



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة جيون الكترونيك - الوحدة 02 - برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

اشراف:

د. بن رامي مصطفى

اعداد الطالب:

- سويسي محسن

لجنة المناقشة

| | | |
|--------------------|--------|------------------|
| جامعة برج بوعريريج | رئيسا | د. بن نويوة لخضر |
| جامعة برج بوعريريج | مشرفا | د. بن رامي مصطفى |
| جامعة برج بوعريريج | مناقشا | د. مفتاح نادية |

السنة الجامعية: 2024/2023

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي-برج بوعريريج-
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص علم الاجتماع
الرقم التسلسلي:

دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة جيون إلكترونيك-الوحدة 02- برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف:

د. بن رامي مصطفى

إعداد الطالب:

سويبي محسن

السنة الجامعية: 2024/2023

تَشْكُرَات

أشكر الله تعالى على إتمام هذا العمل، فله الحمد والشكر لجلال وجهه
وعظيم سلطانه

كما أشكر جميع الأساتذة الذين درسوني طوال سنوات الجامعة فردا فردا
خاصة أستاذي المشرف على هذا العمل الدكتور بن رامي مصطفى

كما أشكر جميع عمال وموظفي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
بالخصوص والجامعة عامة

كما أتوجه بالشكر إلى كافة الأصدقاء والزملاء الذين عرفتهم خلال دراستي
الجامعية وإلى كافة من ساعدني من قريب أو بعيد في مشواري الدراسي.

إهداء

إلى والدي أُمي وأبي وزوجتي وأبنائي وإخوتي

وأخواتي، إلى كل الأهل والأقارب والأصدقاء

والأساتذة،

وإلى كل زملائي في العمل

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، وقد أجريت في مؤسسة جيون الكترونيك التي تقع في مدينة برج بوعريبيج، وجاءت بتساؤل رئيسي مفاده: ما دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل، بميدان الدراسة؟ وتساؤلات فرعية هي:

- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة؟
 - كيف تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة؟
 - كيف تساهم بيئة العمل المساندة في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة؟
- ومن خلالها تم صياغة الفرضية العامة: يساهم تبني ثقافة أمنية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة، والفرضيات الجزئية:
- تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة.
 - تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة.
 - تساهم بيئة العمل المساندة في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة.
- واستعنا بالمنهج الوصفي التحليلي وبالعينة القصدية والاستبيان كأداة من أجل جمع البيانات الميدانية، وخلصنا إلى إبراز دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة من خلال النتائج التالية:

- تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية من قوانين وإجراءات أمنية، تدريب فعال، معدات ووسائل حماية شخصية ولافتات إرشادية في التقليل من حوادث العمل.
- تساهم نظم العمل المساعدة من نظام داخلي، نظام الحوافز، إشراك العمال في صنع القرارات وتخفيف الضغوط المهنية في التقليل من حوادث العمل.
- يؤدي تحسين جوانب بيئة العمل من قيم العمل وعلاقات العمل وتعزيز روح الانتماء للمؤسسة، إلى التقليل من حوادث العمل.
- الكلمات المفتاحية: الثقافة الأمنية، حوادث العمل، المؤسسة الصناعية.

Study Summary:

This study aimed to explore the role of safety culture in reducing workplace accidents within the institution. It was conducted at "GEANT Electronic" institution located in the city of Bordj Bou Aréridj. The research problem focused on the significance of safety culture in reducing workplace accidents in the study field. It investigated how security organisational procedures contribute to lessening work accidents, the impact of supportive work systems, and the role of a conducive work environment in reducing workplace accidents in the study domain.

Through these problematics, the general hypothesis was formulated: adopting a culture of security within the industrial institution contributes to reducing workplace accidents within the study field. The partial hypotheses were formulated as follows : organisational security procedures contribute to reducing workplace accidents within the study field. Work systems contribute to the reduction of workplace accidents within the study field. Supportive work environment contributes to reducing workplace accidents within the study field.

We utilised the descriptive-analytical approach along with simple random sampling and a questionnaire as a tool for gathering field data, concluding the pivotal role of Security culture in reducing workplace accidents within the institution through the following results:

- Organisational security measures such as laws, security procedures, effective training, personal protective equipment, and instructional signs contribute to reducing workplace accidents.
- Work systems contribute to assistance from internal system, incentive system, involving workers in decision-making, and reducing pressure on them to reduce workplace accidents.
- Improving aspects of the work environment such as work values, work relationships, and enhancing a sense of belonging to the organisation leads to a reduction in workplace accidents.

Keywords : Security culture, workplace incidents, industrial institution.

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | العنوان |
|------------|--------------------------------------|
| / | الشكر والعرهان |
| / | الاهداء |
| / | ملخص الدراسة |
| / | فهرس المحتويات |
| / | فهرس الجداول |
| 1 | I- مقدمة |
| 1 | 1- تقديم الموضوع |
| 2 | 2- الإشكالية |
| 3 | 3- أهمية الدراسة |
| 3 | 4- أسباب اختيار الموضوع |
| 3 | 5- أهداف الدراسة |
| 4 | 6- تحديد المفاهيم الأساسية |
| 6 | 7- الإطار النظري لموضوع البحث |
| 12 | 8- المقاربات النظرية |
| 13 | 9- الدراسات السابقة |
| 19 | 10- الفرضيات |
| 20 | II- طرق البحث |
| 20 | 1- منهجية البحث |
| 20 | 1-1 المنهج |
| 20 | 2-1 مصادر جمع المادة العلمية |
| 22 | 3-1 مجتمع الدراسة |
| 22 | 4-1 العينة |
| 25 | 5-1 بعض القواعد والقياسات الإحصائية |
| 26 | 2- التعريف بميدان الدراسة |
| 26 | 1-2 لمحة تاريخية عن ميدان الدراسة |
| 26 | 2-2 المجال المكاني للدراسة الميدانية |

| | |
|----|---------------------------------------------|
| 27 | 3-2 المجال البشري للدراسة الميدانية |
| 28 | 4-2 المجال الزمني للدراسة الميدانية |
| 28 | III- نتائج الدراسة: الدراسة الميدانية |
| 28 | 1- عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى |
| 35 | 2- عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية |
| 42 | 3- عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة |
| 49 | IV- مناقشة النتائج |
| 49 | 1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة |
| 55 | 2- الاستنتاج العام |
| 57 | 3- الاقتراحات |
| 59 | الخاتمة |
| 60 | قائمة المراجع |
| 62 | الملاحق |

فهرس الجداول:

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 22 | توزيع المبحوثين حسب الجنس | 1 |
| 22 | توزيع المبحوثين حسب السن | 2 |
| 23 | توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي | 3 |
| 23 | توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية | 4 |
| 24 | توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية داخل المؤسسة | 5 |
| 24 | توزيع المبحوثين حسب طبيعة عقد العمل | 6 |
| 28 | يبين الاطلاع والمعرفة الكافية بالقوانين والإجراءات الأمنية في المؤسسة | 7 |
| 29 | يوضح أثر القوانين والإجراءات الأمنية على المبحوثين | 8 |
| 30 | يوضح تمكين القوانين والإجراءات الأمنية العمال من تجنب حوادث العمل وعلاقتها بالاطلاع والمعرفة الكافية بها | 9 |
| 31 | يوضح تلقي العمال تدريباً حول الأمن والسلامة في العمل | 10 |
| 32 | يوضح اسهام التدريب الأمني في التقليل من التعرض لحوادث العمل وعلاقته بتلقي العمال تدريباً حول الأمن والسلامة في العمل | 11 |
| 33 | يوضح نوع معدات ووسائل الحماية التي توفرها المؤسسة | 12 |
| 33 | يوضح اسهام استعمال معدات ووسائل الحماية في التقليل من الحوادث | 13 |
| 34 | يوضح وجود وحالة اللافتات الإرشادية المبينة لنوع الأخطار والملصقات | 14 |
| 35 | يوضح اسهام اللافتات الإرشادية المبينة لنوع الأخطار والملصقات في التقليل من حوادث لعمال | 15 |
| 36 | يوضح الاطلاع والمعرفة الكافية للعمال بالنظام الداخلي للمؤسسة | 16 |
| 36 | يوضح تأثير النظام الداخلي على العمال في جانب الأمن والسلامة المهنية وعلاقته بالاطلاع والمعرفة الكافية بالنظام الداخلي للمؤسسة | 17 |
| 37 | يوضح إشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني بالمؤسسة | 18 |
| 38 | يوضح اسهام إشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني في التقليل من حوادث العمل | 19 |
| 39 | يوضح الحوافز في المؤسسة | 20 |

| | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 40 | يوضح أثر الحوافز على الأداء وحوادث العمل وعلاقته بنوع الحوافز في المؤسسة | 21 |
| 41 | يوضح معاناة العمال من الضغوط المهنية عند ممارستهم لعملهم | 22 |
| 42 | يوضح الضغوط المهنية تؤدي بالعمال إلى انخفاض في الأداء والتسبب بحوادث عمل | 23 |
| 43 | يوضح علاقات العمل السائدة في المؤسسة | 24 |
| 43 | يوضح اسهام علاقات العمل السائدة في المؤسسة في التقليل من حوادث العمل | 25 |
| 44 | يوضح إسهام قيم العمل الإيجابية المكتسبة والسائدة في المؤسسة في التقليل من حوادث العمل | 26 |
| 45 | يوضح تسبب قيم العمل السلبية المكتسبة أو السائدة في المؤسسة في حوادث العمل | 27 |
| 46 | يوضح كيف يتعزز روح الانتماء للمؤسسة لدى العمال | 28 |
| 47 | يوضح اسهام روح الانتماء للمؤسسة في التقليل من حوادث العمل | 29 |
| 48 | يوضح تعرض العمال لحوادث عمل من قبل في المؤسسة | 30 |

I- مقدمة

1- توطئة :

يعتبر الأمن حاجة إنسانية وضرورة بشرية وغريزة فطرية، لا يدوم الاستقرار بدونها ولا تتحقق الأهداف مع فقدانه، فانعدامه يؤدي إلى القلق، الخوف والانهيار. وقد أثبت الواقع التاريخي أن الإنسان منذ العصور الأولى كان يبحث عن الاستقرار والطمأنينة والأمن بأبعاده المختلفة: العائلي والعشائري، الصحي، السياسي، الثقافي، الاقتصادي وغيرها.

وقد أفرز التغيير الهائل في العالم اليوم ومنذ الثورة الصناعية، تطورات كثيرة في مختلف المجالات خاصة المجال الصناعي، هذا الأخير الذي أصبح يفرض نوعا من الاهتمام بالمشاكل الصناعية خاصة فيما يتعلق بحوادث العمل في المؤسسات الخدمية والإنتاجية.

لذلك كان لزاما على المؤسسات وخاصة الصناعية منها النظر في الكثير من المعطيات من بينها الاهتمام بالموارد البشري داخل المؤسسة، لأنه يعتبر بمثابة المحور الأساسي للعملية الإنتاجية، والعمل على ترسيخ ثقافة أمنية هدفها الوقاية والأمن من أجل التقليل من حوادث العمل التي أضحت محل اهتمام العديد من المختصين لما تسفر عنه من نتائج سلبية على العامل والمؤسسة. وحسب منظمة العمل الدولية فإنه يموت حوالي 2.3 مليون شخص في العالم جراء حوادث العمل والأمراض المهنية، علاوة على ذلك يقع يوميا 860000 حادث مهني يترافق مع إصابات، وتقدر التكلفة المباشرة وغير المباشرة للأمراض والحوادث المهنية في العمل ب 2.8 تريليون دولار في العالم¹، أما محليا فقد تم تسجيل 42946 حادث عمل في الجزائر سنة 2022، لاسيما في قطاع البناء والأشغال العمومية والري والصناعة².

وباعتبار أن كل فرد التحق بالمؤسسة لديه ثقافة خاصة به، اكتسبها من أسرته ومجتمعه وتتمثل في العادات والتقاليد واللغة، الدين، التربية والتعليم، القيم وغيرها، هي قواعد يكتسبها من خلال تعايشه في المجتمع وتشكل عناصر لما يسمى بالثقافة الاجتماعية لديه، ستكون لا محالة جزء من ثقافة المؤسسة ككل، ومنها الثقافة التنظيمية الأمنية التي يتشارك فيها كل من الرصيد الثقافي للعمال ومكتسباتهم من جهة، ومن جهة أخرى النظم والقواعد والقوانين وإجراءات السلامة المهنية المفروضة من قبل المؤسسة.

ولقد زاد الاهتمام بإرساء سياسة الثقافة الأمنية داخل المؤسسة من خلال السهر على التطبيق

¹ نجوم فؤاد: "قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في التشريع الجزائري، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/>، تاريخ النشر: مارس 2023. تاريخ المشاهدة: 2024/01/05.

² موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، <https://www.mtess.gov.dz/ar/>، تاريخ النشر: 23 أبريل 2023، تاريخ المشاهدة 2024/01/05.

الفعلي والصارم للإجراءات الأمنية والقوانين التنظيمية الإلزامية واللوائح في هذا الشأن، وكذا توعية العمال وتدريبهم وإرشادهم للأسلوب الصحيح للتفاعل بينهم والتفاعل بينهم وبين الإدارة وكذا التعامل مع المعدات والأدوات بغرض زيادة المعرفة بالأمن من الأخطار المهنية والمهارة اللازمة لتفادي الوقوع في حوادث العمل، والتي إن وقعت فإنها تؤثر على الأداء العام للمؤسسة، وعلى صحة وحياة العامل والتي يكون لها انعكاس على الرضا لديه في بيئة عمله. ومن هنا تتضح لدينا الأهمية التي يكتسبها موضوع دراستنا والمتمثل في الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل، حيث خصصنا بالدراسة في هذا الجانب المؤسسة الخاصة جيون الكترونيك- الوحدة 02- الكائن مقرها بولاية برج بوعريريج.

ولقد تناولنا هذا الموضوع من خلال خطة بحث شملت مقدمة كإثارة لموضوع البحث، ثم تطرقنا إلى إشكالية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الموضوع، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم والإطار النظري لموضوع البحث، النظريات المتبناة للدراسة والدراسات السابقة والفرضيات.

كما تناولنا الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال تقديم منهجية الدراسة والعينة وكيفية اختيارها والتطرق لمجالات الدراسة، ثم بعد ذلك أساليب تحليل البيانات. وفي الأخير تم عرض، تحليل وتفسير البيانات الميدانية ومناقشة النتائج والخاتمة.

2-الإشكالية:

إن مجمل الأخطار المهنية يتم الكشف عنها في المؤسسة الصناعية من خلال فهم نشاطها وطبيعة عملها ومعرفة المواد الأولية المستعملة في تلك النشاطات، وكذا معرفة طريقة الإنتاج والوسائل والألات والتجهيزات المستعملة في ذلك، والعمال يحتاجون إلى العمل في بيئة تحد وتقلل من حوادث العمل وتكون خالية من المخاطر، حتى تساعدهم على أداء مهامهم التي تلبى توقعاتهم وتوقعات وأهداف المؤسسة.

وباعتبار أن الثقافة الأمنية جزء من الثقافة التنظيمية بالمؤسسة فهي تخصصها باهتمام بالغ من خلال بيئة العمل وثقافة العامل وما تتضمنه من قواعد وإجراءات في هذا الشأن، ومن قيم وأخلاقيات واتجاهات وعادات وأفكار راسخة لكل عامل توجه سلوكه داخل المؤسسة وتعتبر من أهم دعائم إنتاجيته، ولذلك يتعين على كل مؤسسة صناعية باعتبارها أنها هي المسؤولة عن نوع الثقافة السائدة، أن ترسخ لثقافة أمنية تشمل جميع القيم والاتجاهات والنظم والقواعد والممارسات وسلوك العمل المواثيق للعمال، لتهيئة بيئة عمل آمنة صحية وخالية من المخاطر، وتبني سياسات

تطبق شروط الأمن والسلامة وتوفر الأنظمة والقوانين الخاصة بذلك لأجل تقليل الحوادث والإصابات أثناء العمل وزيادة الإنتاجية إلى أقصى حد لتحقيق أهداف المؤسسة؛ وعلى ضوء ما سبق يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل، داخل مؤسسة جيون الكترونيك-الوحدة 02- ببرج بو عريريج؟

ومنه تدرج الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة؟
- كيف تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة؟
- كيف تساهم بيئة العمل المساندة في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة؟
- 3- أهمية الدراسة:** تكتسي دراستنا أهمية بالغة وذلك بالنظر لأهمية الثقافة الأمنية باعتبارها جزء من الثقافة التنظيمية بالمؤسسة وتلعب دورا هاما في التقليل من حوادث العمل وتحقيق السلامة المهنية من منطلق أن حياة الأفراد العاملين مقدسة يجب وقايتها وحمايتها من كافة الأخطار أثناء العمل، والحفاظ على أصول وممتلكات المؤسسة.
- 4- أسباب اختيار الموضوع:** إن من بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع الدراسة:
 - المراجع والمادة العلمية التي بحوزتنا حول موضوع البحث.
 - الرغبة في التعرف على موضوع الثقافة الأمنية وحوادث العمل.
 - التعرف على مدى تبني المؤسسة للثقافة الأمنية كجزء من الثقافة التنظيمية من أجل التقليل من حوادث العمل.
- 5- أهداف الدراسة:** الهدف من دراستنا لهذا الموضوع يتضمن:
 - التعرف على واقع الثقافة الأمنية المتبناة داخل المؤسسة الصناعية جيون الكترونيك ودورها في التقليل من حوادث العمل.
 - التعرف على إسهام القوانين والإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.
 - التعرف على إسهام نظم العمل المساعدة داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة.
 - الاطلاع على بيئة العمل داخل المؤسسة من خلال علاقات العمل، قيم العمل السائدة وروح الانتماء والتعرف على إسهام كل منها في التقليل من حوادث العمل.

6- تحديد المفاهيم الأساسية:

1-6- تحديد مفهوم الثقافة:

أ- لغة: ورد في معجم لسان العرب في مادة ثقف أن: "ثقف الشيء ثقفا وثقافة وثقوفة: حدقه، ورجل ثقف وثقف: حاذق، فهمّ. ثقفت الشيء حدقته، وثقفته إذا ظفرت به"³
وجاء في تهذيب اللغة الأزهرى: "رجل ثقف لقف إذا كان ضابطا لما يحويه قائم ... ويقال: ثقف الشيء، وهو سرعة التعلم"⁴

فالثقافة في اللغة هي: الفهم، وسرعة التعلم، وضبط المعرفة المكتسبة في مهارة وحثق.

ب- اصطلاحا: للثقافة العديد من الرؤى والتعريفات من منظور علم الاجتماع، فقد ذهب "إدوارد تايلور" إلى أن الثقافة "هي ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بوصفه عنصرا في المجتمع"⁵

وينظر مالك بن نبي للثقافة بأنها نظام تربوي مستمر في الزمن وعملية صناعة متواصلة لسلوك الأفراد ويعرفها بأنها "علاقة متبادلة، هي العلاقة التي تحدد السلوك الاجتماعي لدى الفرد بأسلوب الحياة في المجتمع، كما تحدد أسلوب الحياة بسلوك الفرد"⁶

ج- التعريف الإجرائي للثقافة:

الثقافة هي ما يسود في المجتمع من نظم وعادات وتقاليد وتاريخ ولغة ودين وسلوك وقيم، والتي يتلقاها الفرد باستمرار في حياته من خلال عملية التنشئة الاجتماعية وإن داخل هذه الثقافة يوجد ما هو عام يشترك فيه جميع أفراد المجتمع ككل ما يسمى بالعموميات الثقافية أو الثقافة الأم كاللغة والدين والتاريخ والقيم الاجتماعية، ومنها ما يشترك فيها فئات اجتماعية مختلفة من المجتمع سواء كانت طبقات اجتماعية أو جماعات مهنية متخصصة، أو فئات عمرية وهي ما يسمى بالخصوصيات الثقافية أو الثقافات الفرعية.

2-6- تحديد مفهوم الثقافة الأمنية:

ذهبت مجمل التعاريف إلى أن الثقافة الأمنية هي المبادئ والنظم والقيم السلوكية والثقافية، والمعتقدات ذات الطابع الأمني التي تحقق أمن الفرد والمجتمع، كما تعبر عن مدى تشبع الفرد بالمعارف العامة والمعلومات الأمنية السلوكية التي تساعده في التكيف مع مجتمعه. وتعرف بأنها

³ ابن منظور: لسان العرب، ج1، دار المعارف، القاهرة- مصر، دس، ص 492.

⁴ محمد بن أحمد بن الأزهرى الهروي: تهذيب اللغة، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 2001، ص30.

⁵ مرنيش أونيسة: الثقافة الأمنية، مجلة أفاق للعلوم، العدد السادس، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2017، ص 343.

⁶ مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، ترجمة شاهين عبد الصبور، دار الوعي للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص43.

"مجموعة العلوم والمعارف والمهارات التعليمية والتدريبية والتقنية، التي لا بد للعمال بشكل عام ولرجل الأمن بشكل خاص أن يتسلح بها مما ينعكس بالإيجاب على تنمية مداركهم ومشاعرهم وقيمهم ومبادئهم ولأعرافهم من النظام الأمني الوقائي، وبذلك يتأصل لديهم وعي بالأخطار التي تهددهم في بيئة عملهم"⁷

التعريف الاجرائي للثقافة الامنية:

الثقافة الأمنية هي جميع التدابير التنظيمية الأمنية والوقائية التي تتبناها المؤسسة والمرتبطة بنشاطها لتدعيم القيم والمعايير والاتجاهات والممارسات الإيجابية لدى العاملين، والتي تنعكس بالإيجاب على السلوك الأمني عند ممارسة مهامهم، كما تسهم في تعزيز الوعي الأمني وتقلل من الأخطار المهنية وحوادث العمل التي قد يتعرضون لها نتيجة إهمالهم أو عدم التزامهم بقواعد السلامة المهنية.

