



جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة- الجزائر

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم :قسم :علم الاجتماع و الديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان : العلوم الاجتماعية

فرع علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل

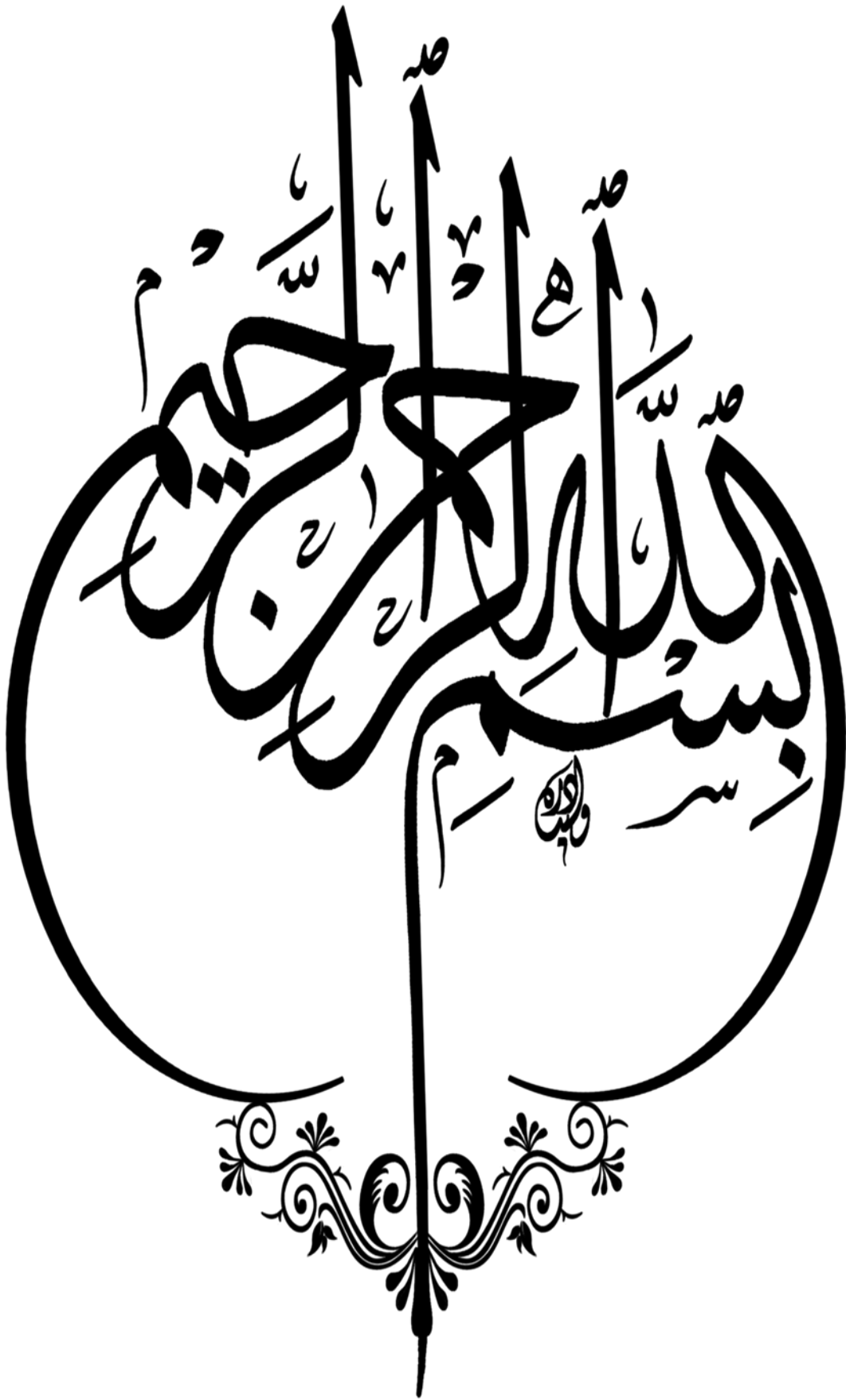
بعنوان :

**دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل
بالمؤسسة
(المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر ،وحدة توقرت نموذجاً)**

من إعداد الطالب : عون الأمين

رئيسا	أستاذ التعليم العالي	د.رياب رابح
مشرف و مقرر	أستاذ التعليم العالي	د.عريف عبد الرزاق
عضو مناقش	أستاذ محاضر أ	د.بن زاف جميلة

السنة الجامعية : 2022/2021



شكر وتقدير

قال تعالى: "ولئن شكرتم لأزيدنكم"

الآية 07: سورة إبراهيم

الحمد لله الذي سدّد خطانا نحو طلب العلم، فذلل الصعاب وفتح الأبواب
وسخر لنا الأسباب ووفّقنا لإتمام هذا العمل المتواضع .

فمن واجب الاحترام والتقدير والاعتراف بالجميل أن أتقدم بالشكر الجزيل
للأستاذ الدكتور المشرف "عريف عبد الرزاق" على رعايته ودعمه أثناء مدة
إشرافه وصبره وتوجيهاته وتصويباته ونصائحه القيمة.

كذلك إلى لجنة المناقشة التي ناقشت هذا العمل المتواضع، وإلى جميع
موظفي وعمال المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر، وحدة توقرت على
المعلومات المقدمة والتسهيلات لإتمام هذا العمل، وكل من ساهم في
إمداد يد العون من قريب أو بعيد.

إلى كل هؤلاء لكم فائق التقدير والاحترام

ملخص الدراسة بالعربية :

الدراسة تمحورت حول موضوع دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة وهو من الدراسات التي تعد غير شائعة كثيرا حيث تناول في اختصاصات عدة ومن منظور تقني محض، وكدارسين في علم الاجتماع التنظيم والعمل حاولنا جاهدين للتطرق لهذا الموضوع من الجانب السوسيولوجي لإظهار المسببات الخفية التي تقف وراء الحوادث المهنية بالمؤسسات الجزائرية . وعليه جاءت هذه الدراسة لتثير إشكالية محددة يدور مضمونها حول تساؤل رئيسي وهو:

-هل نجح المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت في خلق ثقافة أمنية للتقليل من حوادث العمل؟

كما تضمنت الدراسة تساؤلات فرعية هي:

-هل توجد ثقافة أمنية من خلال المسار الاتصالي بين عامل/عامل بالمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت؟

-هل نلمس حضور ثقافة أمنية بين المشرف والعامل بالمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت؟

-مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية في المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت؟ وتم الاعتماد على المنهج الوصفي و أدوات جمع البيانات كالاستمارة والمقابلة كأداة مساعدة والملاحظة البسيطة، ثم جمع المعلومات المتحصل عليها وتبويبها ومعالجتها إحصائيا بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات في اختبار التساؤلات الجزئية للبحث .

Summary

The study focused on the topic of the role of security culture in reducing work accidents in the organization, which is one of the studies that are not very common, as it dealt with several specializations and from a purely technical perspective, and as scholars in the sociology of organization and work, we tried hard to address this topic from the sociological side to show the hidden causes that stand Behind the professional accidents in the Algerian institutions.

Accordingly, this study came to raise a specific problem, the content of which revolves around a main question:

Did the industrial complex of Algeria Cement succeed in creating a security culture to reduce work accidents?

The study also included sub-questions:

-Is there a security culture through the communication path between a worker/worker in the industrial complex of Algiers Cement and a unit that was established?

Do we perceive the presence of a security culture between the supervisor and the worker in the industrial complex of Algiers Cement, a unit that has been established?

- The extent to which the worker himself is saturated with the security culture in the industrial complex of Algiers Cement, a unit that has been established?

