوى هي الحجم فما ان يصبح حجم المنظمة كبيرا حتى تواجه الجهة التي تحتفظ بالصلاحيات صعوبة كبيرة في المحافظة على المركزية بسبب التفاصيل الكثيرة والمعقدة والظروف الصعبة التي تواجهها.

ب- ثقافة الدور

تتميز هذه الثقافة باعتمادها بدرجة أقل من النوع السابق على الرجل الواحد، البيروقراطية الكبيرة للأدوار المحددة بشكل جيد. النظم والاجراءات وعدم تفضيل المخاطرة فالمديرين في

(1) بو الشرس كمال، مرجع سابق، ص:51.

المنظمات التي تعتمد هذا النوع من الثقافة يوضحون للأفراد بشكل دقيق ما يتوقعونه منهم ويصفون العمل بشكل جيد ومن ثم يختارون الافراد المناسبين لهذا العمل أما صلاحيات هؤلاء المديرين وقوتهم في المنظمة فإنها تتحدد بمستوياتهم التنظيمية والمشكلة الرئيسية في ثقافة الدور أنها تكون مناسبة متى ما اتصفت الظروف البيئية بالاستقرار وهو أمر نادر الحدوث.

ج- ثقافة المهمة

تركز ثقافة المهمة على اداء المهام وانجاز ما مطلوب بدلا عن الأدوار الرسمية للأفراد. وتتميز هذه الثقافة بسيادة النزوع نحو حل المشكلات والاعتماد الكبير على الخبرة والعمل الجمعي، والأهمية المحدودة للسيطرة الفردية. فالأفراد يقيمون بعضهم البعض بالاستناد الى مدى مساهمتهم في انجاز المهام الموكلة اليهم كما أنهم يتوقعون بنفس الوقت مساعدة بعضهم البعض عند الحاجة. وكل هذه الجوانب تجعل من المنظمة عالية التكيف، وبذلك تكون هذه الثقافة مناسبة للصناعات التي تمتاز بسرعة التغير التكنولوجي والمشكلة في هذا النوع من الثقافة تتمثل في صعوبة الرقابة واحتمالية ضياع المواد.

د - ثقافة الفرد

تقوم ثقافة الفرد على خدمة الحاجات الشخصية للفرد فالمنظمات المهنية الصغيرة أو الفنانين يركزون بشكل رئيسي على تحقيق رغباتهم ومصالحهم الشخصية مقارنة مع تحقيق رغبات السوق الخارجية. (1)

2- أما التصنيف الثاني والمتفق عليه عامة

أ- ثقافة قوية (متسقة)

تكون الثقافة قوية إذا كانت:

(1) إحسان دهش جلاب، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص ص: 607، 608.

- يتم اعتناقها وتقبلها من طرف جميع أعضاء المنظمة؛
- تنشر وتحظى بالقبول والثقة من جميع أو مع أعضاء المنظمة الذين يشتركون في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير والافتراضات التي تحكم سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المنظمة.

ب- ثقافة ضعيفة (ركيكة)

تكون الثقافة ركيكة إذا كانت:

- لا يتم اعتناقها من طرف أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم؛
- تفترق المنظمة الى التماسك المشترك بين الأعضاء (القيم والمعتقدات)؛
- هناك صعوبة في التوافق والتوحيد بين الأعضاء داخل المنظمة سواء مع أهدافها أو قيمها؛
- وتجدر الإشارة الى نقطة أساسية مفادها أن المؤسسة تعتمد على عاملين أساسيين لتحديد مدى قوة ثقافتها:
- **الإجماع أو المشاطرة:** حيث تكون الثقافة التنظيمية قوية كلما كان اجماع أكبر على القيم والاعتقادات الحيوية في ثقافة المنظمة ومشاركة واسعة لنفس القيم.
- **الشدة:** ويرمز هذا العنصر إلى قوة أو شدة تمسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات. (1)

(1) يحي عبد المالك، الثقافة التنظيمية الدلالات والابعاد، مجلة آفاق العلوم، جامعة الجلفة، العدد السادس، 2017، ص:

3- تصنيف Mizutain & Tomiok 2003

صنف هاذين الباحثين الثقافة التنظيمية إلى أربعة أنواع وكل نوع من هذه الأنواع يتضمن عددا من القيم التنظيمية وذلك بالاستناد إلى بعدين هما:

أ- اتجاه التركيز: تركز بعض المنظمات توجهها نحو الداخل فهي تميل الى بلوغ الكفاءة والتميز في عملياتها الداخلية كما تركز منظمات اخرى في عملياتها نحو الخارج من خلال تركيزها على الاختلاف والتفوق لمنتجاتها وخدماتها في السوق.

ب- وسيلة البلوغ: في سعيها لبلوغ اتجاه التركيز تعطي بعض المنظمات وزنا كبيرا للمنظمة ككل من خلال التركيز على السلطة والرقابة ونظم التوظيف على العكس من منظمات أخرى تقيم وزنا كبيرا للأقسام المنفردة من خلال التركيز على المرونة والعلاقات الشخصية:

- **الثقافة الشبكية:** تتضمن خمسة أنواع من القيم التنظيمية وهي الاستقلالية، روح التخصص، الابتكار، تبني المخاطرة، عدم القبول بالوضع التقليدي الحالي.

- **ثقافة الفريق:** وتتضمن خمسة أنواع من القيم التنظيمية هي الشعور بالعضوية، روح العائلة، التسلسل القبلي، التماثل والانسجام، والتماسك.

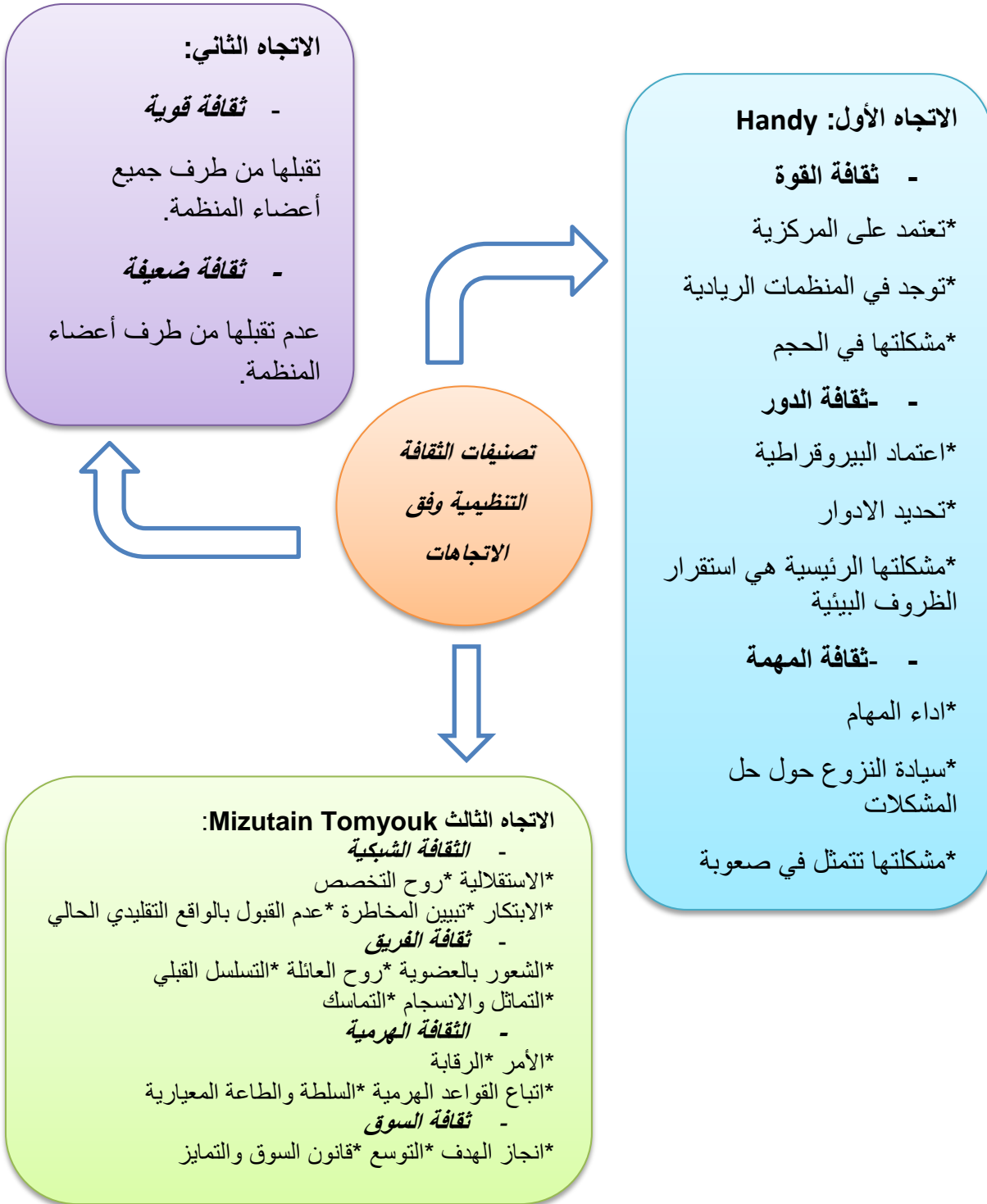
- **الثقافة الهرمية:** وتتضمن خمسة أنواع من القيم التنظيمية هي الامر، الرقابة، اتباع القواعد الهرمية العسكرية، السلطة والطاعة والمعيارية.

- **ثقافة السوق:** وتتضمن القيم التنظيمية الآتية: إنجاز الهدف، التوسع، قانون السوق والتمايز. (1)

يرتبط أمر تقسيم الثقافة التنظيمية الى أنواع حسب عدة تصنيفات ولتحديد ذلك سنتطرق إلى هذه التصنيفات من خلال المخطط التالي:

(1) إحسان دهش جلاب، مرجع سابق، ص: 613-615.

الشكل رقم (01): تصنيفات الثقافة التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالبتان

رابعاً: مكونات الثقافة التنظيمية

فبالرجوع الى تعاريف الثقافة بصفة عامة يتضح أن القيم والعادات والمعتقدات والمناخ الاجتماعي والاشارات من بين المصادر التي تتبع منها الثقافة، كما أنها وبحسب تعاريف الثقافة التنظيمية هي ذات المصادر التي تتبع منها الثقافة التنظيمية هذه الاخيرة التي تنتشر بين العاملين من خلال وسائل وقنوات متعددة، تلك المصادر والمكونات التي تطبع السلوك التنظيمي بطابعها الخاص. (1)

ومن بين هذه المصادر أو المكونات ما يلي:

1- **القيم التنظيمية:** القيم عبارة عن قواعد ثابتة واتفاقيات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد أما القيم التنظيمية فتمثل تفاهما مشتركا في منظمة ما أو بيئة العمل، اذ تعمل على توجيه سلوك العاملين وتمكنه من التمييز بين ما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم: المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، واحترام العملاء والتعاون مع الزملاء والاهتمام بأداء الآخرين وبذلك فإنها تمثل دستورا مرجعيا يسمح بتصوير القرار والسلوك وتعطي رؤية واضحة عن اتجاهات الأفراد وطبيعة الثقافة التي يتبنونها، وبذلك فإن القيم تمثل الركيزة الرئيسية في أي ثقافة تنظيمية وهي جوهر الفلسفة أي منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية وهي تعكس شعور العاملين واتجاهاتهم العامة نحو المنظمة، كما تحدد الخطوط العريضة لأنشطتهم اليومية، لذا يعتقد أن نجاح المنظمات يتوقف على كيفية إدراك منتسبيها لتلك القيم والعمل بموجبها.

2- **المعتقدات التنظيمية:** هي أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية وكيفية انجاز المهام التنظيمية في بيئة العمل ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في صنع

(1) J.P Helfer et Mkalika et Jorsoni, **Management Stratégie et organisation** ،ed vuibert, paris, 1998 ،p: 302.

القرارات والمساهمة في العمل الجماعي لأثرها الفعال في تحقيق الأهداف التنظيمية، وبذلك تمثل المعتقدات التنظيمية أفكار مشتركة بين العاملين يعتقدون بها ويسعون لتطبيقها في بيئة العمل لأنها تتعلق بكيفية انجاز العمل والقيام بالمهام الموكلة لهم داخل المنظمة.

3- الأعراف التنظيمية: وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة مثل الالتزام بعدم تعيين الأب والابن في المنظمة نفسها، أو عدم توظيف اثنين من العائلة نفسها وهي عدة معايير متفق عليها ولكنها غير مكتوبة وواجبة الاتباع. فالجميع يرون أنها واجبة التنفيذ والالتزام بها على اعتبار أنها مفيدة للمنظمة ولبينة العمل.

4- التوقعات التنظيمية: تتمثل التوقعات التنظيمية في التعاقد السيكولوجي غير المكتوب وهي مجموعة من التوقعات التي يتوقعها العاملون من المنظمة، أو بالعكس ما تتوقعه المنظمة من الأفراد العاملين بها. فالعاملين يتوقعون أن تقوم المنظمة بتبني ابداعهم أو اعطائهم وضعا اجتماعيا معيناً، وبالمقابل تتوقع المنظمة أن يعطي العاملون أفضل ما لديهم، أو أن يطبقوا القوانين واللوائح المتبعة مع توفير الاحتياجات والاحترام المتبادل وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات العاملين النفسية والاقتصادية.⁽¹⁾

مما سبق يمكن القول أن الثقافة التنظيمية تتكون من مجموعة العناصر التالية والتي بدورها تتمثل في:

القيم التنظيمية التي تمثل القواعد والاتفاقات المشتركة بين أعضاء التنظيم والحرص على المساواة بين العاملين من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات واعمل الجماعي وهذا ما يسمى بالمعتقدات التنظيمية، كما نجد أيضاً الأعراف التنظيمية داخل المنظمة والتي تمثل

⁽¹⁾ خالدية مصطفى عبد الرزاق وآخرون، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الإستراتيجي للمنظمة - دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، المجلة العربية الإدارة، قسم إدارة أعمال بالجامعة العراقية، جمهورية العراق، مجلد 39، عدد 01، 2019، ص ص: 160، 161.

مجموعة من المعايير الغير مكتوبة الواجب اتباعها من قبل العامل، وآخرها التوقعات التنظيمية التي يتوقعها الفرد من المؤسسة أو العكس.

خامسا: خصائص الثقافة التنظيمية

يظهر أن هناك اتفاقا عاما بين الكتاب والباحثين على أن الثقافة التنظيمية تشير إلى نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأعضاء، وتميز المنظمة عن المنظمات الأخرى وإن هذا النظام للمعاني المشتركة هو عبارة عن خصائص أساسية للقيم التنظيمية، وتقرح بعض البحوث أن هناك سبع خصائص أساسية تعبر عن جوهر الثقافة التنظيمية:

1- الإبداع والمخاطرة: درجة تشجيع العاملين على الإبداع والمخاطرة؛

2- الانتباه للتفاصيل: الدرجة التي يتوقع فيها من العاملين أن يكونوا دقيقين منتبهين للتفاصيل؛

3- الانتباه نحو النتائج: درجة تركيز الإدارة على النتائج أو المخرجات وليس التقنيات والعمليات المستخدمة لتحقيق هذه النتائج؛

4- التوجه نحو الناس: درجة اهتمام الإدارة بتأثيرها على داخل المنظمة؛

5- التوجه نحو الفريق: درجة تنظيم فعاليات العمل حول فرق الأفراد؛

6- العدوانية: درجة عدوانية الأفراد وتنافسهم لا سهولة وودية التعامل معهم؛

7- الثبات: درجة تأكيد فعاليات المنظمة للمحافظة على الحالة الراهنة بدلا من النمو. (1)

كما أن هناك سمات أخرى تختلف من منظمة إلى أخرى حسب درجة تواجدها وفي مستوى الالتزام بها نذكر ما يلي:

1- المبادرة الفردية: والتي تعني درجة الحرية والمسؤولية والاستقلالية الممنوحة للعاملين؛

(1) فاطمة دريدي، مرجع سابق، ص: 119.

2- درجة قبول المخاطرة والتسامح معها: بمعنى إلى أي مدى يتم تشجيع العاملين ليكونوا مبادرين ومبدعين؛

3- درجة وضوح الأهداف والتوقعات بين صفوف العاملين؛

4- مستوى الرقابة والاشراف الدقيق على العاملين

5- درجة الولاء وروح الانتماء: أي إلى أي مدى تعمل المنظمة على تعزيز الولاء والانتماء التنظيميين وتغليبها على الولاءات الأخرى؛

6- نظم العوائد والحوافز والمكافآت: مدى تحقيق العدالة التنظيمية في أنظمة الحوافز والمكافآت وتطبيقها على أساس معايير أداء العاملين وليس بالمحاباة وغيرها من المعايير اللامنطقية؛

7- نظم الاتصالات: أي مدى توفير المنظمة للاتصالات الواضحة وتوفير المعلومة لا إحتكارها؛

8- درجة التسامح وتقبل الاختلاف في وجهات النظر وتشجيع العاملين على اظهار الانتقادات خاصة منها البناءة. (1)

نستخلص أن هناك مجموعة من الخصائص التي تتصف بها ثقافة المنظمة نوضحها في ما يلي:

- تشجيع العمال على المبادرة والابداع؛

- الاتصال بين العمال لتوفير المعلومة؛

- العدالة في الحوافز والمكافآت؛

(1) بركة بلاغماس، الفكر الإداري الحديث وأساليب التعامل مع ضغوط العمل، الناشر Alpha DOC، قسنطينة الجزائر، الطبعة الأولى، 2019، ص ص: 115، 116.

- وضوح الأهداف لدى العاملين؛
- إعطاء الحرية لتعدد الآراء واختلاف وجهات النظر بين العاملين؛
- الاشراف المباشر والدقيق على العاملين.

سادسا: وظائف الثقافة التنظيمية

تعتبر الثقافة التنظيمية المحرك الأساسي لنجاح أي مؤسسة، فهي تساهم في تماسك الأفراد والحفاظ على هوية الجماعة، ذلك أنها أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على أداء أعمالهم بصورة أفضل اعتمادا على القواعد واللوائح الغير رسمية التي تعتبر مرشدا لكيفية التصرف في مختلف المواقف فهي تؤدي عدة وظائف يلخصها حسن حريم في ما يلي: (1)

1- إعطاء الأفراد بالمنظمة هوية تنظيمية: من خلال مشاركة العاملين نفس المعايير والقيم والمدرجات التي تمنحهم شعور موحد مما يساعد على تطوير الاحساس بغرض مشترك وشعورهم بهوية تنظيمية، وكلما كان للفرد القدرة على التعرف على أفكار وقيم المنظمة كلما قوي ارتباط العاملين بها وقوي شعورهم بأنهم جزء منها.

2- تسهيل الالتزام الجماعي: عند شعور الأفراد بالانتماء القوي للمنظمة بفعل الثقافة العامة المسيطرة مما يشعرهم أن اهتمامات المنظمة أكبر من اهتماماتهم الشخصية.

3- تعريف استقرار النظام: من خلال التشجيع على التعاون بين أعضاء المنظمة ومن خلال الشعور بالهوية المشتركة والالتزام ولأنها توفر الأفراد المعايير.

(1) سويسبي أحمد، مرجع سابق، ص: 63.

4- تشكيل السلوك: من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم (لماذا تحدث الأشياء على النحو التالي) كما أن تشكيل السلوك يكون من خلال توضيح معايير السلوك فالثقافة التي تهتم بعملائها نجد بها ارشادات واضحة حول نوع السلوك المطلوب.

5- تعريف الفرد بالحدود: من خلال معرفته الاختلافات الموجودة بين المنظمة وبقية المنظمات الأخرى معرفة السلوك المسموح في ظرف أوقات معينة.

6- توفير آلية السيطرة والارشاد على أفراد المنظمة. (1)

نستنتج أن وظائف الثقافة تتعدد داخل المنظمة وترتبط فيما بينها فتبدأ بمنح الموظفين شعور بالهوية مما يؤدي بهم الى الالتزام بمهام المنظمة وتفضيلها على مصالحهم الشخصية كل هذا يحقق استقرار بالنسبة لسلوك الفرد المتوقع من المنظمة من جهة واستقرار النظام من جهة أخرى.

سابعاً: نظريات الثقافة التنظيمية

ذكر وصفي أنه نتج عن دراسات العلماء عدد من النظريات والنماذج التي تفسر العلاقة بين الثقافة والأفراد والجماعات والتنظيم.

1- نظرية القيم: يرى أنصار هذه النظرية ندرة وجود مبدأ تكاملي واحد يسود الثقافة وإنما الثقافة الواحدة يسودها عدد محدود من القيم والاتجاهات تشكل الواقع لدى الحاملين لتلك الثقافة، وأن كل ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي يؤكد أفراد الجماعة على أهميتها، تسيطر على تفاعل الأفراد وتحدد الكثير من أنماطهم الثقافية.

(1) حنيني فاطمة، دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية- دراسة ميدانية بشركة الأشغال العمومية والترقية العقارية مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2013-2014، ص ص: 73-72.

2- نظرية روح الثقافة تنطلق هذه النظرية من أن كل ثقافة تنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في مجموعة من الخصائص والسمات المجردة التي يمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية، تسيطر تلك الروح على شخصيات القادة والعاملين في المنظمة وعليه يمكننا القول أن روح الثقافة تشير الى مجموعة القيم التي ينظر إليها على أنها اطار مرجعي لمعظم أفراد جماعة التنظيم، وتحدد أيضا النمو الثقافي الممكن تحقيقه من خلال ثقافة المنظمة المستمدة أصلا من ثقافة المجتمع وهذا يجعل روح الثقافة لأية منظمة ادارية تتمثل في جانبي الاستمرار والتطور. (1)

3- نظرية سجية الثقافة: تتمحور أفكار هذه النظرية حول الخبرة المكتسبة التي يعطيها أعضاء التنظيم قيمة معينة مشتركة، وتعتبر هذه الخبرة عن الصيغة العاطفية للسلوك الذي يدور نمطه حول الحالة الاجتماعية، أو يعبر عن مجموعة المشاعر والعواطف نحو العالم التي تؤثر في معظم سلوكيات أفراد المنظمة وهذه الخبرة تنمو من خلال التدريب والممارسة الذين يؤديان الى تراكم مكوناتها لدى الفرد، وينتج عن هذا التراكم شكل المهارة والمعرفة التي تحدد سلوك الفرد وتؤثر فيه، وتتجه عناصر الثقافة في هذه الخبرات الى نوع من الانسجام والتوافق مع القيم والاتجاهات العامة في شخصيات الأفراد.

- وقد كشفت بعض الدراسات أن الثقافة الواحدة تسودها سجية واحدة تمثل عاملا واقعيا لسلوك معظم أفراد المجتمع الواحد، وينظر للخارجين عليه على أنهم منحرفين أو أشخاص غير أسوياء من غالبية أفراد هذا المجتمع. في حين أوضحت دراسات باتسون وجود ثنائية في سجية الثقافة تعبر عن مجموعتين من العواطف السائدة. احدهما خاصة بالذكور والأخرى خاصة بالإناث وأن هناك تكامل بين سجية الذكور وسجية الإناث، أما دراسة " لنتون" فقد ركزت على

(1) نور الدين بوراس، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين - دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق بئر العاتر تبسة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013، 2014، ص ص: 88، 89.

شخصية المركز التي تعيد مبدأ التكامل الثقافي، ويقصد بالمركز المكانة الاجتماعية لفرد ما بالنسبة لغيره من أفراد التنظيم ويرى لنتون أن شغل الأفراد للمراكز والادوار الاجتماعية يطبع شخصياتهم بطابع معين ويرى أن شخصيات المركز لا تتناقض مع البناء الرئيسي للشخصية في المجتمع، وإنما تتكامل معه. (1)

4- نظرية التفاعل مع الحياة

تعتمد هذه النظرية على الطريقة التي يتعامل بها التنظيم مع من حولهم، والتي يعرف القائد بواسطها كل فرد في وحدته القيادية، كما يؤدي القائد من خلالها دوره في التنظيم دون التصادم مع غيره.

ويتمثل جوهر هذه النظرية في أن أسلوب النظر الى الحياة يختلف عن روح الجماعة وعن أسلوب التفكير وعن الطابع القومي، وهو يمثل الصورة التي كونها أعضاء التنظيم عن الأشياء والاشخاص الذين يؤدون أدوارا مهمة في حياتهم الوظيفية وتعكس هذه الصورة قيم الجماعة ودرجة تماسكها وأسلوب تعاملها مع القادة والزملاء داخل المؤسسة، وهو أي أسلوب النظر الى الحياة يعبر عن فكرة الانسان عن العالم، وتتميز نظرية التفاعل مع الحياة بخصائص جوهرية نجملها في الاتي:

- عدم وجود فواصل بين الثقافة والمؤسسة؛
- يحافظ الفرد في المؤسسة على القيم الثقافية للمؤسسة دون محاولة تغييرها. (2)

(1) linton.R , **the culture background of personality** , new york , APP Leten century, 1979, p: 130.