3-6 تحديد مفهوم حوادث العمل:

تعريف حادث العمل:

الحادث بمعناه الواسع هو "كل أمر يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين"⁸

وتعرف حوادث العمل على أنها "حدث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه يؤدي الى أضرار وتلف بالمنشأة أو وسائل الإنتاج، أو قد يؤدي إلى إصابة العامل بشكل يؤثر على قدرته الإنتاجية"⁹ فهو بذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهمما كان السبب، وفي كل الحالات التي يكون العامل فيها خاضعا لرب العمل، على أن يكون سبب وقوعه خارجيا، ويلحق أضرارا إما مادية أو جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة لديه.

وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل بأنه "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ، وخارجي في إطار علاقة العمل"¹⁰، وقد ضمن حماية العمال من حوادث العمل في بيئة العمل قبل وقوعها، وذلك بفرض وسائل وقائية وأجهزة رقابية لذلك، وحتى بعد وقوع الضرر وتحققه، وذلك بمنحه تعويضا جبرا لذلك، ولا يحصل إلا بإتباع مجموعة من الإجراءات المنصوص عليها قانونا.

التعريف الاجرائي لحوادث العمل: هي حوادث غير متوقعة تحدث بشكل مفاجئ نتيجة لعوامل مادية أو بشرية في بيئة العمل وأثناء أداء الأنشطة المهنية، وتلحق أضرارا بعناصر العملية

⁷ دنيس كوش: مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ت: منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، ط1، لبنان، 2007، ص30.
⁸ محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 209.
⁹ نصار منصور الروسان واخرون: الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 95.
¹⁰ المادة 6 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية ع 28، المؤرخ في 05-07-1983، المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-19 المؤرخ في 06-07-1996، الجريدة الرسمية عدد 42 الجزائر.

الإنتاجية والمتمثلة في العمال من جهة، حيث تسبب لهم الضرر والأذى البدني وتنجم عنها إصابات تكون طفيفة أو كبيرة أو قاتلة، ومن جهة أخرى قد تأتي على المعدات والآلات والوسائل والمواد الإنتاجية.

7- الإطار النظري للدراسة:

7-1 خصائص الثقافة الأمنية: تستمد الثقافة الأمنية خصائصها من خصائص الثقافة العامة بما

يتلاءم مع محتواها الأمني، ويمكن إبراز خصائصها فيما يلي¹¹:

- **الثقافة الأمنية عملية إنسانية:** فهذه الثقافة من صنع الإنسان ويشترك فيها جميع أفراد المجتمع بأشكال مختلفة، فهي تتشكل من المعارف والقيم والمهارات والأفكار الأمنية التي تتكون لدى أفراد المجتمع من خلال تفاعلهم مع بعضهم ومع الظروف المحيطة بهم.

- **الثقافة الأمنية عملية مكتسبة:** من خلال تفاعل الأفراد وتبادلهم القيم والخبرات والمعارف، ومن خلال ما تقوم به مؤسسات المجتمع الأمنية والمدنية من جهود لغرس وتنمية هذه الثقافة بين أفراد المجتمع عن استخدام كافة الوسائط المتاحة بما فيها وسائط التربية والتعليم، لتحقيق الأمن للفرد والمجتمع على حد سواء.

- **الثقافة الأمنية عملية مستمرة:** تتسم بخاصية الاستمرار فالسمات الثقافية تحتفظ بكيانها لأجيال عدة بالرغم مما تتعرض له المجتمعات من تغيرات مفاجئة أو تدريجية والثقافة الأمنية مستمرة من خلال توارث الأجيال وتعاقبها ويساعد على استمرارها وإشباعها لغريزة الحاجة إلى الأمن لدى الأفراد، وهذا الإشباع يدعم استمرار القيم والمعارف والمهارات والمبادئ والأفكار والأنماط السلوكية المتعلقة بالأمن.

- **الثقافة الأمنية عملية متراكمة:** تترتب على استمرار الثقافة تراكم السمات خلال فترات طويلة من الزمن وتعقد وتشابك العناصر الثقافية المكونة لها وانتقال الأنماط الثقافية بين الأوساط الاجتماعية المختلفة والثقافة الأمنية عملية متراكمة حيث تزداد مكوناتها من خلال ما تضيفه الأجيال لها من عناصر وخصائص.

- **الثقافة الأمنية عملية انتقائية:** وذلك بانتقاء العناصر الثقافية بما يتلاءم مع تحقيق إشباع الحاجات والتكيف مع البيئة الاجتماعية والطبيعة المحيطة بها، والثقافة الأمنية عملية انتقائية من خلال ما يقوم به الأفراد من انتقاء لعناصرها بحسب الأوضاع الأمنية السائدة وبحسب نوعية الأخطار المحيطة بهم.

¹¹ العمري محمد بن سعيد: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية جامعة نايف للعلوم الأمنية، لسعودية، 2001، ص37.

- **الثقافة الأمنية عملية قابلة للانتشار:** تنتقل العناصر الثقافية بطريقة واعية داخل الثقافة نفسها من جزء إلى جزء، ومن ثقافة مجتمع إلى ثقافة مجتمع آخر ويتم هذا الانتشار عن طريق احتكاك أفراد المجتمع الواحد مع بعضهم البعض أو عن طريق احتكاك المجتمعات مع بعضها، وعناصر الثقافة الأمنية تنتشر بشكل سريع وفعال بين الأفراد والمجتمعات ذلك لأنها تشبع غريزة الحاجة الى الأمن لديهم وتحل مشكلاتهم المتعلقة بالخوف وعدم الطمأنينة للأوضاع الأمنية المحيطة.
- **الثقافة الأمنية عملية متغيرة:** إن من أهم خصائص وسمات الثقافة الأمنية التغير والتطور والاكتمال والإضافة، وذلك بفعل تغير الأزمان والأجيال وبفعل التقاء الثقافات مع بعضها البعض من خلال أفراد المجتمع المختلفين ثقافياً، فالثقافة الأمنية في تغير مستمر حيث تدخل عليها ملامح جديدة وتزول بعض الملامح القديمة.
- **الثقافة الأمنية نظام متكامل:** حيث تتجه باستمرار إلى خلق الانسجام بين عناصرها المتعددة ومن ثم فإن أي تغير يحدث في أحد جوانب نمط الحياة لا ينعكس أثره على باقي مكونات النمط الثقافي.

2-7 عوامل اكتساب الثقافة الأمنية:

- **العمل:** فمن خلال طبيعة العمل يمكن للعامل اكتساب ثقافات جراء ممارسته لمهام العمل قد يكون ذلك عن طريق طول فترة عمله، كما يمكن أن يكتسبها من خلال العلاقات غير الرسمية مع فريق العمل.
- **التنشئة الاجتماعية:** تتكون ثقافة الفرد انطلاقاً من أسرته وعائلته والمجتمع ككل، بحيث أن كل القيم والأخلاق التي يتلقاها في عائلته تساهم في تكوين شخصيته، ومنها ما هو ذو طابع أمني يستفيد منها ويوظفها عندما يصبح موظفاً أو عاملاً في مؤسسة ما.
- **النظام التعليمي:** يساهم التعليم بشكل أساسي في عملية التنمية والتنشئة الاجتماعية وذلك باكتساب المهارات والقيم والمعايير والعادات والتقاليد، بغية تكوين إطارات كفؤة، لنشر ثقافة أمنية داخل المؤسسات الصناعية، ويكمن دور النظام التعليمي من حيث تأثيره على كفاءة وفعالية المنظمة، في إمكانية تسهيله أو تعقيده لممارسة الوعي الثقافي للمؤسسة، كما أجمعت الدراسات والأبحاث على أن التعليم أكثر أهمية من كل المحددات الرئيسية لكفاءة وفعالية المنظمات.
- كما يلعب النظام التعليمي دوراً أساسياً في ترسيخ وتنمية مجموعة القيم بالاتجاهات وكذا أنماط السلوك، كدافع الانجاز ذو الطريقة العلمية في التفكير وحل المشاكل والقدرة على الخلق والابتكار وغيرها، وتعتبر هذه المتطلبات ضرورية للأداء الفعال، حيث ينعكس ذلك في سلوك الإدارة وأدائها.

- **القيم:** إن المجتمع يتكون من عدة نظم مثل النظام الاجتماعي، الأسري، التكنولوجي والنظام الجغرافي والاقتصادي وكذا النظام السياسي والمتكونة بدورها من القيم والعقائد والتقاليد والعادات.

وبما أن المؤسسة الصناعية تمارس نشاطها ضمن نسق مفتوح، فإن النظم تتفاعل فيما بينها بحكم أن لكل عامل قيم اكتسبها من خلال التنشئة الاجتماعية والتي من بينها الرغبة في انجاز العمل والحفاظ على الصدق والإتقان وغيرها، وبما أننا لا نستطيع أن نعزل قيم هذا الفرد على المؤسسة وعلى باقي الزملاء في العمل، فلا بد من التسليم والأخذ بقيم العامل إلى مكان العمل، وبالتالي فهو يحاول لإراديا أن ينشر تلك القيم في وسط المؤسسة والعمال، وهكذا فالمصنع يضم عددا من العمال و لكل عامل منهم قيم تختلف عن قيم العمال الآخرين¹².

7-3 أهداف الثقافة الأمنية في المؤسسة:

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

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

- بتواجد وعي أمني وثقافة لدى عمال المؤسسة، ينتشر الوعي فيما بينهم مع إدراك وإشراك العمال في نشر الثقافة الأمنية داخل محيط المؤسسة، كما يؤدي ذلك إلى التقليل من حوادث العمل - وقاية العمال أنفسهم وذلك من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية التي تنظمها أساليب ووسائل التوعية المتبعة، هذا ما يكسب عمال المؤسسة ثقافة أمنية تمكنهم من معرفة الأخطار المهنية بشكل سريع وبسيط.

- ترسيخ العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل وذلك من خلال تبني قيم مشتركة وهادفة، حيث تكون الثقافة الأمنية راسخة في أذهان العمال¹³.

7-4 أسباب حوادث العمل: يمكن تصنيف أسباب حوادث العمل إلى ما يلي:

أ- الأسباب الشخصية :

- **الذكاء:** هناك اختلافات بين الباحثين عن صلة الذكاء بالحوادث فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنه كلما كان العامل ذكيا كلما قلت الحوادث،

¹² سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل،م،د)، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل. قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018، ص119.

¹³ نفس المرجع، ص121.

بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء والحوادث، ومرد ذلك إلى اختلاف العلماء في تحديد تعريف موحد وشامل للذكاء.

- **الدافعية:** باعتبار أن الدافعية هي بمثابة المحرك لسلوك الفرد فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإذا نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث.
- **الخبرة:** لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثناءها اتجاها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة.
- **الحالة الوجدانية والانفعالية:** تؤكد بحوث " هيرسي " أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال، من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينهما وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين يسهل استثارتهم.
- **العوامل اللاشعورية:** تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لا شعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة، ويتمثل ذلك في كراهية العمل، التهرب من المسؤوليات، الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس¹⁴.

ب- الظروف الفيزيائية :

- **الحرارة:** إن الأجواء الحارة تسبب تعباً وإرهاقاً للعامل حيث يقل تركيزه وبالتالي يصبح عرضة للحوادث والإصابات فيجد بذلك صعوبة في التنفس ويميل العامل إلى الارتخاء والشرود عند سير الآلات والمعدات ونزع وسائل الوقاية.
- **الإضاءة:** تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاداً للعيون، ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات، وبالتالي يكون عرضة للحوادث.
- **الضوضاء:** مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة لها تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات¹⁵.

ج- المتغيرات الديموغرافية:

- **الجنس:** اتجهت معظم الدراسات أن نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما هي عليه بين الرجال ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي، فمن المعروف أن النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية والفسيولوجية بالإضافة إلى كثرة المسؤوليات

¹⁴ حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط 1، مصر، 1999، ص 202.
¹⁵ عقيلي عمر وصفي: إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1996، ص 349.

- المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة يمكن أن تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي ومن ثمة سهولة تورطها في الحوادث والإصابات.
- **السن:** هناك علاقة بين الزيادة في السن وقلة التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث.
- **طبيعة العمل:** تؤكد إحصائيات الحوادث المتعلقة بطبيعة العمل أن معدلها يزداد في الأعمال اليدوية، وإنه ثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقت مسؤولياته، ومن ثمة يزيد معدل الحوادث.
- **تكييف وتصميم الآلة:** إن التصميم الجيد للآلة، والذي يوفر للعامل راحته ووقته وجهده ويقلل من توتره وضيقه يمكن أن يقلل من الحوادث لأن الكثير من الحوادث تنتج عن التصميم المعقد للآلة وعدم مناسبتها لإمكانات وقدرات العامل وعدم إلمامه بكيفية التشغيل¹⁶.
- **العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل:**
- **التجانس:** إن زيادة التجانس بين أفراد جماعة العمل من جهة وبين الجماعة الإشرافية الإدارية من جهة أخرى تعتبر من الأمور الضرورية لزيادة الفعالية الإنتاجية، وأن أي تضائل وضعف لهذا التجانس يمكن أن يؤدي لتصدع الإنتاج وضعفه ويؤدي أيضا إلى زيادة معدل الحوادث، حيث أن الفرد المنبوذ اجتماعيا أكثر عرضة للوقوع في الحوادث.
- **التواصل الاجتماعي:** تؤكد نتائج دراسات في علم النفس الصناعي أن كثيرا من الحوادث تعزى لنقص المعلومات وسط عملية الاتصال، إضافة إلى ذلك فإن شعور العامل بنقص التواصل، وضعف المشاركة في أمور وقرارات تخص العمل قد يضعف دافعيته للعمل ويسبب له الملل، ومن ثمة ضعف التركيز وتشتت الانتباه والوقوع في الحوادث¹⁷.
- 5-7 **استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل:** نذكر منها ما يلي :
- **استراتيجية دراسة أسباب الحوادث:** من أجل اتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت الحادثة والخصائص الشخصية لمركب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة وهل الحادثة راجعة إلى إهمال أو شرود أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن.
- **استراتيجية تصميم بيئة العمل:** ذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة

¹⁶ دويخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 55.

¹⁷ حمدي ياسين وآخرون: مرجع سابق، ص 208.

المعتدلة والإضاءة الكافية، وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال، كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية.

- **استراتيجية الجو التنظيمي:** إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، حيث تؤكد العديد من الدراسات على العلاقة بين الجو النفسي الأمان في المؤسسة وبين معدلات التورط في الحوادث.

- **استراتيجية التدريب على وسائل الأمان الصناعي:** يعتقد بعض الخبراء في الأمان الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمان الصناعي من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمان الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة في العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها ويشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

- **استراتيجية الحوافز:** من خلال تقديم الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية للعمال الأقل تسببا في الحوادث المهنية، وفي هذا الصدد يشير " شولتز " إلى أن إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث، حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية معتبرة وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65 بالمائة¹⁸.

6-7 بعض النظريات المفسرة لحوادث العمل:

- **نظرية الميل لاستهداف الحوادث:** تعتبر هذه النظرية من النظريات القديمة التي تطرقت لعنصر حوادث العمل سيكولوجيا، وتنطلق من فرض مؤداه وجود بعض السمات الوراثية الشخصية، البدنية والنفسية العقلية كضعف الذكاء والبصر، الحالة الانفعالية وغيرها، هذه الصفات تجعل من العاملين يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال الذين يعملون في الظروف نفسها ويطلق عليهم اسم "مستهدفي الحوادث"¹⁹

- **نظرية الحرية والأهداف واليقظة:** حسب هذه النظرية فالحادث عبارة عن سلوك عملي رديء يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة فيما يخص حصول العامل على مكافآت ولا يشعر بالعدالة والرضا، فكلما كان المناخ الصناعي يوفر الفرص السيكولوجية والاقتصادية للعامل كلما

¹⁸ دوباخ قويدر مرجع سابق، ص 63.

¹⁹ محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، ط1، ليبيا، 1984، ص 200.

كان سلوك العامل خاليا من الحوادث وتكون له القدرة على تحقيق أهدافه، لذلك يجب رفع مستوى الانتباه واليقظة فكلما زاد انتباه ويقظة العامل كلما ارتفع العمل كما ونوعا وقلت بذلك الحوادث²⁰. ركزت هذه النظرية على البيئة السيكلوجية غير الملائمة، وأهملت باقي الجوانب التي تؤدي إلى وقوع الحوادث كالظروف الفيزيائية والآلات والتجهيزات وغيرها.

- **نظرية الضغط والتكيف:** ترى هذه النظرية أن العامل الذي يوضع تحت ضغوطات العمل ويعاني توترات عصبية بسببها غالبا ما يكون معرضا للحوادث عن العامل الذي يكون بعيدا عن هذه العوامل، فهي بذلك تعطي أهمية بالغة لبيئة ومناخ العمل لتحديد الحوادث. وقد تبدو هذه النظرية أنها تشبه نظرية استهداف الحوادث التي تشير الى وجود خلل دائم طبيعي تكويني في بناء الانسان أو عدم ملاءمة الظروف الطبيعية والتكوينية في الزمن أما نظرية الضغط والتكيف فتشير الى التكيف العادي للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية والفيزيائية²¹.

- **النظرية الطبية:** وتقول هذه النظرية أن الشخص الذي يميل الى الحوادث غالبا ما يعاني من أمراض جسدية أو عصبية تؤدي به للوقوع في حوادث العمل، لكن لا يمكن أن تكون هي وحدها المسؤولة عن التورط في الحوادث²².

8- المقاربات النظرية:

لقد ارتأينا في بحثنا هذا الاعتماد على مقاربتين نظريتين لمعالجة موضوع الدراسة وهما:
- **النظرية البنائية الوظيفية:** تمثل هذه النظرية رؤية سوسيولوجية تنتمي إلى الفكر الوضعي، والنزعة الوضعية منذ بداية القرن التاسع عشر معارضة للميتافيزيقيا التقليدية، وتؤيد العلم والمنطق التجريبي.

وتستند هذه النظرية إلى مفهومي البناء والوظيفة في تفكيكها لبنية المجتمع والوظائف التي يقوم بها، وفي تحليلها للظواهر الاجتماعية وترابط الوظائف المتولدة عن ذلك حيث يشير المفهوم الأول إلى الجزء والعنصر الذي يتكون منه أي نظام ووحدة وبناء اجتماعي، أما الوظيفية فيشير بها إلى الدور والإسهام الذي يقدمه كل جزء ضم البناء الكلي²³.

وأنصار التيار البنوي الوظيفي يركزون على تحليل العلاقات القائمة بين العناصر والأجزاء المكونة للبناء الاجتماعي ويستخدمون مفهومي البنية والوظيفة بحيث تتكامل الأجزاء مع الكل، من منطلق الكل مركب من أجزائه، وكل جزء يؤدي وظيفة منوطة به، وهذه الوظائف في اتساق وتكامل ما يحقق توازن النظام الاجتماعي واستقراره وبقائه، وهناك إقرار بتكون كل وحدة أو

²⁰ عبد الرحمن محمد عيسوي: علم النفس الانتاج، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر، 2008، ص270.

²¹ كامل محمد عوضية: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، لبنان، 1996، ص24.

²² علي حمدي: سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2017، ص200.

²³ على الحوات: النظرية الاجتماعية، اتجاهات أساسية، شركة إيجا للطباعة والنشر العلمي، مالطا، 1998، ص96

نظام من مجموعة من الأجزاء والعناصر، بحيث يخدم كل جزء من خلال وظيفته بقية الأجزاء وفي نفس الوقت يخدم الوحدة والنظام الكلي الذي يتأثر كما تتأثر أي من الأجزاء الأخرى بأي خلل يحدث على مستوى دور أي من الأجزاء المتبقية في النظام.

وفي دراستنا هذه يمكن اعتبار أن المؤسسة هي وحدة ونظام به عدة أنساق وثقافات، ومنها الثقافة الأمنية التي هي نسق فرعي من ثقافة المؤسسة ولها وظيفة تعزيز الوعي الأمني للعمال وتقلل من حوادث العمل والأخطار المهنية التي قد يتعرضون لها، فهي بذلك تخدم باقي الأنساق والأجزاء، وتخدم المؤسسة ككل من خلال الالتزام الجماعي وتعزيز الرؤية المشتركة للأهداف.

كما أن حاجة الأمن في المؤسسة يمكن تلبيتها بطرق عديدة، وتبني ثقافة أمنية يؤدي للبحث عن عناصر جديدة وإضافتها في بيئة العمل وتعتبر كبداية لتحقيق الأمن والتقليل من الأخطاء والحوادث، ومنها الإجراءات التنظيمية الأمنية الأكثر فعالية وأنظمة العمل المساعدة الحديثة وتحقيق قدر كبير من التكيف الاجتماعي للأفراد في بيئة العمل من خلال ما يسمى بالبدائل الوظيفية.