The descriptive approach and data collection tools such as the form and interview as an auxiliary tool and simple observation were relied upon, then the obtained information was collected, classified and processed statistically based on percentages and repetitions in the partial questions test for research

قائمة المحتويات

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	شكر و تقدير.....	
2	ملخص الدراسة بالعربية.....	VII
3	ملخص الدراسة بالإنجليزية.....	VII
4	قائمة المحتويات.....	VII
5	قائمة الجداول.....	VII
6	قائمة الأشكال.....	VII
7	مقدمة.....	6
الفصل الأول : موضوع الدراسة		
1	إشكالية الدراسة.....	11
2	أسباب اختيار الموضوع.....	14
3	أهمية الدراسة.....	14
4	أهداف الدراسة.....	15
5	تحديد المفاهيم.....	15
6	المدخل النظري للدراسة.....	28
7	خلاصة الفصل.....	30
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة		
1	تمهيد.....	33
2	مجالات الدراسة.....	33
3	المجال المكاني.....	33
4	المجال البشري.....	35
5	المجال الزماني.....	35
6	منهج الدراسة.....	35
7	أدوات جمع البيانات.....	37
8	الاستمارة.....	37
9	الملاحظة.....	39
10	المقابلة.....	40
11	عينة الدراسة وخصائصها.....	42

47 خلاصة	12
الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج		
43	تمهيد	1
43	عرض وتحليل البيانات	2
43	عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول	3
49	عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني	4
55	عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث	5
61	نتائج الدراسة	6
61	الاجابة على التساؤل الفرعي الأول	7
62	الاجابة على التساؤل الفرعي الثاني	8
63	الاجابة على التساؤل الفرعي الثالث	9
71	خاتمة	10
72	قائمة المراجع	11
74	قائمة الملاحق	12

قائمة الجداول

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير السن	42
2	توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير الجنس	43
3	توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير المستوى التعليمي	44
4	توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير الأقدمية	46
5	هل للمؤسسة ثقافة أمنية بما يخص السلامة المهنية للعمال	49
6	إطلاع العمال على القانون الداخلي للمؤسسة	50
7	نوع المعلومات التي تصل للعمال من الإدارة	50
8	كيف تصل المعلومات من الإدارة	51
9	اعتماد المؤسسة في ترسيخ الثقافة الأمنية لعمالها	52
10	التزام و حضور العمال للندوات و الاجتماعات	52
11	وجود فضاء متاح للعمال لإبداء الآراء والمقترحات فيما يخص السلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل	53
12	الوسيلة المتبعة في إبداء الآراء والاقتراحات للتقليل من حوادث العمل	53
13	تناقش وتواصل العمال مع زملائهم فيما يخص السلامة المهنية وتقليل من حوادث العمل	54
14	فيما أن بيئة العمل يسودها التعاون والإحساس بالانتماء للمؤسسة	55
15	نوع العلاقة التي تربطك بالمشرف المباشر للأمن والسلامة المهنية	55
16	يوضح ما إذا حدث سوء تفاهم بين العامل والمشرف على الأمن والسلامة المهنية	56
17	يوضح فيما إذا كانت صعوبة في الاتصال بالمشرف المباشر على الأمن والوقاية	57
18	كعامل هل يسمح لك المشرف بالاتصال مع زملائك في حالة ملاحظة خطر ما.	57
19	هل هناك إشراف ومراقبة دورية قبل وأثناء العمل للعمال من قبل مشرف الوقاية والأمن.	58
20	اهتمام المشرف على الأمن يهتم بالسلامة المهنية بالعمل فقط أخرى.....	59
21	هل يقوم المشرف على الأمن بمساعدتك في العمل بخصوص الإجراءات الأمنية الصحيحة.	59
22	هل قرارات المشرف على السلامة المهنية تعتبر قابلة للنقاش أو مرنة	60
23	استمرارية العامل في العمل حتى في غياب رقابة المشرف	60