(2) حسين بن سليم، أحمد سويسي، الثقافة التنظيمية وقيم المؤسسة، مجلة تاريخ العلوم، جامعة الأغواط، العدد الثامن ج 1، جوان 2017، ص: 162.

5- نظرية الثقافة القوية

تشير هذه النظرية الى أن قوة المؤسسة تعود الى قوة ثقافتها الناتجة عن اجماع وموافقة كل العاملين على قيمها وعاداتها وقواعدها السلوكية، الامر الذي يعني أن هذه القوة تنعكس بشكل جيد على الاداء كون البناء المؤسسي بكل عناصر متماسك وقوي ويترتب على هذه القوة اداء وانجاز جيد من خلال:

- الاهداف المشتركة لجميع العاملين؛
- الاهداف المشتركة يترتب عليها دوافع وحوافز قوية.

6- نظرية التوافق

تشير كذلك هذه النظرية الى مفهوم القوانين والتكامل بين ما تقدمه المؤسسة من سلع وخدمات وبين أهدافها وسياستها واستراتيجياتها المعمول بها، حيث تتأثر الثقافة هنا بعدة خصائص منها: بيئة المؤسسة الموجودة بها اذا كانت ساكنة أو متحركة ومتطلبات الجمهور الخارجي والتوقعات الاجتماعية، ويساعد هذا التوافق والتجانس الادارة على اتخاذ القرارات الادارية الناجحة.

7- نظرية التكيف

ضمن هذه النظرية يكون تميز المؤسسات ذات الاداء المتميز نتيجة لوجود ثقافات تساعد في القدرة على التكيف مع التغيرات المحيطة، فوجود ما يسمى بثقافة المؤسسة التكيفية يترتب عليه توافر درجة عالية من المرونة في بيئة العمل وهي التي تساهم في زيادة كفاءة وفعالية العمليات المؤسسية وتخلق هذه الثقافة لدى العاملين شعورا ايجابيا يتمثل في عدة نواحي منها: زيادة التزام العاملين بالعمل، وزيادة انتمائهم وشعورهم بالارتباط والولاء والابداع.⁽¹⁾

(1) بو الشرس كمال، مرجع سابق، ص: 24.

نستنتج أن تشعب موضوع الثقافة التنظيمية والاهتمام الكبير به من طرف العديد من العلماء كل حسب المرحلة التي عايشها وتأثر بها كل هذا جعل تعدد وإختلاف في نظريات هذه الثقافة التنظيمية وتناولها من العديد من الجوانب لتفسير العلاقة بين الثقافة والأفراد والجماعات والتنظيم، فنجد أنصار يرجعون هذه الثقافة إلى أنها مزيج من مجموعة من القيم وآخرون يرون بأنها روح تتجسد في خصائص تسيطر على شخصية القائد وعامله، والبعض يرجعها إلى الخبرة المتكونة من مشاعر وعواطف تؤثر على سلوكياتهم. كما نجد من يرى بأنها عبارة عن أسلوب النظر إلى الحياة أي أسلوب تعامل القادة مع العاملين، في حين هناك من يعتبرها قوة المؤسسة، والآخر يرى أنها عبارة عن تكامل بين منتوجاتها وأهدافها، وأخيراً من يفسرها إلى أن تتميز المؤسسات يكون نتيجة المرونة مع كل التغيرات الحاصلة في بيئة العمل.

ثامنا: أبعاد الثقافة التنظيمية

يتداخل الحديث عن أبعاد ثقافة المنظمة مع خصائصها تارة ومع عناصرها ومكوناتها تارة أخرى كما يتضح فيما يأتي: (1)

1- الاستدلال على أبعاد ثقافة المنظمة من خلال خصائص تلك الثقافة: إذ حددت تلك الأبعاد بالآتي:

- الإبداع وأسلوب التعامل مع الخطر، العدائية، التوجه نحو النتائج، التوجه نحو الفريق، التوجه نحو الأفراد، الاهتمام بالتفاصيل، الاستقرار.

2- الاستدلال على أبعاد ثقافة المنظمة بدلالة عناصرها: والتي تتضمن ما يأتي:

- القيم الصريحة والقيم الغير الصريح؛

- التوقعات الضمنية والاضافية لسلوك الاعضاء؛

(1) نعمة عباس الخفاجي، ثقافة المنظمة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2019، ص 40.

- الاعراف والتقاليد والطقوس والشعائر؛
 - القصص والاساطير حول تأريخ المجموعة؛
 - لغة الحديث النموذجية المستخدمة بالمجموعة في بيئتها؛
 - المشاعر والتفاعل السائد في مناخ المجموعة وطريقة تعاملهم مع اصحاب المصالح؛
 - الرموز والتعبيرات المجازية المجسدة لحالتي الوعي واللاوعي عند أعضاء المجموعة.
- 3- الاستدلال على أبعاد ثقافة المنظمة: من خلال الايمان بأهمية ربط المعرفة الضمنية الداخلية مع التساؤلات الخارجية من اجل الحصول على افتراضات تساعد في تفسير اوجه ثقافة المنظمة ما ظهر منها وما خفي، يمكن فهم ذلك عن طريق تشخيص تلك الابعاد وما يثار من اسئلة تتطلب اجابة.
- 4- الاستدلال على ابعاد ثقافة المنظمة عن طريق محيط المنظمة: حدد (shein 1985) ستة ابعاد مفترضا انها انعكاس لحالة تكوين الثقافة داخل محيط المنظمة والابعاد هي: (1)
- انتظامات سلوكية: تعكس انماط السلوك الملاحظ فهي تتضمن على induction Geremonies لغة المجموعة، طقوس وشعائر مناسبة لأنماط السلوك تعكس العضوية بالمنظمات أو المجموعات خاصة.
 - القيم المهيمنة: وهذه معتقدات خاصة تعبر المنظمات والمجموعات عن هويتها منها مثل عندما تخلق المنظمة تصورا عن الجودة، يتم تبني عدد من الاهداف والسياسات لإنجازها.
 - الاعراف والتقاليد: هذه انماط عامة من السلوكيات التي يتوقع ان يلتزم بها جميع اعضاء المجموعة منها مثل: معايير العمل الحاكمة لعلاقة المنظمة مع المتعاملين معها.

(1) نعمة عباس الخفاجي، نفس المرجع، ص ص 41-42.

- **القواعد:** وهي تعليمات محددة متعلقة بما ينبغي القيام به، تضعها الإدارة وتطلب من العاملين الالتزام بها واتباعها باعتبارها أمورا حتمية وضرورية لإنجاز أعمال المنظمة.
- **الفلسفة:** تعكس الفلسفة المعتقدات العاملة للأفراد تلك التي يتمسكون بها ويسترشدون بها عقليا كأساس للعمليات المطلوب انجازها والفلسفة انعكاس للقيم، وتحدد فلسفة المديرين سياسات المنظمة وممارستها في اطاري ثقافتها وعملياتها.
- **المناخ:** الترتيب المادي للأبنية والاتجاهات وما يتصل بها من تسهيلات مكتبية واسلوب ادارة وتصميم لمجالات عامة تساعد في خلق اجواء او مناخ داخل المنظمة. يحتوي كل بعد من ثقافة المنظمة على فكرة معقدة، ولعل مراعاة حالة التعقيد في تلك الابعاد يهيئ قدرة على وصف دورة التأثير المتبادل والمستمر بين الثقافة والمنظمة.
- **5- الاستدلال بأبعاد ثقافة المنظمة وفق منطق ادارة الاعمال الادارية:** ارتكزت دراسات Hofstede 1983 على مجموعة قيم اساسية حاكمة وموجهة لسلوك العاملين في شركات الاعمال الدولية ومنها شركة IMB، كأساس الاستدلال على ابعاد ثقافة المنظمة وشكلت تلك الابعاد اداة مفسرة للفروقات بين التنوع الثقافي ومدى تأثيرها على سلوك المديرين والعاملين في تلك الشركات ويمكن تلخيص جوهر الفكرة عن ابعاد ثقافة المنظمة بالاتي: ⁽¹⁾
- **توزيع القوة:** مدى قبول أو رفض أفراد المجتمع ومؤسساته لتوزيع القوة بشكل غير متساوي في المجتمع ومؤسساته؛
- **تجنب عدم التأكد:** مدى قبول أو رفض الافراد الخطر أو التغير أو عدم التأكد؛
- **الفردية والجماعية:** درجة تأكيد المجتمع على الانجاز الفردي والمصلحة الذاتية مقابل مصلحة المجموع؛

(1) نعمة عباس الخفاجي، نفس المرجع، ص 43.

- الذكورة والانوثة: مدى تفضيل الانجاز المادي والمالي والمركزية بالعمل او الاهتمام بالقيم الاجتماعية ونوعية الحياة؛
 - التوجه نحو الوقت: مدى اهتمام المجتمع وتركيزه على التوجهات بعيدة وقريبة الامد.
- نستنتج أن أبعاد الثقافة التنظيمية تتنوع من حين الى اخر فترتبط تارة بالخصائص كالإبداع، العدائية، التوجه نحو الفريق، الاستقرار وتارة ترتبط بعناصرها كالقيم الصريحة والغير صريحة والاعراف والتقاليد، القصص، الاساطير والمشاعر، وتارة ترتبط بالإيمان بأهمية ربط المعرفة الضمنية الداخلية وتشخيصها وما يثار من اسئلة تتطلب اجابة وتارة تتداخل أبعادها عن طريق محيط المنظمة فنجدها تتمثل في انتظامات سلوكية كلغة المجموعة طقوس اعراف، قواعد، فلسفة، مناخ كما نجد من يربط أبعاد ثقافة المنظمة وفق منطق ادارة الاعمال الادارية كتوزيع القوة، تجنب عدم التأكد، الفردية، الجماعية، الذكورة والانوثة واخيرها من يحدد هذه الابعاد وفق منظور عالمي وفق 3مجموعات مجموعة تضم الوقت والعلاقات والاتصال ومجموعة تضم الهرمية، احراز المنزلة، الفضاء ومجموعة تضم اعتمادية الجماعية وقبول التنوع والتغيير.

خلاصة الفصل

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يمكننا القول بأن الثقافة التنظيمية هي جزء من الثقافة العامة يتعلمها الفرد من خلال عمله مع الآخرين، فهي تعكس منظومة القيم والاتجاهات ومعايير السلوك داخل المجتمع. وبذلك أصبحت الثقافة التنظيمية إحدى المكونات الأساسية في المؤسسات الحديثة التي تجعل العامل يعمل في جو نظامي واجتماعي وثقافي. كما تعد بمثابة إطار قيمي يوجه أعضاء المنظمة وينظم علاقاتهم في إطار تنظيمي واحد.

الفصل الثالث

ماهية حوادث العمل



تمهيد

أولاً: تصنيف حوادث العمل

ثانياً: أنواع حوادث العمل

ثالثاً: أسباب حوادث العمل

رابعاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل

خامساً: الأطراف الملزمة بالتصريح بالحوادث

سادساً: تأثير حوادث العمل على واقع المؤسسة

سابعاً: الآثار المترتبة على حوادث العمل

ثامناً: نتائج حوادث العمل

تاسعاً: سبل الوقاية من حوادث العمل

خلاصة الفصل الثالث

تمهيد:

لقد أدى تطور الصناعة إلى الانتشار الواسع لاستخدام الآلات في المجال بشكل كبير مما أدى إلى تزايد عدد الحوادث الصناعية، حيث اعتبرت هذه الظاهرة من أهم المشكلات التي يعاني منها العامل وصاحب العمل على حد سواء نظرا للخسائر الكبيرة التي تخلفها، ولذلك يلزم دراسة الأسباب الحقيقية وراء وقوع الحوادث ونتائجها من أجل وضع الاجراءات اللازمة للتقليل منها وهذا ما يتم تناوله في هذا الفصل في محاولة تحديد الأسباب والأنواع، وأيضا الآثار المترتبة عنها بالإضافة إلى سبل الوقاية منها.

أولاً: تصنيف حوادث العمل

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة: (1)

1. من حيث نوعها

حوادث مرور أو حوادث مناجم أو حوادث طائرات أو حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

2. من حيث نتائجها

إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق والكسور وفقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

3. من حيث خطورتها

إلى حوادث مميتة، وحوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقْد العينين أو اليدين وأخرى تؤدي إلى دائم كفقْد عين واحدة أو يدا واحدة وحوادث تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي يمنع العامل من العمل لفترة معينة وأخرى تحتاج إلى اسعافات أولية.

4. من حيث أسبابها

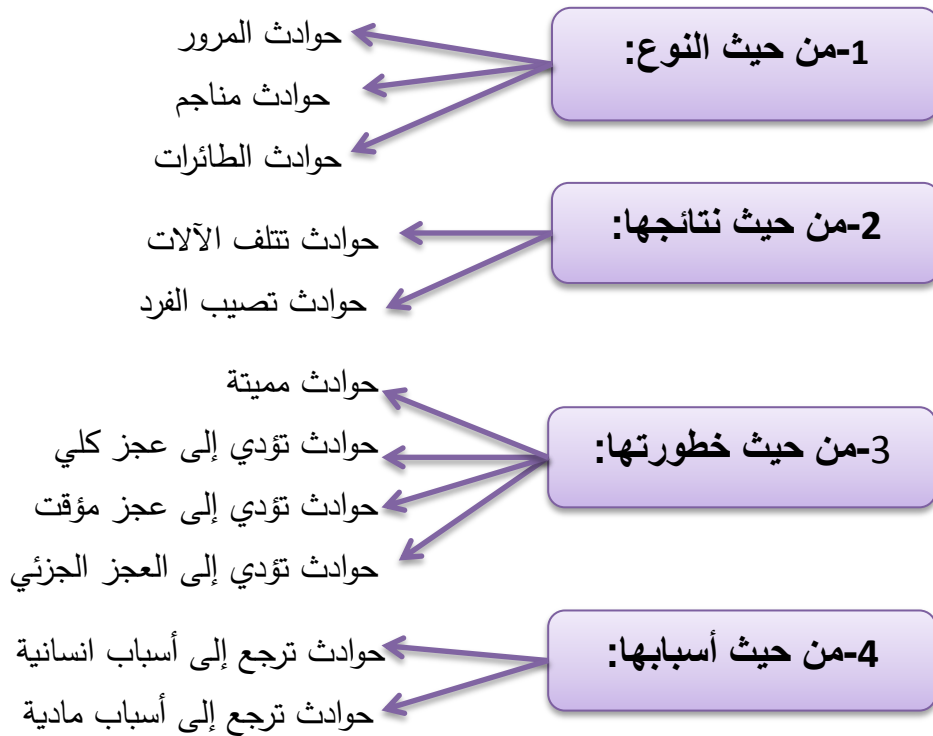
إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات وقد وجد ان حوادث الصنف الأول تتراوح نسبتها من 80% إلى 90% وأن حوادث الصنف الثاني تتراوح بين 10% و 20% من حوادث الصناعة ولعل هذا ما يشير إلى أهمية العامل الإنساني ورجحانه في وقوع الحوادث.

(1) عويد سلطان المشهان، مرجع سابق، ص: 145.

- كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كخراب مفاجئ في آلة حديثة ثبتت صلاحيتها بعد اختبارها هذا وتؤدي حوادث العمل إلى خسارة فادحة تلحق بالإنتاج وتتمثل جوانب هذه الخسارة فيما يلي: (1)

- الوقت الضائع بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاونة المصاب؛
- الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمل بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاج العادية إذ تكثر الأخطاء نتيجة اضطراب العمال لأن إصابة أو موت أحد زملائهم يترك في نفوسهم أبلغ الأثر.

الشكل الرقم (02): يوضح تصنيف حوادث العمل



المصدر: من إعداد الطالبتان

(1) محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2015، ص: 210.

نستنتج مما سبق أن تصنيف حوادث العمل تكون حسب عدة أسس، إما تكون على أساس من حيث نوعها وتدخل فيها حوادث المرور أو حوادث مناجم وحوادث الطائرات وكذلك من حيث خطورتها ومن حيث الأسباب التي تؤدي إلى وقوعها، كما أنه ينبغي مقارنة الحوادث التي من نفس النوع حتى تكون المقارنة دقيقة وتصنيفات حوادث العمل تساعد على فهم ظاهرة حوادث العمل وبالتالي إمكانية التقليل منها.

ثانياً: أنواع حوادث العمل

يتم تعريف حادث العمل على أنه حدث لا يؤثر على وضع الضحية في العمل فحسب، بل يؤثر أيضاً على العوامل الاجتماعية السابقة واللاحقة الأخرى التي تتعلق بظروف وقوعه، تنقسم حوادث العمل إلى فئتين حوادث العمل والخدمات وحوادث السفر: (1)

1. حادث السفر

وهو حادث وقع أثناء الرحلة من وإلى مقر إقامة ومكان ممارسة المهام ومحل العمل والمكان الذي يعمل فيه الوكيل عادة واجباته، وإلى الحد الذي لا تتقطع فيه الرحلة أو تتحرف عنها.

2. حادث الخدمة

إن حادث الخدمة الذي يجب الاعتراف به على هذا النحو ينجم عن عمل عنيف ومفاجئ لسبب خارجي يتسبب في إصابة الجسم البشري أثناء العمل، ونحن نميز بين أنواع حوادث العمل، حيث يتوافق كل منها مع طرق اصلاح محددة.

(1) Salimy sanya , **la médecine du travail : Parise en charge des accidents de travail et maladies professionnelles** , En vue de l' obtention du diplôme Master En sciences Economique, Economie de la santé , Université Mouloud Mammerie, TIZI OUZOU, 2020,P: 25,26.

3. حوادث العمل دون التوقف عن العمل

لا يلزم الإبلاغ عن هذه الحوادث التي تكون بسيطة عموماً ويفضل علاجها في الموقع في مستوصف الشركة والتي تتطلب بضع ساعات فقط من الراحة أو الرعاية، ولكن يجب تسجيلها في السجل المناسب (جروح، خدوش، نتوءات، وإصابات طفيفة).

4. حوادث العمل مع ضياع الوقت

أي حادث عمل يترتب عليه انقطاع عن العمل لمدة يوم كامل في اليوم التالي لوقوع الحادث ويترتب عليه تعويض في شكل دفعة أولى من البدل اليومي من بضعة أيام إلى عدة أشهر تعتبر هذه حالات عجز مؤقتة يتم تعويضها وفقاً لمدة التوقف عن العمل، وهي حوادث أكثر خطورة تتطلب رعاية طبية أو في المستشفى طويلة ومكثفة، بالإضافة إلى فترة راحة عدة أسابيع كحد أدنى (كسر في العظام، الالتواء، الحروق) ولكن يمكن علاجها دون ترك آثار لاحقة دائمة.

5. حوادث العمل مع العجز الدائم

تعتبر من الإعاقة ويتم تعويضها على هذا النحو يقابل الحادث الجسيم كل حادث عمل ينشأ عنه العجز الدائم أو الوفاة، ولديه إصابات دائمة وآثار لاحقة من المحتمل أن تقلل القدرة على العمل اعتماداً على شدة الضرر الجسدي، هناك عدة معدلات للعجز الدائم مما يؤدي إلى تعويض وتختلف مبالغها.

وفقاً لأحكام القانون فإن حوادث العمل يمكن أن تقع أثناء العمل، أو بسببه أو في الطريق من وإلى العمل، وبناءً عليه فإن حوادث العمل ثلاثة أنواع: (1)

(1) بوحنيك هدى، مخاطر حوادث العمل وطرق إدارتها، مجلة الحقيقة، مجلد 17، العدد 2، ماي 2018، ص: 198.

أ- الحوادث أثناء العمل

يقصد بها تلك الحوادث التي تقع أثناء الفترة الزمنية المحددة للقيام بالعمل، ويتسع ذلك ليشمل الحوادث التي تقع للموارد البشرية عند قيامهم بإجراءات استلام العمل أو تسليم عهدتهم عند انتهائه أو أثناء فترات الراحة التي تخلل العمل، ويكفي في هذا النوع من الحوادث لاعتبارها حوادث عمل أن يتحقق الارتباط الزمني بين الحادث والقيام بالعمل، وليس الارتباط السببي.

ب- الحوادث بسبب العمل

تتمثل في تلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطة سببية رغم وقوعها في غير مكان العمل أو زمانه، وكمثال على ذلك الإرهاق بسبب التقاضي في العمل.

ج- حوادث الطريق

اعتبر القانون حادث الطريق ذلك الحادث الذي يقع للمورد المضمون ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه.

ثالثاً: أسباب حوادث العمل

وتتمثل في ما يلي: ⁽¹⁾

1. أسباب تتعلق بالإنسان

سواء كان صاحب العمل أو العامل أو الإداري أو الفني، نتيجة الجهل أو الاستهتار أو الاستغلال.

2. أسباب تتعلق بالآلات والتجهيزات والعدد:

لعدم ملائمتها فنيا مع طبيعة العمل، أو نتيجة لسوء استعمالها وعدم تغطية الأجزاء المتحركة والخطرة فيها، أو بسبب ما يصدر عنها من مخلفات أو نفايات صلبة أو سائلة أو

⁽¹⁾ سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، دار الرابطة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص ص: 17، 16.

غازية، ويمكن أن يكون بسبب عدم التزام توصيات الشركات الصانعة وتشغيل الآلات خارج المجالات المسموح بها من سرعة دوران أو زيادة عمل أو جهد كهربائي عال، أو زيادة ضغط، أو اهمال صمامات أو منصهرات الأمان أو غض النظر عن أي خلل فيها.

3. أسباب تتعلق بمواد العمل

حيث تنشأ الاصابات أثناء عمليات التشغيل أو النقل أو المناولة أو التعبئة والتغليف والتخزين، فقد تكون مواد العمل غير مطابقة للمواصفات المعلن عنها، أو تكون من المواد أو المستحضرات الخطرة مثل: المواد المتفجرة، أو سريعة الاشتعال، المواد المشعة.

• من خلال الأسباب السالفة الذكر يتبين لنا أن وقوع الحادث يكون نتيجة لعدة أسباب أهمها أسباب تتعلق بالإنسان وتكون نتيجة اهماله واللامبالاة داخل بيئة العمل وأسباب تتعلق بالآلات والتجهيزات التي قد يواجه العامل صعوبة في استخدامها وعدم القدرة على التحكم في الآلات وعدم ملاءمتها بطبيعة العامل.

• كما نجد أسباب أخرى لحوادث العمل نذكر منها: ⁽¹⁾

✓ الظروف الغير الآمنة والعوامل الأخرى المرتبطة بالعمل والمسببة للحوادث

ان الظروف الغير الآمنة هي أحد أسباب الحوادث الرئيسية ، وتشمل عوامل مثل:

- الآلات غير المؤمنة جيدا ضد العبث؛
- الآلات التي بها عيوب؛
- الاجراءات التي تطوي على مخاطر في الآلات والمعدات؛
- التخزين الخطر مثل الازدحام والتكدس والتحميل الزائد والاضاءة الغير مناسبة؛

⁽¹⁾ جالي ديسلر، إدارة الموارد البشرية، تع: محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الرياض، ص: 827.

- والحل هنا هو الغاء أو التقليل من الظروف الغير الآمنة، فقياس OSHA تخاطب الظروف الميكانيكية والمادية التي توجد الظروف التي تؤدي إلى الحوادث ان إدارة السلامة لدى صاحب العمل.

✓ مناطق الخطر

بينما يمكن وقوع الحوادث في أي مكان إلا أن هناك مناطق عالية الخطورة، فحوالي ثلث الحوادث الصناعية تحدث من الحافلات الشعبية وأخطر الحوادث تقع عادة بالقرب من الآلات المعدنية والخشبية والمناشير أو حول آلات النقل مثل التروس والبكرات ودواليب الموازنة، وثالث أشهر أسباب الحوادث الصناعية هي الوقوع من على السلالم أو من الأدوار العليا أو حوادث المشي والادوات اليدوية والمعدات الكهربائية.⁽¹⁾

من هنا نستنتج أن حوادث العمل لا تقع فقط نتيجة لأسباب السالفة الذكر إلا أن هناك أخرى مرتبطة بحوادث العمل وتتمثل في العوامل الفيزيائية كالإضاءة والحرارة والتهوية داخل بيئة العمل وأيضا في الظروف الغير الآمنة مثل الآلات التي بها عيوب أو الآلات الغير مؤمنة جيدا تكون ضد العبث ، وتتدخل فيها أيضا الأدوات اليدوية والمعدات الكهربائية التي تؤدي بالفرد إلى الوقوع في حادث داخل بيئة العمل.

(1) جالي ديسلر، مرجع سابق، ص: 828.