9- الدراسات السابقة:

لقد تناولت العديد من الأبحاث والدراسات موضوع الثقافة الأمنية كمفهوم يستخدم من قبل المؤسسات الأمنية الحكومية لإشاعة الوعي بين كافة فئات المجتمع، ومنها من تناولتها كجزء أساسي من ثقافة المؤسسة الصناعية لأنها تكسب العاملين القيم والمعايير والاتجاهات الإيجابية التي تسهم في تعزيز وعيهم الأمني وتقلل من الأخطار المهنية التي قد يتعرضون لها نتيجة إهمالهم أو عدم التزامهم بقواعد السلامة المهنية.

9-1 الدراسة الأولى: دراسة سلامة أمانة بعنوان "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية"، 2018، أطروحة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل أجريت الدراسة بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة.

جاءت إشكالية هذه الدراسة لتسليط الضوء على موضوع الثقافة الأمنية في الجزائر بصفة عامة، والمؤسسة الصناعية بصفة خاصة، وذلك من خلال تحليل الأسس والمعايير التي يقوم عليها الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية وللتعرف كذلك على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية للتقليل من حوادث العمل من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

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

وجاءت الأسئلة الفرعية:

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

وكانت أهداف الدراسة كالتالي:

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

- تحسيس وإبلاغ مسؤولي المؤسسات، بأهمية توفير ثقافة أمنية وضرورة تواجدها في كل مؤسسة والتقليل ولو جزئيا من الوقوع في الأخطار المهنية.
- تسليط الضوء على الآثار الاجتماعية والسلوكية، جراء حوادث العمل في المؤسسات الصناعية.
- وشملت عينة البحث 166 عاملا مقسمة إلى 31 إطارا، 29 عون تحكم و106 عون تنفيذ واستعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع وجمع المعلومات والبيانات المتحصل عليها ومعالجتها إحصائيا، أما الأداة فاعتمدت على الاستمارة في ذلك.

نتائج الدراسة: توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة الى:

- إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وذلك عن طريق فعالية البرامج الإرشادية والتوعوية وترسيخها في ذهنية العامل حتى تكون مُسلّمة في حياته المهنية.
- كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة الصناعية كلما قلت حوادث العمل.
- تساهم الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل.

- لصفات الشخصية دور في وقوع حوادث العمل.

- تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

- تساهم آليات التكفل الصحي التي تعتمد على المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

التعقيب على الدراسة: لقد أفادتنا كثيرا هذه الدراسة وتحصلنا من خلالها على مراجع قيمة

ساهمت في إثراء الجانب النظري لموضوع دراستنا، وتمثلت أوجه التشابه بينها وبين الدراسة

الحالية في أن كلتا الدراستين تضمنتا نفس موضوع البحث وهو الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية

في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، والاعتماد على نفس المتغيرات فيها، وكذلك نفس

المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي ونفس أدوات جمع البيانات تقريبا.

في حين كان الاختلاف في مضمون الثقافة الأمنية، حيث تطرقنا في بحثنا إلى الإجراءات

التنظيمية الأمنية، نظم العمل المساعدة و بيئة العمل المساندة و دور كل منها في التقليل من

حوادث العمل، و كان الاعتماد في الدراسة الحالية على مساهمة كل من التوعية، الإجراءات

التنظيمية ، السمات الشخصية والاستقرار المهني و الآليات التي تعتمد على المؤسسة الصناعية في

التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، بالإضافة للاختلاف في العينة و مكان و زمان الدراسة

حيث كانت الدراسة الحالية في مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة سنة 2018 ، في حين شملت

دراستنا مؤسسة جيون الكترونيك سنة 2024.

9-2 الدراسة الثانية: دراسة دوباخ قويدر بعنوان "دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في

الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية"، 2009، رسالة ماجستير في علم النفس

تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، أجريت الدراسة الميدانية بمؤسسة صناعة

الكوابل ببسكرة، جاءت هذه الدراسة كمحاولة للوقوف على مدى استفادة العمال التنفيذيين من

خدمات الأمن الصناعي ومدى إسهام هذا الأخير في الوقاية من إصابات حوادث العمل

والأمراض المهنية وذلك من خلال التساؤل الرئيسي التالي "هل يستفيد العمال من الأمن

الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية؟"

وجاءت الأسئلة الفرعية:

- هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من

إصابات حوادث العمل؟

- هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من

إصابات الأمراض المهنية؟

- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من

إصابات حوادث العمل؟

- هل يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية؟

وجاءت فرضية الدراسة الرئيسية كالآتي:

يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية. وندرجت ضمن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

وكانت أهداف الدراسة كالتالي:

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل.

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من إصابات حوادث العمل.

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.

- محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

- محاولة تسليط الضوء على واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية.

فيما تمثلت عينة البحث في 38 عاملا موزعين على مصالح: العزل، القلد والظفر، الغزل والتلفيف ومصلحة التجميع والتغليف.

واستعمل الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، والاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات.

نتائج الدراسة: توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وعموما فالعمال يستفيدون من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

التعقيب على الدراسة:

هذه الدراسة أفادتنا على استيعاب الجانب النظري للأمن الصناعي بما يتوافق مع عناصر الثقافة الأمنية ودورها في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، وكيفية أداء الدراسة التطبيقية واعتماد نفس المنهج وهو المنهج الوصفي ونفس أدوات جمع البيانات تقريبا. إلا أنها اختلفت مع الدراسة الحالية من حيث التطرق للثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل دون الإشارة للأمراض المهنية، وكذلك اختيار العينة ومكان إجراء الدراسة حيث كانت دراستنا في المؤسسة الصناعية جيون الكترولنيك ببرج بوعريريج والدراسة الحالية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، و كذلك اختلفت في المجال الزمني للدراسة، دراستنا كانت 2024/2023 و الدراسة الحالية 2009/2008.

9-3 الدراسة الثالثة: دراسة عربية لخلود ديب العويري بعنوان واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين، 2008، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بجامعة القدس، أجريت الدراسة على بعض منشآت القطاع الخاص بمنطقة جنوب الضفة الغربية بفلسطين. جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على مفهوم الأمن الصناعي وواقعه داخل المنشآت الصناعية الخاصة بالضفة الغربية بفلسطين واستهلقتها الباحثة بالتساؤل الرئيسي التالي:

ما واقع الأمن الصناعي داخل منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية؟ وما هي آراء العاملين حول هذا الواقع؟

وجاءت الأسئلة الفرعية كالتالي:

- ما آراء العاملين في عوامل الأمن التي تؤثر على أدائهم في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية؟

- هل هناك خطط وسياسات تتبعها منشآت القطاع الخاص الصناعية خاصة بالأمن الصناعي؟

- ما هي معوقات تطبيق برامج الأمن والسلامة في المنشآت الصناعية؟

واعتمدت على فرضية واحدة شملت عدة متغيرات:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 في أثر عوامل الأمن الصناعي على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية، من وجهة نظر العاملين تعزى للمتغيرات الآتية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخبرة .

وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات المتعمقة بالبحث إضافة إلى إجراءات مقابلات لجمع المعلومات المكملة له. وقد توصلت في آخر دراستها إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

نتائج الدراسة:

- أن وسائل وأدوات السلامة العامة في منشآت القطاع الخاص، توفرت من حيث الأهمية بالتدريب .

- عوامل الأمن الصناعي التي تؤثر على أداء العاملين من حيث الأهمية، هي ظروف العمل المناسبة وتوفر أدوات السلامة .

- التزام العاملين في منشآت القطاع الخاص بمعدات السلامة أثناء العمل، جاء بترتيب كالاتي: أحذية السلامة، كمادات التنفس، ملابس واقية، خوذة أو غطاء الرأس، نظارة واقية للعيون.

التعقيب على الدراسة:

لقد تناولت الباحثة موضوع واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين، حيث أفادنا الجانب النظري في التعرف على وسائل الوقاية وإجراءات الأمن الصناعي في منشآت القطاع الخاص الصناعية والأخطار المهنية التي تواجه العمال، وتشابهت مع دراستنا من حيث المنهج وهو المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات وهي الملاحظة، المقابلة والاستمارة. واختلفت مع دراستنا من حيث الزمان والمكان، وكذلك بتطرقها لتأثير الأمن الصناعي على أداء العمال في المؤسسات الصناعية دون التطرق لموضوع الحوادث، في حين ركزت دراستنا على مفهوم الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

10-الفرضيات:

الفرضية العامة:

يساهم تبني ثقافة أمنية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل، في مؤسسة جيون الكترولنيك-الوحدة02- ببرج بو عريريج.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الجزئية الأولى:

تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

مؤشراتها:

- القوانين والإجراءات

- التدريب الأمني

- وسائل الحماية - اللافتات الإرشادية

الفرضية الجزئية الثانية:

تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

مؤشراتها:

- النظام الداخلي

- نظام الحوافز

- تخفيف الضغوط - اشراك العمال في صنع القرارات

الفرضية الجزئية الثالثة:

تساهم بيئة العمل المساندة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

مؤشراتها:

- علاقات العمل

- قيم العمل

- روح الانتماء

II- طرق البحث:

1- منهجية البحث:

1-1 المنهج:

تماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق الأسلوب الوصفي واستخدمنا المنهج الوصفي الذي يتطلب وصف الظاهرة وجمع البيانات عنها ووصف الظروف والممارسات المختلفة، وبناء عليه فإن المنهج الوصفي يعني أسلوب أو طريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة أو مشكلة ما وهو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها.

2-1 مصادر جمع المادة العلمية:

أ- مصادر جمع المادة العلمية النظرية:

- القواميس والمعاجم.

- الكتب.

- الرسائل والأطروحات الجامعية.

- القوانين.

- المجالات العلمية.

ب- أدوات جمع البيانات الميدانية:

- **السجلات والوثائق:** لقد اعتمدنا على بعض وثائق وسجلات المؤسسة في الحصول على معلومات حول تاريخ ونشأة المؤسسة والتغيرات التي مرت بها، والهيكل التنظيمي للمؤسسة وكيفية توزيع الأدوار والمهام الخاصة بكل مستوى إداري حيث كان تركيزنا أكثر على المستوى الخاص بالأمن والسلامة المهنية ممثلاً في مصلحة الأمن الصناعي.

- **الملاحظة:** لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على الملاحظة المباشرة من خلال زيارتنا الاستطلاعية في بادئ الأمر والزيارات المتكررة لمؤسسة جيون إلكترونيك، حيث كان تركيزنا منصبا حول الممارسات والأنشطة التي لها علاقة بالثقافة الأمنية داخل المؤسسة، وبالملاحظة غير المباشرة وبمساعدة من المكلف بالأمن الصناعي بالمؤسسة لاحظنا كثرة حوادث العمل تحديداً في الوحدة 02 المشتملة على: خطوط إنتاج الثلجات، الضغط الميكانيكي وإنتاج آلات وأفران المطبخ.

- **المقابلة:** لقد اعتمدنا في بحثنا المقابلة غير المقننة حيث أجريناها مع المكلف بالأمن الصناعي وهدفت إلى معرفة استراتيجية الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة ورفع مستويات الوعي والثقافة الأمنية من أجل توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له العمال داخل مؤسسة جيون إلكترونيك-الوحدة 02- وكذا معرفة

دور مصلحة الأمن الصناعي في الوقاية والأمن وتوفير الحماية للعمال، سواء الفردية أو الجماعية من أجل تجنب حوادث العمل وضمان السلامة المهنية.

بالإضافة إلى معرفة الدعم الذي تقدمه الإدارة من أجل حماية العمال من الإصابات الناجمة عن مخاطر العمل ومنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية، والتطرق إلى عنصر التدريب والتكوين الذي يعد من العناصر الأساسية التي لا بد من توفرها للعمال للتقليل والحد من الحوادث أثناء العمل، حيث أنه يركز على الإجراءات الصحيحة في العمل وإرشاد الأفراد وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي، والتطرق كذلك إلى عنصر المراقبة من خلال التفتيش الدوري والفحص المستمر لأماكن العمل لكشف الثغرات الأمنية ومعالجتها سريعا واتخاذ إجراءات في حق العمال المخالفين والمقصرين.

وفي سؤالنا عن حصيلة الأعمال تبين أنه يتم إعداد تقارير دورية شهرية وسداسية وسنوية حول الحالة العامة للأمن بالمؤسسة وتقديمها إلى مديرية الموارد البشرية من أجل المتابعة والتقييم.

- الاستبيان: لقد تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبعد تصميمه بمساعدة الأستاذ المشرف، قمنا بعرضه على مجموعة من الأساتذة لتحكيمه حيث أعدنا بعض الأسئلة التي كانت نوعا ما غامضة وصغناها بشكل مبسط وواضح حتى يتسنى للعمال فهمها، وشمل الاستبيان في هذا البحث أربعة محاور، تم بناء بنوده على ضوء فرضيات الدراسة وتتمثل محاوره فيما يلي:

المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية وتضمن ستة أسئلة.

المحور الثاني: متعلق بالفرضية الجزئية الأولى وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة يصل عددها تسعة، من السؤال 7 إلى السؤال 15.

المحور الثالث: متعلق بالفرضية الجزئية الثانية وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة يصل عددها ثمانية، من السؤال 16 إلى السؤال 23.

المحور الرابع: متعلق بالفرضية الجزئية الثالثة وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة يصل عددها إلى ثمانية، من السؤال 23 إلى السؤال 31.

وتم سحب العدد الكافي من الاستبانات تحضيراً لتوزيعها على أفراد العينة والمتمثل في 45 عاملا حيث تم تسليمها للمكلف بالتكوين بمديرية الموارد البشرية في 2024/03/24، واسترجعنا 39 استبيانا منها فقط بتاريخ 2024/04/20.

3-1 مجتمع الدراسة: ويتكون مجتمع البحث في دراستنا من عمال مؤسسة جيون الكترونيك - الوحدة 02- المقدر عددهم 694 موزعين على النحو التالي: - 49 إطارا - 191 عامل تحكم - 454 عاملا تنفيذيا.

4-1 العينة: هي مجموعة من الأفراد تجمع منهم البيانات الميدانية ويعتبرون جزء من الكل ونسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي تجرى عليهم الدراسة ثم تعمم نتائجها على المجتمع كله. وفي دراستنا استقرينا على اختيار جزء من المجتمع الإحصائي المتمثل في العينة القصدية المكونة من 45 عامل من مجموع 454 عامل من فئة العمال التنفيذيين باعتبارها الفئة الأكثر عرضة للمخاطر وحوادث العمل دون باقي الفئات، وهذا حسب ما وقفنا عليه في دراستنا الاستطلاعية وما صرح لنا به المكلف بالأمن الصناعي للمؤسسة.

خصائص العينة: تم استخلاصها من استمارات الدراسة وندرجها في الجداول التالية:

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

| الجنس | التكرار | النسبة |
|----------------|-----------|--------------|
| ذكر | 27 | 70% |
| أنثى | 12 | 30% |
| المجموع | 39 | 100 % |

تبين الشواهد الكمية المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول رقم (01) أن غالبية المبحوثين من الذكور حيث بلغ عددهم 27 عاملا بنسبة 70 % من إجمالي عينة البحث، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بعدد الإناث الذي كان 12 عاملة بنسبة 30 %، وهذا يمكن تفسيره بطبيعة عمل أعوان التنفيذ في الوحدات محل الدراسة الذي يتطلب جهدا عضليا متاح للذكور من الإناث هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن طبيعة العمل في المؤسسة تستهوي الإناث في المناصب الإدارية أكثر من خطوط الإنتاج في مناصب أعوان التنفيذ.

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

| السن | التكرار | النسبة |
|----------------|-----------|--------------|
| من 19-29 سنة | 12 | 30% |
| من 30-39 سنة | 18 | 46% |
| من 40-49 سنة | 07 | 19% |
| من 50-59 سنة | 02 | 05% |
| المجموع | 39 | 100 % |

يفيد التحليل الإحصائي للمعلومات التي تضمنها الجدول رقم (02) والمتعلق بمتغير السن أن أغلب أفراد عينة البحث والبالغ عددهم 18 عاملا يتمركزون في الفئة العمرية ما بين [39-30] سنة وتمثلهم النسبة 46 % في حين نجد أن نسبة 30 % من إجمالي العينة تتراوح

أعمارهم بين [29-19] سنة بعدد قدر ب 12 عاملا، و19% تتراوح أعمارهم بين [49-40] سنة ب 07 عمال واقتصر تمثيل فئة ما بين [59-50] سنة بعاملين بنسبة 05%.

وبناء عليه يمكننا أن نستنتج أن الفئة الغالبة من العمال هي فئة الشباب بين 19 إلى 39 سنة وهو السن الذي يكون فيه العامل قادر على العمل، وهذا ما يتطلبه العمل في المؤسسة خاصة في فئة أعوان التنفيذ التي تتميز بالحيوية والنشاط والإبداع وتراكم الخبرات والمهارات وذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

| النسبة | التكرار | المؤهل العلمي |
|--------|---------|---------------|
| 05% | 02 | ابتدائي |
| 23% | 09 | متوسط |
| 41% | 16 | ثانوي |
| 31% | 12 | جامعي |
| 100% | 39 | المجموع |

من خلال الجدول يتضح أن عدد العمال ذوي مستوى تعليمي ثانوي هو الأعلى حيث بلغ 16 عاملا بنسبة 41 %، لتأتي بعدها فئة العمال ذوي مستوى تعليمي جامعي ب 12 عاملا بنسبة قدرت ب 31 % في حين أن نسبة ذوي المستوى التعليمي المتوسط 23 %، ونسبة 05 % للعمال ذوي مستوى ابتدائي.

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن العمل في مجال التنفيذ لا يتطلب مستوى عالي، والتوظيف بالمؤسسة يشترط على الأقل المستويين المتوسط والثانوي للعمل بهذه المناصب، ويأتي بعده المستوى الجامعي وهذا راجع إلى كون بعض العمال زاولوا دراستهم سعيا منهم لتتم ترقيتهم ويحصلوا على مناصب عمل أعلى في المؤسسة والتي تتطلب مستوى تعليمي أحسن ومؤهلات وكفاءات عالية.

جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

| النسبة | التكرار | الحالة العائلية |
|--------|---------|-----------------|
| 28% | 11 | أعزب |
| 64% | 25 | متزوج |
| 08% | 03 | مطلق |
| 100% | 39 | المجموع |

تشير البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (04) والمتعلقة بمتغير الحالة العائلية أن 25 مبحوثا بنسبة 64% من إجمالي العينة من المتزوجين، في حين أن 11 عاملا بنسبة 28 % هم

عزاب، وقد اشتملت بيانات الجدول على 03 عمال بنسبة 08% من إجمالي العينة مطلقين، وانعدام لنسبة الأرامل.

نستنتج من خلال هذه المعطيات ارتفاع نسبة المتزوجين الأمر الذي يؤثر إيجابا على نفسية العامل الذي غالبا ما يكون مستقرا عاطفيا ونفسيا لكن تلحقه أعباء خاصة بالمعيشة وإعالة الأسرة، وتليهم فئة العزاب الذين لم يتمكنوا بعد من الزواج نظرا لصغر سنهم أو لظروف اجتماعية حالت دون ارتباطهم، في حين جاءت فئة المطلقين منخفضة وانعدمت نسبة الأرامل وهذا ما يؤكد على الاستقرار النفسي والاجتماعي لأغلب أفراد العينة.

جدول رقم (05) يمثل توزيع الأفراد العينة حسب الخبرة المهنية داخل المؤسسة:

| الأقدمية بالعمل | التكرار | النسبة |
|-------------------|---------|--------|
| أقل من سنتين | 08 | 20% |
| من 2 إلى 5 سنوات | 12 | 31% |
| من 6 إلى 10 سنوات | 19 | 49% |
| المجموع | 39 | 100% |

من خلال الجدول يتضح أن أغلب المبحوثين من فئة عدد سنوات الأقدمية من 6 إلى 10 سنوات والمقدر عددهم ب 19 عاملا بنسبة 49%، يليها العمال من فئة من 2 إلى 5 سنوات وعددهم 12 عاملا بنسبة 31% في حين كانت فئة أقل من سنتين 20%، وانعدمت فئتي من 16 إلى 20 سنة وأكثر من 20 سنة خبرة.

ويمكن تفسير ذلك على أن أغلبية عمال التنفيذ بالمؤسسة لديهم خبرة مهنية تفوق السنتين ما يمكنهم من أداء مهامهم على أحسن وجه في مناصبهم وتفاذي حوادث العمل وتحقيق الاستقرار المهني، أما انعدام العمال ذوي الخبرة تفوق 10 سنوات فهذا راجع لكون هؤلاء يتم تغيير مناصبهم من مجال التنفيذ إلى مجال التحكم نظرا للخبرة الطويلة والمهارة الكافية التي اكتسبوها بمرور الوقت.

جدول رقم (06) يمثل توزيع أفراد العينة حسب طبيعة عقد العمل:

| الرتبة داخل المؤسسة | التكرار | النسبة |
|---------------------|---------|--------|
| دائم | 27 | 69% |
| مؤقت | 12 | 31% |
| المجموع | 39 | 100% |

من خلال الجدول رقم (06) والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب طبيعة عقد العمل نلاحظ أن عدد العمال الذين لديهم عقد عمل دائم بلغ 27 عاملا بنسبة قدرت بـ 69% في حين كان عدد العمال الذين لديهم عقد عمل مؤقت عاملا 12 بنسبة 31%.