61	استعمال رموز ولغة معينة في الإيصال في حالة الخطر	24
62	أن المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية من المخاطر المهنية والأمراض التي يمكن التعرض لها	25
63	أن الإرشادات والمعلومات المتحصل عليها قبل الوقوع في الحوادث والإصابات المهنية من قبل المسؤولين للتقليل منها	26
63	أن الإرشادات والمعلومات المتحصل عليها بعد النشاطات التحسيسية والتوعية للتقليل من حوادث العمل	27
64	الإجراءات والتعليمات المعتمدة من طرف المؤسسة تساعد في التقليل من الإصابات المهنية وحوادث العمل	28
64	القيم المكتسبة والسائدة لدى العمال تساعد في عدم التعرض للحوادث والأمراض المهنية	29
65	هل أن القيم المكتسبة والسائدة لدى العمال تساهم في ترسيخ الثقافة الأمنية داخل المؤسسة	30
65	هل تجبر المؤسسة العاملين على تطبيق القوانين والإجراءات الوقائية للتقليل من حوادث العمل	31
66	هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الحماية والوقاية للعمال	32
66	التزام العمال بارتداء الوسائل الخاصة بالوقاية من الأخطار	33
67	حرص العمال على المتابعة الدورية الطبية فيما يخص طب العمل	34

قائمة الأشكال

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير السن	43
2	توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير المستوى التعليمي	45
3	توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير الأقدمية	46



مقدمة

مقدمة:

أحدثت الثورة الصناعية تطورا كبيرا في نمط حياة الأفراد وطرق معيشتهم وجوهر حياتهم وأساليب عملهم، أين كان النشاط الصناعي يقوم على الحرف اليدوية التي تتم بالبيوت بمشاركة أفراد العائلة.

ومع التغير الحاصل الذي شمل وسائل الانتاج وطرق العمل وأساليب التسيير رافقه عدة مشكلات من بينها مشكلة الحوادث المهنية التي تحدث بالمؤسسات الصناعية و أصبح كابوسا يؤرق كاهل المنظمات وأرباب العمل، ويزداد حدة بالتطور السريع في المجال التكنولوجي لحد الساعة حيث بلغ ذروته وخسائر بأرقام مذهلة سواء في الأرواح أو العتاد، زد على ذلك المخلفات التي تتركها في الجانب النفسي والاجتماعي والاقتصادي والانساني، إذ أنه يترتب عنه تعطل العامل وتوقف الآلات أو تلفها بالإضافة إلى الأضرار التي تمس المنظمات جراء هذا التعطل الذي هو في غير صالح المنظمة التي يجري على عاتقها دفع التعويضات للعمال جراء العجز الجزئي أو الكلي والعطل المرضية هذا إن لم يكن فيه حالات للوفاة مما يستوجب على المنظمات البحث عن البديل لتعويض الفراغ الحاصل في المنصب شاغر تتبعه نفقات التوظيف الجديدة زد على ذلك التدريب والتأهيل، كما تتأثر وتيرة الانتاج التي لاتصل إلى وتيرة الانتاج السابقة كما هو الحال بالنسبة للعمال القدامى، زد على ذلك الضرر والمآسي التي تخلفها على الصعيد الاجتماعي كالأيتام والقصر في حالة الوفاة والعاطلين على العمل في حالة العجز الكلي للعامل المصاب فهو يصبح فرد عالة في المجتمع.

ولقد أثارت ظاهرة حوادث العمل إهتمام الباحثين والمسيرين وحتى الأطباء لما لها التأثير السلبي على المستوى النفسي والاجتماعي لصحة العامل الجسدية مما كثفوا جهودهم البحثية على دراسة هذه الظاهرة لمعرفة الاسباب والعوامل المؤدية لها والكشف عن الجوانب الخفية والمحيط بها بغية إمطة اللثام عنها و الحد أو التخفيف من إنتشارها.