رابعاً: النظريات المفسرة لحوادث العمل

هناك عدة نظريات تفسر ظاهرة حوادث العمل ويقتصر الحديث على أهم هذه النظريات التي تطرقت إلى هذا الموضوع: (1)

1. نظرية الميل لاستهداف الحوادث

تعتبر هذه النظرية من النظريات القديمة التي تطرقت لعنصر حوادث العمل سيكولوجياً، وتنطلق من فرض مؤداة أن العمال الذين يتعرضون إلى حوادث لمرات عديدة يطلق عليهم اسم مستهدف للحوادث، والسبب في ذلك هو وجود لبعض السمات وراثية الخاصة، وتدفعهم إلى ارتكاب الحوادث لاتباع دوافع نفسية.

2. نظرية الحرية والأهداف واليقظة

حسب هذه النظرية فالحدث عبارة عن سلوك عملي رديء يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة فيما يخص حصول العامل على مكافآت وما يشابه ذلك.

3. نظرية الضغط والتكيف

ترى هذه النظرية أن العامل الذي يوضع تحت ضغوطات وتوترات غالباً ما يكون هذا العامل معرضاً للحوادث، كما نشير إلى التكيف العادي للضغوطات المنبثقة من الظروف الخارجية مثل: الإضاءة، درجة الحرارة، الفوضى، التهوية، البخار... الخ.

بالإضافة إلى وجود نظريات أخرى: (2)

(1) مريم ضبع، حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد العلوم والتقنيات والنشاطات البدنية، العدد الثالث، جوان 2014، ص: 78.

(2) سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، علم نفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص: 55-56.

4. النظرية القدرية

مفاد هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عن طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة فالسعيد له حصانة من الاصابات والحوادث، والشقي محروم من هذه الحصانة، وإنه يميل للوقوع في الحوادث والمزالق وتلقي هذه النظرية مع مضمون المثل الشعبي القائل "المنحوس منحوس ولو حطو على وجهه فانوس".

5. النظرية الطبية

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية، وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والاصابات، لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها المسؤولة عن التورط في الحوادث فلقد أوضح "Graf" أن 75.9% من الحالات ليس لها أسباب مرضية وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية.

6. نظرية علم النفس التجريبي

تذهب الدراسات التجريبية النفسية أن للحوادث أسباب مادية يمكن ملاحظتها وقياسها، فالاختلالات السمعية أو البصرية للعامل يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، كما أن الضوء المبهر والطرق الوعرة وعدم ضبط الإطارات أو خلل الفرامل والماكنة ووجود الضباب أو الظلام الدامس.

7. نظرية التحليل النفسي

تركز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكرة عامة هي أن للحوادث معنى، وأنها تقبل التفسير شأنها في ذلك شأن كل المظاهر السلوكية العرضية التي نقوم بها دون قصد شعوري ظاهر كالهفوات وغيرها. (1)

ومنه نستنتج أن هناك عدة نظريات تستخدم لتفسير حادث العمل من بينها:

- نظرية التحليل النفسي؛
- نظرية الميل لاستهداف الحوادث؛
- نظرية الحرية والأهداف واليقظة؛
- نظرية الضغط والتكيف؛
- النظرية القدرية؛
- النظرية الطبية.

وفهم هذه النظريات يساعد في تحليل الحوادث بشكل أفضل واتخاذ اجراءات فعالة لتعزيز السلامة والأمن للفرد داخل مكان العمل.

خامسا: الأطراف الملزمة بالتصريح بالحادثة:

لا يقتصر التصريح بالحادثة على العامل المصاب فقط أو ذوي الحقوق، بل يتعداه إلى صاحب العمل، أو هيئة الضمان الاجتماعي، وتختلف اجراءات التبليغ باختلاف الجهة التي تقوم به: (2)

(1) سمير حديبي، مرجع سابق، ص: 56.

(2) بريهموش عماد الدين، مرجع سابق، ص: 70، 69.

1. التصريح بالحادثة من العامل المصاب أو ذوي الحقوق

بالاستناد إلى نص المادة 13 من القانون رقم 83-13، فإن العامل المصاب ملزم بإعلام صاحب العمل بالحادثة بصفة شخصية، على أن يتم ذلك في غضون 24 ساعة، تحتسب هذه المدة وفقا للقواعد العامة باليوم الذي يلي يوم حصول الحادث وبالتالي فإن أيام العطل الأسبوعية أو الأعياد الرسمية أو الدينية لا تدخل في حساب الأجل المذكور.

قد يكون الحادث شديد الأثر على العامل، فيصاب بالغيوبة، أو يعجز عن الحركة أو أن يخضع لعملية جراحية مستعجلة مباشرة عند وصوله للمستشفى يستحيل على العامل أن يحترم أجل 24 ساعة للإعلام، في حالات قاهرة يجوز تجاوز الأجل المحدد، كما يمكن أن يتولى هذه المهمة غير المعنى بالأمر، فقد يقوم به عامل آخر أو ابن العامل أو زوجته... الخ. حيث يبقى المجال مفتوحا لجميع الأشخاص مع مراعاة مصلحة العامل المضرور وحفاظا على حقوقه.

2. التصريح بالحادثة من صاحب العمل

التصريح بالحادثة من طرف صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا للمادة 2/13 من قانون رقم 83/13 يقوم به في غضون 48 ساعة، تحتسب ابتداء من تاريخ علمه بالحادثة دون حساب أيام العطل والأعياد الرسمية.

يبقى التزام صاحب العمل بالتصريح قائما، بغض النظر عن درجة جسامه الاصابة التي قد تكون حقيقية وبسيطة لا تؤدي إلى التوقف عن العمل، أو كانت خطيرة، فالالتزامه ينحصر بالتصريح بجميع الحوادث التي تصيب العمال حتى وإن بدا أنه لا علاقة للحادث بالعمل.

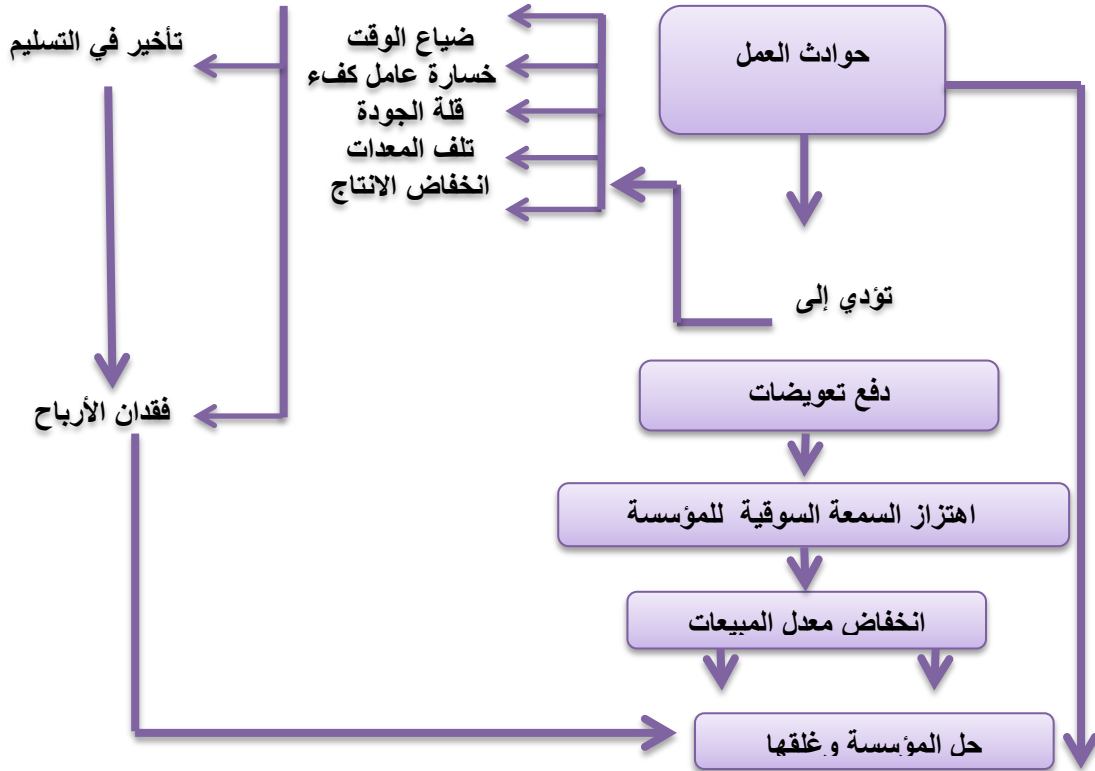
3. التصريح من هيئة الضمان الاجتماعي

وهو من الالتزامات المترتبة على هيئة الضمان الاجتماعي، باعتبارها الجهة المكلفة بتعويض العامل المصاب، والتصريح الصادر منها يوجه وفقا لنص المادة 13-31 إلى مفتش العمل المختص والمشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاص ولا تلتزم بأجل معني للقيام بالتصريح، وإنما يكون ذلك فور علمها بالحادثة.

سادسا: تأثير حوادث العمل على واقع المؤسسة

حوادث العمل لها تأثير كبير على واقع المؤسسة من جوانب متعددة، تشمل الجوانب المالية، البشرية، والإدارية. يمكن تلخيص تأثيرها في الشكل الآتي:

الشكل رقم (03): يوضح تأثير حوادث العمل على واقع المؤسسة



المصدر: سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018، ص 60.

سابعاً: الآثار المترتبة على حوادث العمل

يمكن حصر الآثار المترتبة على حوادث العمل في: (1)

1. الآثار الاجتماعية

إن الشخص الذي تحدث لديه إصابة عمل، ويصاب بعجز دائم أو مؤقت سوف يضطر إلى أن يبقى في البيت طيلة فترة الإعاقة، وهذا الوضع الجديد له آثاره السلبية على حياة الأسرة، فهذا الشخص الذي كان قد تعود على العمل والعطاء والانتاج يرى نفسه الآن عاجزاً عن القيام بأي عمل يعوضه عن هذا النقص، حيث أن هذا الشخص المصاب أكثر احساساً من غيره بما أصابه ولحق به وبأسرته فدخله يتناقص وهو لن يقدر على أن يلبي احتياجات الأسرة مثلما كان من قبل.

2. الآثار الاقتصادية (التكاليف)

ان ظروف وتصرفات العمل غير الآمنة ينتج عنها خسائر مادية تتكبدها المنشأة أو الدولة بشكل عام ويظهر ذلك في: (2)

- الأجور التي تدفع للمصابين أثناء تغييبهم بسبب الإصابة؛
- نفقات العلاج والمصاريف الطبية؛
- التعويضات التي تدفع للمصابين نتيجة العاهات التي تحدث لهم نتيجة الإصابة؛
- قيمة الخسائر التي لحقت بالآلات والأجهزة والمواد الأولية وأدوات العمل؛
- تكلفة الوقت الضائع للعمال الموجودين في مكان العمل؛

(1) أميمة صقر المغني، واقع اجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع

غزة، رسالة استكمال لمتطلبات للحصول على درجة ماجستير في إدارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص: 30.

(2) مازن الخرابشة، عبد الرحمن العمري، السلامة المهنية، دار الصفاء للنشر، عمان، 2000، ص: 24.

- التكاليف التي تنشأ عن تأثر الانتاج بسبب الحوادث مثل التأخير في طلبية وما يترتب على مدة التأخير من غرامات؛
- الأجور الإضافية نتيجة العمل وقتا اضافيا لتعويض العجز في الانتاج؛
- تكلفة الوقت الضائع للمشرفين والادارة العليا في استقصاء وتحقيق الحادث؛
- المصاريف الطبية غير المؤمن عليها والتي تتحملها المؤسسة.

3. الآثار المعنوية

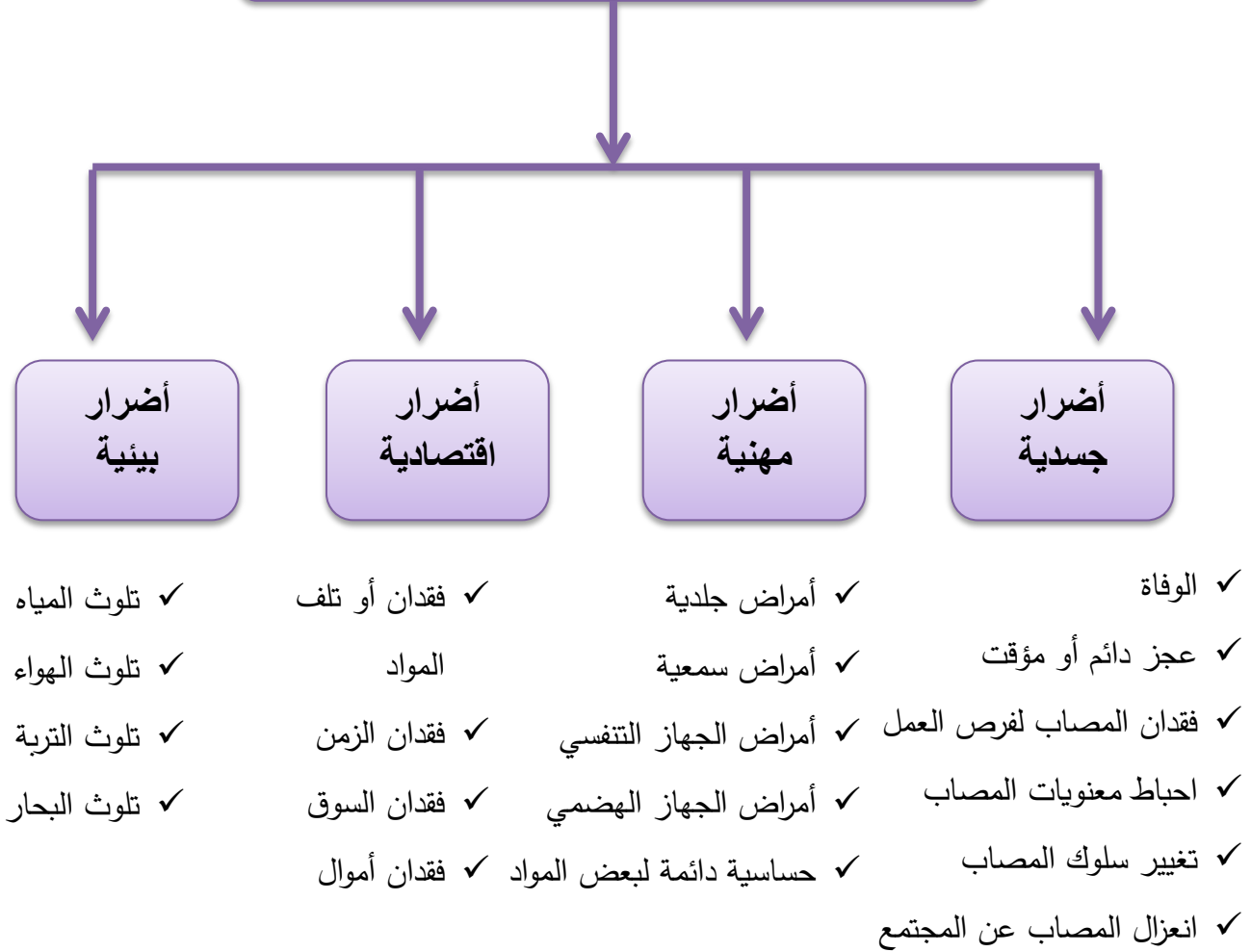
تنتج عن حوادث العمل خسائر مادية فقط، بل تتجاوزها إلى خسائر معنوية فالعامل المصاب بحادث، لا يعاني من آلام عضوية جسمية فحسب، بل تتأثر أيضا روحه المعنوية وحالته النفسية عموما، كما يتجاوز هذا التأثير العامل المصاب إلى زملائه الآخرين في العمل، إذ يحدث لديهم نوع من التخوف والقلق من العمل وعدم الرضا عنه. ⁽¹⁾

من خلال الآثار المترتبة عن حوادث العمل السالفة ذكرها نستخلصها في الشكل الآتي:

⁽¹⁾ زرقاق سعيدة، ديمغرافي حوادث العمل في الجزائر حسب الإحصائيات المسجلة، مجلة دفاتر علم اجتماع، المجلد2، العدد1، ص: 153.

الشكل رقم (04): يوضح الآثار المترتبة عن حوادث العمل

الآثار المترتبة عن حوادث العمل:



المصدر: موسى ذراري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران، تخصص هندسة بشرية وتصميم العمل، 2016، ص: 73.

ثامنا: نتائج حوادث العمل

هناك نتائج للحوادث يمكن التعرف عليها بدون أي صعوبة من ذلك ما يلي: ⁽¹⁾

- نتائج لا تتضمن أي إصابة لأي شخص فهي حوادث لا تسبب الاصابات من أمثلة ذلك اصطدام عامل في آلة متحركة وينتج عنها مجرد تلطخ ملابسه بالشحم أو قطع زرار من الافارول أو ما يشبه ذلك؛

- هناك حوادث الاصابات الخفيفة، ومن أمثلة ذلك العامل الذي يصطدم بنفس الآلة المتحركة، ولكنه يعاني من مجرد تمزق أو تهتك بسيط في جلد ذراعه أو يده؛

- حوادث الاصابات الخطيرة، ومن أمثلة ذلك ادارة الآلات التي تسبب تشويه الأيدي أو تمزقها أو فرمها ويصبح بذلك من الضروري بترها أو قطعها؛

- الحوادث التي تسبب تحطيم الآلات والمعدات والماكينات، ومن أمثلة ذلك أن العامل قد يصطدم بإحدى الآلات وينتج عن ارتداده أن يسقط الونش المجاور وفق طقم آلة متحركة فيحطمها، ومعنى ذلك أن هناك حوادث تتحطم فيها الآلات دون أن تحدث اي اصابات جسمية.

من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن هناك نتائج مختلفة اختلافا واسعا للحوادث المتشابهة بمعنى أن هذه الحوادث فقد تكون نتيجتها إصابة العامل وتعرضه لحوادث جسدية خطيرة أو بسيطة ومن ناحية أخرى تكون نتيجتها تؤدي إلى اتلاف في الآلات والمعدات الخاصة بالمؤسسة.

⁽¹⁾ كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، الطبعة الاولى، 1996، ص ص: 125،

تاسعا: سبل الوقاية من حوادث العمل

للوقاية من خطر حوادث العمل لابد على المؤسسات من اتباع سبل الوقاية ويمكن ابرازها في ما يلي: ⁽¹⁾

1. الحد من الظروف غير آمنة: حيث يتعين على مسؤول السلامة اختيار الطرق الكفيلة التي تسمح بتحقيق الأمان الوظيفي من خلال تصميم الوظائف أو تخفيف المخاطر الجسدية واستبعاد كل العوامل التي تشكل خطورة في موقع العمل عن طريق اختيار الموقع الآمن للآلات الخطرة واستبعاد المواقف الغامضة التي يمكن أن تساهم في اصابة العاملين بالسقوط أو الانزلاق مع توفير الاضاءة الكافية للتقليل من حوادث العمل.
2. خفض الأفعال غير الآمنة من خلال الاختيار والتمكين: وذلك من خلال تحديد السمات الانسانية التي ترتبط بالحوادث في وظائف معينة، كاختبارات المهارة المرئية، اختبارات مصداقية الموظف، اختبارات الاستقرار المهني.
3. خفض التصرفات والأعمال غير آمنة: من خلال اللوائح والملصقات ووسائل الدعاية من أجل لفت أنظار العاملين إلى العوامل الخطرة والعمل على تفادي السقوط فيها وبالتالي خفض الحوادث.
4. خفض الظروف غير آمنة من خلال دور التدريب: وذلك عن طريق اعداد وتأهيل العاملين من خلال وسائل التدريب المختلفة وتعليم العاملين سبل السلامة في محيط العمل وهذا ما يسمح بمعرفة مصادر الخطر والعمل على تجاوزها.
5. خفض الظروف غير آمنة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم: عن طريق مكافأة وعلاوات للعاملين الأقل عرضة للحوادث في محيط العمل.

⁽¹⁾ يحي بوخنوفة، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد 14، مجلد 2، 2020، ص: 26.

6. خفض الاجراءات والظروف غير آمنة من خلال التزام متخذي القرار: بتوفير سبل السلامة والاهتمام بأنشطة الأمان على أن تكون اجراءات الصحة والسلامة المهنية من أولى الأولويات.

كما نجد أيضا أساليب أخرى وسبل للوقاية من حوادث العمل نذكرها في ما يلي: ⁽¹⁾

أ. التدريب على منع الحوادث

إن التدريب المهني يقوم على أساس من النظريات التعلم أو على أساس التطبيق العملي لنظريات التعلم ان وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك، أما في مجال الوقاية من حوادث فإن التدريب يستهدف خفض الحوادث، ويمكن انخفاض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته. وقد يكون العامل ملما بحقيقة قواعد الأمن الصناعي وشروطه.

وعلى ذلك فإن برنامج التدريب يجب أن يستهدف جانبين:

- المام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل؛
- حثه أو تشجيعه أو اثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

أما محتوى منهج التدريب فيحدده تقارير الحوادث التي تحدد نواحي النقص في معرفة العامل أو نواحي الفتور عنده في تنفيذ بعض قواعد الأمن الصناعي، كذلك تحدد نوع العمليات التي تمثل خطورة أكثر من غيرها، فإذا فرضنا أن التقارير قد أشارت إلى أن العملية س تمثل خطورة أكثر من العملية ص، فإن برنامج التدريب تناول عملية "س" بالتركيز حتى يتمكن العامل من القيام بهذه الطريقة.

⁽¹⁾ عبد الرحمن العسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، ص ص: 147، 146.

ب. وسائل التوعية

بشكل عام تتم التوعية بمخاطر العمل عن طريق الندوات والمحاضرات، الاعلانات والنشرات، والملصقات الجدارية والبروسترات، إذ أن الوسائل السمعية والبصرية التي تخاطب الذهن والوجدان لها فاعلية في خلق الوعي وبث العلوم والمعارف في أذهان الجميع، وعادة ما تضع هذه النشرات تعليمات وقاية من أخطار عمل معين على شكل توصيات مباشرة ومنها على سبيل المثال: (1)

- اتبع كافة تعليمات الوقاية؛
- أخي العامل تناول طعامك وشرابك في الأماكن المعدة لذلك؛
- لا تدخل أماكن العمل التي لا شأن لك بها؛
- رتب ونظم مكان عملك؛
- لا تحاول استعمال المعدات أو تشغيل الآلات التي لم تتدرب على استعمالها؛
- إياك إياك أن تسد منافذ الخروج الاحتياطية بأي شكل فهي طريقك إلى الأمان ساعة الخطر.

وما إلى ذلك من توصيات، هذا إضافة إلى الوسائل البصرية المتمثلة بالأفلام والعروض السينمائية إلى التقدم للعاملين بين حين وآخر والملصقات الجدارية والبروسترات، والجدير بالذكر أنه كلما كانت الوسائل الإرشادية والملصقات قريبة للواقع شكلا ومضمونا، كانت أكثر فاعلية وتأثير في نفوس العاملين وذات قدرة أكثر على تغيير تصرفاتهم الخاطئة نحو الاحسن. (2)

(1) نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص: 44.

(2) نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان، نفس المرجع، ص: 45.

مما سبق ذكره نستنتج أن سبل الوقاية من حوادث العمل تحتاج إلى تنفيذ إجراءات أمان فعالة، مثل تدريب الموظفين من خلال تقديم تدريب دوري للموظفين حول اجراءات السلامة واستخدام المعدات الوقائية وقيامه بتحليل المخاطر في محيط العمل واتخاذ الاجراءات الوقائية المناسبة والقيام بوضع برامج دورية لصيانة المعدات والآلات للتأكد من سلامتها وعملها الصحيح من خلال توفير معدات الوقاية الشخصية التي تتمثل في الملابس المناسبة والمعدات الوقائية لحماية الموظفين مما يؤدي إلى نشر وتعزيز ثقافة الوعي بالسلامة في جميع أنحاء المنظمة لتشجيع على المشاركة الفعالة من أجل نشر ثقافة السلامة ووضع خطط للتعامل مع حالات الطوارئ وتدريب الموظفين على تلك الاجراءات وآخرها مراقبة وتقييم السلامة من خلال القيام بمتابعة وتقييم فعالية اجراءات السلامة بانتظام وإدخال التحسينات عند الضرورة.

بتنفيذ هذه الاجراءات يمكن تقليل مخاطر الحوادث في مكان العمل وتعزيز بيئة عمل آمنة.

- كما أنها تتمثل في معدات ووسائل الوقاية التي يستعملها كل عامل لحماية نفسه من الاخطار وتتلخص مجموعة هذه الوسائل في ما يلي: ⁽¹⁾

الجدول رقم (01): يوضح معدات ووسائل الوقاية الفردية

الخطر المتوقع	مصدر الخطر الممكن	مناطق الجسم المحمية	وسائل الوقاية الفردية
الصدمة انكسار الجمجمة الاصابة بضربة شمس	سقوط الأشياء سقوط المواد العملية والسائلة الخطيرة الحرارة الشديدة	الرأس	الخوذات وأغطية الرأس
فقدان البصر الجزئي فقدان البصر احتراق الخلايا البصرية	الاشعاعات. الشظايا الطائرة شرار-تلحيم-السوائل	العينين	النظارات الواقية

⁽¹⁾ مريم ضيع، مرجع سابق، ص: 85، 84.