وقد يعود ذلك إلى أن المهام الموجودة بالمؤسسة هي مهام طويلة الأجل تتطلب عمال ذوي عقود عمل دائمة هذا من جهة، ومن جهة ثانية أصحاب العقود المؤقتة هم عمال يتم تعيينهم بشكل مؤقت لحين التأكد من أدائهم في العمل ويمكن بعد ذلك تحويلهم إلى دائمين أو إنهاء مهامهم.

5-1 بعض القواعد والقياسات الإحصائية:

أ- المتوسط الحسابي:

من مقاييس النزعة المركزية وظيفته معرفة المتوسط الذي تتركز حوله قيم العينة ويعرف على أنه مجموع القيم على عددها²⁴.

المتوسط الحسابي = مجموع القيم ÷ عدد القيم، وفي دراستنا تم استخراجها مباشرة من برنامج التحليل الإحصائي spss.

ب- الانحراف المعياري:

من مقاييس التشتت يبين مدى تشتت البيانات عن المتوسط الحسابي حيث كلما زادت قيمته زاد تشتت البيانات عن المتوسط الحسابي، وكلما قلت قيمته قل تشتت البيانات عن المتوسط الحسابي، وحسابيا هو الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الانحرافات عن المتوسط الحسابي²⁵، وفي دراستنا تم استخراجها مباشرة من برنامج التحليل الإحصائي spss.

ج- معامل التوافق (الارتباط التوافقي):

من مقاييس التشتت وهو دلالة رقمية توضح إلى أي مدى هناك ترابط المتغيرات بعضها ببعض، يتراوح بين +1 و-1 حيث كلما اقترب من الحد الأعلى كان قويا وكلما ابتعد عن الحد الأعلى سواء بالموجب أو السالب كان الارتباط ضعيفا، كما يطلق على الارتباط الموجب اسم الارتباط الطردي لأنه كلما تزايدت الظاهرة الأولى تزايدت معها الظاهرة الثانية، في حين يسمى الارتباط السالب بالارتباط العكسي نظرا لأنه كلما تزايدت الظاهرة الأولى تناقصت الظاهرة الثانية²⁶.

وحسابيا هو الجذر التربيعي لحاصل قسمة معامل كاي تربيع على مجموع كاي تربيع وحجم العينة، وفي دراستنا تم استخراجها مباشرة من برنامج التحليل الإحصائي spss.

²⁴ رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، زاعياش للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، 2012، ص213.

²⁵ نفس المرجع، ص 216

²⁶ نفس المرجع، ص218.

د- معامل كاي تربيع (اختباركا²):

من الاختبارات الاحتمالية الشائعة والأكثر استخداما حيث توجد له عدة تطبيقات، وفي دراستنا استخدمناه لإجراء اختبار استقلالية متغيرين، أي هل المتغيران مستقلان (أي لا توجد علاقة بينهما) أو غير مستقلان (توجد بينهما علاقة)، وقبل الاختبار يجب تكوين الجدول الإحصائي المطلوب استخراج مجاميعه العمودية والأفقية ثم تستخرج درجة الحرية²⁷.
ولاستخراج قيمته المحسوبة نقوم أولا بحساب التكرارات المتوقعة لكل خلية في الجدول ونحسب مجموع حاصل قسمة مربع كل قيمة مشاهدة على قيمتها المتوقعة مطروح منه مجموع العينة ويعطى بالعلاقة:

$$كا^2 \text{ المحسوبة} = \left(\frac{\text{تربيع القيمة المشاهدة}}{\text{القيمة المتوقعة}} + \dots \right) - \text{مجموع العينة}$$

ثم نقارن القيمة المحسوبة المحصل عليها مع القيمة الجدولية عند مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة الذي هو 05% ودرجة الحرية الموجودة في الجدول الإحصائي كاي تربيع المتوفر في كتب الإحصاء، (درجة الحرية = (1- عدد الصفوف) (1- عدد الأعمدة))، فإذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية نقبل فرضية أنه هناك علاقة بين المتغيرين وأنها غير مستقلان، وفي دراستنا تم استخراجها مباشرة من برنامج التحليل الإحصائي spss.

2-التعريف بميدان الدراسة:

2-1 لمحة تاريخية عن ميدان الدراسة:

- مؤسسة جيون الكترونيك هي مؤسسة مملوكة لعائلة مباركية مختصة في التجارة بالآلات الإلكترونية منزلية والاستيراد والتكيب، حيث بعد وفاة الأب سنة 1992 كانت البدايات الفعلية في التجارة بالآلات الكهرومنزلية من طرف الإخوة مباركية، وفي سنة 1998 تأسست شركة مباركيه إلكترونيك، وفي سنة 2005 تحولت إلى شركة محدودة لشخص واحد للإلكترونيات تحت اسم لطفي إلكترونيك ويديرها لطفي مباركيه بدل الشركة القديمة. وفي سنة 2007 تغير وضع الشركة المحدودة بالأسهم وإطلاق علامة " جيون Géant إلكترونيك".
- في سنة 2011 احتلت الشركة سمعة جيدة في مجال الصناعة الكهرومنزلية وخصوصا نجاحها في المستقبلات الفضائية.

2-2 المجال المكاني للدراسة الميدانية:

تقع مؤسسة جيون Géant إلكترونيك للتجهيزات الكهرومنزلية في المنطقة الصناعية بولاية برج بوعريريج (منطقة النشاط رقم 94 برج بوعريريج 34000 -الجزائر)، بمساحة صناعية

²⁷ نفس المرجع السابق، ص 223.

تبلغ أكثر من 600.000 متر مربع، بما في ذلك 85.000 متر مربع مغطاة، وتقع على بعد 2.6 كلم جنوب الولاية ويمكن الوصول إليها مباشرة عبر الطريق الوطني رقم 45 الذي يربط ولاية برج بوعرييج بالمسيلة ولها عدة فروع محلية.

2-3 المجال البشري للدراسة الميدانية:

يتكون مجتمع البحث في دراستنا من عمال مؤسسة جيون الكترونيك -الوحدة 02- المقدر عددهم 694 موزعين على النحو التالي: - 49 إطارا - 191 عامل تحكم - 454 عاملا تنفيذيا والهيكل التنظيمي للمؤسسة يتضمن:

- **المدير العام:** يتبعه كل من مكتب المكلف بالجودة والنظافة والبيئة والأمن الصناعي، بالإضافة لمختلف المصالح ومديريات الإنتاج الممثلة في:

- **مصالح تسيير الموارد البشرية:** تتضمن التوظيف، التكوين وعلاقات العمل والأجور.

- **مصلحة الأمن الداخلي:** تتضمن عمليات التأمين والحراسة.

- **مديرية الإمداد:** تتضمن سلاسل التخزين وتسيير حضيرة المؤسسة وصيانة المركبات.

- **المديرية التقنية:** تتضمن مكتب الدراسات والمناهج والجدولة، المشتريات المحلية والصيانة.

- **مديريات الإنتاج:** تتضمن وحدة الضغط الميكانيكي وخطوط انتاج المواد البيضاء والسمرء ممثلة في إنتاج الثلجات وأدوات وأفران المطبخ.

2-4 المجال الزمني للدراسة الميدانية:

أجريت هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2024/2023، وكانت كما يلي:

- مرحلة اختيار الموضوع والتعرف على ميدان الدراسة مع الدراسة الاستطلاعية وقد كان ذلك في شهر سبتمبر 2023.

-مرحلة جمع المادة العلمية النظرية وامتدت حوالي ثلاث أشهر.

- مرحلة ضبط الاستمارة وتصحيحها وقد كان في شهر فيفري 2024.

-مرحلة جمع المادة الميدانية وقد كانت في شهر مارس.

- مرحلة تفرغ وتبويب وتحليل البيانات الميدانية وكانت في شهر أفريل.

- مرحلة ضبط النهائي للمذكرة وكانت في شهر ماي 2024.

III- نتائج الدراسة: الدراسة الميدانية

1- عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى:

أولاً: مؤشر القوانين والاجراءات:

جدول رقم (07) يوضح الإطلاع والمعرفة الكافية بالقوانين والإجراءات الأمنية في المؤسسة:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة | لا | النسبة | نعم | العبرة |
|-------------------|-----------------|--------|----|--------|-----|------------------------------------------------------------------|
| 0,366 | 1,15 | %15,4 | 06 | %84,6 | 33 | الإطلاع والمعرفة الكافية بالقوانين والإجراءات الأمنية في المؤسسة |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (07) يتضح أن 33 عاملاً من أفراد العينة على إطلاع ومعرفة كافية بالقوانين والإجراءات الأمنية في المؤسسة بنسبة 84,6 % وبمتوسط حسابي قدره 1,15 وانحراف معياري ب 0,366 في حين أن 06 عمال صرحوا بأنهم ليسوا على إطلاع ومعرفة كافية بالقوانين والإجراءات الأمنية بنسبة 15%.

و يمكن تفسير ذلك على أن أغلب عمال المؤسسة على معرفة و دراية بالقوانين والإجراءات الأمنية نظراً لأهميتها في توفير بيئة عمل خالية من المخاطر و الوعي الأمني الموجود لدى العمال إدراكاً منهم بأهميتها و دورها الحاسم في الحفاظ على أمنهم و سلامتهم داخل المؤسسة، كما يرجع ذلك للجهد المبذول من طرف الأعوان المكلفون بالأمن الصناعي على تعميمها و شرحها للعمال باستمرار، وهذا ما لمسناه في المقابلة غير المقننة التي أجريناها مع المسؤول المكلف بالأمن الصناعي للمؤسسة، ونفس الأمر الذي توصلت إليه الدراسة السابقة بعنوان "دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية" والتي قام بها "دوباخ قويدر" عند محاولته تسليط الضوء على واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية و التي أبان فيها عن الدور والجهد الكبيرين للمكلفين بالأمن الصناعي في التوعية الوقائية للعمال للحد من حوادث العمل .

جدول رقم (08) يبين أثر القوانين والإجراءات الأمنية على المبحوثين:

| الاحتمالات | التكرار | النسبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|------------------------------------------|------------|--------------|-----------------|-------------------|
| ترفع من مستوى اليقظة و الحذر لدى العمال | 19 | 34% | 2,69 | 1,734 |
| تبين الحوادث المحتملة و طرق الوقاية منها | 27 | 49% | | |
| صارمة و تنص على معاقبة المخالفين | 09 | 17% | | |
| المجموع | *55 | % 100 | 2,69 | 1,734 |

*مجموع التكرارات كان أكبر من عدد العينة لأن هناك من قدم أكثر من إجابة

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

يوضح الجدول رقم (08) أن أكثر ما يستفيد منه العمال من القوانين والإجراءات الأمنية هو تبيان الحوادث المحتملة وطرق الوقاية منها بنسبة 49% وبمتوسط حسابي قدره 1,15 وانحراف معياري ب 1,734، وبدرجة أقل الرفع من مستوى اليقظة والحذر لديهم بنسبة بلغت 34% في حين هناك من المبحوثين من رأى بأنها صارمة وتنص على معاقبة المخالفين بنسبة 17%. ويتضح من ذلك أن القوانين والإجراءات الأمنية المعتمدة في المؤسسة تستجيب لمتطلبات الأمن والوقاية، حيث ساعدت العمال في اكتساب وفهم لطبيعة وتوقيت وأسباب الحوادث المحتملة وطرق التصرف والوقاية منها، كما كان لها دور في الرفع من مستوى اليقظة والحذر لديهم، في حين توجيهاتها ولوائحها كانت صارمة وتنص على معاقبة المخالفين وهذا مؤشر على الامتثال لتلك القوانين والإجراءات من طرف العمال.

جدول رقم (09) يوضح تمكين القوانين والإجراءات الأمنية العمال من تجنب حوادث العمل وعلاقتها بالاطلاع والمعرفة الكافية بها:

| المجموع | الاطلاع و المعرفة بالقوانين | | | | تجنب الحوادث |
|-------------|-----------------------------|--------------|-----------|---------------|--------------|
| | غير مطلع | | مطلع | | |
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار |
| 82,1% | 32 | 7,7% | 03 | 74,4% | 29 |
| 17,9% | 07 | 7,7% | 03 | 10,3% | 04 |
| %100 | 39 | %15,4 | 06 | % 84,6 | 33 |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (09) يتضح أن أغلب أفراد العينة وعددهم 32 عاملا بنسبة 82,1% مكنتهم القوانين و الإجراءات الأمنية من تجنب حوادث العمل في حين 07 عمال بنسبة 17,9% ممن يرون بأن القوانين والإجراءات الأمنية لم تمكنهم من تجنب حوادث العمل، وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في الاطلاع والمعرفة الكافية للقوانين والإجراءات الأمنية وجدنا أن

نسبة 74,4% جاءت وفق الاتجاه العام وهي الفئة التي تمثل العمال الذين هم على اطلاع ومعرفة كافية بالقوانين والإجراءات الأمنية وبالتالي مكنهم ذلك من تجنب حوادث العمل، مقابل 10,3% صرحوا بأن الاطلاع والمعرفة الكافية بالقوانين والإجراءات الأمنية لم يمكنهم من تجنب حوادث العمل، تليها نسبة 7,7% من المبحوثين صرحوا بأنهم ليسوا على اطلاع ومعرفة كافية بالقوانين والإجراءات الأمنية وبالرغم من ذلك مكنهم من تجنب حوادث العمل، مقابل 7,7% بالنسبة للذين صرحوا بأنهم ليسوا على اطلاع ومعرفة كافية بالقوانين والإجراءات الأمنية ولم يمكنهم ذلك من تجنب حوادث العمل.

ولمعرفة إن كانت هناك علاقة بين المتغيرين قمنا باختبار كا² في برنامج التحليل الإحصائي فوجدنا أن قيمته تقدر ب 4,946 وهي أكبر من كا² الجدولية و التي تقدر ب 3,84 عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة 0,05، وعليه فانه توجد علاقة بين المتغيرين، ومن أجل إيجاد نوع العلاقة قمنا بحساب معامل التوافق فوجدناه 0,356 وهذا يعني ان هناك علاقة طردية موجبة متوسطة بين المتغيرين.

يتضح من خلال ما سبق أنه كلما كان هناك علم واطلاع ومعرفة كافية بالقوانين والإجراءات الأمنية مكن ذلك من التقليل من حوادث العمل، فالاطلاع والمعرفة بالقوانين واللوائح والإجراءات الأمنية تساعد على زيادة الوعي الأمني والفهم والاستيعاب لها وتكون النتيجة امتثال أكبر والعمل بموجبها بشكل فعال مما يساهم في التقليل من حوادث العمل وينعكس على بناء بيئة عمل آمنة ومستقرة، لذا يجب أن يكون هناك توعية مستمرة وتحسيس متواصل لتلقي العمال اللوائح والقوانين والإجراءات الأمنية والوقائية منذ توظيفهم والاستمرار في ذلك، وهنا تأتي أهمية الدور الذي أكد عليه المدخل البنائي الوظيفي، والذي تقوم به المؤسسة من أجل التقليل من وقوع حوادث العمل وضمان أمن وسلامة عمالها وتحقيق أهدافها.

ثانياً: مؤشر التدريب الأمني:

جدول رقم (10) يوضح تلقي العمال تدريباً حول الأمن والسلامة في العمل:

| الاحتمالات | التكرار | النسبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | |
|------------|---------------------------|--------|-----------------|-------------------|-------|
| نعم | 34 | | | 1,13 | 0,339 |
| | عند الالتحاق بالمؤسسة فقط | 04 | %11 | | |
| | كل شهر | 23 | %67 | | |
| | كل ثلاثة أشهر | 05 | %18 | | |
| | كل ستة أشهر | 01 | %02 | | |
| | كل سنة | 01 | %02 | | |

| | | | | |
|-------|------|------|----|---------|
| | | 13% | 05 | لا |
| 0,339 | 1,13 | 100% | 39 | المجموع |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (10) يتضح أن 34 عاملا مبحوثا بنسبة 87 % صرحوا بأنهم استفادوا من التدريب حول الأمن والسلامة في العمل وبمتوسط حسابي قدره 1,13 وانحراف معياري ب 0,339، من بينهم 26 عاملا استفادوا من التدريب مرة كل شهر بنسبة بلغت 67%، في حين 06 عمال بنسبة 15% يرون بأنهم تلقوا تدريبا عند الالتحاق بالمؤسسة فقط و 05 عمال بنسبة 13% من تلقوا تدريبا كل 03 أشهر و 03 عمال تلقوا تدريبا كل 06 أشهر وعامل واحد فقط من تلقى تدريبا كل سنة، في حين أن 05 عمال ممن صرحوا بأنهم لم يتلقوا تدريبا.

ومنه يتضح أن المؤسسة تولي أهمية بالغة للتدريب حول الأمن والسلامة في العمل فهي تقدمه للعامل عند التحاقه بالمؤسسة ودوريا كل شهر تقريبا لأنه يسمح له باكتساب المهارات والمعارف ويرفع من مستواه الحالي إلى مستوى أفضل فيجنيه بذلك الوقوع في حوادث العمل.

جدول رقم (11) يوضح اسهام التدريب الأمني في التقليل من التعرض لحوادث العمل وعلاقته بتلقي العمال تدريبا حول الأمن والسلامة في العمل:

| المجموع | | تلقى العمال تدريبا حول الأمن والسلامة في العمل | | | | هل ساهم التدريب الأمني في التقليل من حوادث العمل |
|---------|---------|------------------------------------------------|---------|--------|---------|--------------------------------------------------|
| | | لا | | نعم | | |
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| 85% | 33 | 5,5% | 02 | 79,5% | 31 | نعم |
| 15% | 06 | 7,5% | 03 | 7,5% | 03 | لا |
| 100% | 39 | 12,5% | 05 | 87,5% | 34 | المجموع |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن أغلب أفراد العينة وعددهم 33 عاملا بنسبة 85 % يرون بأن التدريب يساهم في التقليل من حوادث العمل في حين أن 06 عمال بنسبة 15 % ممن يرون بأن التدريب لا يساهم في التقليل من حوادث العمل، وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في تلقي العمال تدريبا حول الأمن والسلامة في العمل وجدنا أن نسبة 79,5% جاءت وفق الاتجاه العام و هي الفئة التي تمثل العمال الذين تلقوا تدريبا حول الأمن والسلامة في العمل و ساهم التدريب في نظرهم في التقليل من حوادث العمل، مقابل 7,5% من نفس الفئة صرحوا بأنه لا يساهم في التقليل من حوادث العمل، تليها نسبة 7,5% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يتلقوا تدريبا حول الأمن والسلامة في العمل ولا يساهم التدريب في نظرهم في التقليل من حوادث العمل، مقابل 5,5% من الفئة صرحوا بأن التدريب يساهم في التقليل من حوادث العمل.

ولمعرفة إن كانت هناك علاقة بين المتغيرين قمنا باختبار كا² في برنامج التحليل الإحصائي فوجدنا أن قيمته تقدر ب 8,770 وهي أكبر من كا² الجدولية والتي تقدر ب 3,84 عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة 0,05 وعليه فإنه توجد علاقة بين المتغيرين، ومن أجل إيجاد نوع العلاقة قمنا بحساب معامل التوافق فوجدناه 0,47 وهذا يعني أن هناك علاقة طردية موجبة متوسطة بين المتغيرين.

ومنه يتضح أنه كلما تلقى العمال تدريباً حول الأمن والسلامة في العمل ساهم ذلك في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة، خاصة إذا كان التدريب فعالاً والأساليب المنتهجة تطبيقية أكثر منها نظرية لأن هذا النوع من التدريب ذو أهمية بالغة من خلال سد الفجوات المعرفية والمهارية بين الأداء الحالي والأداء على المستوى المطلوب في منصب العامل هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعريف العامل بالأخطار المحتملة في منصبه وكيفية تجنبها قدر الإمكان، وكذلك نوعية الحوادث التي تقع وأسبابها وكيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم إلى الأماكن العلاجية المتخصصة، وهذا ما تضمنته واحدة من استراتيجيات التقليل من حوادث العمل وهي استراتيجية التدريب التطبيقي والميداني على وسائل الأمن الصناعي أين يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث.

ثالثاً: مؤشر معدات ووسائل الحماية:

جدول رقم (12) يوضح نوع معدات ووسائل الحماية التي توفرها المؤسسة:

| الاحتمالات | التكرار | النسبة |
|-------------------------|-------------|-------------|
| بدلة عمل | 33 | 20% |
| حذاء مناسب | 30 | 18% |
| خوذة | 04 | 02% |
| قفازات | 33 | 20% |
| نظارات | 17 | 10% |
| واقى الأذنين | 05 | 03% |
| جرس الإنذار | 10 | 06% |
| مطفأة الحرائق | 29 | 17% |
| وسائل أخرى (كمائة طبية) | 07 | 05% |
| المجموع | *168 | 100% |

*مجموع التكرارات كان أكبر من عدد العينة لأن هناك من قدم أكثر من إجابة

من خلال الجدول رقم (12) يتضح أن كل أفراد العينة صرحوا بأنهم يستعملون معدات ووسائل الحماية في عملهم، وأكثر تلك المعدات والوسائل استعمالاً كانت بدلة العمل والقفازات بنسب

20% لكل منها، يليها الحذاء المناسب بنسبة 18%، ومطفأة الحرائق بنسبة 17% ثم النظارات بنسبة 10% وبنسب أقل من 10% كل من جرس الإنذار، الكمامة، الخوذة، واقى الأذنين. ومنه يتضح أن المؤسسة توفر للعمال التنفيذيين المعدات والوسائل اللازمة بالشكل الكافي، ومن خلال مقابلتنا مع مسؤول الأمن الصناعي اطلعنا على بعض المعدات والوسائل حيث اتضح أنها متوفرة في أروقة خطوط الإنتاج والأماكن الحساسة كجرس الإنذار ومطافئ الحريق وكذلك وسائل الحماية الشخصية، حيث منها ماهي إجبارية لكل العمال في كل الأوقات ممثلة في بدلة العمل، الحذاء المناسب والقفازات، ومنها ماهي متعلقة بطبيعة المواد والآلات المستعملة التي تستوجب ارتداء وسائل وقاية إضافية ممثلة في النظارات، الخوذة، الكمامات وصمامات الأذن.