وللتقليل والتخفيض من حدة الحوادث المهنية في المنظمات الصناعية، عمدت مختلف الدول لتبني سياسات وبرامج عديدة وعملت ما بوسعها من التوفير اللازم للمعدات والوسائل التوعوية من أجل تبصير العمال وتوعيتهم وأرشادهم من الأخطار المحيطة بهم في أماكن عملهم وبالتالي ترسيخ معنى الثقافة الأمنية التي من شأنها تولد لديهم الاحساس والشعور والادراك بالاحتياجات الأمنية داخل محيط عملهم وجعلهم دائمي الحيلة والحذر، حيث نرى في الدول الصناعية الكبرى لامجال للتهاون في مثل هذه الامور الأمنية لعرفتهم بمدى الآثار الناجمة عنها فهم يقومون بالتدريب المستمر للعمال كي يتقادون كل ما من شأنه الإخلال بصحتهم والسير الحسن لمؤسساتهم بغية تقاديها مستقبلاو العكس في الدول النامية التي لازال ينقصها الكثير في مجال التوعية الوقائية والنقص الفادح للوسائل التوعوية وإن وجدت فهي لاترتقي لمستوى نظيرتها في الدول المتقدمة وهذا يؤثر على مستوى الوعي الوقائي للعمال.

وماالجزائر إلا نموذج للدول النامية التي تعاني كمنظرائها في هذه الدول في مجال الثقافة الامنية التي تلعب دور هام ومحوري في التخفيض من ظاهرة الحوادث المهنية، وهذا ليس إنكارا أوإجحافا وإنما يرجع للتقلبات في التسيير والمراحل التي مرت بها المؤسسات منذ الاستقلال ما أثر سلبا على ثبات المؤسسات الوطنية، حتى وإن وظفت أساليب التوعية لم يرقى للشكل المنوط بها مما يزيد من تعميق الهوة لمشكل الحوادث المهنية وعدم ترسيخ فكرة التوعية الأمنية بالشكل الصحيح مما يصبح العامل عرضة للحوادث جراء المعرفة المحدودة والمكتسبة لديهم وبالأخطار المحيطة بهم، وهذا ربما يرجع لنقص في الثقافة الامنية والتوعية بمخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية، والبحوث السوسولوجية والتنظيمية في هذا المجال مهمة جدا، حيث جاء ملخص الدراسة كما يلي الفصل الأول وهو الأطار النظري للدراسة والفصل الثاني الأطار المنهجي والفصل الثالث عرض وتحليل البيانات وتفسيرها.

ويتضمن الجانب النظري للدراسة ثلاث فصول إذ يتضمن الفصل الأول الإطار النظري للدراسة إنطلاقاً من مشكلة البحث وأهمية الدراسة وأسباب إختيار الموضوع وأهداف الدراسة وفروض الدراسة وتحديد المفاهيم الاجرائية والمدخل النظري وأخيرا الدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة والتحليل.

أما الفصل الثاني متعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة:تمهيد،مجالات الدراسة(المكاني والزمني والبشري ثم منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات ،الأستمارة والملاحظة والمقابلة -عينة الدراسة وخصائصها ثم الخلاصة .

والفصل الثالث:متعلق بعرض وتحليل وتفسير البيانات للتساؤل الأول والثاني والثالث يليه الإجابة على التساؤلات الفرعية الأول والثاني والثالث ثم النتيجة العامة وأخيرا الخاتمة وقائمة المراجع والملاحق.



الإطار النظري
للدراسة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

01-صياغة إشكالية الدراسة.

*فروض الدراسة

02-أسباب اختيار الموضوع.

03- أهداف الدراسة..

04-أهمية الدراسة

05-تحديد مفاهيم الدراسة

06-الدراسات السابقة.

07-المدخل النظري للدراسة

- خلاصة.

1- إشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسة فضاء اجتماعي يحوي أنظمة ذات معايير مترابطة فيما بينها، وهي كيان غير منفصل عن المجتمع الأكبر، بالإضافة إلى أنها منتجة لكيانات اجتماعية مشكلة مجالاً للانتماء وهي حقل مهم للدراسات السوسولوجية، وتحتوي على مجموعة من النشاطات داخل هذا التنظيم الاجتماعي والبنوي، كما أنها تحتوي على مجموعة من أنساق تعاونية، تتفاعل بداخل هذا التنظيم كل العناصر والمكونات البشرية والمادية التي من شأنها إعطاء صبغة خاصة للمؤسسة وإنتاج ثقافة خاصة بها تعمل على إعطائها علامة مميزة لها ، فالعامل داخل المؤسسة يقوم بمجموعة من الأفعال الاجتماعية³⁰ والممارسات المهنية وذلك نتاج ثقافتين التقليدية وحديثة، فالمؤسسة الرسمية أصبحت لا تكتفي في اهتماماتها بالاعتماد على التحفيز المادي كما في السابق وكسب رضا العمال فقط، بل أصبحت تعمل على جعل الفاعلين (العمال) يشعرون بالانتماء لها، ويتجلى ذلك من خلال الثقافة التي تبنيها المؤسسة من أجل بناء مناخ تواصل ملائم في إطار الهيكل التنظيمي وتمكين العامل من النشاط من خلال إنشاء فضاءات للالتقاء و تبادل الأفكار والآراء بحيث أضحى من الضروري تنظيم اللقاءات والندوات التي يشارك فيها العمال واندماج العمال الجدد لتعزيز الثقافة الخاصة بالمؤسسة.

ومن أبرز التحديات التي أصبحت تواجهها المؤسسات مهما كانت طبيعتها سواء عمومية أو خاصة أو صناعية أو خدمية هو سعيها لامتلاك القدرة على التأقلم والتكيف السريع في ظل التحولات الكبرى التي يشهدها العالم من تطورات علمية تكنولوجية وصناعية متسارعة، لذا تزايد الاهتمام بالعنصر البشري بشكل كبير وواضح لأنه مورد لا يندثر، لان هذا الأخير يعتبر من أهم الموارد المشكلة لبيئة العمل الذي أصبح الإبداع في العمل سمته الأساسية لذا وجب توفير له بيئة عمل آمنة ومريحة

³⁰ جامعة البليدة 2021.03.12، 02 عبدلي محمد المنظمة كفضاء تفاعلي بين الإطار التنظيمي وشبكة العلاقات الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية

خالية من المخاطر والحوادث المهنية لحد ما، من خلال الاهتمام بعناصر الأمن والوقاية في المؤسسات والتي من شأنها الرفع من معنويات الفاعلين (العمال) وبذل مجهودات في سبيل الرفع من الانتاج ما ينعكس إيجابا على سمعة المؤسسة ومحيطها ومكانتها واستمراريتها.

وبحكم الاهتمام المتزايد بإصلاح المؤسسات وإيجاد سبل لإخراجها من حالة الفشل في التسيير وبالأخص جانب الوقاية الأمنية من الحوادث للعاملين التي قد تكون ناتجة لعدة أسباب كظروف العمل الفيزيكية كنقص التهوية والحرارة العالية والغبار أو الضجيج وحتى ضعف الإنارة أو صعوبة التكيف مع الوضعية الأرغونومية للآلات فإن العمال يصبحون عرضة للحوادث المهنية وبالتالي خسارة للمؤسسة بصفة خاصة والاقتصاد الوطني والمجتمع بصفة عامة ،وهذا ما جعل العديد من العلماء يولون اهتمامهم لدراسة ظاهرة تقادم الحوادث المهنية بمختلف تخصصاتهم كعلم النفس والاقتصاد والاجتماع بغية الوصول لنتائج من شأنها التخفيض منها. فمقارنة مع الدول الصناعية المتطورة التي قطعت أشواطاً مهمة في جانب الوقاية من الأخطار المهنية وذلك لما توفره من إمكانات مادية من وسائل الحماية اللازمة لعمالها، فإننا نجد عكس ذلك في الدول النامية التي لا تكاد تتوفر على الوسائل التي تتوفر عند نظيرتها في الدول الصناعية. وعليه فإن الإدارة المتميزة والتي لها أسلوب فعال من خلال الاتصال الدائم بأفرادها وحثهم على الاهتمام بصحتهم قبل كل شيء وجعلهم راضين وهوما من شأنه أن ينعكس إيجاباً على استقرارهم وبالتالي تحقيق الأهداف المرسومة من طرف المؤسسة، وعليه فإن كل مؤسسة لها ثقافتها الخاصة بإجراءاتها ولوائحها وسياساتها والتي تلزم عمالها على إتباعها والتقيدها بمضامينها، وما الثقافة الأمنية إلا فرع من الثقافة العامة للمؤسسة والتي لها دور مساهم وفعال في الثقافة التي يكتسبها عمالها فهي مجموعة الإجراءات التنظيمية المنبثقة من سياسات المؤسسة كتدفق المعلومات والإرشادات والنشرات والرموز والأشكال والنصائح التوعوية والسياسات الأمنية الفعالة والهادفة والمرتبطة بالعمليات