فقدان السمع المؤقت نقص القدرة على السمع الصمم	الآلات المصدرة للضوضاء العالية المواد الكيماوية الخطيرة	الأذنين	سدادات الوقاية للأذن
التسممات الحساسية الجلدية الحساسية الصدرية الحروق التسممات	تطاير الشظايا حرارة الأفراد الوهج الأشعة المواد الكيماوية الغازات السامة الغبار	الوجه الجهاز التنفسي	أقنعة الوجه
القطع، الاكزيما، الحروق الجلدية، الحساسية الجلدية	المواد الكيماوية شفرات القطع الزجاج المواد الساخنة	اليدين والأصابع	القفازات والكفوف الوقائية
السقوط	السقوط من المناطق العالية	كل الجسم	أحزمة الرأس
الاصطدام الانكسار الاحتراق الاكزيمة	سقوط الأشياء تدفق المواد السامة المواد الصلبة الابخرة المتصاعدة من الأرض البرودة، الكهرباء	الرجلين	أحذية السلامة
الحروق	حرارة المجالات الاشعاعية	كل الجسم ماعدا الرأس	منزر الوقاية

المصدر: من إعداد الطالبتان.

خلاصة الفصل الثالث

تعتبر السلامة والوقاية من حوادث العمل مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله كالأشخاص والآلات والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها، فالسلامة المهنية مجموعة من الاجراءات التي تؤدي إلى توفير 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 العمال على العمل، وهدفها انتاج من دون حوادث واصابات، وقد أصبحت السلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الادارة تطبيقها.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

الميدانية



تمهيد

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

ثانياً: المنهج

ثالثاً: مجالات الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل الرابع

تمهيد:

بعد استعراضنا في الفصل الأول الإطار المنهجي الذي انطلقنا به في دراستنا ثم تطرقنا للدراسة النظرية لموضوعنا في الفصل الثاني والثالث، يأتي الفصل الرابع الذي هو مدعم للفصول السابقة الذكر ليتناول الطرح المنهجي والميداني للدراسة، وذلك لما يتضمنه من شرح وتفصيل الإجراءات لجمع البيانات وذلك للحصول على نتائج وبالتالي تحقيق الهدف من الدراسة والذي يتضمن منهج وعينة الدراسة ثم مجالاتها، ثم أدوات جمع البيانات وأساليب الإحصائية.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

تناولت هذه الدراسة دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين بمؤسسة الإسمنت الماء الأبيض، فبعد زهابنا للمؤسسة المعنية بالدراسة الميدانية تم عرض الموضوع على مصلحة المستخدمين وشرحه مع ذكر الهدف من هذه الدراسة، حيث قاموا بتزويدنا بكل ما نحتاجه من وثائق تحتوي على الإحصائيات اللازمة لمجموع الموظفين حيث قدر بـ 290 عاملاً.

- وحسب ذات المصدر فعدد الموظفين الذين هم عرضة للحوادث، هم عمال التنفيذ والمقدر عددهم بـ 39 عاملاً.

وبالتالي فمجتمع الدراسة يتمثل في مجموع الموظفين التنفيذيين الدائمين والمؤقتين.

وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة دور الثقافة في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة جيكا للإسمنت، فإن هذه الدراسة ستعتمد على العينة القصدية مجتمع البحث حيث تم استلام القائمة العددية لهؤلاء العمال، لكي يتسنى لنا إجراء توزيع الاستثمارات بأقل جهد.

ثانياً: المنهج

الإجراءات المنهجية تتدرج ضمنها المنهج الذي هو عبارة عن مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى الحقائق حول الظاهرة موضوع الاهتمام من الباحثين أي مختلف مجالات المعرفة الإنسانية⁽¹⁾.

(1) حسين محمد جواد الجبوري، منهجية البحث العلمي، ط1، دار الصفاء للنشر، عمان، 2013، ص 177.

ويعرفه الدكتور عبد الوهاب أبو سليمان بأنه: استعمال المعلومات استعمالاً صحيحاً في أسلوب علمي سليم يتمثل في أسلوب العرض والمناقشة الهادئة والتزام الموضوعية التامة.⁽¹⁾

وباعتبار أن المنهج الوصفي والذي يعرف بأنه أسلوب من أساليب التحليل المتمركز على المعلومات الكافية والدقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.⁽²⁾

وعليه فإن اختيار المنهج لا يكون وفق صور عشوائية وإنما يتوقف ذلك على طبيعة الموضوع أو الظاهرة المدروسة، ومن خلال هذا المنطلق فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف ودراسة الحقائق الموجودة وتحليلها من أجل التوصل إلى تفسيرات تسهل على الباحث فهم مختلف العوامل المتداخلة بين المتغيرين وما دفعنا إلى تبني المنهج الوصفي هو أننا في وضعية وصف دور الثقافة التنظيمية في مؤسسة الإسمنت، بالخصوص الثقافة التنظيمية ودورها في التقليل مع حوادث العمل بمؤسسة الإسمنت "جيكاً" تبسة.

ثالثاً: مجالات الدراسة:

من الضروري تحديد مجالات الدراسة في البحوث الاجتماعية، لأنها تتميز بالطابع الميداني وذلك لأن الظواهر الاجتماعية المدروسة في مثل هذه العلوم، قابلة للتغيير في إطار تغيير المجالات المكانية، البشرية، الزمنية، هذه المجالات تحدد انطلاقاً من عنوان الدراسة أو البحث المطروح.

(1) غازي عناية، منهجية إعداد البحث العلمي، ط2، دار المناهج للنشر، عمان، 2008، ص: 18.

(2) سلامة أمينة، مرجع سابق، ص: 161.

1- المجال المكاني:

لأن هذه الدراسة تتناول دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية تم اختيار مؤسسة من هذه المؤسسات لتمثل المجال المكاني لهذه الدراسة وهي مؤسسة الإسمنت "جيك" الماء الأبيض، بولاية تبسة التي تم اختيارها نظرا لملائمة نشاطها مع هذه الدراسة.

التعرف بالمؤسسة:

نظرة عامة حول مؤسسة إسمنت تبسة (مصنع الإسمنت جيك الماء الأبيض)، شركة إسمنت تبسة هي مؤسسة عمومية اقتصادية متفرعة عن مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق، وتتمثل هذه المؤسسة في الباعث الأساسي للمشروع المنجز، بأحدث التكنولوجيات في نظام التحكم ذات أسهم تأسست بتاريخ 29 نوفمبر 1993 تحت اسم مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق مصنع الماء الأبيض ثم انفصلت عن هذه الأخيرة لتصبح مؤسسة قائمة بذاتها برأس مال اجتماعي مقدر ب 800.000.000 دج ينقسم إلى 8000 سهم قيمة كل منه 100.000 دج وكانت المساهمات من رأس المال الابتدائي 200.000.00 دج على النحو الآتي:

- **ERCE**: مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق ب 1200 سهم أي بنسبة 60%.
- **ERCO**: مؤسسة الأسمنت ومشتقاته للغرب ب 400 سهم أي بنسبة 20%
- **ECDO**: مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشلف ب 400 سهم أي بنسبة 20%

بينما الباقي كان على شكل قرض BAD البنك الجزائري للتنمية.

- للإشارة فإن مشروع إنجاز هذه المؤسسة هو أحد برامج المخطط الرباعي الرابع (80/67) للتنمية والذي دخل حيز التنفيذ سنة 1985 وذلك تحت إشراف المؤسسة الوطنية

لتوزيع مواد البناء EDIMCO ويبلغ رأس مال الاجتماعي : 1.200.000.000 دج (سنة 2000).

- لكن سنة 1988 تم تحويل الملف إلى مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق بقسنطينة ERCE وذلك باعتبارها قريبة جغرافية لمدينة تبسة وفي سنة 1966 انفصلت الشركة عن المؤسسة الأم تحت اسم مؤسسة إسمنت تبسة والتي تتولى الإشراف الإداري على الوحدة الإنتاجية الوحيدة مصنع الماء الأبيض ولقد أنشأت الشركة SCT بهدف إنتاج وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء في الوطن وخارجه، وتتمثل مهامها في:

- الإشراف الإداري على المصنع.

- برمجة البيع لـ 20% من الإنتاج.

- كما تعود فكرة إنشاء واختيار المكان الذي بنى فيه المصنع لعدة عوامل أهمها:

- وجود الكلس بالمنطقة والذي يمتد عن عمر استغلاله حسب تقدير الخبراء لفترة تزيد عن القرن كما أن دائرة الكلس يبلغ قطرها 10 كلم قرب مورد الطين إذا لا يتعدى بعده عن المصنع مسافة 2 كلم.

- تواجد المواد الأولية الأخرى ببلديات مجاورة فالحديد الثلاثي يتم استخراجها من جبال الوزنة وحبل العنق ببئر الكاهنة، والجبس من دائرة بئر العاتر جبل العنق.

- كون الأراضي التي بنى عليها غير صالحة للزراعة.

وقد ساهم في إنشاء هذا المصنع المؤسسات الآتية:

FLS: هي شركة متعددة الجنسيات، دانماركية، إسبانية، قامت بدراسة تقنية لإنجاز

المصنع وكذا تموينه بالسلع والمعدات اللازمة، إضافة إلى عملية الإشراف على تركيب وتسيير الأجهزة الميكانيكية والكهربائية.

MGC: هي مؤسسة فرنسية تكفلت بالتركيب الكهربائي.

COSIDER: هي مؤسسة جزائرية تكفلت بأداء كل الأشغال الهندسية المعمارية.

BATIMETAL: والتي تكفلت بتركيب الهياكل المعدنية من مستودعات وورشات

الميكانيك.

ENCC: اهتمت بتركيب المعدات الميكانيكية بأكملها .

SONELGAZ: والتي تكفلت بتزويد المصنع بالغاز الطبيعي والكهرباء حيث إن الغاز

الطبيعي يمول عن طريق الخط الجزائري الإيطالي.

ETURAT: والتي تكفلت بعملية التزويد بالماء بقوة ضخ 16 لتر/ثا.

- موقع المؤسسة:

يقع مصنع الإسمنت وحدة الماء الأبيض على بعد 26 كلم جنوب المدينة بمحاذاة

الطريق الوطني رقم 16 ويتربع على مساحة تقدر ب 32 هكتار.

ويبعد موقع الوحدة عن مقر بلدية الماء الأبيض بحوالي 2 كيلو متر .يحده من الغرب

مركب الزجاج SOVES ومن الشمال والشرق أراضي زراعية.

- نشأة مؤسسة الإسمنت:

حيث تطلب إنشاء هذا المصنع حوالي 60 شهرا من يوم البناء 25 فيفري 1990 إلى

غاية 1995/2/11 تاريخ نهاية الأشغال وكانت انطلاقة المشروع كالتالي:

- 1994/10/11 تاريخ إشغال القرن.

- 1994/10/14 تاريخ الحصول على أول كلنكار.

- 1994/10/16 تاريخ الحصول على مادة الإسمنت لأول مرة.

- 1995/03/12 تاريخ توزيع أول كمية من مادة الإسمنت.

- أهداف المؤسسة:

تتمثل أهداف الشركة كما جاء في الوثائق القانونية لها: "إن شركة إسمنت تبسة تهدف إلى إنتاج ونقل وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء في الوطن وخارجه وسائر العمليات المالية والعقارية والغير عقارية الخاصة والمرتبطة ارتباطا مباشرا وغير مباشر بمادة الأسمنت.

✓ إلى جانب ذلك هناك أهداف أخرى ظاهرة وضمنية ملخصة كالآتي:

✓ تدعيم المجهود الوطني في مجال التشغيل.

✓ تصحيح انحرافات المجهودات التنموية من حيث إعادة التوازن الجهوي في المجال الإقتصادي.

✓ تغطية العجز الجهوي خاصة في مجال الإسمنت ومواد البناء.

✓ إنتاج منتج يتصف بالمواصفات الدولية يسمح بالمنافسة.

- إمكانيات المؤسسة:

✓ حيازتها على 03 مقالع:

✓ مقلع الحجر الكلسي: يحتوي على ما قيمته 90 مليون طن من مادة الكلس.

✓ المقلع الطيني: يحتوي كاحتياطي على 33200 طن من الطين.

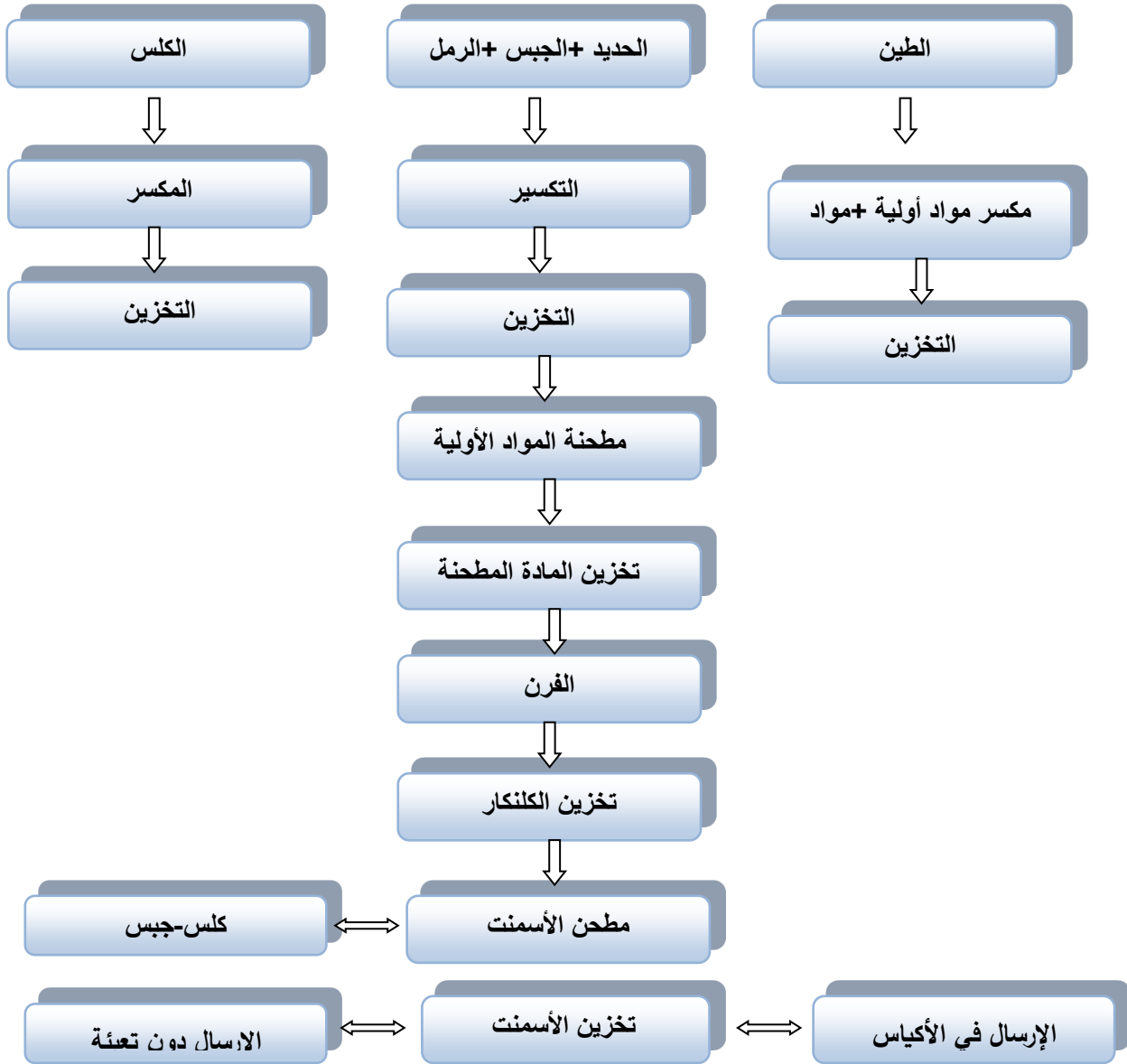
✓ مقلع الرمل: يحتوي على 9 ملايين طن كاحتياطي.

وتعتبر هذه المقالع المصادر الأولية الأساسية لصناعة الإسمنت بالإضافة إلى:

- مادة الجبس وتستخرج من وحدة بئر العاطر.

- الحديد الخام من وحدة منجم بوخضرة.

الشكل رقم (05): مراحل صناعة الإسمنت.



المصدر: وثائق من المؤسسة من طرف مصلحة المستخدمين.

2-المجال الزمني:

يتمثل في الجانب الميداني للدراسة، والذي بدأ بعد انتهاء من إعداد وصياغة الجانب النظري، وهذا لا يلغي أننا تمكننا من دراسة المؤسسة المرغوب في إجراء الدراسة فيها وذلك

لملائمة موضوع الدراسة مع طبيعة نشاط المؤسسة التي سوف يتم الدراسة فيها ويمكن تقسيم الفترة التي تمت فيها هذه الدراسة إلى المراحل التالية:

- المرحلة الأولى:

هي المرحلة التي تم فيها جمع المادة العلمية (المراجع) ومختلف الوثائق الخاصة بالمؤسسة والتعرف على العاملين فيها وإجراء مقابلة مع مسؤول الأمن، وهي عبارة عن زيارة استطلاعية التي ساعدتنا في بناء تصور أولى للدراسة وصياغة المؤشرات وذلك في الفترة الممتدة يومي 18 و 22 فيفري 2024 بمصنع الإسمنت الماء الأبيض.

- المرحلة الثانية:

وقد تمثلت في الدراسة الميدانية حيث قمنا بضبط الاستمارة الأولية وتوزيعها على عشرة عاملين للتأكد من الصدق وثبات الاستمارة ومن ثم تصحيح العبارات التي لا تقيس موضوع دراستنا وقد كانت في 25 أفريل 2024.

- المرحلة الثالثة:

بعد تصحيح الاستمارات وحذف بعض العبارات الخاطئة وضبطها في صيغتها النهائية تم توزيع باقي الاستمارات وهي 29 استمارة من أصل 39 وذلك لأننا قمنا بتوزيع العشرة متبقين في المرحلة التجريبية وذلك في 29 أفريل 2024.

المرحلة الرابعة:

وهي مرحلة ترقيم الاستمارة وترميزها وتفريغها وتحليل بيانات الدراسة حسب إجابات أفراد العينة التي تم توزيع الاستمارات عليهم واستخلاص النتائج المتعلقة بدراستنا، وذلك بتاريخ 03 ماي إلى 20 ماي 2024.

3-المجال البشري:

يتشكل المجال البشري (المجتمع الإحصائي) للدراسة من مجموع عمال مؤسسة الإسمنت جيكا-الماء الأبيض، والبالغ عددهم 290 عاملا موزعين كآتي:

- إطارات 107.
- أعوان التحكم 144.
- أعوان التنفيذ 39.

الجدول رقم (02): يوضح مجموع عمال مؤسسة الإسمنت جيكا-الماء الأبيض

العمال			الفئات
المجموع	عقد محدد المدة	ذات عقد دائم	
107	/	107	الإطارات
144	11	133	عمال التحكم
39	07	32	عمال التنفيذ
290	18	272	المجموع

رابعاً: أدوات جمع البيانات

إن استعمال منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل مساعدة تمكنه الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع وميدان الدراسة⁽¹⁾:

ومن بين الأدوات المعتمدة في الدراسة ما يلي:

1- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من أكثر الأدوات شيوعاً استعمالاً في البحوث الاجتماعية وأحد وسائل البحث العلمي التي تستخدم على نطاق واسع وذلك لاختصار الوقت والجهد والأقل تكلفة.

- تعتبر الاستمارة أداة منظمة ومضبوطة لجمع البيانات الدراسة الحقلية وتعرف بأنها: تقنية مباشرة لتقضي العلمي إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بالمقارنات رقمية.⁽²⁾

- حيث تم استخدام الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات بتصميم استمارات تجريبية وتوزيعها على عينة صغيرة عشرة عمال تنفيذيين للتأكد من صدق الاستمارة، لاكتشاف الأسئلة الغامضة التي لا تقيس موضوعنا أو أبعاده، بهدف تعديلها وحذف وتصحيح العبارات الخاطئة وتبسيطها لتكون في متناول المبحوثين (العمال) وبعد إجراء التعديلات على الاستبيان وبالاستعانة بمقياس ليكرت الخماسي المتدرج لإجابات المبحوثين بحيث يختار كل مبحوث إجابة واحدة من خمسة بدائل (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

(1) بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس الغرور خنشلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 111.

(2) ربيحة بنار، الاستمارة في البحث العلمي، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 1، جامعة الوادي، الجزائر، جوان، 2022، ص 49.

فقد تم تقسيم هذه الاستمارة إلى أربعة محاور:

المحور الأول من الاستمارة: عبارة عن بيانات خاصة بالمبحوث تهدف إلى تحديد مواصفات مجتمع البحث: كالجنس، والسن، والحالة، الاجتماعية المستوى التعليمي، والأقدمية في العمل.

المحور الثاني: يخص دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل، حيث يختار المبحوث الإجابة المناسبة لا هو تضمن هذا المحور 12 فقرة.

المحور الثالث: خاص بدور تدريب في التقليل من حوادث العمل، حيث تضمنها 11 فقرة.

المحور الرابع: خاص بدور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل والمتضمن 11 فقرة.

حيث إنه لم يكن هناك أي فقد في الاستمارة نظرا لحضور كل العمال التنفيذيين أي لم يكن هناك أي غياب بينهم كذلك وضوح الفقرات وعدم غموضها ووقوفنا أمام كل مبحوث عند ملئه للاستمارة للتوضيح كل عبارة غامضة بالنسبة له...

2- المقابلة:

وهي من أهم أدوات جمع البيانات حول موضوع معين، وتعرف بأنها تفاعل لفظي يتم بين فردين في موقف المواجهة، يحاول أحدهما الباحث أن يعرف بعض المعلومات أو التعبيرات لدى الآخر المبحوث، والتي تدور حول خبراته أو آرائه ومعتقداته وتكون ذات صلة بالظاهرة قيد الدراسة. (1)

(1) علي غريب، أبجدية المنهجية في كتاب الرسائل الجامعية، ط2، دار الطباعة النشر والتوزيع الفائر، قسنطينة، 2009، ص 116.

حيث يتم الاعتماد مقارنة شفوية متبوعة بدليل المقابلة مع مسؤول الأمن حول دور ثقافة تنظيمية في التقليل من الحوادث العمل . أي دور تدريب والتقييد بإجراءات التنظيمية وإتباع القيام التنظيمية في تقليل من الحوادث من أجل التعرف على ردود أفعال موظفين بسلوكهم ونتائج أدائهم بعد إتباعهم للثقافة الوقائية صادرة من المؤسسة . - كما أن دليل المقابلة تضمن 10 أسئلة في ثلاث محاور وذلك بهدف معرفة الأسباب الحقيقية التي تؤدي بهم للوقوع في حادث العمل خاصة والعمال الذين يقومون بأعمال خطيرة وأكثر عرضة للحوادث، حيث أن هذه الأسئلة تختلف عن أسئلة الاستبيان والتي لم نذكر فيها نذكر منها: كالخطوات التي تقوم بها المؤسسة لتقسيم المخاطر العمل والإجراءات التأديبية التي تفرضها على العاملين الغير الملتزمين.

- حيث قمنا بإجراء هذه المقابلة بعد مشاورتنا لرئيسة المصلحة المستخدمة وإصدار الموافقة، حيث كانت مقابلة فردية مع رئيس الأمن الصناعي بطرح الأسئلة متنوعة عليه كانت مغلقة، مفتوحة نصف مغلقة.

حيث توزعت أسئلته على 4 محاور:

المحور الأول: الخاص بالبيانات الشخصية (كالسن، الجنس، المستوى التعليمي، الحل الاجتماعية، الأقدمية في العمل).

المحور الثاني : خاص بالبيانات المتعلقة بدور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة جيدة وتضمن أربعة أسئلة.

المحور الثالث: وتضمن البيانات الخاصة بدور التدريب في التقليل من حوادث العمل بدرجة متوسطة وتضمن ثلاثة أسئلة.

المحور الرابع: خاص بالبيانات المتضمنة دور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة ضعيفة ويضم ثلاثة أسئلة..

خامسا: الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة والتحليل البيانات سيتم الاعتماد على طرق إحصائية يتم من خلالها وصف المتغيرات وتحديد نوعية العلاقة الموجودة بينها، بداية بجمع البيانات الموزعة وترميزها ثم إدخال البيانات الموزعة وترميزها بالحاسوب الألي باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية " Spss v26 " في نسخته السادس والعشرين، حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية الموالية.