جدول رقم (13) يوضح اسهام استعمال معدات ووسائل الحماية في التقليل من الحوادث:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة | لا | النسبة | نعم | العبرة |
|-------------------|-----------------|--------|----|--------|-----|----------------------------------------------------------|
| 0,270 | 1,08 | 7,7% | 03 | 92,3% | 36 | استعمال معدات ووسائل الحماية يؤدي للتقليل من حوادث العمل |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 36 عاملاً من أفراد العينة أدى بهم استعمال معدات ووسائل الحماية للتقليل من حوادث العمل بنسبة 92,3% وبمتوسط حسابي قدره 1,08 وانحراف معياري ب 0,270، في حين أن 03 عمال صرحوا بأن استعمال معدات ووسائل الحماية لم يؤدي بهم للتقليل من حوادث العمل بنسبة 7,7%.

وعليه فالمؤسسة تنتهج الأسلوب الصحيح و السليم وتفكر في سلامة وراحة العمال وتوفر لهم جميع معدات الوقاية الجماعية وأدوات الأمن والسلامة المهنية ذات الفعالية ووسائل الحماية الشخصية الكافية والملابس الواقية، ومن خلال ملاحظتنا للعمال وهم يستعملونها تبين أنهم لا يتذمرون منها ولا ينزعونها حيث كانت ذات أريحية وخالية من العيوب ومتوافقة مع جسم العامل وذات تركيبات وخصائص متوافقة مع الخطر المراد الحماية منه لضمان السلامة والأمن والحماية لجسم العامل من الأخطار المختلفة وتجنباً لإصابات الحوادث، وهو الأمر الذي لا توفره الملابس العادية، وهذا ما توصلت إليه "خلود ديب العويري" في دراستها لواقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين حيث أكدت على ضرورة وأهمية توفير وسائل وأدوات السلامة المناسبة في منشآت القطاع الخاص، وأن من عوامل الأمن الصناعي التي تؤثر على أداء العاملين وسلامتهم من حيث الأهمية، هي ظروف العمل المناسبة وتوفر أدوات ووسائل الحماية والسلامة

ثالثاً: مؤشر اللافتات الإرشادية

جدول رقم (14) يوضح وجود وحالة الملصقات واللافتات الإرشادية المبيّنة لنوع الأخطار:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة | التكرار % | | | الاحتمالات |
|-------------------|-----------------|--------|-----------|------|----------------------|------------|
| | | | 00 | 01 | 02 | |
| 00 | 01 | %100 | 39 | | | نعم |
| | | | 29 | %47 | تظهر بالشكل المطلوب | |
| | | | 30 | %49 | محتواها واضح و مفهوم | |
| | | | 03 | %04 | أماكنها غير مناسبة | |
| | | | *62 | %100 | المجموع | |
| 00 | %00 | 00 | | | لا | |
| 00 | 01 | % 100 | 39 | | | المجموع |

*مجموع التكرارات كان أكبر من عدد العينة لأن هناك من قدم أكثر من إجابة

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (14) يتضح أن كل أفراد العينة بنسبة 100% صرحوا بوجود الملصقات واللافتات الإرشادية المبيّنة لنوع الأخطار بالمؤسسة وبمتوسط حسابي قدره 01، حيث كانت بدرجة أولى ذات محتوى واضح ومفهوم بنسبة 49% وتظهر بالشكل المطلوب بنسبة 47% في حين أن 03 عمال فقط بنسبة 04% رأوا بأن أماكنها غير مناسبة.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن المؤسسة توفر الملصقات واللافتات الإرشادية التي تساعد في حماية عمالها من الأخطار وتشير إلى ما يجب عليهم فعله وما لا يمكنهم فعله، كما أنها ذات محتوى واضح ومفهوم من طرف العمال وأماكنها مناسبة وتظهر لهم بالشكل المطلوب، وهذا ما قمنا بملاحظته عند إجرائنا لدراسة استطلاعية ميدانية بالمؤسسة أين وجدنا لافتات وملصقات بألوان وأشكال وصور مميزة وكانت في مجملها تشير إلى المنع، التحذير الإلزام وتقديم معلومات.

جدول رقم (15) يوضح اسهام اللافتات الإرشادية المبيّنة لنوع الأخطار والملصقات في

التقليل من حوادث لعمال:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة | لا | النسبة | نعم | العبرة |
|-------------------|-----------------|--------|----|--------|-----|------------------------------------------------------------------------------------|
| 0,270 | 1,08 | %7,7 | 03 | %92,3 | 36 | إسهام اللافتات الإرشادية المبيّنة لنوع الأخطار والملصقات في التقليل من حوادث لعمال |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 36 عاملا من العمال المبحوثين صرحوا بأن اللافتات الإرشادية المبيّنة لنوع الأخطار والملصقات تساهم في التقليل من حوادث العمل بنسبة 92,3%

وبمتوسط حسابي قدره 1,08 وانحراف معياري ب 0,270، في حين أن 03 عمال صرحوا بأن اللافتات الإرشادية لا تساهم في التقليل من حوادث العمل بنسبة 7,7%.

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن اللافتات الإرشادية المبيّنة لنوع الأخطار والملصقات تساهم بشكل كبير في التقليل من حوادث العمل ولها دور فعال في ذلك لما لها من أهمية في القضاء على الممارسات المنافية للأمن والسلامة المهنية داخل المؤسسة والدور الذي تلعبه في التحذير من المخاطر في أماكن العمل من جهة، ومن جهة أخرى تقديم معلومات توجيهية لكيفية التعامل مع الآلات الإنتاجية والمواد المستعملة ووسائل ومعدات الوقاية والحماية وكيفيات وطرق ومسالك الإخلاء في حالة تفعيل المخطط الأمني للطوارئ نتيجة أي حدث محل بالأمن داخل المؤسسة، وهذا ما أشار إليه المكلف بالأمن الصناعي أين وضح لنا أنه من سبل رفع مستويات الوعي والثقافة الأمنية والحد من حوادث العمل لدى العمال هو سعي المؤسسة لإدراج تلك اللافتات الإرشادية والملصقات ذات الصلة في أماكن مدروسة ومناسبة لها حتى تحقق الهدف منها هذا من جانب، ومن جانب آخر فمن الواجب وضعها استجابة لهيآت المراقبة و الأجهزة الإدارية المختصة في السلامة المهنية على غرار مفتشية العمل ذات الاختصاص الإقليمي.

2- عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

أولاً: مؤشر النظام الداخلي:

جدول رقم (16) يوضح الاطلاع والمعرفة الكافية بالنظام الداخلي للمؤسسة:

| العبارة | نعم | لا | النسبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------------------------------------------------|-----|----|--------|-----------------|-------------------|
| الاطلاع والمعرفة الكافية بالنظام الداخلي للمؤسسة | 30 | 09 | 76,9% | 1,23 | 0,427 |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (16) يتضح أن أغلب أفراد العينة وعددهم 30 عاملاً صرحوا بأنهم على اطلاع ومعرفة كافية بالنظام الداخلي للمؤسسة بنسبة 76,9% وبمتوسط حسابي قدره 1,23 وانحراف معياري ب 0,427، في حين أن 09 عمال صرحوا بأنهم ليسوا على اطلاع ومعرفة كافية بالنظام الداخلي للمؤسسة بنسبة 23,1%.

ومنه يتضح أن غالبية العمال التنفيذيين على اطلاع ومعرفة كافية بالنظام الداخلي للمؤسسة الذي يمكنهم من ممارسة واجباتهم والتزاماتهم وحقوقهم بما يحويه من قواعد متعلقة بالتنظيم التقني للعمل والشروط المتعلقة بحماية وأمن وسلامة العمال داخل المؤسسة، ونسبة قليلة ممن هم

ليسوا على معرفة كافية به وهم إما عمال غير مباليين بالنظام الداخلي وإما عمال ذوو مستوى دراسي متدني بين الابتدائي والمتوسط لا يمكنهم من الإحاطة والفهم الجيد له. جدول رقم (17) يوضح أثر النظام الداخلي على العمال في جانب الأمن والسلامة المهنية وعلاقته بالاطلاع والمعرفة الكافية بالنظام الداخلي للمؤسسة:

| المجموع | | الاطلاع والمعرفة الكافية بالنظام الداخلي للمؤسسة | | | | تأثير النظام الداخلي على العمال في الجانب المتعلق بالأمن والسلامة المهنية |
|---------|---------|--------------------------------------------------|---------|--------|---------|---------------------------------------------------------------------------|
| | | لا | | نعم | | |
| النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | النسبة | التكرار | |
| %79,5 | 31 | %7,7 | 03 | %71,8 | 28 | العمل بأريحية وتجنب الحوادث |
| %12,8 | 05 | %12,8 | 05 | %00 | 00 | معرفة الإجراءات عند وقوع الحوادث |
| %7,7 | 03 | %2,6 | 01 | %5,1 | 02 | لم أستفد منه إطلاقاً في المجال الأمني |
| %100 | 39 | %23,1 | 09 | %76,9 | 30 | المجموع |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن أغلب أفراد العينة و عددهم 31 عاملاً بنسبة 79,5% يرون بأن النظام الداخلي للمؤسسة مكنهم بالعمل بأريحية وجنبهم حوادث العمل في حين أن 05 عمال بنسبة 12,8% ممن يرون بأن النظام الداخلي للمؤسسة مكنهم من معرفة الإجراءات عند وقوع الحوادث، و 03 عمال بنسبة 7,7% صرحوا بأنهم لم يستفيدوا إطلاقاً من النظام الداخلي، وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في الاطلاع والمعرفة الكافية بالنظام الداخلي للمؤسسة وجدنا أن نسبة 71,8% جاءت وفق الاتجاه العام و هي الفئة التي تمثل العمال الذين هم على اطلاع ومعرفة كافية بالنظام الداخلي للمؤسسة و مكنهم بالعمل بأريحية و جنبهم حوادث العمل، تليها 5,1% من نفس الفئة ممن لم يفدهم النظام الداخلي إطلاقاً في المجال الأمني، بينما نسبة 12,8% من المبحوثين صرحوا بأنهم ليسوا على اطلاع ومعرفة كافية بالنظام الداخلي للمؤسسة و مكنهم من معرفة الإجراءات عند وقوع الحوادث، بعدها 7,7% من نفس الفئة مكنهم من العمل بأريحية و جنبهم حوادث العمل ثم 2,5% من نفس الفئة لم يفدهم النظام الداخلي إطلاقاً في المجال الأمني.

ولمعرفة إن كانت هناك علاقة بين المتغيرين قمنا باختبار كا² في برنامج التحليل الإحصائي فوجدنا أن قيمته تقدر ب 19,980 وهي أكبر من كا² الجدولية والتي تقدر ب 5,99 عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة 0,05 وعليه فإنه توجد علاقة بين المتغيرين، ومن أجل إيجاد نوع

العلاقة قمنا بحساب معامل التوافق فوجدناه 0,584 وهذا يعني ان هناك علاقة طردية موجبة متوسطة بين المتغيرين.

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أنه كلما كان هناك إطلاع ومعرفة كافية بالنظام الداخلي للمؤسسة من طرف العمال مكنهم ذلك من العمل بأريحية وتجنب حوادث العمل، ومما لاحظناه من خلال زيارتنا المتكررة للمؤسسة أن وثيقة النظام الداخلي بالمؤسسة موزعة على نطاق واسع على العمال من خلال طبقات ورقية وإلكترونية متعددة، حيث ساهم ذلك في ارتفاع نسبة الاطلاع عليه وفهم مجموعة المسائل والقواعد التقنية والصحية والأمنية والتأديبية وتدابير تطبيق قواعد الوقاية الصحية و الأمن بالموازاة مع طبيعة الأخطار الموجودة في المؤسسة، كما تضمن تعليمات تتعلق بتنقل العمال داخل أماكن العمل ونقل البضائع وتشغيل مختلف آلات العمل والوسائل والمواد والمستحضرات الخطيرة، فالنظام الداخلي أدى بالعمال إلى الامتثال والانضباط في العمل بجهد من الإدارة، وهو ما يتوافق مع مبدأ الانضباط الذي هو من المبادئ الأساسية الأربعة عشر للإدارة حسب التنظيم الإداري للعمل الذي جاء به "هنري فايول"، والانضباط في نظر فايول هو تحقيق الطاعة والتنفيذ السليم للأوامر والتعليمات ومظاهر الاحترام واحترام الالتزامات الهادفة لضمان السير الحسن للمؤسسة والعمل بأريحية وتجنب حوادث العمل .

ثانياً: مؤشر إشراك العمال في صنع القرارات:

جدول رقم (18) يوضح إشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني بالمؤسسة:

| الاحتمالات | التكرار | النسبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|------------|-------------------------|--------|-----------------|-------------------|
| نعم | 13 | | | 0,478 |
| | لاكتشاف أماكن الأخطار | 09 | 53% | |
| | لصيانة المعدات و الآلات | 04 | 23,5% | |
| | لتحديد أسباب الحوادث | 04 | 23,5% | |
| لا | 26 | | | 0,478 |
| المجموع | 39 | | | |
| | | 66,7% | 1,67 | 100% |

من خلال البيانات الإحصائية الموجودة في الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العمال المبحوثين والبالغ عددهم 26 عاملاً بنسبة 66,7% صرحوا بأنه لا يتم إشراكهم في صنع القرارات في المجال الأمني في مقابل 13 عاملاً بنسبة 33,3% ممن صرحوا بأنه يتم إشراك العمال في صنع القرارات من أجل اكتشاف أماكن الخطر في الغالب، وبدرجة أقل تحديد أسباب حوادث العمل وصيانة المعدات والتجهيزات.

يتضح مما سبق أن مؤسسة جيون إلكترونيك لا تشرك كل العمال في صنع القرارات في المجال الأمني والأمر يقتصر على بعضهم مع مسؤولي وأعوان الأمن الصناعي بالمؤسسة، وهذا بالرغم من الأهمية والدور الهام لإشراك العامل في اتخاذ القرار فهو الذي يمتلك الرؤية الواضحة والأدري بما يحدث في ميدان عمله ومجال تخصصه هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهو يساهم في خلق روح المسؤولية لدى العامل حيث يشعره بكيانه وأهميته داخل المؤسسة وبالتالي زيادة حماسه وتقبله للتغيير فيواجه المشكلات والحوادث الأمنية إن وجدت وتكون لديه معرفة بالأمر مما يسهل التعاون على تنفيذ تلك القرارات التي شارك في اتخاذها وهذا ما يحقق الأهداف المطلوبة من أجل الأمن والسلامة المهنية وتقليل الحوادث.

جدول رقم (19) يوضح اسهام إشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني في التقليل من حوادث العمل:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة | لا | النسبة | نعم | العبارة |
|-------------------|-----------------|--------|----|--------|-----|---------------------------------------------------------------------------|
| 0,339 | 1,13 | %12,8 | 05 | %87,2 | 34 | اشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني يساهم في التقليل من الحوادث |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (19) يتضح أن أغلب أفراد العينة والبالغ عددهم 34 عاملاً صرحوا بأن إشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني يساهم في التقليل من حوادث العمل بنسبة 87,2% وبمتوسط حسابي قدره 1,13 وانحراف معياري ب 0,339، في مقابل 05 عمال فقط بنسبة 12,8% ممن رأوا بأنه لا يساهم ذلك في التقليل من حوادث العمل.

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن لإشراك العمال التنفيذيين في صنع القرارات في المجال الأمني أهمية كبيرة ذلك لأنهم الأقدر على معرفة الأخطار والحوادث التي يواجهونها يومياً في مكان عملهم وهذا ما يضمن الوصول إلى قرارات أكثر صحة وأبعد عن الخطأ، والمشاركة في اتخاذ القرارات تنال قبولا أكثر من العاملين وتحقق مزيداً من الرضا لديهم وترفع من روحهم المعنوية وتزيد من انتباههم ويقظتهم عند ممارستهم لمهامهم، محاولين إيجاد ما يضيفونه مستقبلاً إذا ما تم إشراكهم في صنع قرارات جديدة تخص حالة الأماكن والآلات والمسالك ووسائل ومعدات الوقاية والأمن والسلامة المهنية، مما ينعكس بالإيجاب على الأداء الجيد وتجنب الأخطاء والتقليل من حوادث العمل.

ثالثاً: مؤشر نظام الحوافز:

جدول رقم (20) يوضح الحوافز في المؤسسة:

| الاحتمالات | التكرار % | النسبة |
|----------------------------------------|-----------|--------|
| مادية (أرباح سنوية و منح في المناسبات) | 03 | 7,7% |
| معنوية (شهادات شكر و تقدير) | 15 | 38,5% |
| مادية و معنوية معا | 03 | 7,7% |
| لا توجد حوافز | 18 | 46,2% |
| المجموع | 39 | 100% |

من خلال الجدول رقم (20) يتضح أن أكثر أفراد العينة و عددهم 18 عاملا بنسبة 46,2% صرحوا بأنه لا توجد حوافز بالمؤسسة، بينما 15 عاملا بنسبة 38,5% صرحوا بأنه توجد حوافز معنوية على شكل شهادات شكر و تقدير، في حين 03 عمال بنسبة 7,7% صرحوا بأنه توجد حوافز مادية على شكل أرباح سنوية و منح في المناسبات و 03 عمال بنفس النسبة رأوا بأنه توجد حوافز مادية و معنوية معا.

يتضح مما سبق أن عمال التنفيذ لمؤسسة جيون الكترونيك لا يحصلون على حوافز وإن وجدت فهي تقتصر على المعنوية منها على شكل شهادات شكر و تقدير، أما الحوافز المادية فتكاد تنعدم بالمؤسسة، ويمكن تفسير ذلك على أن المؤسسة لا تقدم حوافز لكل العمال أو بشكل جماعي بل تقدمها كنتيجة للعمال الذين يتميزون في أدائهم عن باقي زملائهم و يحققون مستويات أداء عالية و أغلبها حوافز معنوية على شكل شهادات شكر و تقدير، من أجل تشجيعهم لبذل المزيد من الجهد و تحقيق تميز أكبر، و اعترافا بمجهوداتهم من قبل الإدارة.

جدول رقم (21) يوضح أثر الحوافز على الأداء وحوادث العمل و علاقته بنوع الحوافز في المؤسسة:

| المجموع | الحوافز في المؤسسة | | | أثر الحوافز على الأداء وحوادث العمل | |
|---------|--------------------|----------------|--------|-------------------------------------|---------|
| | لا توجد حوافز | مادية و معنوية | معنوية | مادية | |
| 34 | 13 | 03 | 15 | 03 | التكرار |
| 87,2% | 33,3% | 7,7% | 38,5% | 7,7% | النسبة |
| 05 | 05 | 00 | 00 | 00 | التكرار |
| 12,8% | 12,8% | 00% | 00% | 00% | النسبة |
| 39 | 18 | 03 | 15 | 03 | التكرار |
| 100% | 46,2% | 7,7% | 38,5% | 7,7% | النسبة |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (21) يتضح أن أغلب أفراد العينة و عددهم 34 عاملا بنسبة 87,2% يرون بأن الحوافز تؤدي إلى تحسين الأداء و تقليل حوادث العمل، في حين أن 05 عمال بنسبة 12,8% ممن يرون بأن الحوافز تؤدي إلى إيقاظ الحماس و التسبب بالحوادث، و عند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في نوع الحوافز في المؤسسة وجدنا أن نسبة 38,5% جاءت وفق

الاتجاه العام و هي الفئة التي تمثل العمال الذين تحصلوا على حوافز معنوية ويرون بأن الحوافز تؤدي إلى تحسين الأداء وتقليل الحوادث، تليها نسبة 33,3% من العمال الذين صرحوا بأنه لا توجد حوافز بالمؤسسة وأنها تؤدي إلى تحسين الأداء وتقليل حوادث العمل، في مقابل 12,8% من نفس الفئة صرحوا بأن الحوافز تؤدي إلى ايقاظ الحماس والتسبب بالحوادث، بينما نفس النسبة وهي 7,7% لكل من العمال الذين صرحوا بأنهم تلقوا حوافز مادية ومعنوية وتلقوا حوافز مادية فقط وأن الحوافز تؤدي إلى تحسين الأداء وتقليل الحوادث .

ولمعرفة إن كانت هناك علاقة بين المتغيرين قمنا باختبار كا² في برنامج التحليل الإحصائي فوجدنا أن قيمته تقدر ب 8,601 وهي أكبر من كا² الجدولية والتي تقدر ب 7,815 عند درجة الحرية 3 ومستوى الدلالة 0,05، وعليه فانه توجد علاقة بين المتغيرين، ومن أجل إيجاد نوع العلاقة قمنا بحساب معامل التوافق فوجدناه 0,389 وهذا يعني ان هناك علاقة طردية موجبة متوسطة بين المتغيرين.

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أنه كلما كانت هناك حوافز مادية أو معنوية أدى ذلك إلى تحسين أداء العمال التنفيذيين وتقليل حوادث العمل وأنه لا يمكن أن تؤدي الحوافز إلى ايقاظ الحماس والتسبب بالحوادث، حتى العمال الذين لم يتلقوا أي نوع من الحوافز في المؤسسة يرون بأنها تؤدي إلى تحسين الأداء وتقليل حوادث العمل، والنسبة القليلة من العمال الذين صرحوا بأن الحوافز تؤدي إلى ايقاظ الحماس والتسبب بالحوادث هم عمال لم يتحصلوا على أي نوع من الحوافز وبالتالي لا يمكنهم إدراك أثرها وعلاقتها بحوادث العمل، من هنا تظهر أهمية ما تقدمه الإدارات من حوافز تشجيعية بشقيها المادي والمتمثل في الأجر المعتبر، منح وعلاوات وأشياء عينية وغيرها، والمعنوي المتمثل في ظروف العمل الملائمة، شهادات التقدير والعرفان، التكوين والترقية وغيرها، حيث تعتبر الحوافز القوة المحركة الخارجية التي تحث العامل على بذل الجهد والقيام بالعمل بالشكل المطلوب والتميز بمعنى أنها توصله لمفهوم الأداء المتميز، وبالتالي زيادة تركيزه وتحسين أدائه والتقليل من أخطائه مما ينعكس بالإيجاب على تقليل حوادث العمل لديه، وكذلك نذكر أنه من بين استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل هناك استراتيجية الحوافز وذلك من خلال تقديم الحوافز سواء كانت مادية أو معنوية للعمال الأقل تسببا في الحوادث المهنية.

رابعاً: مؤشر تخفيف الضغوط:

جدول رقم (22) يوضح معاناة العمال من الضغوط المهنية عند ممارستهم لعملهم:

| الاحتمالات | التكرار | | | النسبة % | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|------------|-----------------------------|-----|------|----------|-----------------|-------------------|
| نعم | 18 | | | %47 | 1,85 | 0,875 |
| | ضغوط المشرفين في العمل | 16 | %38 | | | |
| | الإجهاد و الملل أثناء العمل | 23 | %55 | | | |
| | ظروف شخصية خارجة عن العمل | 03 | %07 | | | |
| | المجموع | *42 | %100 | | | |
| لا | 09 | | | %23 | | |
| إلى حد ما | 12 | | | %30 | | |
| المجموع | 39 | | | %100 | 1,85 | 0,875 |

*مجموع التكرارات كان أكبر من 18 لأن هناك من قدم أكثر من إجابة

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (22) يتضح أن أغلب أفراد العينة والبالغ عددهم 18 عاملاً صرحوا بأنهم يعانون من الضغوط المهنية عند ممارستهم لعملهم بنسبة 47% بمتوسط حسابي قدره 1,85 وانحراف معياري ب 0,875، حيث الغالبية منهم بنسبة 55% يرون بأن الضغوط كانت بسبب الإجهاد والملل أثناء العمل و38% يرون بأنها كانت بسبب ضغوط المشرفين في العمل و07% يرون بأن الضغوط كانت بسبب ظروف شخصية خارجة عن العمل، في مقابل 12 عاملاً بنسبة 30% ممن رأوا بأنهم يعانون إلى حد ما من الضغوط المهنية عند ممارستهم لعملهم، و09 عمال بنسبة 23% ممن صرحوا بأنهم لا يعانون من الضغوط المهنية عند ممارستهم لعملهم.

يتضح من البيانات في الجدول أعلاه أن أغلب العمال بالمؤسسة يعانون ضغوطاً مهنية عند ممارسة عملهم وأن سبب تلك الضغوط كان بدرجة أكبر الإجهاد والملل أثناء العمل وبدرجة أقل ضغوط المشرفين وظروف شخصية خارجة عن العمل، ويمكن تفسير ذلك على أن العمل التنفيدي يتسم بالإجهاد وأعباء العمل الثقيلة والملل الذي يأتي نتيجة للتكرار والرتابة التي تميز هذا الصنف من الوظائف، وضغوط المشرفين والمسؤولين على العمال والتي تكون نتيجة لمحاولات العمال البروز أو النجاح أو القيام بمهامهم بأشكال تتماشى مع توقعات مشرفيهم لقدراتهم ومحاولة إثباتها أمامهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى الانحياز الذي قد يحدث من المشرفين عند تقييم العمال أو عدم كفاءتهم. كما أن الضغوط قد تحدث نتيجة لانخفاض مستوى الدافعية بسبب نقص حوافز العمل كما رأينا في الجدول رقم (20)، أو لشعور العمال بالنقص وعدم الجدوى والإحباط بسبب تجاهل أفكارهم وضعف مشاركتهم في صنع القرارات كما رأينا في بيانات الجدول رقم (19).

جدول رقم (23) يوضح تسبب الضغوط المهنية في انخفاض في أداء العمال والتسبب بحوادث العمل:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة | لا | النسبة | نعم | العبارة |
|-------------------|-----------------|--------|----|--------|-----|--------------------------------------------------------------------|
| 0,366 | 1,15 | %15,4 | 06 | %84,6 | 33 | هل تؤدي بك الضغوط المهنية إلى انخفاض في الأداء و التسبب بحوادث عمل |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (23) يتضح أن أغلب أفراد العينة والبالغ عددهم 33 عاملاً صرحوا بأن الضغوط المهنية تؤدي بالعمال إلى انخفاض في الأداء والتسبب بحوادث بنسبة %84,6 بمتوسط حسابي قدره 1,15 وانحراف معياري ب 0,366، في مقابل 06 عمال فقط بنسبة %15,4 ممن رأوا بأن الضغوط المهنية لا تؤدي بالعمال إلى انخفاض في الأداء والتسبب بحوادث.

من خلال البيانات أعلاه يتضح أن غالبية العمال التنفيذيين بمؤسسة جيون الكترونيك يرون بأن الضغوط المهنية تؤدي بهم إلى انخفاض في الأداء والتسبب في حوادث العمل، فالضغوط التي يعانون منها كما رأينا في الجدول رقم (22) مهما كان نوعها تعتبر مصدر توتر وقلق تشعرهم بأنهم غير مستقرين مهنيًا وتسبب لهم التعب والإرهاك والعبء المهني وتعيقهم على أداء مهامهم بالشكل المطلوب وتفقدتهم التركيز والتوازن وتشتت انتباههم، مما يدفعهم إلى الاستياء وعدم القدرة على أداء العمل أو الاستمرار في القيام به بطريقة سليمة، لينتهي بهم الأمر إلى الوقوع في الأخطاء وارتكاب الحوادث أو التسبب فيها.

3- عرض، تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:

أولاً: مؤشرات علاقات العمل:

جدول رقم (24) يوضح علاقات العمل السائدة في المؤسسة:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة | التكرار % | الاحتمالات |
|-------------------|-----------------|--------------|-----------|-------------------|
| 0,910 | 2,41 | %28,2 | 11 | التضامن و التماسك |
| | | % 2,6 | 01 | النزاع و الصراع |
| | | % 69,2 | 27 | متغيرة حسب الظروف |
| 0,910 | 2,41 | % 100 | 39 | المجموع |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (24) يتضح أن أغلب أفراد العينة والبالغ عددهم 27 عاملاً صرحوا بأن علاقات العمل السائدة في المؤسسة هي متغيرة حسب الظروف بنسبة 69,2% وبمتوسط حسابي قدره 2,41 وانحراف معياري ب 0,910، في مقابل 11 عاملاً بنسبة 15,4% ممن رأوا بأن علاقات العمل السائدة في المؤسسة تتميز بالتضامن والتماسك في حين عامل واحد فقط رأى بأنها تتميز بالنزاع والصراع.

يتضح مما سبق أن علاقات العمل السائدة في مؤسسة جيون الكترونيك تتغير وفق ظروف العمل ولا يمكن حصرها في الاتجاهين الإيجابي المتمثل في التضامن والتماسك والسلبي المتمثل في النزاع والصراع، فحياة العامل في المؤسسة تخضع لعدة عوامل ومتغيرات تتحكم في نمط العلاقات السائدة فيها فمنها العوامل التنظيمية الرسمية ممثلة في المناخ التنظيمي، تقسيم الأعمال والوظائف، السلطة والمسؤولية، الحوافز وغيرها، وعوامل تنظيمية غير رسمية تنشأ عنها شبكة علاقات بين عمال المؤسسة بطريقة تلقائية يكون أساسها في الغالب التعاون وتبادل الآراء و الأفكار والزيارات والتفاهم المشترك في مجال العمل من جهة، ومن جهة أخرى تحقيق النفوذ والمكانة و المعارضة وغيرها.

جدول رقم (25) يوضح اسهام علاقات العمل السائدة في المؤسسة في التقليل من حوادث العمل:

| الإحتمالات | التكرار | النسبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | |
|------------|--------------------------------------|--------|-----------------|-------------------|-------|
| نعم | 35 | | | 1,10 | 0,307 |
| | بالتفاعل الايجابي المجنب للحوادث | 07 | 20% | | |
| | الاستفادة من نصائح العمال ذوي الخبرة | 21 | 60% | | |
| | أخذ العبرة ممن وقعت لهم حوادث | 07 | 20% | | |
| لا | 04 | | | 10.3% | |
| المجموع | 39 | | | 1,10 | 0,307 |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss

من خلال الجدول رقم (25) يتضح أن أغلب أفراد العينة والبالغ عددهم 35 عاملاً صرحوا بأن علاقات العمل السائدة في المؤسسة تساهم في التقليل من حوادث العمل بنسبة 89,7% وبمتوسط حسابي قدره 1,10 وانحراف معياري ب 0,307، حيث الغالبية منهم بنسبة 60% يرون بأنها تساهم في ذلك من خلال الاستفادة من نصائح العمال ذوي الخبرة وبنفس نسبة 20% يرون بأن علاقات العمل تساهم في التقليل من حوادث العمل بالتفاعل الإيجابي المجنب للحوادث في بيئة

العمل وأخذ العبرة ممن وقعت لهم الحوادث، في مقابل 04 عمال بنسبة 10,3% ممن رأوا بأن علاقات العمل السائدة في المؤسسة لا تساهم في التقليل من حوادث العمل. نفهم من بيانات الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يعتبرون بأن علاقات العمل السائدة في المؤسسة تساهم في التقليل من حوادث العمل إذا كانت مبنية على التبادل والتعاون والتفاعل الإيجابي بين العمال من خلال إفادة العمال الأكثر خبرة لزملائهم حديثي التوظيف بالمؤسسة وأخذ العبرة ممن وقعت لهم الحوادث والتقدير الجماعي السليم للمواقف المسببة لها من أجل خفضها مستقبلاً، كما يمكننا استنتاج أن علاقات العمل المتوترة وغير المستقرة والتفاعل السلبي المبني على الاختلال والاضطراب والنزاع فيما بين العمال وبين العمال والإدارة، تكون نتيجته التوتر والقلق وقلة التركيز وانخفاض الأداء وكثرة الأخطاء والانشغال بالخلافات والمشاحنات والمعارضات على حساب الأداء السليم للعمل مما يزيد احتمال الوقوع في حوادث العمل والتسبب فيها.

ثانياً: مؤشر قيم العمل:

جدول رقم (26) يوضح اسهام قيم العمل الإيجابية المكتسبة لدى العمال والسائدة في المؤسسة في التقليل من حوادث العمل:

| الاحتمالات | التكرار | النسبة % | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | |
|------------|-----------------------------|----------|-----------------|-------------------|-----|
| نعم | 36 | | 1,08 | 0,270 | |
| | العدل والمساواة بين العمال | 07 | | | 19% |
| | التعاون والمشاركة الجماعية | 07 | | | 19% |
| | الانضباط والالتزام في العمل | 22 | 62% | | |
| لا | 03 | | 7.7% | | |
| المجموع | 39 | | 1,08 | 0,270 | |

*مجموع التكرارات كان أكبر من 36 لأن هناك من قدم أكثر من إجابة

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (26) يتضح أن أغلب أفراد العينة والبالغ عددهم 36 عاملاً صرحوا بأن قيم العمل الإيجابية المكتسبة لديهم والسائدة في المؤسسة تساهم في التقليل من حوادث العمل بنسبة 92,3% بمتوسط حسابي قدره 1,08 وانحراف معياري ب 0,270، حيث الغالبية منهم بنسبة 62% صرحوا بأن قيم الانضباط والالتزام في العمل تساهم في التقليل من حوادث العمل وبنفس نسبة 19% صرحوا بأن كل من قيم العدل والمساواة والتعاون والمشاركة الجماعية

تساهم في التقليل من حوادث العمل، في مقابل 03 عمال بنسبة 7,7% ممن رأوا بأن قيم العمل الإيجابية لا تساهم في التقليل من حوادث العمل.

يتضح مما سبق أن أغلب أفراد العينة يعتبرون بأن قيم العمل الإيجابية المكتسبة والسائدة في المؤسسة تساهم في التقليل من حوادث العمل وأكثر تلك القيم هي الانضباط وضبط النفس عن كل عمل يخالف القواعد والقوانين والإجراءات والتعليمات الأمنية في بيئة العمل والالتزام بمستوى مهني عالي لممارسة الأعمال واداء المهام بدقة لتفادي الأخطاء وتقليل حوادث العمل، وهذا ما عكسته نتائج الجدولين رقم (09) و (17) المتعلقين بإسهام القوانين والتعليمات الأمنية والنظام الداخلي في التقليل من حوادث العمل على الترتيب، حيث لا يكون ذلك إلا بالالتزام والانضباط والتفيد بمحتوى ما جاء فيها من قواعد وتوجيهات، كما أن غياب وانعدام قيم العدل والمساواة والتعاون والمشاركة الجماعية في المؤسسة يؤدي إلى تصدع التماسك الاجتماعي وزيادة خطر الاضطرابات والسلوكيات الخاطئة وحدّة النزاعات بين العمال، وانعدام الثقة بين العمال والإدارة مما يولد حالة من الإحباط وانعدام التركيز وسوء الأداء والذي يكون سببا لوقوع حوادث العمل.

جدول رقم (27) يوضح تسبب قيم العمل السلبية المكتسبة والسائدة في المؤسسة في حوادث العمل:

| الاحتمالات | التكرار | | النسبة % | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | |
|------------|----------------------------------------|-----|----------|-----------------|-------------------|------|
| نعم | 36 | | 92,3 | 1,08 | 0,270 | |
| | كثرة النزاعات والعصبية بين العمال | 33 | | | | 75% |
| | التباهي في العمل والثقة الزائدة بالنفس | 11 | | | | 25% |
| | المجموع | 44* | | | | 100% |
| لا | 03 | | 7,7 | | | |
| المجموع | 39 | | 100% | 1,08 | 0,270 | |

*مجموع التكرارات كان أكبر من 36 لأن هناك من قدم أكثر من إجابة

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (27) يتضح أن أغلب أفراد العينة والبالغ عددهم 36 عاملا صرحوا بأن قيم العمل السلبية المكتسبة لدى العمال والسائدة في المؤسسة تتسبب في حوادث العمل بنسبة 92,3% وبمتوسط حسابي قدره 1,08 وانحراف معياري ب 0,270، حيث الغالبية منهم بنسبة 75% صرحوا بأن ذلك يحدث بسبب كثرة النزاعات والعصبية بين العمال ونسبة 19,5% صرحوا بأن ذلك يحدث بسبب التباهي في العمل والثقة الزائدة بالنفس، في مقابل 03 عمال بنسبة 7,7% ممن رأوا بأن قيم العمل السلبية لا تسبب حوادث العمل

يتضح مما سبق أن أغلب أفراد العينة يعتبرون بأن قيم العمل السلبية المكتسبة والسائدة في المؤسسة تسبب حوادث العمل وأكثر تلك القيم هي كثرة النزاعات والعصبية بين العمال إضافة إلى التباهي في العمل والثقة الزائدة بالنفس وغيرها من القيم السلبية المكتسبة والسائدة في المؤسسة والتي تكون بسبب ضعف الوازع الديني لدى العمال وعدم الاهتمام بالتسيير بالقيم وإعداد ميثاق أخلاقي من طرف الإدارة يحترم فعلياً داخل المؤسسة، وباعتبارها من المحددات المؤثرة على الموقف والدافعة للسلوك فقد تؤدي بدورها إلى ممارسات سلبية تسيء إلى المناخ التنظيمي وتؤدي إلى بيئة عمل غير مستقرة تزرع الشك وعدم الثقة بين العمال فيما بينهم وحتى مع الإدارة، كما تنتشر الإساءة والمكر والخداع وانخفاض الروح المعنوية لدى العمال واللامبالاة وغياب روح الفريق وتصعيد الصراعات والأحقاد، فيؤدي ذلك إلى انعدام التركيز وسوء الأداء والذي قد يكون سبباً في وقوع حوادث العمل مثلما رأينا سابقاً في الجدول رقم (26).

ثالثاً: مؤشر روح الانتماء:

جدول رقم (28) يوضح كيف يتعزز روح الانتماء للمؤسسة لدى العمال:

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة % | التكرار | الاحتمالات |
|-------------------|-----------------|--------------|-----------|--------------------------|
| 0,946 | 02 | %43,6 | 17 | العلاقات الجيدة في العمل |
| | | % 12,8 | 05 | حب العمل و الإخلاص فيه |
| | | %43,6 | 17 | الحوافز المتحصل عليها |
| 0,946 | 02 | % 100 | 39 | المجموع |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (28) يتضح أن 17 عاملاً بنسبة 46,6 % صرحوا بأن روح الانتماء للمؤسسة يتعزز لديهم بالعلاقات الجيدة في العمل، وبالعدد والنسبة نفسها صرحوا بأن روح الانتماء للمؤسسة يتعزز لديهم بالحوافز المتحصل عليها، وبمتوسط حسابي قدره 02 وانحراف معياري ب 0,946، في مقابل 05 عمال بنسبة 12,8% ممن رأوا بأن روح الانتماء للمؤسسة يتعزز لديهم بحب العمل والإخلاص فيه.

يتضح مما سبق أنه من السبل والطرق التي يرى عمال التنفيذ بمؤسسة جيون الكترونيك أنها تعزز روح الانتماء لديهم بدرجة أكبر هي الحوافز والعلاقات الجيدة في العمل، وكذلك حب العمل والإخلاص فيه، وتجدر الإشارة إلى أن روح انتماء العامل للمؤسسة هي حالة معنوية يتم توجيهها بعنصرين: الأول يتعلق بإرادة العامل قصد تحقيق أهدافه ورغباته واشباع حاجاته والعنصر الثاني يتمثل في سياسة المؤسسة وأهدافها وظروف العمل، وبالرجوع إلى نتائج الجداول (18)، (20) و(22) نجد أن أغلب العمال صرحوا بأنه لا يتم اشراكهم في صنع

القرارات في المجال الأمني ولا يتلقون الحوافز ويعانون من الضغوط المهنية وهي عوامل تؤثر بالسلب على الروح المعنوية للعمال ولا تعمل على تعزيز روح الانتماء لديهم، وعلى المؤسسة التدارك لأنه أمر بالغ الأهمية لسير العمل وضمان الاستقرار للعامل والمؤسسة.

جدول رقم (29) يوضح اسهام روح الانتماء للمؤسسة في التقليل من حوادث العمل:

| الإحتمالات | التكرار | النسبة % | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | |
|------------|---------------------------------------|----------|-----------------|-------------------|-----|
| نعم | 34 | 87,2% | 1,13 | 0,339 | |
| | الرضا و الارتياح و تجنب الأخطاء | 23 | | | 68% |
| | الولاء للمؤسسة و الحفاظ على ممتلكاتها | 09 | | | 26% |
| | الوفاء للمؤسسة و تجنب الحوادث | 02 | | | 06% |
| لا | 05 | 12,8% | | | |
| المجموع | 39 | 100% | 1,13 | 0,339 | |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (29) يتضح أن أغلب أفراد العينة والبالغ عددهم 35 عاملا صرحوا بأن روح الانتماء للمؤسسة يساهم في التقليل من حوادث العمل بنسبة 87,2% بمتوسط حسابي قدره 1,13 وانحراف معياري ب 0,339، حيث الغالبية منهم بنسبة 68% صرحوا بأن روح الانتماء للمؤسسة يولد لديهم الرضا والارتياح وتجنب الأخطاء، و 26% صرحوا بأن ذلك يتم بالولاء للمؤسسة والحفاظ على ممتلكاتها و 06% ممن رأوا بأن ذلك يكون بالوفاء للمؤسسة وتجنب الحوادث، في مقابل 05 عمال بنسبة 12,8% ممن رأوا بأن روح الانتماء لا يساهم في التقليل من حوادث العمل.

يتضح مما سبق أن أغلب أفراد العينة يرون بأن روح الانتماء للمؤسسة يظهر من خلال الشعور بالرضا والارتياح والولاء والوفاء للمؤسسة والحفاظ على ممتلكاتها ويؤدي بهم إلى تجنب الأخطاء المهنية والتقليل من حوادث العمل، وضعفه يؤدي إلى نقص في حماس العمال وخفض في الروح المعنوية لديهم واحباطهم وعدم اهتمامهم بالعمل وعدم امتثالهم بالشكل المطلوب للتعليمات واللوائح والقوانين الأمنية وتعدد مظاهر الاضطراب لتصل حد اللامبالاة وكثرة أخطاء العمل وزيادة الحوادث والتخريب والسرقات وغيرها.