1- التكرارات والنسب المئوية: حيث أستخدمت في وصف خصائص مجتمع الدراسة، ولتحديد الاستجابة اتجاه محاور أداة الدراسة وتحسب بالقانون الموالي:

$$\frac{\text{تكرارات المجموعة} \times 100}{\text{المجموع الكلي للتكرارات}} = \text{النسبة المئوية}$$

2- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): تم استخدامه لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة، ويعبر عنه بالمعادلة الموالية:

$$a = \frac{n}{n - 1} \left(1 - \frac{\sum vi}{vt} \right)$$

حيث:

a : يمثل ألفا كرونباخ

n : يمثل عدد الأسئلة.

Vt : يمثل التباين في مجموع المحاور للاستمارة.

vi : يمثل التباين لأسئلة المحاور

3- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: تم حسابها لتحديد استجابات أفراد الدراسة نحو محاور وأسئلة أداة الدراسة، حيث أن الانحراف المعياري عبارة عن مؤشر إحصائي يقيس مدى التشتت في التغيرات ويعبر عنه بالعلاقة الموالية:

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2}}{N}$$

4- معامل ارتباط بيرسون: يستخدم معامل الارتباط "بيرسون" لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها، وتم حسابه انطلاقاً من برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية SPSS، ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$r_{xy} = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(n-1)s_x s_y}$$

حيث:

n: عدد المشاهدات.

x_i: قيم المتغير الأول.

y_i: قيم المتغير الثاني.

s_x: الانحراف المعياري للمتغير الأول.

s_y: الانحراف المعياري للمتغير الثاني.

الجدول رقم (03): طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي

{5 - 4.20}	{4.19 - 3.4}	{3.39 - 2.60}	{2.59 - 1.8}	{1.79-1}	المتوسط المرجح
موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا	اتجاه الإجابة
مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا	المستوى

المصدر: بوقلقول الهادي، تحليل البيانات باستخدام SPSS، ندوة علمية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2013، ص:49.

5-معامل ألفا كرونباخ (*Cronbach's Alpha*) لقياس الثبات:

تمت الاستعانة ببرنامج (SPSS) في حساب معامل ألفا كرونباخ للثبات، وجاءت النتائج موضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (04): يبين حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد العبارات	العينة
0.960	12	المحور الأول
0.960	11	المحور الثاني
0.960	11	المحور الثالث
0.962	34	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معامل الثبات لجميع فقرات استمارة الاستبيان مرتفعة، حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات أداة الدراسة نسبة 96.2%، وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة ويمكن اعتماد استمارة الاستبيان.

6- إختبار K^2 بالنسبة للجداول البسيطة:

- حساب درجة الحرية: V

لدينا مستوى الدلالة: $\alpha = 0.05$

عدد البدائل: $m = 5$

$$V = m - 1$$

$$V = 5 - 1 = 4$$

- تحديد قيمة K^2 الجدولية

$$k^2(\alpha, V) = 9.488$$

- قيمة K^2 المحسوبة

$$k^2 = \sum \left(\frac{f_0 - f_e}{f_e} \right)^2$$

f_0 = التكرارات المشاهدة: عدد البدائل

$$f_e = \text{التكرارات الموقعة} = \frac{\text{مجموع التكرارات}}{\text{عدد البدائل}} = \frac{\sum m_i}{m}$$

7- معامل الصدق (Pearson Correlation)

إختبار الصدق: يقصد بصدق أداة الدراسة، أن تقيس الإبتيان ما وضعت لقياسه، وهناك أنواع كثيرة من الصدق يتم إعتادها لفحص أداة الدراسة، وسنقتصر في دراستنا على الصدق البنائي لمحاور الإبتيان الذي يعتمد على معامل بيرسون لدراسة مدى صدق الإبتيان.

الجدول رقم (05): يبين صدق محاور الإستبيان بمعامل الارتباط بيرسون

المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الثاني
المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	Pearson Correlation
المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الثاني	Pearson Correlation
المحور الرابع	المحور الثاني	المحور الثالث	Pearson Correlation

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الارتباط بيرسون للمحور دالة إحصائياً حيث كانت درجة صدق الأداة **0.838** من 1 أي **83.8%** و **0.774** من 1 أي **77.4%** و **0.829** من 1 أي **82.9%**، ومنه تعتبر أداة الدراسة صادقة ومنسقة لما وضعت لقياسه.

بعد عرض نتائج التحليل الإحصائي يمكن أن نستنتج أن معاملات الصدق والثبات باستخدام طرق مختلفة جاءت مرتفعة، مما يشير إلى أن الاستبيان يتم بمؤشرات صدق وثبات مقبولة، تسمح لنا بتطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

خلاصة الفصل الرابع:

تم في هذا الفصل تناول العديد من العناصر، من بينها المنهج المتبنى للدراسة ثم يليها مجالات الدراسة، ثم العينة وما يميزها من خصائص، وللوصول إلى نتائج الدراسة، لا بد من تحديد الأدوات الخاصة بجمع البيانات، ومن ثم تطبيق الأساليب الإحصائية، كل هذا يعرف بالإجراءات لمنهجية المتبعة في هذه الدراسة عرضاً تفصيلياً، وفي الفصل الموالي سيتم تحليل ومناقشة نتائج المتحصل عليها.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة



تمهيد

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

المحور الأول: البيانات السوسيوديمغرافية

المحور الثاني: دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل
بدرجة قوية

المحور الثالث: دور التدريب في التقليل من حوادث العمل بدرجة متوسطة

المحور الرابع: دور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة
ضعيفة

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

1. نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى

2. نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية

3. نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

رابعاً: نتيجة عامة

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد تطرقنا في الفصل السابق إلى إجراءات الدراسة المنهجية كعينة الدراسة، مجالاتها، أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية، سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل النتائج الميدانية لها كميًا وكيفيًا ومعالجتها ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة.

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

المحور الأول: البيانات السوسيوديمغرافية

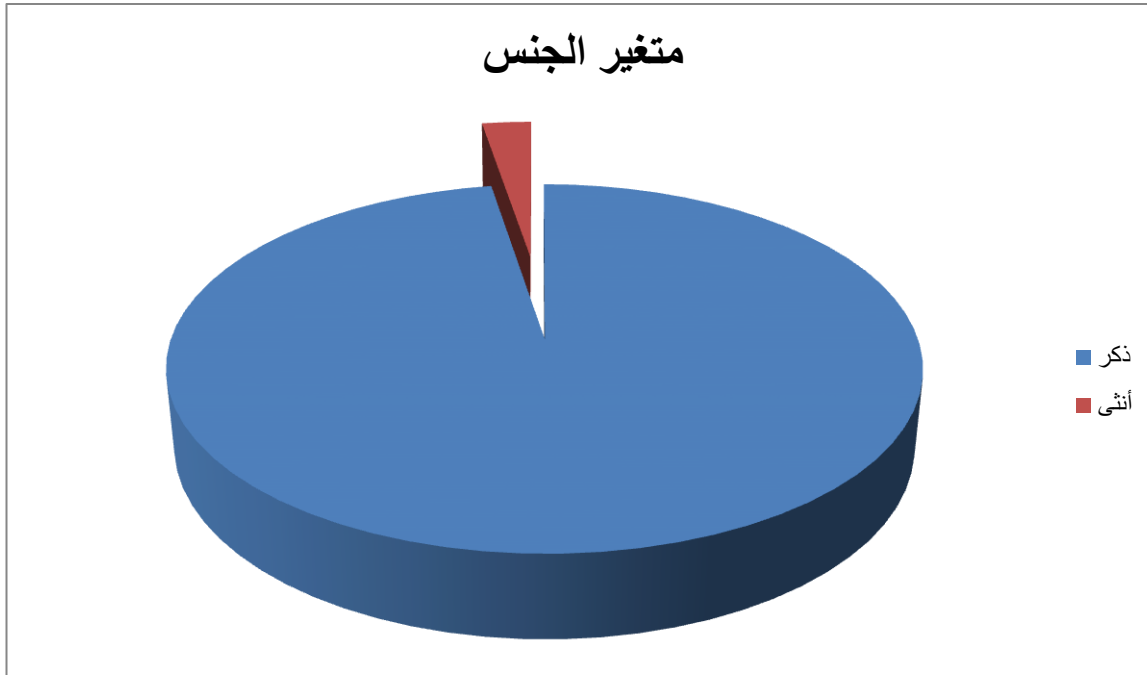
1- الجنس

الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسب	التكرارات	
97,4	38	نكر
2,6	1	أنثى
100,0	39	المجموع

يوضح الجدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث نلاحظ أن معظم أفراد العينة المبحوثة من فئة الذكور حيث بلغ عددهم 38 عاملاً بنسبة 97.4% من إجمالي أفراد العينة، حيث يرجع ذلك إلى طبيعة العمل المفروض الذي يتطلب نوع من الجهد العضلي ونوع من الإمكانيات والاستعدادات بالأخص من الناحية التقنية والجسدية التي تعتمد عليها مؤسسة مصنع الإسمنت التي تتمثل في العمل على الآلات الكبيرة داخل الفرن وكيفية استخدامها وأن الذكور بطبعهم يتلاءمون مع طبيعة المناخ داخل الفرن من بينها (الحرارة، الضجيج، التعرض للمواد الكيميائية... إلخ) وهذا لا يمنع أن هناك نسبة 2.6% من الإناث والتي بدورها تعمل داخل الفرن كمشرفة أساسية على تطبيق بعض القوانين والتعليمات داخل الفرن لتقادي العامل من التعرض لحوادث العمل.

الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



2- السن

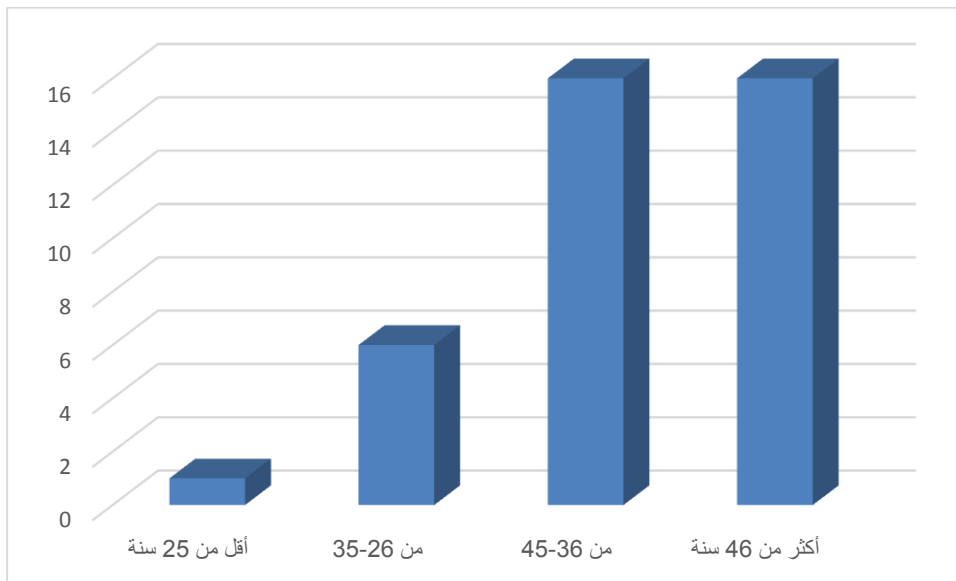
الجدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسب	التكرارات	
2,6	1	أقل من 25 سنة
15,4	6	من 35-26
41,0	16	من 45-36
41,0	16	أكثر من 46 سنة
100,0	39	المجموع

يوضح الجدول (07) توزيع أفراد العينة حسب السن، حيث نلاحظ أن العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 36 - 45 سنة وأكثر من 46 سنة نسبة 41% تليها فئة السن التي تتراوح بين 35-26 سنة بنسبة 15.4%، وأخيراً فئة العمر التي هي أقل من 25 سنة بنسبة 2.6%.

ومن هنا يمكننا أن نستنتج أن الفئتين العمريتين التي تتراوح من 36 - 45 سنة وأكثر من 46 سنة هذا دليل على أن مؤسسة مصنع الإسمنت وطبيعة العمل داخل الفرن تتطلب يد عاملة وناضجة وقوية وقادرة على تحمل مسؤوليته كما أن هذا راجع إلى أن معظم العمال التحقوا بالمؤسسة منذ زمن طويلة، مما يعكس الخبرة الكبيرة التي يتمتعون بها والتجارب التي اكتسبوها داخل المصنع وهذا لا يمنع أن هناك فئة تتراوح بين 26 - 35 سنة داخل المصنع وهذا راجع إلى أن هذا العامل يتمتع بمهارات جديدة تتناسب مع كيفية استخدام الآلات الجديدة لتجنبه الوقوع في الحوادث والتمتع بالوعي الفكري في كيفية استخدامه لمعدات الوقاية واتباع الإجراءات التنظيمية للتقليل من حوادث العمل.

الشكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



3- المستوى التعليمي:

الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

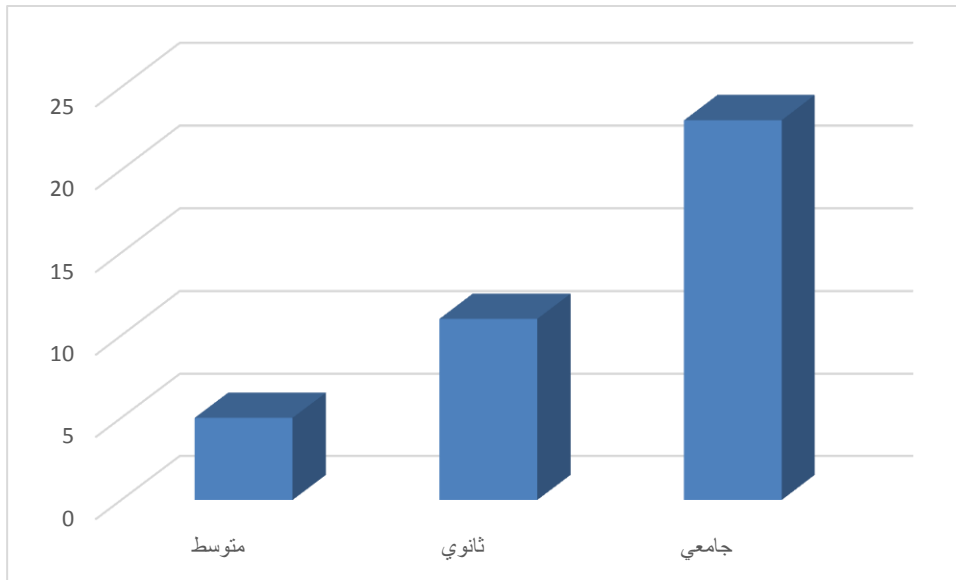
النسب	التكرارات	
12,8	5	متوسط
28,2	11	ثانوي
59,0	23	جامعي
100,0	39	المجموع

يوضح الجدول (08) خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث أن أفراد العينة ذو المستوى الجامعي بلغ 23 فرد بنسبة 59% وهي أعلى نسبة، ثم تليها فئة الثانوي بـ 11 فرد ونسبته 28.2% وتليها فئة المتوسط حيث بلغ عددهم 5 أفراد بنسبة 12.8%

فمن هنا يتبين لنا أن حاملي شهادات الجامعية يمثلون أغلبية العينة المبحوثة بنسبة 59% وهذا رقم يدل على أن أغليتهم يملكون مؤهل علمي لتولي المنصب الموكل لهم وإسنادهم للمسؤوليات داخل الفرن بمصنع الإسمنت "الماء الأبيض"، لأنه له دور كبير في إعداد عامل مدرب ومؤهل للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة بالأخص التعامل مع استخدام وتقنيات الآلات الجديدة ومواجهة التغيرات وانعكاساتها على طبيعة العمل لتقادي الأخطار والوقوع في الحوادث.

وهذا لا يلغي أن هناك نسبة 28.2% من فئة الثانوي ونسبة 12.8% من فئة المتوسط الذين يتولون أنشطة معينة داخل الفرن لا تتطلب مهارات عالية ومستوى تعليمي عالي بل تتطلب خبرة ويد عاملة ناضجة وواعية.

الشكل رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



4- الحالة الإجتماعية

الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية

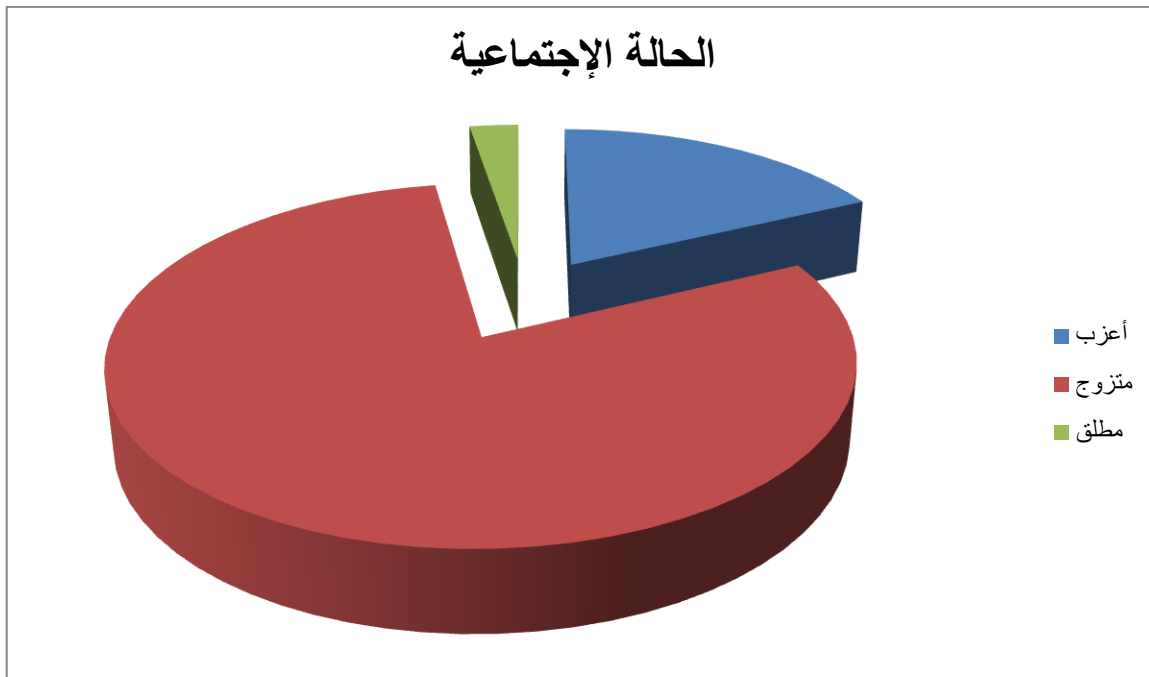
النسب	التكرارات	
17,9	7	أعزب
79,5	31	متزوج
2,6	1	مطلق
100,0	39	المجموع

يوضح الجدول (09) أن أغلبية أفراد العينة متزوجون، حيث بلغت نسبتهم 79.5% من إجمالي أفراد العينة، فهذا يتعلق بالاستقرار والأمان الوظيفي في العمل خاصة من الناحية المادية، لأن الاستقرار المهني يؤدي بهم إلى الاستقرار الأسري وكذلك يتمتعون بروح المسؤولية التي تدفعهم إلى العمل لأنه مضطر بذلك من أجل تحسين المستوى المعيشي، بينما بلغت نسبة أفراد العينة المبحوثة عزاب بنسبة 17.9% فهذا راجع لعامل السن وحادثة الالتحاق بالمؤسسة، وإما لعدم استقرارهم وظيفيا، وهذا ينعكس على أداء المؤسسة في نسبة التغيب والتأخر عن

العمل داخل المؤسسة، فيما كانت نسبة المطلقين قد بلغت 2.6% من إجمالي أفراد العينة المبحوثة.

من خلال ما ذكرناه فإن معظم أفراد العينة يتمتعون بالاستقرار الوظيفي، مما يساهم في تكوين استقرار وظيفي نابع أساساً من الاستقرار العائلي فكما هو معلوم من الصعب الفصل بين الحياة العائلية والحياة العملية.

الشكل رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية



5- الأقدمية في العمل

الجدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

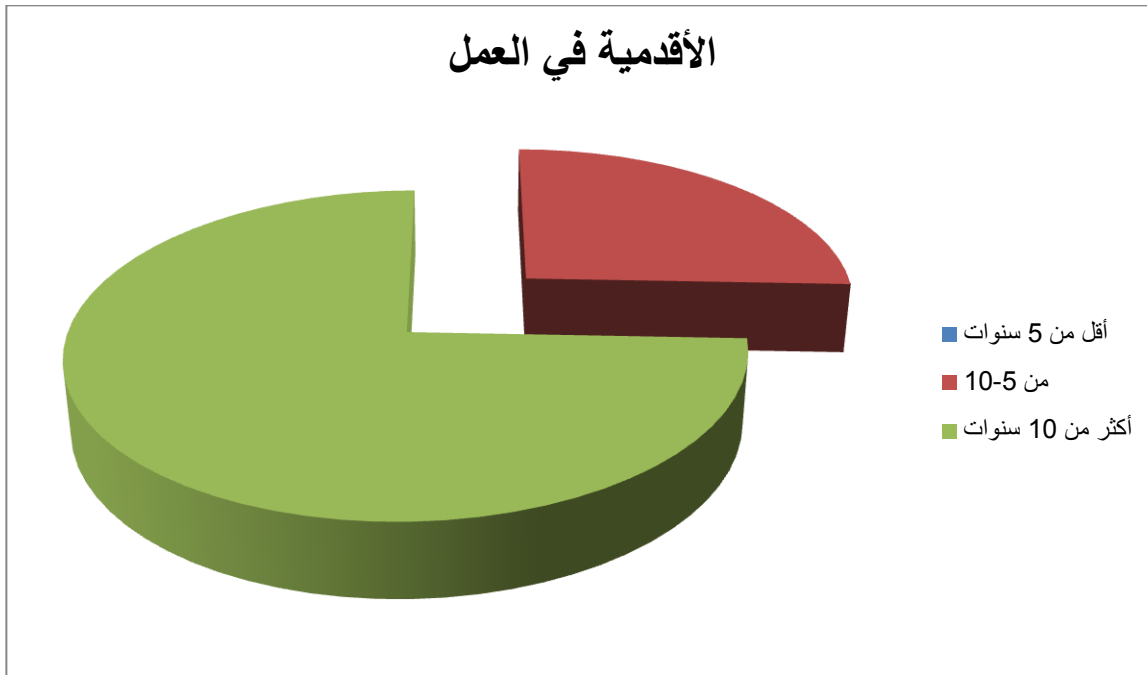
النسب	التكرارات	
25,6	31	من 5-10
74,4	1	أكثر من 10 سنوات
100,0	39	المجموع

تعتبر الأقدمية في العمل من أهم المؤشرات على وجود ارتباط وثيق بين الفرد والمؤسسة، كما تدل أيضا على تفاعل الفرد مع زملائه، وأيضا على مدى التزامه بالإجراءات والقيم التنظيمية داخل المؤسسة، لأنه كلما زادت الأقدمية زاد اندماج الفرد مع متغيرات العمل وهذا ما يجنبه الوقوع في الحوادث داخل بيئة العمل لأنه كلما كانت له خبرة كبيرة في هذا المجال كلما زاد الأمن والاستقرار داخل مؤسسة مصنع الإسمنت "الماء الأبيض".

يتبين لنا من الجدول (10) أن أغلبية أفراد العينة قد اشتغلوا أكثر من 10 سنوات، حيث شكلت نسبة 74.4%، تليها فئة من 5-10 سنوات بنسبة 25.6%.

إن هذه المعطيات تكشف لنا بوضوح أن معظم أفراد العينة بمؤسسة مصنع الإسمنت الماء الأبيض قد التحقوا منذ زمن طويل بالمؤسسة وهذا ما تم توضيحه في بداية الأمر.