جدول رقم (30) يوضح تعرض العمال لحوادث عمل من قبل في المؤسسة:

| الإحتمالات | التكرار | النسبة % | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | |
|------------|--------------------------------|----------|-----------------|-------------------|-------|
| نعم | 13 | | | 1,67 | 0,478 |
| | عدم التزامك بالتعليمات الأمنية | 05 | %39 | | |
| | لم تتدرب و تتكون بالشكل اللازم | 01 | %07 | | |
| | نزاع أو صراع في العمل | 01 | %07 | | |
| لا | 26 | | | 1,67 | 0,478 |
| | الضغظ و التعب و الإرهاق | 06 | %47 | | |
| المجموع | 39 | | | 1,67 | 0,478 |

المصدر: من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss .

من خلال الجدول رقم (30) يتضح أن أغلب أفراد العينة والبالغ عددهم 26 عاملاً تنفيذياً صرحوا بأنهم لم يتعرضوا إلى حوادث عمل بالمؤسسة بنسبة 66,7% بمتوسط حسابي قدره 1,67 وانحراف معياري ب 0,478، في مقابل 13 عاملاً تنفيذياً بنسبة 33,3% ممن صرحوا بأنهم تعرضوا لحوادث عمل حيث الغالبية منهم بنسبة 47% صرحوا بأن تعرضهم لحوادث العمل كان بسبب الضغظ والتعب والإرهاق و39% بسبب عدم الالتزام بالتعليمات الأمنية في حين عامل واحد تعرض لحدث عمل بسبب نزاع و صراع في العمل وعامل آخر بسبب أنه لم يتدرب ويتكون بالشكل اللازم.

يتضح مما سبق أن عدم تعرض أغلب العمال لحوادث العمل هو مؤشر إيجابي، لكن بالرغم من ذلك يبقى عدد الذين تعرضوا لحوادث العمل مرتفع نوعاً ما وعلى المؤسسة العمل على تقليص العدد إلى أدنى مستوى حيث تظهر النتائج أن السبب يعود إلى عدم التزام العمال بالتعليمات الأمنية وإلى معاناتهم من الضغوط والتعب والإرهاق وهذا ما أكدته كل من نتائج الجدول رقم (09) المتعلقة بضرورة الالتزام بالتعليمات والقوانين والإجراءات الأمنية للتقليل من حوادث العمل ونتائج الجدول رقم (22) المتعلقة بمعاناة العمال من الضغوط مهنية والإجهاد والتعب والملل في بيئة العمل.

تحليل السؤال رقم 31: حسب رأيك: هل هناك ما ترى فيه ضرورة للوقاية من حوادث العمل؟ من خلال حصر اجابات مفردات العينة عن هذا السؤال وجدنا أهم الآراء التي عبروا عنها وكانت على الشكل الآتي:

- من خلال تقديم الحوافز ورفع الروح المعنوية للعمال.
- من خلال الاستعمال الأمثل لوسائل الحماية.
- من خلال الإكثار من الحملات التحسيسية والإرشادية حول الأمن والسلامة المهنية.

- من خلال تحسين ظروف العمال وتقديرهم واحترامهم وتحقيق المساواة بينهم والتقليل من الضغوط عليهم.
- من خلال التدريب المستمر.
- من خلال التحلي بالحيطة واليقظة والحذر والابتعاد عن الممارسات المنافية للأمن والسلامة المهنية.

IV- مناقشة النتائج:

1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

أ- عرض نتائج الفرضية الأولى: تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

- توصلت الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة على معرفة واطلاع بالقوانين والإجراءات الأمنية بنسبة 84,6% حيث يرجع ذلك لإدراكهم بأهميتها، وللجهد المبذول من طرف المؤسسة خاصة مصلحة الأمن الصناعي في تبليغها وشرحها للعمال باستمرار، وهذا ما يمثله الجدول رقم (07).

- بينت الدراسة أن الغالبية من المبحوثين وضحت لهم القوانين والإجراءات الأمنية الحوادث المحتملة وطرق الوقاية منها بنسبة 49%، حيث جاءت نصوصها واضحة وسهلة الفهم والاستيعاب ودقيقة وفعالة من ناحية تنظيم بيئة العمل أمنياً، وبحكم أن القوانين تحكم الممارسات والتصرفات المستقبلية فقد وضعت احتمالات لوقوع الحوادث بناء على معطيات ميدانية ووضعت طرق للوقاية منها وتفاديها، الأمر الذي يمكن العمال من التنبؤ بالتصرفات والممارسات المخالفة ويمكنهم من الاحتياط والوقاية، وهذا ما يمثله الجدول رقم (08).

- أظهرت الدراسة أن 74,4% من المبحوثين صرحوا أنه كلما كان هناك اطلاع ومعرفة كافية بالقوانين والإجراءات الأمنية مكن ذلك من التقليل من حوادث العمل، فالإلمام بالقدر الكافي بالقوانين واللوائح والإجراءات يعزز الفهم والاستيعاب ويساهم في إكساب العمال ثقافة أمنية تسمح لهم بالعمل بشكل آمن دون أخطاء، والتصرف بشكل سليم في حالة وقوع الحوادث العمل وهذا ما يمثله الجدول رقم (09).

- أظهرت الدراسة أن كل العمال التنفيذيين بالمؤسسة تلقوا التدريب الأمني بنسبة 100% وبهذا فالمؤسسة تولي أهمية بالغة للتدريب الأمني الذي هو جزء من الثقافة الأمنية بالمؤسسة، فهي تقدمه للعامل عند التحاقه بالمؤسسة ودورياً كل شهر تقريباً لأنه يمكنه من اكتساب المهارات

والمعارف ويرفع من كفاءته ومستواه الحالي إلى مستوى أفضل وهذا ما يمثله الجدول رقم (10).

- توصلت الدراسة إلى أن 79,5% من العمال صرحوا أنه كلما تلقوا تدريباً حول الأمن والسلامة في العمل ساهم في التقليل من حوادث العمل، ومنه يتضح أن التدريب كان فعالاً والأساليب المنتهجة فيه كانت ناجحة من خلال البرامج التدريبية المفيدة ذات الصلة والمدرّبين الأكفاء لتحقيق الأداء على المستوى المطلوب وهذا ما يمثله الجدول رقم (11).

- أظهرت الدراسة أن المؤسسة توفر المعدات اللازمة ووسائل الحماية الشخصية المطلوبة وكل العمال بنسبة 100% يستفيدون منها ويستعملونها ويرتدونها بشكل صحيح ويعتنون بها لمواجهة الأخطار المحتملة والوقاية من الإصابات التي قد تحدث أثناء العمل ممثلة في جرس الإنذار، مطافئ الحريق، بدلة العمل، الحذاء المناسب، القفازات، النظارات، الخوذة، الكمامات وصمامات الأذن وهذا ما يمثله الجدول رقم (12).

- بينت الدراسة أن أغلب المبحوثين أدى بهم استعمال معدات ووسائل الحماية إلى التقليل من حوادث العمل بنسبة 92,3% وهذا يبين أنها ذات فعالية وحقق الهدف منها بصفقتها مانعاً يحول بين العامل والمخاطر المحيطة به في بيئة العمل كما أنها وسيلة إضافية ومكملة لمجموعة القوانين والإجراءات التي تتخذها المؤسسة لتأمين وحماية العامل من المخاطر وحوادث العمل وهذا ما يمثله الجدول رقم (13)

- أظهرت الدراسة أن كل العمال بنسبة 100% صرحوا بوجود الملصقات واللافتات الإرشادية المبيّنة لنوع الأخطار بالمؤسسة والتي تساهم في ترسيخ ثقافة الأمن والوعي لدى العمال، حيث تساعدهم في الحماية من الأخطار وتشير إلى ما يجب عليهم فعله وما لا يمكنهم فعله، كما أنها ذات محتوى واضح ومفهوم من طرف العمال وأماكنها مناسبة وتظهر بالشكل المطلوب وكانت تشير في مجملها إلى المنع، التحذير، الإلزام وتقديم معلومات وهذا ما يمثله الجدول رقم (14).

- توصلت الدراسة إلى أن 92,3% من العمال المبحوثين صرحوا بأن اللافتات الإرشادية المبيّنة لنوع الأخطار والملصقات تساهم في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة من خلال المحتوى التوجيهي والإرشادي الذي تتضمنه للتحذير من المخاطر في أماكن العمل والحد من الممارسات المنافية للأمن والسلامة المهنية وكيفية التعامل مع الآلات الإنتاجية والمواد المستعملة والسلوك المتبع في حالة تفعيل المخطط الأمني للطوارئ نتيجة أي حدث أو خطر في بيئة العمل وهذا ما يمثله الجدول رقم (15).

ب- نتيجة الفرضية الأولى:

بناء على ما توصلنا إليه من نتائج من خلال عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على أنه تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة، ومن خلال مؤشر القوانين والإجراءات الأمنية ومؤشر التدريب الأمني ومؤشر معدات ووسائل الحماية ومؤشر اللافتات الإرشادية نخلص إلى أن الإجراءات التنظيمية الأمنية تساهم في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

ب- عرض نتائج الفرضية الثانية: تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل، داخل المؤسسة.

- أظهرت الدراسة أن غالبية العمال التنفيذيين بنسبة 76,9% هم على اطلاع ومعرفة كافية بالنظام الداخلي للمؤسسة ونسبة قليلة ممن هم ليسوا على اطلاع ومعرفة كافية به وهم عمال غير مبالين أو ذوو مستوى دراسي متدني بين الابتدائي والمتوسط وبالتالي لا يمكنهم من الإحاطة والفهم الجيد له وهذا ما يمثله الجدول رقم (16).

- توصلت الدراسة إلى أن 71,8% من العمال المبحوثين هم على اطلاع ومعرفة كافية بالنظام الداخلي للمؤسسة ويمكنهم من العمل بأريحية وجنبهم حوادث العمل، وبذلك فقد أكسب العمال ثقافة أمنية أدت بهم إلى فهم مجموعة المسائل والقواعد التقنية والأمنية الواردة فيه والأخذ بتدابيرها بالموازاة مع طبيعة الأخطار الموجودة في أماكن العمل بالمؤسسة، الأمر الذي من شأنه تمكين العمال من ممارسة مهامهم بأريحية وبشكل آمن بما يحقق سلامتهم، والمحافظة على حسن سير المؤسسة وممتلكاتها والتقليل من حوادث العمل، وهذا ما يمثله الجدول رقم (17).

- أظهرت الدراسة أن غالبية العمال المبحوثين صرحوا بأنه لا يتم إشراكهم في صنع القرارات في المجال الأمني بنسبة 66,7%، الأمر الذي من شأنه أن ينمي الشعور بالاغتراب والإقصاء لديهم ويخفض من مكانتهم وأهميتهم في المؤسسة وثقتهم بأنفسهم وتثبيط معنوياتهم وعزيمتهم اتجاه العمل وعلى قدراتهم في مواجهة المشكلات والمواقف الصعبة عند ممارسة أعمالهم وهذا ما يمثله الجدول رقم (18).

- توصلت الدراسة إلى أن أغلب أفراد العينة بنسبة 87,2% صرحوا بأن إشراكهم في صنع القرارات في المجال الأمني يساهم في التقليل من حوادث العمل ذلك لأنهم يمتلكون الرؤية الأوضح حول الميدان وحالة الأماكن والألات والمعدات هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن إشراك العمال في صنع القرارات يرفع من الحالة المعنوية للعامل ويزيد من انتباهه وتركيزه

ويسهل عليه تنفيذ تلك القرارات التي شارك في اتخاذها، وهو أمر من شأنه تحقيق الأمن والسلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل وهذا ما يمثله الجدول رقم (19)

- أوضحت الدراسة أن غالبية أفراد العينة بنسبة 46,2 % صرحوا بأنه لا توجد حوافز بالمؤسسة، وإن وجدت فهي تقتصر على المعنوية منها على شكل شهادات شكر وتقدير، أما الحوافز المادية فتكاد تنعدم بالمؤسسة، وبالتالي فالمؤسسة لا تقدم حوافز لكل العمال أو بشكل جماعي بل تقدمها كنتيجة للعمال الذين يتميزون في أدائهم عن باقي زملائهم ويحققون مستويات أداء عالية من أجل تشجيعهم لبذل المزيد من الجهد واعترافا بمجهوداتهم من قبل الإدارة وهذا ما يمثله الجدول رقم (20).

- توصلت الدراسة إلى أن غالبية العمال بنسبة 87,2 % صرحوا أنه كلما تلقوا الحوافز سواء المادية منها أو المعنوية أدى ذلك إلى تحسين الأداء والتقليل من حوادث العمل لديهم وبذلك فإن لنظام الحوافز أهمية بالغة لحث العمال على بذل المزيد من الجهد والقيام بالعمل بشكل متميز وزيادة التركيز وتحسين الأداء والتقليل من الأخطاء المسببة لحوادث العمل لديهم وهذا ما يمثله الجدول رقم (21).

- بينت الدراسة أن أغلب العمال المبحوثين بنسبة 77% يعانون ضغوطا مهنية عند ممارسة عملهم وأن سبب تلك الضغوط بدرجة أكبر هو الإجهاد والملل أثناء العمل بسبب الأعباء الثقيلة والملل والرتابة التي تميز العمل التنفيذي، وضغوط المشرفين وانخفاض الروح المعنوية لدى العمال بسبب ضعف نظام الحوافز وعدم إشراكهم في صنع القرارات وهذا ما يمثله الجدول رقم (22).

- توصلت الدراسة إلى أن أغلب أفراد العينة بنسبة 84,6% صرحوا بأن الضغوط المهنية تؤدي بالعمال إلى انخفاض في الأداء والتسبب بحوادث العمل، فهي مصدر توتر وقلق تشعرهم بأنهم غير مستقرين مهنيا وتسبب لهم التعب والإرهاك والعبء المهني وتعيقهم على أداء مهامهم بالشكل المطلوب وتفقدهم التركيز والتوازن وتشتت انتباههم لينتهي بهم الأمر إلى الوقوع في الأخطاء وارتكاب الحوادث أو التسبب فيها، وعلى المؤسسة إيجاد نظام لتخفيف الضغوط والحد منها قدر الإمكان في بيئة العمل وهذا ما يمثله الجدول رقم (23).

ب- نتيجة الفرضية الثانية:

بناء على ما توصلنا إليه من نتائج من خلال عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على أنه تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة، ومن خلال مؤشر النظام الداخلي ومؤشر نظام الحوافز ومؤشر إشراك العمال في اتخاذ القرارات ومؤشر

تخفيف الضغوط نخلص إلى أن نظم العمل المساعدة تساهم في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

أ- عرض نتائج الفرضية الثالثة: تساهم بيئة العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

- أظهرت الدراسة أن أغلب العمال المبحوثين بنسبة 69,2% صرحوا بأن علاقات العمل السائدة في المؤسسة هي علاقات متغيرة حسب ظروف العمل، بين التفاهم والتضامن من جهة، ومن جهة أخرى التوتر والنزاع والصراع، وقد تكون إما علاقات عمل رسمية تنتج عن المناخ التنظيمي وتقسيم الأعمال والسلطة والمسؤولية وغيرها، أو علاقات عمل غير رسمية تنشأ داخل جماعات العمل بالتفاعل التلقائي بين أفرادها بهدف التعاون وتبادل الآراء والأفكار والزيارات والتفاهم المشترك في مجال العمل، أو بهدف تحقيق النفوذ واحتلال المكانة والمعارضة وهذا ما يمثله الجدول رقم (24).

- توصلت الدراسة إلى أن أغلب أفراد العينة بنسبة 89,7% صرحوا بأن علاقات العمل السائدة في المؤسسة تساهم في التقليل من حوادث العمل إذا كانت مبنية على التبادل والتعاون والتفاعل الإيجابي المجنب للحوادث، في حين علاقات العمل المتوترة وغير المستقرة والتفاعل السلبي المبني على الاختلال والاضطراب والنزاع تكون نتيجته التوتر والقلق والانشغال بالخلافات والمشاحنات والمعارضات على حساب الأداء السليم للعمل وقلة التركيز وانخفاض الأداء وكثرة الأخطاء مما يؤدي بالعمال للوقوع في حوادث العمل وهذا ما يمثله الجدول رقم (25).

- توصلت الدراسة إلى أن أغلب العمال المبحوثين صرحوا بأن قيم العمل الإيجابية المكتسبة لديهم والسائدة في المؤسسة تساهم في التقليل من حوادث العمل بنسبة 92,3% وأكثر تلك القيم هي العدل والمساواة والتعاون والمشاركة الجماعية في بيئة العمل والانضباط وضبط النفس عن كل عمل يخالف القواعد والقوانين والإجراءات والتعليمات الأمنية والالتزام بمستوى مهني عالي لممارسة الأعمال واداء المهام بدقة لتفادي الأخطاء وتقليل حوادث العمل ما يمثله الجدول رقم (26).

- توصلت الدراسة إلى أن أغلب أفراد العمال المبحوثين صرحوا بأن قيم العمل السلبية المكتسبة والسائدة في المؤسسة تتسبب في حوادث العمل بنسبة 92,3% وأكثر تلك القيم هي النزاع والعصبية بين العمال والتباهي في العمل والثقة الزائدة بالنفس واللامبالاة وغياب روح الفريق وتصعيد الصراعات والأحقاد، والتي تؤدي إلى ممارسات سلبية تسيء إلى المناخ التنظيمي

وتؤدي إلى بيئة عمل غير مستقرة تزرع الشك وعدم الثقة وتنتشر الإساءة والمكر والخداع وانخفاض الروح المعنوية فيؤدي ذلك إلى انعدام التركيز وسوء الأداء والذي قد يكون سببا في وقوع الحوادث وهذا ما يمثله الجدول رقم (27).

- أظهرت الدراسة أنه بنسبة متساوية بلغت 46,6% صرح العمال المبحوثون أن روح الانتماء للمؤسسة يتعزز لديهم بالحوافز المتحصل عليها وبالعلاقات الجيدة في العمل، وفي ظل ضعف نظام الحوافز ومعاناة العمال من الضغوط وعدم إشراكهم في صنع القرارات كما رأينا في نتائج سابقة فعلى المؤسسة التدارك لأن روح الانتماء حالة معنوية بالغة الأهمية لسير العمل بالشكل المطلوب وضمان الاستقرار للعامل والمؤسسة وهذا ما يمثله الجدول رقم (28).

- توصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة صرحوا بأن روح الانتماء للمؤسسة يساهم في التقليل من حوادث العمل بنسبة 87,2% وذلك من خلال الشعور بالرضا والارتياح والولاء للمؤسسة والحفاظ على ممتلكاتها مما يؤدي بهم إلى تجنب الأخطاء المهنية والتقليل من حوادث العمل، وضعفه يؤدي إلى نقص في حماس العمال وخفض في الروح المعنوية لديهم واحباطهم وعدم اهتمامهم بالعمل والمؤسسة وممتلكاتها وعدم امتثالهم بالشكل المطلوب للتعليمات واللوائح والقوانين الأمنية وهذا ما يمثله الجدول رقم (29).

- أظهرت الدراسة أن نسبة 33,3% من أفراد العينة صرحوا بأنهم تعرضوا لحوادث عمل حيث الغالبية منهم صرحوا بأن ذلك كان بسبب الضغط والتعب والإرهاق وعدم الالتزام بالتعليمات الأمنية وهذا ما يمثله الجدول رقم (30).

ب- نتيجة الفرضية الثالثة:

بناء على ما توصلنا إليه من نتائج من خلال عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة والتي تنص على أنه تساهم بيئة العمل المساندة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، ومن خلال مؤشر علاقات العمل ومؤشر قيم العمل ومؤشر روح الانتماء نخلص إلى أن بيئة العمل المساندة تساهم في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة.

2- الاستنتاج العام:

❖ **أولا الفرضيات الجزئية:** من خلال ما تم التوصل إليه في البحث الميداني ومن خلال تحليلنا لمعطيات الجداول الخاصة بالفرضية الأولى والثانية والثالثة، إضافة إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة لكل الفرضيات في ظل فرضية الدراسة العامة يمكن أن نخلص إلى ما يلي:

➤ تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة وظهر ذلك من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج الفرضية الأولى حيث:

- الاطلاع والمعرفة الكافية بالقوانين والإجراءات الأمنية يكسب العمال ثقافة أمنية تساهم في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة.

- يستفيد العمال من التدريب في مجال الأمن والسلامة المهنية عند التحاقهم بالمؤسسة وشهريا بعد ذلك.

- التدريب الأمني الذي يستفيد منه العمال بميدان الدراسة يساهم في التقليل من حوادث العمل من خلال تلقينهم طريقة الأداء السليم والأمن للعمل والمعارف والمهارات اللازمة لتجنب الأخطاء.

- المعدات الأمنية اللازمة ووسائل الحماية الشخصية بميدان الدراسة تساهم في التقليل من حوادث العمل.

- توفر المؤسسة الملصقات واللافتات الإرشادية المبينة لنوع الأخطار وتشير في مجملها إلى المنع، التحذير، الإلزام وتقديم معلومات وهي تساهم بشكل فعال في التقليل من حوادث العمل.

وعليه بناء على هذه النتائج فإن فرضية "تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة" قد تحققت.

➤ تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة وظهر ذلك من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج الفرضية الثانية حيث:

- الاطلاع والمعرفة الكافية بالنظام الداخلي للمؤسسة يؤدي إلى الفهم والاستيعاب للمسائل والقواعد الأمنية الواردة فيه وخلق الثقافة والوعي الأمني اللازم مما يساهم في التقليل من حوادث العمل.