الشكل رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل



المحور الثاني: دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة قوية

الجدول رقم (11): يوضح استجابات المبحوثين حول دور الإجراءات التنظيمية في التقليل

من حوادث العمل

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي	البديل
1	اتباعكم للإجراءات الوقائية ببعده عن حوادث العمل	ت	19	16	3	0	4.33	0.837	25.30	مرتفع جدا
		%	48.7	41	7.7	00	2.6			
2	لديك علم بكل قوانين السلامة التي تعتمد عليها المؤسسة	ت	8	26	3	1	4.00	0.79	57.28	مرتفع
		%	20.5	66.7	7.7	2.6	2.6			
3	توجد صرامة في تطبيق القواعد الأمنية في مؤسستكم.	ت	9	21	6	3	3.92	0.83	19.15	مرتفع
		%	23.1	53.8	15.4	7.7	0			
4	محتوى هذه القوانين جعلك تتعامل بحذر مع الآلات الخطيرة.	ت	7	26	6	0	4.025	0.58	19.53	مرتفع
		%	17.9	66.7	15.4	0	0			
5	تقوم مؤسستكم بنشر قوانين الأمن والسلامة بصفة مستمرة عن طريق لوائح وإعلانات أو وجها لوجه	ت	9	21	6	3	3.92	0.83	19.15	مرتفع
		%	23.1	53.8	15.4	7.7	0			
6	توجد رقابة وتفتيش بشكل دوري لموقع العمل من طرف المشرفين	ت	6	27	5	1	3.97	0.62	42.12	مرتفع
		%	15.4	69.2	12.8	2.6	0			
7	تقوم المؤسسة بتحسين ظروف العمل المادية والتنظيمية بشكل مستمر داخل المؤسسة	ت	5	18	13	1	3.58	0.93	28.05	مرتفع
		%	12.8	46.2	33.3	2.6	5.1			
8	تقوم مؤسستكم واجتماعات لمراجعة القوانين المتعلقة بالعمل للحد من الحوادث داخل المؤسسة	ت	5	21	11	0	3.69	0.89	21.61	مرتفع
		%	12.8	53.8	28.2	0	5.1			
9	توفر لكم المؤسسة تعليمات أمنية لتفادي الوقوع في مخاطر حوادث العمل	ت	6	25	5	1	3.82	0.91	49.59	مرتفع
		%	15.4	64.1	12.8	2.6	5.1			
10	وضع لافتات وإشارات أمنية في الأماكن الخطيرة تقلل من الوقوع في الحوادث	ت	12	24	3	0	4.23	0.58	17.07	مرتفع جدا
		%	30.8	61.5	7.7	0	0			
11	الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة تساهم في تخفيض من حوادث العمل	ت	8	24	7	0	4.025	0.62	14.00	مرتفع
		%	20.5	61.5	17.9	0	0			
12	نجاحة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر الحوادث	ت	10	24	4	1	4.10	0.68	32.07	مرتفع
		%	25.6	61.5	10.3	2.6	0			
المجموع							3.9701	0.55194	10.615	

يمكن تحديد العبارات التي أكدت على وجود دور للإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل من خلال استجابات الأفراد في المحور الثاني.

العبارة رقم (1): إن البديل الأكثر نسبة هو موافق بشدة بنسبة 48.7% وهذا يدل على أن أغلب العمال يتبعون الإجراءات الوقائية مما يبعدهم عن حوادث العمل، حيث أن أغلب إجابات المبحوثين تصب في البديلين موافق بشدة وموافق، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.33 وهذا ما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة ملتزمين بدرجة مرتفعة باتباعهم للإجراءات الوقائية بانحراف معياري 0.837 وهذا ما يدل على أن هناك اتساق في استجابات الأفراد وهذا ما نلاحظه أن قيمة χ^2 المحسوبة 25.308 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، وهذا يعني أنه توجد فروق فردية نحو استجابات المبحوثين لدرجة الاستفادة من الإجراءات الوقائية.

العبارة (2): يرى 66.7% من عينة الدراسة أن لديهم علم بكل قوانين السلامة التي تعتمد عليها المؤسسة هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو مرتفع وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت أي التي تشير إلى "موافق" وهذا ما تؤكد معظم الإجابات التي تصب في البديلين "موافق بشدة" و"موافق" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.00، وهذا راجع إلى أن أغلبية العمال على علم بهذه القوانين بانحراف معياري 0.794، وهذا ما يدل على أن هناك اتساق في خيارات المبحوثين وأن قيمة χ^2 المحسوبة 57.282 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين نحو علمهم بكافة قوانين السلامة التي تعتمد عليها المؤسسة للتقليل من الحوادث.

العبارة (3): إن البديل الأكثر نسبة هو موافق بنسبة 53.8% وهذا يدل على أن هناك صرامة في تطبيق القواعد الأمنية في مؤسسة الإسمنت "جيك"، حيث أن أغلب الإجابات تصب في البديلين موافق بشدة وموافق، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.923، هذا ما يشير

إلى أن أفراد عينة الدراسة متقنين بدرجة مرتفعة على صرامة تطبيق القواعد الأمنية، بانحراف معياري 0.839 وهذا ما يدل على أن هناك تناسق في استجابات المبحوثين دون وجود تشتت وهذا ما نلاحظه في أن قيمة كا^2 المحسوبة 19.154 أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، وهذا يعني أنه توجد فروق فردية نحو استجابات المبحوثين لدرجة الاستفادة من صرامة تطبيق القواعد الأمنية.

العبارة (4): يرى 66.7% من عينة الدراسة أن محتوى القوانين التي تعتمد عليها المؤسسة جعلهم يتعاملون بحذر مع الآلات الخطيرة، هذا يعني أن البديل أكثر نسبة هو مرتفع وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي أي التي تشير إلى "موافق" وهذا ما تؤكد معظم الإجابات التي تصب في بديلين موافق بشدة وموافق، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.025، وهذا راجع إلى دور القوانين في توشي العمال الحذر مع تعاملهم مع الآلات الخطيرة بانحراف معياري 0.584 وهذا ما يدل على عدم وجود تشتت في استجابات المبحوثين، وأن قيمة كا^2 المحسوبة 19.538 أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، وهذا يعني أنه توجد فروق فردية نحو استجابات المبحوثين نحو دور محتوى القوانين في كيفية التعامل مع الآلات الخطيرة.

العبارة (5): يرى 53.8% من عينة الدراسة أن المؤسسة تقوم بنشر قوانين الأمن والسلامة بصفة مستمرة عن طريق لوائح وإعلانات أو وجها لوجه، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو مرتفع وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي أي التي تشير إلى "موافق" وهذا ما تؤكد معظم الإجابات التي تصب في البديلين "موافق بشدة" و"موافق"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.923 وانحراف معياري 0.839 وهذا ما يدل على أن هناك اتساق في استجابات المبحوثين، وأن قيمة كا^2 المحسوبة 19.154 أكبر من قيمة كا^2 الجدولية

9.488، وهذا يعني أنه توجد فروق في استجابات المبحوثين نحو نشر المؤسسة لقوانين الأمن والسلامة بصفة مستمرة من خلال اللوائح والإعلانات أو وجها لوجه.

العبارة (6): يرى 69.2% من أفراد عينة الدراسة أنه توجد رقابة وتفتيش بشكل دوري لموقع العمل من طرف المشرفين هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو مرتفع وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت أي التي تشير إلى "موافق" وهذا ما تؤكد معظم الإجابات التي تصب في البديلين "موافق بشدة" و"موافق"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.974، وانحراف معياري 0.627، وهذا ما يدل على أن هناك اتساق في استجابات المبحوثين، وأن قيمة χ^2 المحسوبة 42.128 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، وهذا يعني أنه توجد فروق نحو استجابات المبحوثين نحو وجود رقابة وتفتيش بشكل دوري من طرف المشرفين لموقع العمل.

العبارة (7): يرى 46.2% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة تقوم بتحسين ظروف العمل المادية والتنظيمية بشكل مستمر هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو مرتفع وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي أي التي تشير إلى "موافق"، وهذا ما تؤكد معظم الإجابات التي تصب في البديل "موافق"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.589 وانحراف معياري قدر بـ 0.939، وهذا ما يدل على وجود اتساق في استجابات المبحوثين، وأن قيمة χ^2 المحسوبة 28.051 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، وهذا يعني أنه توجد فروق في أجوبة المبحوثين حول قيام المؤسسة بشكل مستمر بتحسين ظروف العمل العادية والتنظيمية.

العبارة (8): يرى 53.8% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة تقوم باجتماعات لمراجعة القوانين المتعلقة بالعمل للحد من الحوادث داخل المؤسسة، هذا ما يدل أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي الذي يشير إلى "موافق" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.692، وانحراف معياري يقدر بـ 0.893، وهو ما يشير إلى وجود اتساق استجابات المبحوثين، وأن قيمة χ^2 المحسوبة 21.615 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية

9.488، أي وجود فروق في اتفاق المبحوثين حول قيام المؤسسة باجتماعات لمراجعة القوانين التي تحد من حوادث العمل.

العبارة (9): يرى 64.1% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة توفر تعليمات أمنية لتقادي الوقوع في حوادث العمل، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني في مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.820 وانحراف معياري 0.913 وهذا ما يدل على أن هناك اتساق في استجابات المبحوثين نحو توفير المؤسسة تعليمات أمنية للعمال لتقادي الوقوع في المخاطر.

العبارة (10): يرى 61.5% من أفراد عينة البحث أن وضع المؤسسة لافتات وإشارات أمنية في الأماكن الخطيرة تقلل من الوقوع في الحوادث، وهذا ما يشير أن البديل الأكثر نسبة هو مرتفع جدا وهو الخيار الأول من مقياس ليكارت الخماسي أي التي تشير إلى "موافق بشدة" وهذا ما تؤكد أنه أغلب إجابات المبحوثين التي تصب في البديلين "موافق" و"موافق بشدة"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.230، وانحراف معياري 0.583 وهذا ما يدل على أن هناك اتساق في استجابات المبحوثين وأن قيمة χ^2 المحسوبة 17.077 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، أي وجود فروق في إجابات المبحوثين نحو الاستفادة من اللافتات والإشارات الأمنية التي تضعها المؤسسة للتقليل من الحوادث.

العبارة (11): يرى 61.5% من أفراد العينة أن الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة تساهم في التخفيض من حوادث العمل هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والتي تشير إلى "موافق" وهذا ما تؤكد أنه أغلب اختيارات المبحوثين التي تصب في البديل "موافق" و"موافق بشدة" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.025 وانحراف معياري قدر ب 0.627، هذا ما يدل على أن هناك اتفاق في استجابات المبحوثين، وأن قيمة χ^2 المحسوبة 14.00 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، أي وجود

فروق في أجوبة المبحوثين نحو مدى مساهمة الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة في التخفيض من حوادث العمل.

العبارة (12): يرى 61.5% من أفراد عينة الدراسة أن نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر الحوادث هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق" وهذا ما تؤكدته معظم الإجابات التي تصب في البديلين "موافق" "موافق بشدة"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.101، وانحراف معياري قدر بـ 0.680 وهذا ما يدل على أن هناك اتساق في استجابات المبحوثين وأن قيمة χ^2 المحسوبة 32.077 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، وهذا يعني وجود فروق في اختيارات المبحوثين حول نجاعة محتويات أساليب التوعية الوقائية في توضيح مخاطر الحوادث.

من خلال استجابات المبحوثين نلاحظ أن الإجراءات التنظيمية تساهم بشكل كبير في التقليل من حوادث العمل، من خلال اتباع العمال للإجراءات الوقائية ومعرفتهم بكل قوانين السلامة وهذا راجع إلى درجة انضباطهم ومعرفتهم بخطورة عملهم، وحرص المؤسسة على تطبيق مبدأ الصرامة في تطبيق هذه القواعد الأمنية "وهو ما تم التطرق إليه في النظريات الكلاسيكية للإدارة كنظرية الإدارة العلمية لتايلور، النظرية البيروقراطية لماكس فيبر التي أكدت على ضرورة تنفيذ الإجراءات التنظيمية فكل مؤسسة تحرص على تطبيق هذه الإجراءات على عمالها دليل على نجاح وفعالية تنظيمها" وذلك لتوعيتهم وجعلهم يتعاملون بحذر مع الآلات وهو ما أكدته مسؤول الأمن الصناعي عند مقابلتنا معه، حيث يقول "وضع اللافتات والتعليمات الأمنية في الأماكن الخطيرة لأخذ الحيطة والحذر"، كل هذه الإجراءات تهدف لتوفير بيئة عمل آمنة وهذا ما أكدت عليه نظرية الحرية والأهداف واليقظة من خلال تقوية انتباه العامل والرفع من يقظته لتجعله أقل عرضة للحوادث فبوجود رقابة وتفتيش من طرف المشرفين دليل على

اهتمام المؤسسة بحماية ممتلكاتها وبيئتها والهدف الأول هو حماية عمالها باعتبارهم موردا أساسيا في العملية الإنتاجية، هذا ما يزيدهم إحساسا بالأمن وبالتالي تفادي الحوادث داخل المؤسسة.

المحور الثالث: دور التدريب في التقليل من حوادث العمل بدرجة متوسطة

الجدول رقم (12): يوضح استجابات المبحوثين حول دور التدريب في التقليل من حوادث

العمل

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي	البديل
13	تتلقى تدريبات حول العينة المناسبة لتشغيل الآلات	7	17	10	4	1	3.64	0.98	19.33	مرتفع
		17.9 %	43.6	25.6	10.3	2.6				
14	تجري المؤسسة حملات تحسيسية لمنع الإصابات بحوادث	6	20	6	6	1	3.61	1.016	26.25	مرتفع
		15.4 %	51.3	15.4	15.4	2.6				
15	تلقيت تدريب قبل توظيفك في عملك	6	19	8	4	2	3.58	1.04	22.66	مرتفع
		15.4 %	48.7	20.5	10.3	5.1				
16	استقادتك من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة للوقاية من إصابات العمل	9	19	8	2	1	3.84	0.93	26.51	مرتفع
		23.1 %	48.7	20.5	5.1	2.6				
17	النشاطات التحسيسية التي تزودك بها المؤسسة تمكنك من التوعية حول التعرض لحوادث العمل	6	19	12	2	0	3.74	0.78	16.89	مرتفع
		15.4 %	48.7	30.8	5.1	0				
18	التدريب على قراءة الملصقات الموجودة على الأجزاء الخطيرة في الآلات التي تتعامل معها	8	19	9	2	1	3.79	0.92	26.51	مرتفع
		20.5 %	48.7	23.1	5.1	2.6				
19	يتدخل المشرفين في توعيتك داخل المؤسسة للتقليل من حوادث	10	17	8	3	1	3.82	0.99	20.35	مرتفع
		25.6 %	43.6	20.5	7.7	2.6				
20	اتاحت لك مواضيع التدريب فرصة التعرف على كيفية التصرف مع الآلات لتفادي الوقوع من الحوادث	8	19	8	4	0	3.79	0.89	12.79	مرتفع
		20.5 %	48.7	20.5	10.3	0				

مرتفع	23.87	0.72	3.94	0	1	8	22	8	ت	تدريبك على كيفية استخدام معدات الوقاية الفردية بجنبك الوقوع في الحوادث	21
				0	2.6	20.5	56.4	20.5	%		
مرتفع	29.33	0.91	3.56	1	4	10	20	4	ت	تقوم المؤسسة من حين إلى آخر بإجراء برامج توعوية لتدريبكم على كيفية التصرف مع الآلات مسبقا قبل وقوع حوادث العمل	22
				2.6	10.3	25.6	51.3	10.3	%		
مرتفع	19.33	0.98	3.64	1	4	10	17	7	ت	تعتمد المؤسسة على أساليب فعالة لتدريبك على الكشف المبكر عن المخاطر والتعامل معها قبل وقوع حوادث العمل	23
				2.6	10.3	25.6	43.6	17.9	%		
مرتفع	18.974	0.70941	3.7273	المجموع							

ويمكن تحديد العبارات التي أكدت على وجود دور للتدريب في التقليل من حوادث العمل من خلال استجابات الأفراد العينة في المحور الثالث:

العبارة (13): إن البديل الأكثر نسبة هو موافق بنسبة 43.6% وهذا يدل على أن أغلب العمال يتلقون تدريبات حول العينة المناسبة لتشغيل الآلات، حيث أغلب إجابات المبحوثين تصب في البديلين "موافق" و"موافق بشدة"، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.641 بانحراف معياري قدر بـ 0.986، وهذا ما يدل على أن هناك اتساق في استجابات المبحوثين، وهذا ما نلاحظه أن قيمة χ^2 المحسوبة 19.33 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، وهذا يعني أنه توجد فروق فردية نحو استجابات المبحوثين في تلقيهم تدريبات حول العينة المناسبة لتشغيل الآلات.

العبارة (14): يرى 51.3% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة تجري حملات تحسيسية لمنع الإصابة بالحوادث، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي "موافق" وهذا ما تؤكد معظم الإجابات التي تصب في البديلين "موافق" و"موافق بشدة" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.615 بانحراف معياري قدر بـ 1.016 وهذا ما يدل على عدم وجود تشتت في استجابات المبحوثين وأن قيمة χ^2 المحسوبة

26.25 أكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488، وهذا يعني أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول إجراء المؤسسة حملات تحسيسية لمنع الإصابة من الحوادث.

العبارة (15): يرى 48.7% من أفراد عينة الدراسة أنهم تلقوا تدريباً قبل توظيفهم في العمل، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو مرتفع وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي "موافق"، وهذا ما تؤكدته معظم الإجابات التي تصب في البديل "موافق"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.589 بانحراف معياري 1.044 وهذا ما يدل على عدم وجود تشتت في استجابات المبحوثين، حيث أن قيمة كا² المحسوبة 22.66 أكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق في استجابات المبحوثين حول تلقيهم تدريبات قبل عملية التوظيف.

العبارة (16): يرى 48.7% من أفراد عينة الدراسة أنهم استفادوا من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة للوقاية من إصابات العمل، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق" وهذا ما تؤكدته معظم الإجابات التي تصب في البديلين "موافق" و"موافق بشدة"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.846 بانحراف معياري قدر بـ 0.932، ما يدل على عدم وجود تشتت في استجابات المبحوثين، حيث أن قيمة كا² المحسوبة 26.51 أكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق فردية في إجابات أفراد العينة حول استفادتهم من أساليب التوعية الوقائية والتي تقيهم من إصابات العمل.

العبارة (17): يرى 48.7% من أفراد عينة الدراسة أن النشاطات التحسيسية التي تزودهم بها المؤسسة تمكنهم من التوعية حول التعرض لحوادث العمل حيث أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت والذي يشير إلى "موافق"، ثم يليه البديل محايد 30.8% وهذا ما تؤكدته معظم الإجابات التي تصب في البديلين "موافق"، "محايد" حيث بلغت

قيمة المتوسط الحسابي 3.743 بانحراف معياري قدر بـ 0.785، ما يدل على عدم وجود تشتت في استجابات المبحوثين، حيث أن قيمة كا² المحسوبة 16.89 أكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488، وهذا يعني أنه توجد فروق فردية نحو استجابات المبحوثين حول درجة استفادتهم من النشاطات التحسيسية التي تزودهم بها المؤسسة والتي تمكنهم من التوعية حول التعرض لحوادث العمل.

العبارة (18): يرى 48.7% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة توفر لعمالها تدريباً على قراءة الملصقات الموجودة على الأجزاء الخطيرة في الآلات التي يتعاملون معها، مما يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي، حيث أن أغلب الإجابات تصب في البديل "موافق" في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.794 بانحراف معياري 0.922، هذا ما يدل على اتساق أفراد العينة في استجاباتهم حيث قدرت قيمة كا² المحسوبة 26.51 والتي هي أكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488، وهذا ما يدل على وجود فروق فردية في إجابات المبحوثين حول الاستفادة من تدريبات على قراءة الملصقات الموجودة على الأجزاء الخطيرة في الآلات.

العبارة (19): يرى 43.6% من أفراد عينة الدراسة أن المشرفين يتدخلون في توعيتهم داخل المؤسسة للتقليل من حوادث العمل.

هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت والذي يشير إلى موافق حيث أن أغلب إجابات المبحوثين تصب في البديلين "موافق"، "موافق بشدة" في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.820 بانحراف معياري قدر بـ 0.996، هذا ما يدل على اتساق وعدم وجود تشتت في إجابات المبحوثين، حيث قدرت قيمة كا² المحسوبة 20.35 أكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488، وهذا ما يدل على وجود فروق فردية في استجابات المبحوثين نحو درجة استفادتهم من التوعية من طرف المشرفين للتقليل من حوادث العمل.

العبارة (20): يرى 48.7% من أفراد عينة الدراسة أن مواضيع التدريب أتاحت لهم فرصة التعرف على كيفية التصرف مع الآلات لتقادي الوقوع من الحوادث، حيث أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق"، حيث أن أغلب إجابات المبحوثين تصب في البديلين "موافق" و "موافق بشدة" ثم يليها البديل "محايد" بنسبة 20.5%، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.794 بانحراف معياري قدر ب 0.893، هذا ما يدل على عدم وجود تشتت في إجابات المبحوثين كما قدرت قيمة χ^2 المحسوبة 12.79 أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، وهذا ما يدل على وجود فروق فردية في استجابات المبحوثين نحو درجة الاستفادة من مواضيع التدريب التي أتاحت لهم فرصة التعرف على كيفية التصرف مع الآلات لتقادي الوقوع في حوادث.

العبارة (21): يرى 56.4% من أفراد عينة الدراسة أن التدريب على كيفية استخدام معدات الوقاية الفردية تجنبهم من الوقوع في الحوادث، حيث أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق"، حيث أن أغلب إجابات المبحوثين تصب في البديلين "موافق" و "موافق بشدة" في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.948 بانحراف معياري قدر ب 0.723 هذا ما يدل على وجود اتساق في إجابات المبحوثين، حيث قدرت قيمة χ^2 المحسوبة 23.87 وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، وهذا ما يدل على وجود فروق في استجابات المبحوثين حول درجة استفادتهم من التدريب على استخدام معدات الوقاية الفردية والذي يجنبهم من الوقوع في حوادث العمل.

العبارة (22): يرى 51.3% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة تقوم من حين إلى آخر بإجراء برامج توعوية لتدريبهم على كيفية التصرف مع الآلات مسبقا قبل الوقوع في حوادث العمل، هذا يعني أن البديل أكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي التي تشير إلى "موافق" حيث أن أغلب الإجابات تصب في البديل "موافق" حيث بلغت

قيمة المتوسط الحسابي 3.564 بانحراف معياري قدر بـ: 0.911، وهذا ما يدل على وجود اتساق في إجابات المبحوثين، وأن قيمة كا² المحسوبة 29.33 أكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق في استجابات المبحوثين حول قيام المؤسسة من حين لآخر بإجراء برامج توعوية لتدريبهم على كيفية التصرف مع الآلات قبل الوقوع في حوادث عمل.

العبارة (23): يرى 43.6% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة تعتمد على أساليب فعالة لتدريبهم على الكشف المبكر عن المخاطر والتعامل معها قبل وقوعهم في حوادث العمل، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والتي تشير إلى "موافق"، حيث أن أغلب الإجابات تصب في البديل "موافق" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.641 بانحراف معياري 0.986 وهذا ما يدل على عدم وجود تشتت في إجابات المبحوثين، وأن قيمة كا² المحسوبة 19.33 أكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق في استجابات المبحوثين حول اعتماد المؤسسة على أساليب فعالة لتدريبهم على الكشف المبكر عن المخاطر والتعامل معها قبل وقوعهم في حوادث العمل.

من خلال استجابات المبحوثين نلاحظ أن التدريب يساهم بشكل كبير في التقليل من حوادث العمل، فمن خلال تدريبهم على استعمال الآلات وكيفية تشغيلها وعلى قراءة الملصقات الموجودة عليها يكتسب العامل الخبرة والمهارات للقيام بعمله على أكمل وجه، هذا ما يجعل المؤسسة تشترط عليهم تدريباً قبل مزاولة عملهم لكي يكونوا على دراية بعملهم وذلك عن طريق مجموعة من البرامج وأساليب التوعية الفعالة، كدورات تحسيسية من أجل تزويدهم بالمعلومات المناسبة حول طبيعة عملهم والكشف المبكر عن المخاطر وكيفية التعامل معها، كذلك تدريبهم على المعدات الوقائية (كاستعمال الألبسة الوقائية، الخوذة، الأحذية، النظارات... إلخ) كل هذا يساهم في نشر الأمن والطمأنينة، ما يسهل من استخدام هذه الأدوات بحيث يمكن التحكم بها لتفادي الوقوع في أخطاء ويجنبهم من الوقوع في حوادث وتغيير كل الطرق السلبية التي يمكن

أن تؤدي بهم إلى خطر، كما نرى أيضا أن النشاطات التحسيسية تمكنهم من التوعية حول التعرض لحوادث العمل قد يكون هذا راجع إلى وجود الحس الأمني والوعي بمدى خطورة عملهم وبالتالي إعطاء أهمية لهذه النشاطات، بالإضافة إلى أن مواضيع التدريب قد تكون تطبيقية أكثر من نظرية، مما يسهل من طريقة استعمال هذه الآلات، وهذا ما يبرز الدور الفعال للتدريب في اكتساب المعارف والمهارات وتجاوز العراقيل التي يمكن أن تعرض العامل وبالتالي تجنبه من الوقوع في حوادث العمل وهو ما أكدت عليه نظرية الإدارة العلمية، في دراسة "الحركة والزمن" التي تولي أهمية كبيرة لعنصر التدريب في تحسين أداء العاملين.