- نظام الحوافز بالمؤسسة لا يستجيب إلى تطلعات العمال والأمر يقتصر على تقديم حوافز معنوية أكثر من المادية.

- نظام الحوافز الفعال كما ونوعا يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وتحسين الأداء والتقليل من حوادث العمل.

- لا يتم إشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني في المؤسسة محل الدراسة.

- اشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني من شأنه أن يساهم في التقليل من حوادث العمل بميدان الدراسة.
- يعاني العمال بالمؤسسة ضغوطا مهنية بسبب الإجهاد والملل وضغوط المشرفين وانخفاض الروح المعنوية لديهم والتي تؤدي بهم إلى انخفاض في الأداء والتسبب بحوادث العمل.
- اتباع نظام لتخفيف الضغوط داخل المؤسسة من شأنه التقليل من حوادث العمل.
- وعليه بناء على هذه النتائج فإن فرضية "تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة" قد تحققت.
- تساهم بيئة العمل المساندة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة وظهر ذلك من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج الفرضية الثالثة حيث:
- علاقات العمل السائدة في بيئة العمل المبنية على التبادل والتعاون والتفاعل الإيجابي تساهم في التقليل من حوادث العمل، في حين علاقات العمل السائدة المبنية على الاضطراب والتوتر والتفاعل السلبي تتسبب في وقوع حوادث العمل.
- قيم العمل الإيجابية المكتسبة لدى العمال والسائدة في المؤسسة ممثلة في الانضباط والالتزام والعدل والمساواة والتعاون والمشاركة الجماعية في بيئة العمل تساهم في التقليل من حوادث العمل.
- قيم العمل السلبية المكتسبة والسائدة ممثلة في العصبية بين العمال والتباهي في العمل والثقة الزائدة بالنفس واللامبالاة في بيئة العمل تتسبب في وقوع حوادث العمل.
- لا تهتم المؤسسة بتعزيز روح الانتماء لدى عمالها بسبب وجود عوامل تحد منه وتضعفه وهي عدم إشراك العمال في صنع القرارات ومعاناتهم من الضغوط وضعف نظام الحوافز.
- تعزيز روح الانتماء للمؤسسة ينمي الشعور بالرضا والولاء للمؤسسة والحفاظ على ممتلكاتها مما يؤدي بالعمال إلى الامتثال أكثر للتعليمات واللوائح والقوانين الأمنية وتجنب الأخطاء المهنية والتقليل من حوادث العمل.
- أغلب حوادث العمل في المؤسسة كانت بسبب الضغوط والتعب والإرهاق وعدم الالتزام بالتعليمات الأمنية.

وعليه بناء على هذه النتائج فإن فرضية " تساهم بيئة العمل المساندة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة " قد تحققت.

❖ ثانيا الفرضية العامة:

- بعد تحقق الفرضية الأولى التي مفادها " تساهم الإجراءات التنظيمية الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة "

وتحقق الفرضية الثانية التي مفادها " تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة "

وتحقق الفرضية الثالثة التي مفادها " تساهم بيئة العمل المساندة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة "

فإنه اتضح ميدانيا الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل وعليه فالفرضية العامة القائلة " يساهم تبني ثقافة أمنية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل، في مؤسسة جيون الكترونيك -الوحدة02- ببرج بوعريريج " قد تحققت.

3- الاقتراحات:

حسب النتائج التي توصلنا إليها في ظل فرضيات الدراسة يمكننا في الأخير أن نخلص إلى بعض الاقتراحات والتي تتمثل في:

- اقتراح تدعيم النظام الإداري المسؤول عن السلامة والصحة المهنية: مما يمكنه العمل بشكل أفضل للحفاظ على سلامة وصحة الأفراد العاملين وتوفير بيئة عمل مناسبة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات والأمراض المهنية.

- ترسيخ ثقافة تنظيمية أمنية: وذلك بتحفيز العمال على الاطلاع والمعرفة بالنظام الداخلي والقوانين والإجراءات الأمنية لما لها من أهمية في تعزيز الفهم والاستيعاب لمحتواها والتي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر والتقليل من حوادث العمل

- الحرص على استمرارية التدريب الأمني وتكثيف التوعية والتحسيس من أجل خلق الوعي لدي العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل.

- الحرص على توفير المعدات الأمنية ووسائل الحماية المطابقة للمواصفات: وتكون حديثة ذات جودة وتوفر أعلى درجات الوقاية والأمن لممتلكات المؤسسة والحماية الشخصية اللازمة للعامل حتى تساهم قدر الإمكان في التقليل من حوادث العمل.

- الحرص على تحيين الملصقات واللافتات الإرشادية: وتحديثها بشكل يتناسب مع التعديلات والتغييرات الحاصلة بشأن الآلات والتجهيزات وأماكن العمل.

- القيام بمناورات تدريبية تطبيقية وعمل حوادث وهمية: وتفعيل المخطط الأمني الخاص بحالات الطوارئ من وقت لآخر من أجل تدريب العمال على التصرف المناسب المتضمن الإنذار الفوري وإنقاذ المصابين واسعافهم واستعمال مخارج الطوارئ ومناطق التجمع والاختلاء لتحقيق التنسيق الفعال وتجنب الارتباك والعمل العشوائي.

- على المؤسسة أن توسع الحوافز كما ونوعا: بما يتناسب مع تطلعات العمال واحتياجاتهم المادية والمعنوية نظرا للدور الذي تلعبه في رفع الروح المعنوية لعمالها وتحسين أدائهم والتقليل من حوادث العمل لديهم.
- الحرص على إشراك العمال في اتخاذ القرارات: في المجال الأمني لما له من أثر معنوي إيجابي على العمال من جهة، ومن جهة أخرى تحقيق الفعالية في مجال الأمن والسلامة المهنية من خلال مشاركة العمال في تلك القرارات، فيقبلونها ويتعاونون على تنفيذها.
- على المؤسسة الاستعانة بمختصين في مجال العمل والتنظيم: من أجل وضع نظم وخطط وآليات لخفض الضغوط وتعزيز روح الانتماء لدى العمال.
- على المؤسسة ترسيخ ثقافة تنظيمية: تبنى على الالتزام بأخلاقيات وقيم العمل الايجابية من أجل تحقيق الرضا والاستقرار والعمل الجماعي وتعزيز الثقة والعدل والمساواة والحد من التوتر والاضطراب والقلق المسبب للأخطار والحوادث في بيئة العمل.

الخاتمة

من خلال الجانب النظري الذي تم جمعه حول موضوع الدراسة والمعطيات التي تم التوصل إليها ميدانيا حول دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الثقافة الأمنية كجزء من الثقافة التنظيمية للمؤسسة ودورها في تضمين الأمن والسلامة في جميع جوانب ثقافة المنظمة لتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الأخطار وتحافظ على عناصر الإنتاج ممثلة في المورد البشري والممتلكات والأنشطة والعمليات بالمؤسسة.

كما تم التوصل إلى أن الثقافة الأمنية يمكن اعتبارها مجموعة القواعد والإجراءات والنظم والقيم والعلاقات والمواقف القابلة للاكتساب والتعلم والتبادل داخل المؤسسة، والمنعكسة في صورة أفعال وممارسات تظهر من خلال امثال العمال للإجراءات التنظيمية الأمنية وحسن الاطلاع والمعرفة والالتزام بالقوانين في هذا المجال، بالإضافة إلى التدريب الأمني الفعال لتلقي المهارات والمعارف وطريقة الأداء السليم والأمن والمعدات اللازمة ووسائل الحماية الشخصية، والملصقات واللافتات الإرشادية المبينة لنوع الأخطار، هي عناصر من شأنها أن تؤدي إلى التقليل من حوادث العمل.

ومن عناصر الثقافة الأمنية التي من شأنها كذلك أن تؤدي إلى التقليل من حوادث العمل أنظمة العمل المساعدة، في صورة النظام الداخلي وما يحويه من قواعد ومساائل متعلقة بالأمن والسلامة المهنية ونظام الحوافز وعملية إشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني والخطط والأنظمة المدرجة لتخفيف الضغوط المهنية وتعزيز روح الانتماء لدى العمال، كما أن بيئة العمل المساندة التي تشمل القيم الايجابية المكتسبة لدى العمال والسائدة بالمؤسسة وعلاقات العمل المبنية على التعاون والتفاعل الإيجابي، تؤدي إلى الرفع من الروح المعنوية على المستويين الفردي والجماعي والشعور بالرضا والولاء للمؤسسة والحفاظ على ممتلكاتها والامثال بالشكل اللازم وزيادة التركيز والانتباه أكثر أثناء العمل وتجنب الأخطاء المهنية والتقليل من حوادث العمل.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القواميس

- 1- ابن منظور: لسان العرب، ج1، دار المعارف، القاهرة، مصر، دس.
- 2- محمد بن أحمد بن الأزهرى الهروي، تهذيب اللغة، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 2001.

ثانياً: الكتب

- 1- العمري محمد بن سعيد: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2001.
- 2- حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط 1، مصر، 1999.
- 3- دنيس كوش: مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ت: منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، ط1، لبنان، 2007.
- 4- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، زاعياش للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، 2012.
- 5- عبد الرحمن محمد عيسوي: علم النفس الانتاج، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر، 2008.
- 6- عقيلي عمر وصفي: إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1996.
- 7- علي الحوات: النظرية الاجتماعية، اتجاهات أساسية، شركة إجا للطباعة والنشر العلمي، مالطا، 1998.
- 8- علي حمدي: سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2017.
- 9- كامل محمد عوضية: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، لبنان، 1996.
- 10- مالك بن نبي: مشكلة الثقافة، ترجمة شاهين عبد الصبور، دار الوعي للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 11- محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
- 12- محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، ط1، ليبيا، 1984.

13- نصار منصور الروسان واخرون: الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1- دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من اصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009.

2- سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل،م،د)، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل ، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018.

رابعا: المجلات

1- مرنيش أونيسة: الثقافة الأمنية، مجلة أفاق للعلوم، العدد 6، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2017.

2- نعوم فؤاد: قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد 1، المركز الجامعي الشريف بوشوشة الشلف، الجزائر، 2023.

خامسا: النصوص القانونية

القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28، المؤرخة في 05-07-1983، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم: 96-19 المؤرخ في 06-07-1996، الجريدة الرسمية عدد 42.

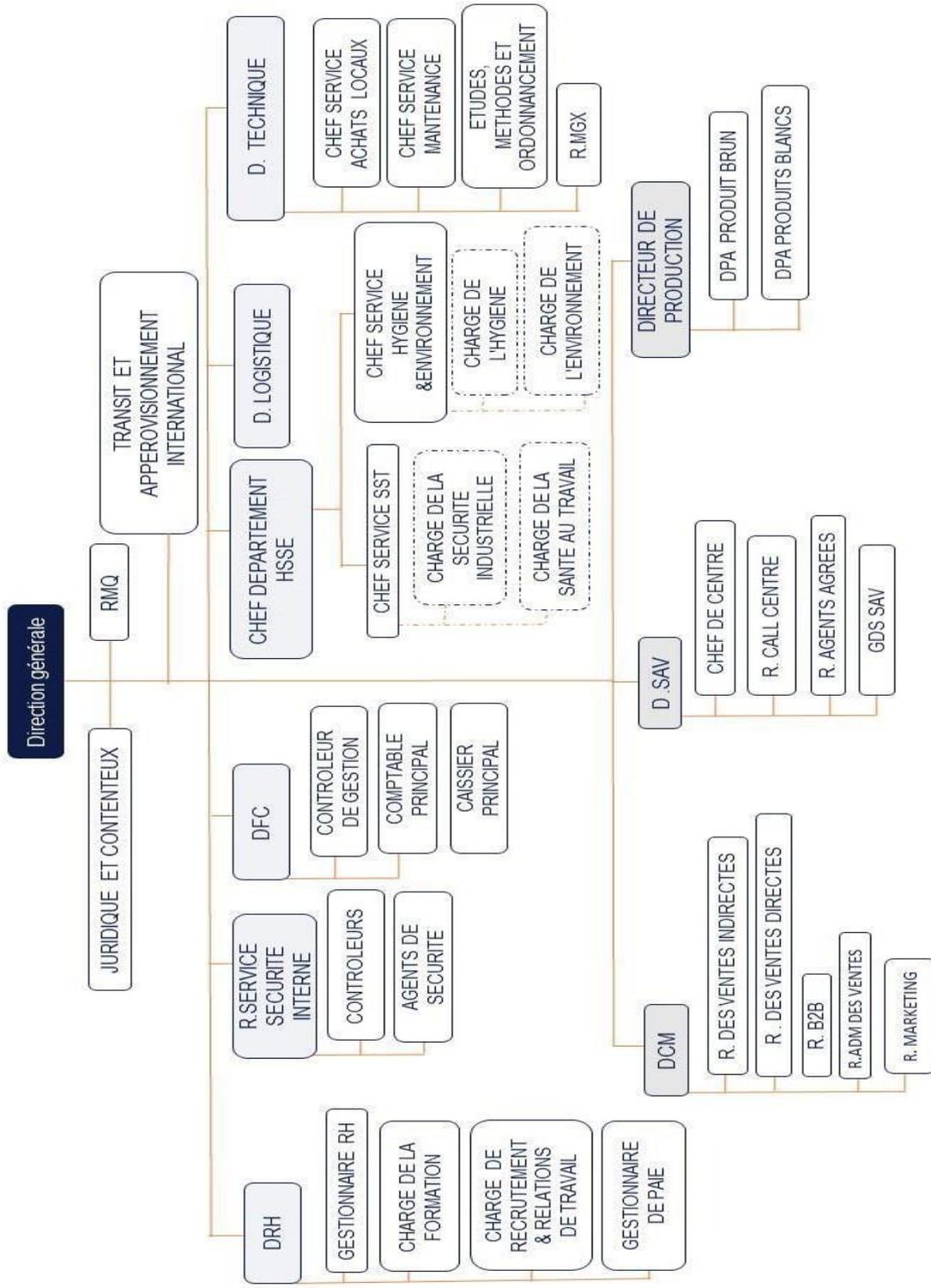
سادسا: المواقع الإلكترونية

1- نعوم فؤاد قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في التشريع لجزائري.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/217391> 2024/01/05

2- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل 23 أبريل 2023، الجزائر: اليوم-العالمي-للسلامة-والصحة-في-العمل
<https://www.mtess.gov.dz/ar/> 2024/01/05

الملاحق:

1- الهيكل التنظيمي:



رسم تخطيطي يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة جيون الكترونيك
(المصدر مصلحة التكوين بالمؤسسة)

2- الاستبيان:



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي-برج بوعريريج-

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع

دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة جيون الكترونيك -الوحدة02- برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

اشراف :

د. بن رامي مصطفى

اعداد الطالب:

- سويبي محسن

ملاحظة: المعلومات الواردة في الاستمارة سرية، ولا تستخدم إلا للأغراض العلمية.

ضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية

1/ الجنس : ذكر أنثى

2/ السن: [29 – 19] [39 – 30]

[49 – 40] [59 – 50]

3/المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

4/الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل

5/الخبرة المهنية (داخل المؤسسة):

أقل من سنتين [من 2 الى 5] [من 6 الى 10]

[من 11 إلى 15] [من 16 إلى 20] أكثر من 20 سنة

6/طبيعة عقد العمل: دائم مؤقت

المحور الثاني: اعتماد المؤسسة لإجراءات تنظيمية أمنية يساهم في التقليل من

حوادث العمل داخل المؤسسة

7/ هل أنت على اطلاع ومعرفة كافية بالقوانين والإجراءات الأمنية في المؤسسة؟

-نعم - لا

8/ هل هذه القوانين والإجراءات الأمنية: - تبين الحوادث المحتملة وطرق الوقاية منها؟

- ترفع من مستوى اليقظة والحذر لدى العمال؟

- صارمة وتنص على معاقبة المخالفين؟

9/ هل مكنتك القوانين والإجراءات الأمنية من تجنب حوادث العمل؟

-نعم - لا

10/ هل تلقيت تدريباً حول الأمن والسلامة في العمل؟

- نعم - لا

إذا كانت الإجابة بنعم، هل كان ذلك: - عند الالتحاق بالمؤسسة فقط - كل شهر

- كل 6 أشهر - كل سنة - أكثر من ذلك

11/ هل ساهم التدريب الذي تلقيتته في التقليل من تعرضك لحوادث العمل؟

- نعم - لا

في حال الإجابة بلا، يعود ذلك إلى: - موضوع التدريب غير واضح

- مدة التدريب غير كافية

- عدم جديتك في التدريب

12/ ما نوع معدات ووسائل الحماية التي تستعملها في عملك؟

- بدلة عمل - حذاء خاص - خوذة - جرس الإنذار

- قفازات - نظارات - واقي الأذنين - مظفأة الحرائق

وسائل ومعدات أخرى أذكرها:

.....

13/ هل استعمال معدات ووسائل الحماية يؤدي للتقليل من حوادث العمل؟

- نعم - لا

14/ هل توجد ملصقات ولافتات إرشادية مبينة لنوع الأخطار بالمؤسسة؟

- نعم - لا

في حالة الإجابة ب نعم هل الملصقات واللافتات: - تظهر بالشكل المطلوب

- محتواها واضح ومفهوم

- أماكنها غير مناسبة

15/ هل تساهم تلك اللافتات في التقليل من حوادث العمل؟

- نعم - لا

المحور الثالث: تساهم نظم العمل المساعدة في التقليل من حوادث العمل، داخل

المؤسسة

16/ هل أنت على معرفة واطلاع بالنظام الداخلي للمؤسسة؟

- نعم - لا

17/ هل مكنك النظام الداخلي من: - العمل بأريحية وتجنبك الحوادث؟

- معرفة الإجراءات عند وقوع الحوادث؟

- لم أستفد منه إطلاقاً في المجال الأمني.

18/ هل يتم إشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني داخل المؤسسة؟

- نعم - لا

- إذا كانت الإجابة بنعم، يكون ذلك من أجل: - اكتشاف أماكن الأخطار
- صيانة المعدات والآلات
- لتحديد أسباب الحوادث

19/ هل إشراك العمال في صنع القرارات في المجال الأمني يسهم في التقليل من حوادث العمل؟

- نعم - لا

20/ نوع الحوافز التي يحصل عليها العمال: - مادية (أرباح سنوية ومنح في المناسبات)

- معنوية (شهادات شكر وتقدير)

- مادية ومعنوية في نفس الوقت

- لا توجد حوافز

21/ هل يساهم نظام الحوافز الموجود بالمؤسسة في: - تحسين الأداء وتقليل حوادث العمل؟

- إيقاظ الحماس والتسبب في الحوادث؟

22/ هل تعاني من الضغوط المهنية عند ممارستك لعملك؟

- نعم - لا - إلى حد ما

في حال الإجابة ب نعم هل ذلك بسبب: - ضغوط المشرفين في العمل؟

- الإجهاد والملل أثناء العمل؟

- ظروف شخصية خارجة عن العمل؟

23/ هل تؤدي بك الضغوط المهنية إلى انخفاض في الأداء والتسبب بحوادث عمل؟

- نعم - لا

المحور الرابع: تساهم بيئة العمل المساندة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة

24/ يتميز نمط العلاقات السائدة في المؤسسة ب: - التضامن والتماسك

- النزاع والصراع

- متغيرة حسب الظروف

25/ هل يساهم نمط العلاقات السائدة في المؤسسة في التقليل من حوادث العمل؟

- نعم - لا

إذا كانت الإجابة بنعم، يكون ذلك: - بالتفاعل الإيجابي المجنب للحوادث

- الاستفادة من نصائح العمال ذوي الخبرة

- أخذ العبرة ممن وقعت لهم حوادث

26/ هل تساهم قيم العمل الإيجابية المكتسبة لديك والسائدة في المؤسسة في التقليل من حوادث العمل؟

- نعم - لا
- إذا كانت الإجابة بنعم، يتم ذلك من خلال: - العدل والمساواة بين العمال
- التعاون والمشاركة الجماعية
- الانضباط والالتزام في العمل

27/ هل تسبب قيم العمل السلبية المكتسبة لديك والسائدة في المؤسسة زيادة في حوادث العمل؟

- نعم - لا
- إذا كانت الإجابة ب نعم يكون ذلك بسبب: - كثرة النزاعات والعصبية بين العمال
- التباهي في العمل والثقة الزائدة بالنفس
- 28/ يتعزز روح الانتماء للمؤسسة عند العمال ب: - العلاقات الجيدة في العمل
- حب العمل والإخلاص فيه
- الحوافز المتحصل عليها

حالات أخرى أذكرها:.....

29/ هل يساهم روح الانتماء للمؤسسة في التقليل من حوادث العمل؟

- نعم - لا
- إذا كانت الإجابة بنعم، يكون ذلك ب: - الرضا والارتياح وتجنب الأخطاء
- الولاء للمؤسسة والحفاظ على ممتلكاتها
- الوفاء للمؤسسة وتجنب الحوادث

30/ هل تعرضت من قبل إلى حادث عمل؟

- نعم - لا
- في حال الإجابة بنعم كان ذلك بسبب: - عدم التزامك بالتعليمات الأمنية
- لم تتدرب وتكون بالشكل اللازم
- نزاع أو صراع في العمل
- الضغط والتعب والإرهاق

أسباب أخرى ذكرها:.....

31/ حسب رأيك: هل هناك ما ترى فيه ضرورة للوقاية من حوادث العمل؟

.....

.....

.....