المحور الرابع: دور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة ضعيفة

الجدول رقم (13): يوضح استجابات الباحثين حول دور القيم التنظيمية في التقليل من

حوادث العمل

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي	البديل
24	تقوم المؤسسة بإشراكك بوضع برامج الوقاية من الحوادث	7	17	8	5	2	3.564	1.095	16.25	مرتفع
		17.9 %	43.6	20.5	12.8	5.1				
25	إهامك بالطرق السلمية في إتقان عملك يقلل من الإصابات	8	26	3	1	1	4.00	0.794	57.28	مرتفع
		20.5 %	66.7	7.7	2.6	2.6				
26	تنفيذك لكافة المهام الموكلة لك بإتقان وحذر جنبك الكثير من الإصابات	10	22	6	1	0	4.051	0.723	24.69	مرتفع
		25.6 %	56.4	15.4	2.6	0				
27	تشجعكم المؤسسة عن التعبير عن رأيكم في ما يتعلق بحلول الحوادث العمل	6	20	9	2	2	3.66	0.982	28.30	مرتفع
		15.4 %	51.3	23.1	5.1	5.1				
28	التزامك بمعدات الوقاية الفردية يؤدي الى التقليل من الوقوع في الحوادث	7	27	4	1	0	4.025	0.627	42.53	مرتفع
		17.9 %	69.2	10.3	2.6	0				
29	تعزز القيم التنظيمية الوعي والالتزام بمبادئ السلامة ما يقلل من حوادث العمل	7	24	5	2	1	3.87	0.863	44.97	مرتفع
		17.9 %	61.5	12.8	5.1	2.6				

مرتفع	83.56	0.971	3.94	2	1	4	22	10	ت	تتميز مؤسستك بروح المجموعة والعمل الجماعي ما يجنب العاملين من الوقوع في حوادث العمل	30
				5.1	2.6	10.3	56.4	25.6	%		
مرتفع	28.051	1.055	3.62	3	1	8	20	7	ت	يتم تطوير أساليب العمل بما يتلائم مع خصوصيتك ما يبعدك عن الوقوع في حوادث العمل	31
				7.7	2.6	20.5	51.3	17.9	%		
مرتفع	13.69	1.27	3.41	6	1	10	15	7	ت	يتم تقسيم العمل وفق مخطط دوري ما يجنب الإجهاد والتوتر النفسي لعدم وقوعك في حوادث	32
				15.4	2.6	25.6	38.5	17.9	%		
مرتفع	24.97	0.97	3.69	2	1	11	18	7	ت	يعتقد ابن المشاركة في إتخاذ القرارات تزيد من فرصة التقليل من الحوادث في المؤسسة	33
				5.1	2.6	28.2	46.2	17.9	%		
مرتفع	24.97	1.074	3.71	3	1	8	19	8	ت	تبادل الخبرة مع مسؤولي الأمن أفادك في التعرف على كيفية التعامل مع الآلة لتجنب الحوادث مع	34
				7.71	2.6	20.5	48.7	20.5	%		
مرتفع	17.923	0.6877	3.7855	المجموع							

يمكن تحديد العبارات التي أكدت على وجود دور للقيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل من خلال استجابات الأفراد.

العبارة (24): يرى 43.6% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة تقوم بإشراكهم في وضع برامج الوقاية من الحوادث، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق" في حين أن معظم الإجابات تصب في البديل "موافق" ثم يليها البديل "محايد" 20.6%، ثم البديل "موافق بشدة" 17.9% ثم "غير موافق" 12.8%، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.564 بانحراف معياري 1.095، هذا ما يدل على عدم وجود تشتت في استجابات المبحوثين، وأن قيمة كا^2 المحسوبة 16.25 أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق في إجابات المبحوثين حول إشراكهم في وضع برامج الوقاية من حوادث العمل.

العبارة (25):

يرى 66.7% من أفراد عينة الدراسة أن إمامهم بالطرق السلمية في إتقان عملهم يقلل من الإصابات، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق" في حين أن معظم الإجابات تصب في البديلين "موافق" و"موافق جدا"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.000 بانحراف معياري 0.794، هذا ما يدل على وجود اتساق وعدم تشتت في إجابات المبحوثين، حيث قدرت قيمة كا^2 المحسوبة 57.28 والتي هي أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول إمامهم بالطرق السلمية في إتقان عملهم له دور في التقليل من حوادث العمل.

العبارة (26): يرى 56.4% من أفراد عينة الدراسة أن تنفيذهم لكافة المهام الموكلة لهم

بإتقان وحذر جنبهم الكثير من الإصابات هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق" حيث أن أغلب إجابات المبحوثين تصب في البديلين "موافق" و"موافق بشدة"، في حين قدرت قيمة المتوسط الحسابي 4.051 بانحراف معياري قدر ب 0.723 وهذا يدل على وجود اتساق وعدم التشتت في استجابات أفراد العينة، حيث قدرت قيمة كا^2 المحسوبة 24.69 والتي هي أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، هذا يعني أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول تنفيذهم كافة مهامهم بإتقان وحذر جنبهم من التعرض لأي إصابة في مكان العمل.

العبارة (27): يرى 51.3% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة تشجعهم في التعبير عن

رأيهم فيما يتعلق بحلول لحوادث العمل، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق" وهذا ما تؤكد أنه أغلب الإجابات التي تصب في البديل "موافق"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.666 بانحراف

معياري 0.982، هذا ما يدل على وجود اتساق في إجابات المبحوثين، حيث قدرت قيمة كا^2 المحسوبة 28.30 والتي هي أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول تشجيع المؤسسة لعمالها في إعطاءهم حرية التعبير عن رأيهم فيما يتعلق بحلول لحوادث العمل.

العبارة (28): يرى 69.2% من أفراد عينة الدراسة أن التزامهم بمعدات الوقاية الفردية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي الذي يشير إلى "موافق"، حيث أن أغلب إجابات المبحوثين تصب في البديلين "موافق" و"موافق جدا" في حين قدرت قيمة المتوسط الحسابي 4.025 بانحراف معياري قدر ب 0.627، هذا ما يدل على وجود اتساق وعدم تشتت في إجابات المبحوثين وأن قيمة كا^2 المحسوبة 42.53 والتي هي أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، هذا يعني أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول استفادة من التزامهم بمعدات الوقاية الفردية في التقليل من حوادث العمل.

العبارة (29): يرى 61.5% من أفراد عينة الدراسة أن المؤسسة تعزز القيم التنظيمية المتمثلة في الوعي والالتزام بمبادئ السلامة ما يقلل من حوادث العمل هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي "موافق" حيث أن أغلب إجابات للمبحوثين تصب في البديلين "موافق" و"موافق بشدة" في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.871 بانحراف معياري 0.863 هذا ما يدل على وجود اتساق وعدم تشتت في إجابات المبحوثين وأن قيمة كا^2 المحسوبة 44.97 والتي هي أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول استفادتهم من الوعي والالتزام التي تعززهم المؤسسة للتقليل من حوادث العمل.

العبارة (30): يرى 56.4% من أفراد عينة الدراسة أن مؤسستهم تتميز بروح المجموعة والعمل الجماعي ما يجنبهم من الوقوع في حوادث العمل هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق"، حيث أن أغلب إجابات المبحوثين تصب في البديلين "موافق" و"موافق بشدة" في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.948 بانحراف معياري قدر بـ 0.971 وهذا يدل على أنه يوجد اتساق وعدم تشتت في استجابات أفراد العينة وأن قيمة χ^2 المحسوبة 83.56 والتي هي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول استفادتهم من روح المجموعة والعمل الجماعي التي تتميز به مؤسستهم تجنبهم من الوقوع في حوادث العمل.

العبارة (31): يرى 51.3% من أفراد عينة الدراسة أن مؤسستهم تقوم بتطوير أساليب العمل بما يتلاءم مع خصوصيتهم ما يبعدهم عن الوقوع في حوادث العمل، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي "موافق"، حيث أن أغلب إجابات المبحوثين تصب في البديل "موافق"، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.629 بانحراف معياري قدر بـ: 1.055 هذا ما يدل على عدم وجود تشتت في استجابات أفراد العينة وهو ما نلاحظه في أن قيمة χ^2 المحسوبة 28.051 والتي هي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول استفادتهم من قيام المؤسسة بتطوير أساليب عملهم بما يتلاءم مع خصوصيات في إبعادهم عن الوقوع في حوادث العمل.

العبارة (32): يرى 38.5% من أفراد عينة الدراسة أنه يتم تقسيم العمل وفق مخطط دوري ما يجنبهم الإجهاد والتوتر النفسي لعدم وقوعهم في حوادث العمل، هذا يعني أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى

"موافق" في حين أن معظم الإجابات تصب في البديل "موافق" ثم يليها "محايد" بنسبة 25.6% ثم "موافق بشدة" بنسبة 17.9% ثم "غير موافق" بشدة بنسبة 15.4%، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.410 بانحراف معياري 1.271 كل هذا يدل على أنه يوجد اتفاق في استجابات أفراد العينة، وهو ما نلاحظه في أن قيمة كا^2 المحسوبة 13.69 والتي هي أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، هذا يعني أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول دور تقسيم العمل وفق مخطط في تجنبهم الإجهاد والتوتر ومن ثم عدم وقوعهم في الحوادث.

العبارة (33): يرى 46.2% من أفراد عينة الدراسة أن المشاركة في اتخاذ القرارات تزيد من فرصة التقليل من حوادث العمل، حيث أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي والذي يشير إلى "موافق" وهو تؤكد أنه أغلب الإجابات التي تصب في هذا البديل حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي 3.692 بانحراف معياري قدر بـ 0.977 وهو ما يؤكد على وجود اتساق في استجابات أفراد العينة وهو ما نلاحظه في قيمة كا^2 المحسوبة 24.97 والتي هي أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، هذا يعني أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول دور المشاركة في اتخاذ القرارات في التقليل من حوادث العمل.

العبارة (34): يرى 48.7% من أفراد عينة الدراسة أن تبادل الخبرة مع مسؤولي الأمن أفادك في التعرف على كيفية التعامل مع الآلة لتجنب الحوادث، حيث أن البديل الأكثر نسبة هو "مرتفع" وهو الخيار الثاني من مقياس ليكارت الخماسي الذي يشير إلى "موافق"، وهو ما تؤكد أنه أغلب الإجابات التي تصب في البديلين "موافق" و"موافق بشدة"، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي 3.717 بانحراف معياري 1.074 وهو ما يدل على وجود اتساق في استجابات أفراد العينة، وهو ما نلاحظه في أن قيمة كا^2 المحسوبة 24.97 والتي هي أكبر من قيمة كا^2 الجدولية 9.488، أي أنه توجد فروق فردية في استجابات المبحوثين حول مدى

الاستفادة من تبادل الخبرة مع مسؤولي الأمن في التعرف على كيفية التعامل مع الآلة لتجنب الحوادث.

من خلال استجابات المبحوثين نلاحظ أن القيم التنظيمية تساهم بشكل مرتفع في التقليل من حوادث العمل، فمن خلال إشراف العامل في وضع برامج الوقاية من الحوادث ليكونوا على دراية بهذه البرامج ومعرفة حقوقهم ومسئولياتهم وتفهمهم في كيفية التعامل مع المخاطر، فبتقديم اقتراحات من طرفهم يجعل المكان أكثر صحة وأمان وهو ما أشار إليه أبراهام ماسلو في سلم الحاجات بحاجة الإنسان للأمن، فشعوره بعدم تحقيقه لهذه الحاجات سيؤدي لانشغاله فكريا ونفسيا مما يؤثر على أدائه، كما أن إعطاءهم المجال في التعبير عن آرائهم وتطوير أساليب العمل بما يتلاءم مع خصوصيتهم يزيد من ثقتهم باعتبارهم موردا أساسيا في العملية الإنتاجية، كما أن وعي العمال والتزامهم بمبادئ السلامة يقلل من حوادث العمل ذلك راجع إلى خبرتهم وولاءهم للمؤسسة وضميرهم المهني الذي يلتزمون به في سبيل نجاح المؤسسة والتقليل من خطر الإصابات.

كما أن التعاون والعمل الجماعي وتبادل الخبرات مع مسؤول الأمن يساهم في إكساب العامل الخبرة ومعرفة طرق لحماية نفسه من هذه الإصابات وهو ما أكدته نظرية العلاقات الإنسانية لألتون مايو.

كما أن إشراكهم في وضع برامج الوقاية يكون راجع إلى الخبرة والاحتكاك الكافي بينهم لإعطائهم المجال في إبداء آراءهم.

كما أن تقسيم العمل وفق مخطط دوري يجنبهم الإجهاد والتوتر النفسي وذلك لتقليص ساعات العمل بدافع تخفيف الضغط على العمال، ومن ثم أدائه لعمله بكل أريحية وبالتالي تقادي الوقوع في حوادث.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

1- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:

المحور الثاني: دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة قوية.

يتضح من نتائج الفرضية الأولى أن هناك دور قوي للإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة "جيكما" للإسمنت "الماء الأبيض" تبسة وذلك حسب آراء عينة أفراد الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي نسبة 3.9701 وهو "مرتفع" يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى "موافق".

وكذلك انحراف معياري تقدر نسبته بـ 0.55194 وهذا يدل على أن هناك اتساق في إجابات أفراد العينة حول دور الإجراءات التنظيمية وبالتالي عدم وجود تشتت في الإجابات. بالإضافة إلى قيمة كا² المحسوبة 10.615 والتي هي أكبر من قيمة كا² الجدولية 9.488، وهذا دليل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.

ومنه نرى أن البعد الأول حظي بأكبر نسبة تمثل العمال الذين أجابوا بموافق، مما يؤكد صدق البعد وتحقق الفرضية الجزئية حيث أن الإجراءات التنظيمية تساهم في التقليل من حوادث العمل من خلال قيام المؤسسة بنشر مجموعة القوانين والقواعد داخل المؤسسة والإجراءات الوقائية التي يتبناها العمال تساهم في توعيته وإطلاعه على مخاطر الآلة وبالتالي تقادي الوقوع في حوادث العمل داخل المؤسسة.

إذن الفرضية الأولى محققة ويمكن إثباتها.

2- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

المحور الثالث: دور التدريب في التقليل من حوادث العمل بدرجة متوسطة.

يتضح من نتائج الفرضية الثانية أن هناك دور مرتفع للتدريب في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة "جيكما" الإسمنت "الماء الأبيض" تبسة وذلك حسب آراء عينة أفراد الدراسة.

حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي نسبة 3.7273 وهو مرتفع يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى "موافق".

وكذلك انحراف معياري تقدر نسبته بـ 0.70941 وهذا يدل على أن هناك اتساق وعدم وجود تشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التدريب.

بالإضافة إلى قيمة χ^2 المحسوبة 18.974 والتي هي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، وهذا دليل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.

ومنه نرى أن البعد الثاني حظي بأكبر نسبة تمثل العمال الذين أجابوا بموافق، مما يؤكد صدق البعد وعدم تحقق الفرضية من ناحية الدرجة حيث أن التدريب يساهم في التقليل من حوادث العمل من خلال البرامج التدريبية ومعدات الوقاية للعامل وهذا ما يجعله يكتسب خبرة ومهارات في مجال عمله وبالتالي تقادي الوقوع في حوادث العمل.

ومنه الفرضية الثانية غير محققة ويمكن إثباتها.

3- نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة:

المحور الرابع: دور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة ضعيفة.

يتضح من نتائج الفرضية الثالثة أن هناك دور مرتفع للقيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة "جيك" الإسمنت "الماء الأبيض" تبسة وذلك حسب آراء عينة أفراد الدراسة.

حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي نسبة 3.4855 وهو مرتفع يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكارت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى "موافق".

وكذلك انحراف معياري تقدر نسبته الإجمالية بـ 0.68777 وهذا يدل على أن هناك اتساق وعدم وجود تشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور القيم التنظيمية.

بالإضافة إلى قيمة χ^2 المحسوبة 17.923 والتي هي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية 9.488، وهذا دليل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.

ومنه نرى أن البعد الثالث حظي بأكبر نسبة تمثل العمال الذين أجابوا بموافق، مما يؤكد صدق البعد وعدم تحقق الفرضية من ناحية الدرجة حيث أن القيم التنظيمية تساهم في التقليل من حوادث العمل من خلال إعطاء أهمية للعامل وذلك بمشاركته في اتخاذ القرارات وتبادل خبراته مع المسؤولين وهذا ما يؤدي به إلى الشعور بالرضا في أداء مهامه وبالتالي تقادي الوقوع في الحوادث.

ومنه الفرضية الثالثة غير محققة ويمكن إثباتها.

ثالثا: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة والتي جاءت بعنوان: "الوعي الوقائي لدى العاملين المستفيدين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، دراسة وصفية بالشركات المتوسطة للمكثفات poly med سكيكدة": في وجود درجة عالية من الوعي لدى عينة الدراسة يترجم هذا أن أفراد العينة يقومون بأداء عملهم بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الارشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية وهذا ما يؤكد وجود وعي وقائي لأن فكرة الوعي بالأخطار المتواجدة على مستوى مناصب العمل غير كافية ما لم يتبع بتنفيذ هذه الفكرة.

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة والتي جاءت بعنوان: "الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية الكوابل بسكرة": في أن الثقافة الامنية (الاجراءات التنظيمية) لها دور ايجابي في نشر الوعي الوقائي والأمني الذي قد يؤدي حتما إلى تفادي الاخطار المهنية.

رابعا: نتيجة عامة:

وعليه مما سبق نستنتج أن مؤسسة الإسمنت "جيكا" الماء الأبيض تبسة، استطاعت أن تبني ثقافة تنظيمية مكنتها من الحفاظ على المورد البشري واستقراره، من خلال قيام المؤسسة بنشر إجراءات العمل وقوانينه بصفة مستمرة، وتوفير تدريب خاص بالعاملين من أجل توعيتهم على مخاطر الآلة ووقايتهم من حوادث العمل، كما تعمل على خلق جو مناسب للعاملين تسوده مجموعة من القيم كالتعاون والعمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرارات، كل هذه الأساليب تؤدي إلى زيادة شعور العامل بالانتماء واستمراره في العمل وعدم الوقوع في حوادث.

خلاصة الفصل الخامس

بعد عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها من أدوات جمع البيانات وذلك للتحقق من صدق الفرضيات، اتضح إمبريقيا الدور القوي الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة الإسمنت تبسة.



الخاتمة



إلى هنا نكون قد وصلنا إلى المرحلة الأخيرة من مراحل البحث، والذي كان ثمرة عمل كلفنا الكثير من الجهد، ولا نزعم أننا أحطنا بكل مقتضيات البحث العلمي كما ينبغي لأن ذلك أمر بعيد المنال خاصة في العلوم الاجتماعية، ولكننا استوفينا أهم الشروط والقواعد المطلوبة في أي بحث علمي.

فقد حاولنا في دراستنا المتمثلة في دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل لدى العاملين وذلك من خلال توضيح الدور الموجود بين الثقافة التنظيمية وحوادث العمل داخل مؤسسة مصنع الإسمنت "جيك" الماء الأبيض - تبسة.

وتوصلنا إلى أن الثقافة التنظيمية هي عكس ما يتصور البعض أنها عبارة عن مجموعة من القيم والإجراءات التنظيمية المتبعة في كل مؤسسة فقط، بل هي الركيزة الأساسية والطريقة التنظيمية للمؤسسة التي من خلالها تتبع الإجراءات الوقائية والتنظيمية واتباع القواعد والإجراءات الأمنية، كما أنها تساهم بشكل كبير في التقليل من حوادث العمل.

وطرحت الدراسة جملة من التساؤلات التي حاولنا الإجابة عنها من خلال من خلال الدراسة الميدانية معتمدين على استراتيجية منهجية متكاملة، واعتمدنا كذلك على مقابلتنا مع مسؤولي الأمن وتحصلنا على جملة من المعطيات الكمية التي ترجمت إلى معطيات كيفية علمية، وتبقى هذه الدراسة مجرد محاولة للفت الانتباه لموضوع يصنف من أهم مواضيع علم الاجتماع وكذا يعد من أهم مواضيع الساعة، أجريت على شريحة من العمال، لم تلق الاهتمام الكافي بالنظر إلى الظروف التي تعمل فيها من جهة ومن جهة أخرى عدم انضباط العامل.

وفي الأخير يمكننا القول أنه لا يمكن التغاضي عن المعاناة التي يواجهها العمال في مختلف القطاعات الصناعية من جراء الظروف (الحرارة، الضجيج) وبالتالي يتوجب إعادة النظر في القوانين التي تضبط شروط العمل في المصانع الكبرى والمتوسطة، من أجل الحفاظ على أمن وصحة العامل لأنه يعتبر الركيزة الأساسية في المصنع.

الاقتراحات:

- بعد معالجتنا لموضوع الثقافة التنظيمية ودورها في التقليل من حوادث العمل، وبناء على النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة ارتأينا أن نقدم بعض الاقتراحات والتي نأمل أن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مسؤول المؤسسة، ومن بين هذه الاقتراحات ما يلي:
- العمل داخل الفرن باستعمال تقنيات تسمح بالحفاظ على درجات حرارية معتدلة.
 - بناء جدران أو أرضية تمتص الضوضاء وتحد من تنقل الاهتزازات.
 - تخفيض إرساء الضوضاء والاهتزازات من المصدر عن طريق ضبط آلة العمل، أو إحداث تغيير في الآلة نفسها.
 - تخفيض نقل الموجات الصوتية والترددات عن طريق الأرض، ذلك بوضع قاعدة مضادة للاهتزازات تكون فعالة جدا للحد من الضوضاء.
 - تخصيص أماكن معزولة عن الضوضاء ودرجات الحرارة المختلفة تسمح للعامل باستراحة.
 - القيام بالفحص الطبي الدوري من أجل الكشف المبكر عن الإصابات.
 - إجراء عقوبات تأديبية للعمال الغير الملتزمين بالقواعد والإجراءات الوقائية خاصة فيما يخص الملابس الوقائية ومعدات الوقاية.
 - ضرورة تفعيل دور الرقابة من خلال عملية الإشراف نظرا لطبيعة عملهم التي تتطلب الحذر والصرامة.
 - ضرورة إعادة النظر في بعض الوظائف والرتب بالمؤسسة.
 - على مؤسسة مصنع الإسمنت أن تعيد تنظيم هيكلها بما يتلاءم مع تخصصات الموظفين وقدراتهم.



قائمة المصادر والمراجع



أولاً: المراجع باللغة العربية

1- الكتب:

1. ابو الشرش كمال، الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2017.
2. إحسان دهش جلاب، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011.
3. بركة بلاغماس، الفكر الإداري الحديث وأساليب التعامل مع ضغوط العمل، الناشر Alpha DOC، قسنطينة الجزائر، الطبعة الأولى، 2019.
4. جالي ديسلر، إدارة الموارد البشرية، تع: محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الرياض.
5. حسين محمد جواد الجبوري، منهجية البحث العلمي، ط1، دار الصفاء للنشر عمان، 2013.
6. سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، دار الياقوت للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
7. صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور العالبي، الإدارة والاعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
8. عبد الباسط، عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، عالم المعرفة، 1898.
9. عبد الرحمن العسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان.
10. علي غريب، أبجدية المنهجية في كتاب الرسائل الجامعية، ط2، دار الطباعة للنشر والتوزيع الفائز، قسنطينة، 2009.

11. عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، 1994
12. غازي عناية، منهجية إعداد البحث العلمي، ط2، دار المناهج للنشر، عمان، 2008.
13. غانم فنجان موسى، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الكتب والوثائق، بغداد، 1990.
14. كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، الطبعة الاولى، 1996.
15. مازن الخرابشة، عبد الرحمن العمري، السلامة المهنية، دار الصفاء للنشر، عمان، 2000.
16. محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2015.
17. نعمة عباس الخفاجي، ثقافة المنظمة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2019.
18. نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

2- المجالات

1. بن خالد عبد الكريم، المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد31، ديسمبر 2017.

2. بوحنيك هدى، مخاطر حوادث العمل وطرق إدارتها، مجلة الحقيقة، مجلد 17، العدد2، ماي 2018.
3. حسين بن سليم، أحمد سويسي، الثقافة التنظيمية وقيم المؤسسة، مجلة تاريخ العلوم، جامعة الأغواط، العدد الثامن ج 1، جوان 2017.
4. خالدية مصطفى عبد الرزاق وآخرون، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الإستراتيجي للمنظمة - دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، المجلة العربية الإدارة، قسم إدارة أعمال بالجامعة العراقية، جمهورية العراق، مجلد39، عدد 01، 2019.
5. ربيحة بنار، الاستمارة في البحث العلمي، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد5، العدد 1، جامعة الوادي، الجزائر، جوان، 2022.
6. رشاء حسن مكرم الله، تأثير الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي على اتخاذ القرار لدى عينة من مجتمع جامعة الوادي الجديد، مجلة كلية الآداب، جامعة القيوم (الإنسانيات والعلوم الاجتماعية)، المجلد 14، العدد 01، 2022.
7. زرقاق سعيدة، ديمغرافي حوادث العمل في الجزائر حسب الإحصائيات المسجلة، مجلة دفاتر علم اجتماع، المجلد2، العدد1.
8. زعيمش حنان، المسؤولية الجزائرية في حوادث العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد5، العدد4، نوفمبر 2022.
9. عامر علي العطوي، إلهام ناظم الشيباني، قياس الثقافة التنظيمية وتشخيص فجوتها في المؤسسات التعليمية، دراسة تطبيقية في جامعة كربلا، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد4، 2010.

10. غريب محمد، قلواز إبراهيم، النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لقضية ظاهرة اجتماعية، مجلة التمكين الاجتماعي، مجلد 1، عدد 3، مخبر تمكين الإجماعي والتنمية المستدامة في البنية الصحراوية، جامعة الأغواط سبتمبر 2019.
11. مريم ضبع، حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد العلوم والتقنيات والنشاطات البدنية، العدد الثالث، جوان 2014.
12. منى حيدر عبد الجبار الطائلي، دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة، المجلة العربية الادارة، المجلد 37، العدد 3، سبتمبر، 2017.
13. يحيى عبد المالك، الثقافة التنظيمية الدلالات والابعاد، مجلة آفاق العلوم، جامعة الجلفة، العدد السادس، 2017.
14. يحيى بوخنوفة، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد 14، مجلد 2، 2020.

3- الأطروحات والرسائل:

3-1 الأطروحات:

1. بن خالد عبد الكريم، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، -دراسة ميدانية بالمؤسسات الإستشفائية العمومية بولاية أدرار، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران 2، 2016-2017.
2. سالم العياشي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المنظمات الرياضية، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم، في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019.

3. سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018.

4. فاطمة الزهراء مهديد، أثر الثقافة التنظيمية على فعالية صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مجموعة بن حمادي ببرج بوعريريج، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه، في علوم التسيير جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015-2016.

5. فاطمة دريدي، أنماط السلطة الادارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية -دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن ناصر بسكرة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017 2018.

3-2 الرسائل:

1. أميمة صقر المغني، واقع اجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة استكمال لمتطلبات للحصول على درجة ماجستير في إدارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.

2. بريهموش عماد، واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر علم النفس عمل وتنظيم، تخصص أرغونوميا ووقاية، 2015.

3. بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس الغرور خنشلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2013-2014.

4. حنيني فاطمة، دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية- دراسة ميدانية بشركة الأشغال العمومية والترقية العقارية مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، 2013-2014.
5. سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، علم نفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.
6. سويسي أحمد، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة-دراسة ميدانية بديوان الترقية والتسيير العقاري بالاغواط-، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2012/2013.
7. موسى ذراري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران، تخصص هندسة بشرية وتصميم العمل، 2016.
8. نور الدين بوراس، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين- دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق بئر العاتر تبسة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013، 2014.

4- المواقع الإلكترونية:

- وكالة الأنباء الجزائرية، انخفاض عدد حوادث العمل في الجزائر بنسبة تقارب 10 بالمائة خلال الخمس سنوات الماضية، متاح على الخط:
<https://www.aps.dz/ar/societe/142970>، تاريخ اللجوء: 5 فيفري 2024، سا
21:11.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1.E.shein, **leadership and organization culture**, Third Edition, Jossey-Bass, San Francisco, 1985.
- 2.J.P Helfer et Mkalika et Jorsoni, **Management Stratégie et organisation** ،ed vuibert, paris, 1998.
- 3.linton.R , **the culture background of personality** , new york , APP Leten century, 1979.
- 4.Salimy sanya , **la médecine du travail : Parise en charge des accidents de travail et maladies professionnelles** , En vue de l' obtention du diplôme Master En sciences Economique, Economie de la santé , Université Mouloud Mammerie, TIZI OUZOU, 2020.



قائمة الملاحق



الملحق رقم (01): استمارة الاستبيان



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة

القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

السنة الثانية ماستر

استمارة استبيان حول

دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة الإسمنت "جيك" - الماء الأبيض - تبسة

إشراف الأستاذ:

د. نورالدين بوراس

من إعداد الطالبان:

باهية رامي

دنيا لسود

ملاحظة: في إطار إعداد مذكرة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر نرجى من سيادتكم

ملئ هذه الاستمارة وذلك بالإجابة على هذه الأسئلة بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة . ونتمنى من

حضرتكم الإجابة بموضوعية وهذا إسهاما منكم في إنجاز بحثنا. مع العلم أن هذه المعلومات التي تصرحون بها

تبقى سرية ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

ولكم من فائق الاحترام والتقدير وشكرا على تعاونكم



السنة الجامعية 2024/2023

الصحور الأول: البيانات السوسيو ديمغرافية

يرجى وضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة:

1- الجنس: ذكر أنثى 2- السن: أقل من 25 سنة من 26 إلى 35 سنة من 36 إلى 45 سنة أكثر من 46 سنة 3- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي 4- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل 5- الأقدمية في العمل: قل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني: دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	اتباعكم للإجراءات الوقائية يبعدك عن حوادث العمل.					
02	لديك علم بكل قوانين السلامة التي تعتمدها المؤسسة					
03	توجد صرامة في تطبيق القواعد الأمنية في مؤسستكم.					
04	محتوى هذه القوانين جعلك تتعامل بحذر مع الآلات الخطيرة.					
05	تقوم مؤسستك بنشر قوانين الأمن و السلامة بصفة مستمرة عن طريق لوائح وإعلانات أو وجها لوجه					
06	توجد رقابة وتفتيش بشكل دوري لموقع العمل من طرف المشرفين					
07	تقوم المؤسسة بتحسين ظروف العمل المادية والتنظيمية بشكل مستمر داخل المؤسسة					
08	تقوم مؤسستك باجتماعات لمراجعة القوانين المتعلقة بالعمل للحد من الحوادث داخل المؤسسة					
09	توفر لكم المؤسسة تعليمات أمنية لتفادي الوقوع في مخاطر حوادث العمل					
10	وضع لافتات و إشارات أمنية في الأماكن الخطيرة تقلل من الوقوع في الحوادث					
11	الإجراءات الوقائية المتبعة في المؤسسة تساهم في تخفيض من حوادث العمل					
12	نجاحة محتويات أساليب التوعية الوقائية توضح مخاطر الحوادث					

المحور الثالث: دور التدريب في التقليل من حوادث العمل

الرقم	العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
13	تتلقى تدريبات حول العينة المناسبة لتشغيل الآلات					
14	تجري المؤسسة حملات تحسيسية لمنع الإصابة بحوادث					
15	تلقيت تدريب قبل توظيفك في عملك					
16	استفادتك من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة للوقاية من إصابات العمل					
17	النشاطات التحسيسية التي تزودك بها المؤسسة تمكنك من التوعية حول التعرض لحوادث العمل					
18	التدريب على قراءة الملصقات الموجودة على الأجزاء الخطيرة في الآلات التي تتعامل معها					
19	يتدخل المشرفين في توعيتك داخل المؤسسة للتقليل من حوادث					
20	اتاحت لك مواضيع التدريب فرصة التعرف على كيفية التصرف مع الآلات لتفادي الوقوع من الحوادث					
21	تدريبك على كيفية استخدام معدات الوقاية الفردية يجنبك الوقوع في الحوادث					
22	تقوم المؤسسة من حين إلى آخر بإجراء برامج توعوية لتدريبكم على كيفية التصرف مع الآلات مسبقا قبل وقوع حوادث العمل					
23	تعتمد المؤسسة على أساليب فعالة لتدريبك على الكشف المبكر عن المخاطر والتعامل معها قبل وقوع حوادث العمل					

الصحور الرابع: دور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل

الرقم	العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
24	تقوم المؤسسة بإشراكك بوضع برامج الوقاية من الحوادث					
25	إلهامك بالطرق السلمية في إتقان عملك يقلل من الإصابات					
26	تنفيذك لكافة المهام الموكلة لك بإتقان وحذر جنبك الكثير من الإصابات					
27	تشجعكم المؤسسة عن التعبير عن رأيكم في ما يتعلق بحلول الحوادث العمل					
28	التزامك بمعدات الوقاية الفردية يؤدي الى التقليل من الوقوع في الحوادث					
29	تعزز القيم التنظيمية الوعي و الالتزام بمبادئ السلامة ما يقلل من حوادث العمل					
30	تتميز مؤسستك بروح المجموعة و العمل الجماعي ما يجنب العاملين من الوقوع في حوادث العمل					
31	يتم تطوير أساليب العمل بما يتلائم مع خصوصيتك ما يبعدك عن الوقوع في حوادث العمل					
32	يتم تقسيم العمل وفق مخطط دوري ما يجنب الإجهاد والتوتر النفسي لعدم وقوعك في حوادث					
33	يعتقد ابن المشاركة في إتخاذ القرارات تزيد من فرصة التقليل من الحوادث في المؤسسة					
34	تبادل الخبرة مع مسؤولي الأمن أفادك في التعرف على كيفية التعامل مع الآلة لتجنب الحوادث مع					

الملحق رقم (02): دليل المقابلة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة

القطب الجامعي الشهيد دريد عبد المجيد

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

السنة الثانية ماستر

مكان إجراءها: مؤسسة الإسمنت "جيك" الماء الأبيض بمصلحة الوقاية والأمن

طبيعة المهنة: رئيس مصلحة الأمن

في يوم: 2024/05/02

دليل المقابلة

دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة الإسمنت "جيك" الماء الأبيض - تبسة

إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبان:

د. نورالدين بوراس

باهية رامي

دنيا لسود

ملاحظة: هذه المقابلة موجهة إلى غرض علمي ضمن متطلبات تحضير مذكرة الماستر اختصاص

علم اجتماع تنظيم وعمل، نلتزم من سيادتكم التعاون معنا والإجابة عن الأسئلة بعناية وشفافية، مع ضمان

سرية المعلومات التي تدلون بها.

السنة الجامعية 2023/2024

المحور الأول: البيانات السوسيو ديمغرافية

يرجى وضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: أقل من 25 سنة من 26 إلى 35 سنة
- من 36 إلى 45 سنة أكثر من 46 سنة
3. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4. الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل
5. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني: دور الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة جيدة

1. تقوم مؤسستك بنشر قوانين الأمن والسلامة بصفة مستمرة عن طريق:

- لوائح
- إعلانات
- وجها لوجه

2. وضع لافتات وإشارات أمنية في الأماكن الخطيرة يقلل من الوقوع في الحوادث. نعم أو

لا مع التبرير:

- نعم.
- لأخذ الحيطة والحذر قبل الدخول لأي موقع

3. ما هي الخطوات التي تقوم بها المؤسسة من أجل تقييم مخاطر العمل وكيفية تطبيق

الإجراءات المناسبة للوقاية منها؟

- الدورات اليومية على كافة المؤسسة

- كتابة تقارير تخص كل المخاطر Non-conformité

4. ما هي جملة الإجراءات التأديبية التي تقوم المؤسسة يفرضها على العاملين الغير

ملتزمين بقوانين السلامة؟

- يلتزم العامل بتطبيق القانون الداخلي للمؤسسة، وكل مخالفة أو تجاوز بقوانين السلامة تؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية ردعا له ولغيره، حيث أن العقوبة يمكن لها أن تصيبه في مركزه الوظيفي.

المحور الثالث: دور التدريب في التقليل من حوادث العمل بدرجة متوسطة.

5. تعتمد المؤسسة على برامج تدريبية حول السلامة المهنية لتوعيه الموظفين بالمخاطر

المحتملة داخل العمل.

- إذا كان الجواب بنعم، كيف يتم ذلك؟

- نعم، يتم ذلك عن طريق دورات تكوينية على مدار السنة بالإضافة إلى الحملات التحسيسية.

6. هل يتلقى الموظفون تدريباً قبل البدء في العمل؟

- نعم، حيث يتراوح التدريب من شهر إلى غاية ثلاث أشهر.

7. هل تقوم مؤسستك بتقديم نشاطات تحسيسية حول معدات الوقاية لتجنبك الوقوع في

الحوادث؟

- نعم

المحور الرابع: دور القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بدرجة ضعيفة

8. من المسؤول عن وضع برامج الوقاية من الحوادث؟

- مدير الأمن بالتنسيق مع رئيس مصلحة الأمن.

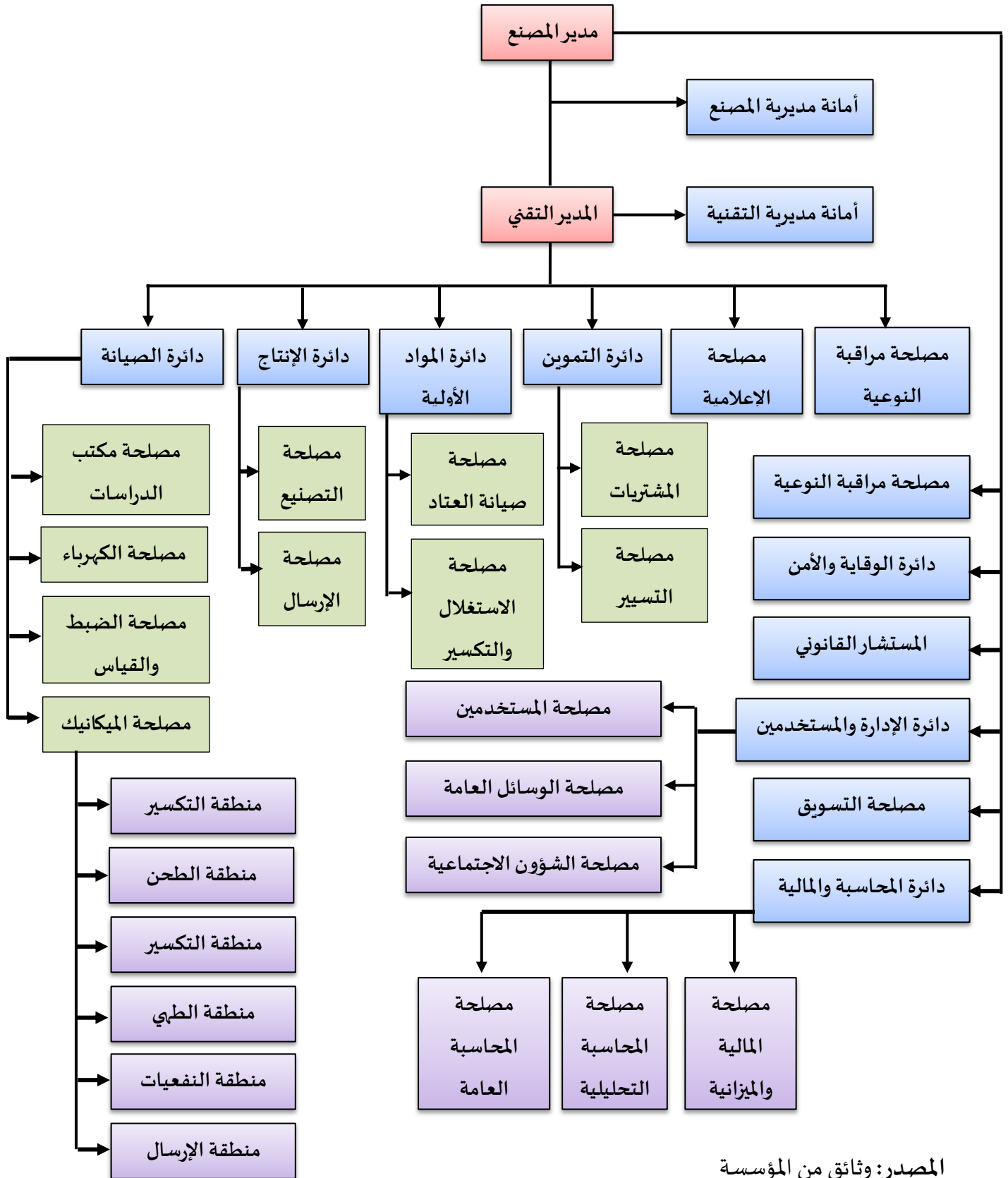
9. هل الالتزام بمعدات الوقاية الفردية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل؟

- نعم

10. هل تتميز مؤسستك بروح الجماعة والعمل الجماعي؟

- نعم

الملحق رقم (04): الهيكل التنظيمي لمؤسسة إسمنت تبسة - الماء الأبيض -



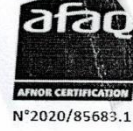
المصدر: وثائق من المؤسسة

الملحق رقم (05): يمثل تقرير حادث العمل نموذج "1"



المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر
 GROUPE INDUSTRIEL DES CIMENTS D'ALGERIE
 SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA « S.C.T. »

S.P.A. au capital social de : 2 700 000 000 D A : ش.ب.أ. - رأس مالها الاجتماعي :
 N° Identification Fiscale : 099812058209320 - N° Article d'Imposition : 12 200 101 077 - N° Registre de Commerce : 98 B05 82 093 12/00



الماء الأبيض في :

تقرير حادث العمل

تم:
 حرر من طرف السيد: الوظيفة:

الضحية		الدائرة:
الاسم:		
اللقب:		
الوظيفة:		
تاريخ وساعة وقوع الحادث:/...../..... الأحد، الإثنين، الثلاثاء، الأربعاء، الخميس، الجمعة، السبت توقيت العمل اثناء وقوع الحادث من الساعة: الى الساعة: الفارق الزمني: العنوان الشخصي (ضروري): الهاتف النقال (ضروري):		
التوقيع	الشهـود	الحـادث
الشاهد الاول	مكان الضرر:	طبيعة الضرر:
الاسم:		
اللقب:		
العنوان:		
الشاهد الثاني	المادة التي تسببت في الضرر:	تقرير مفصل عن الحادث:
الاسم:		
اللقب:		
العنوان:		

ملاحظات هامة:

- ترفق شهادة المعاينة مع التقرير.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية للشاهدين.
- الرجاء ملء الاستمارة بعناية ووضوح، بما في ذلك المعلومات المطلوبة.
- يجب أن يتم التصريح بحادث العمل: خلال الـ 24 ساعة من وقوع الحادث.

مدير المؤسسة

مصلحة الامن.

المسؤول المباشر

الملحق رقم (07): يمثل تقرير حادث العمل نموذج "2"

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
- Accidents du Travail et Maladies Professionnelles -

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL
à adresser à la caisse de sécurité sociale en huit (08) exemplaires
par lettre recommandée avec accusé de réception
au plus tard 48 h. après l'accident

N° d'accident :

Code :

EMPLOYEUR

Nom, prénom :

Raison sociale :

Secteur d'activité :

Adresse :

N° téléphone :

Chantier ou lieu de travail :

N° Employeur :

Agence d'affiliation :

Nbre. approx. de salariés de l'établi, au moment de l'accident :

Commune : Wilaya :

VICTIME

Nom, prénom :

Nom de jeune fille (s'il y a lieu) :

Nationalité : Pays d'origine :

Adresse :

Qualification professionnelle : (1)

N° d'immatriculation :

Date de naissance : / /

Date de recrutement : / / Sexe : M F (2)

ACCIDENT

Date : / / Jour de la semaine : (2) **D L M M J V S** heures Minutes

Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime : (1) heure.

Horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de : h. à : h. et de : h. à : h.

Lieu de l'accident : (3)

Nature des lésions : (1)

Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le coté : droit ou gauche) : (1) Élément matériel : (1)

Circonstances détaillées de l'accident :

Lieu où a été transportée la victime :

Suite probable : (2) SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR A 24 H à compter du : / / DÉCÈS IMMÉDIAT

ACCIDENT CAUSÉE PAR UN TIERS

Nom et prénom du Tiers :

Adresse :

Organisme d'assurance du tiers :

1. Identité :

Adresse :

2. Identité :

Adresse :

Un rapport de police a-t'il été établi ? Si OUI par qui ?

TEMOINS

Nom et Qualité du Signataire :

Fait à le
Signature,

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL	RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

(1) voir au verso. (2) Rayer les mentions inutiles.

IMP-CNAS 02-2020 - AT-MP. 01



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشاذلي بن جديد - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع
المرجع رقم: 23/ق ع إ ج 2024

إلى السيد (ة): المهندس الحاج الأبيص
مدير مصنع

Dim
JevDi

إذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال مذكرة التخرج لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطلاب بإجراء زيارات ميدانية بمؤسساتكم .

الطالب 1: كاسود جينا التخصص: تنظيم وعمل

الطالب 2: بامبر رامي التخصص: تنظيم وعمل

موضوع البحث :

دور الثقافة التنظيمية في التقليل من

حوادث العمل دراسة ميدانية بمؤسسة

الإسمنت جيليا . الماء الأبيض

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في: 2024/02/13

المؤسسة المستقبلة

رئيس القسم

الأستاذ المشرف

(Handwritten signatures and stamps)

Stamp: S.C. Cinq-vingt-neuf (59) Rue de la Liberté, ALGERIE

Stamp: جامعة العربي التبسي - تبسة

Stamp: قسم علم الاجتماع - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة العربي التبسي - تبسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

إذن بإيداع مذكرة ماستر

أنا المضي أسفله الأستاذ(ة): د. ياسين بوماليت الرتبة: أستاذ مساعد
المشرف على مذكرة ماستر بعنوان: دور الشفافة التعليمية في
التغلب من عودك العقل: دراسة ميدانية ديموقراطية لسنين جري الماء
والمكملة لتيل شهادة الماستر في تخصص:

بعنوان السنة الجامعية: 2023/2024

من إعداد: الطالب(ة) 1: باهية رامي رقم التسجيل: 34.02.337

الطالب(ة) 2: دينيا لسود رقم التسجيل: 34.02.0007

أصرح بأنني تابعت المذكرة عبر جلسات إشرافية خلال الموسم الجامعي، وأنها تتوفر على الشروط المنهجية والعلمية، الشكلية والموضوعية، وبناءا عليه أسمح بإيداع المذكرة لدى أمانة القسم للمناقشة.

تبسة في:

توقيع الأستاذ(ة) المشرف:

ليدر



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARDI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح بشرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): لسود حنيا

صاحب(ة) بطاقة التعرف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: 408039397

الصادرة بتاريخ: 20-12-2023 عن دائرة/بلدية: م. تبسة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: دور الشفاعة التي تنهت في التعليم من حواد العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة الاستاذ - حميدك - الهاء ALBESSEN

إشراف الأستاذ(ة): جوارسة نور الدين

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث

الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.



تبسة في:

إمضاء المعني بالأمر

لسود حنيا





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARDI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح بشرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/02/20

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): ياسمين رامي

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: 121341296

الصادرة بتاريخ: 18 09 2021 عن دائرة/بلدية: تبسة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في التقليل من عوادم

المعمل حرارية ميدانية بمؤسسة الأسمت - جيليا - الماء الأبيض

إشراف الأستاذ(ة): ثور المنير يوراس

أصبح بشرفي أنني إلتمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث

الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلفية ومكافحتها.



تبسة في:

إمضاء المعني بالأمر

Rami



ملخص الدراسة:

سعت الدراسة إلى الكشف عن دور الثقافة التنظيمية في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة الإسمنت جيكا "الماء الأبيض" تبسة حيث طبقت أدوات جمع البيانات كالاستمارة على العمال التنفيذيين ومقابلة مع مسؤول الأمن الصناعي الموجود داخل الفرن، ذلك لصعوبة العمل وباعتبارها العينة الأكثر عرضة للحوادث، حيث قدر عددهم 39 عاملاً تنفيذياً من مجتمع البحث البالغ عددهم 290 عاملاً بطريقة المسح الشامل، وباتباع خطوات المنهج الإحصائي تم جمع كل المعلومات المتعلقة بالدراسة ومعالجتها. حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- كلما كانت توعية وقائية من خلال دورات تحسيسية كلما قلت نسبة الإصابة بالحوادث.
 - تساهم الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل.
 - تساهم القيم التنظيمية في التقليل من حوادث العمل.
 - يساهم التدريب في التقليل من حوادث العمل.
 - تلعب الثقافة التنظيمية دوراً في استقرار العامل وشعوره بالانتماء داخل المؤسسة وبالتالي تقل نسبة تعرضه للحوادث.
- الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، حوادث العمل، العاملين.

Abstract of the study:

The study sought to uncover the role of organizational culture in reducing work accidents at Jica Cement Foundation "White water", where data collection tools such as a form were applied to executive workers and an interview with the Industrial Security Officer inside the oven, because of the difficulty of working and as the most susceptible sample, with an estimated 39 executives from the 290 research community working in a comprehensive survey method, and following the steps of the statistical curriculum, all information on the study was collected and processed.

The study found a set of findings:

- The more preventive awareness through sensitization courses the lower the incidence of accidents.
- Regulatory actions contribute to reducing work accidents.
- Organizational values contribute to reducing work accidents.
- Training contributes to reducing work accidents.
- Organizational culture plays a role in the worker's stability and his sense of belonging within the institution and thus his vulnerability to accidents is reduced.

Keywords: organizational culture, work accidents, workers.