اليومية للمنظمة قصد التقليل وتفادي من الحوادث المهنية التي من شأنها الإخلال بأهداف المنظمة واستقرارها.

وتشير التقارير التي نشرها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حول خسائر الحوادث في الصناعة الجزائرية والتي تقدر بالملاير من ³¹الدينارات سنويا ، لكن الخسائر البشرية أهم وأخطر من المادية، إنها مشكلات آلاف من الضحايا والمعوقين والمعطوبين والأسر المنكوبة، مما يطرح أكثر من تساؤل أمام هذه الوضعية وتسليط الضوء عليها والأسباب الحقيقية والخفية لذلك ومن بينها العوامل الثقافية .
وعليه نطرح التساؤل التالي:

-هل نجحت مؤسسة الإسمنت ومشتقاته بتوقرت في خلق ثقافة أمنية تؤدي للتقليل من حوادث العمل؟

-التساؤلات الفرعية:

-هل توجد ثقافة أمنية من خلال المسار الاتصالية بين عامل/عامل؟.

-هل نلمس وجود ثقافة أمنية بين المشرف المختص والعمال التنفيذيين؟ .

-ما مقدار تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية داخل مؤسسة الإسمنت ومشتقاته بتوقرت؟

02-أسباب اختيار الموضوع:

لكل باحث في المجال العلمي له أسبابه وشروطه ومبادئه في اختيار موضوع ومشكلة الدراسة المراد دراستها .

أ-السبب الموضوعي:

-التخصص العلمي لعلم الاجتماع التنظيم والعمل والذي يندرج فيه موضوع الدراسة

يتوافق مع التخصص وكون موضوع ثقافة الأخطار المهنية من أهم مواضيعه.

- قلة تناول موضوع الثقافة الأمنية في الجانب السوسيولوجي ولأن المورد البشري عامل

مهم للاستثمار فيه وهو من أولى الأولويات لا بد من المحافظة عليه ووقايته من

الأخطار المحيطة به داخل بيئة العمل .

³¹ الأزهر العقبي، حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، عدد10، رقم20، ص239

ب- الأسباب الذاتية:

- وجود ميول شخصي لهذا النوع من الدراسات التي لها جانب معرفي ومحاولة ربطه بالواقع .
- محاولة تجسيد مجهوداتنا العلمية الشخصية المكتسبة والمتحصل عليها طيلة المشوار الدراسي.

- كذلك يعتبر البحث من الدراسات البحثية الحديثة لكون الثقافة الأمنية من المجالات الحيوية والمعاصرة لفهم الظواهر السلبية التي تعترض تحقيق أهداف المؤسسات.

03- أهمية الدراسة :

- تتبثق أهمية الدراسة من ضرورة التوصل للفهم أعمق للقيم والاتجاهات الثقافية السائدة بالمؤسسات الصناعية الجزائرية.

-محاولة الباحث إثارة الأبحاث السوسيولوجية مجال الثقافة الأمنية وذلك من خلال ما سنقوم به من تحليل وتفسير النتائج المترتبة عن الدراسة.

- تعد ظاهرة الحوادث المهنية من الظواهر التي لها انعكاس سلبي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع .

04- أهداف الدراسة :

- يعتبر تناولنا لموضوع بحثنا لتحقيق المقاصد التالية :
- الإجابة على التساؤل الرئيسي المطروح في الإشكالية .
- اختبار التساؤلات التي انطلق منها البحث .
- محاولة التعرف على الثقافة الأمنية للمجمع الصناعي لأسمنت الجزائر ،وحدة توقرت.
- وبما أن هناك مسببات وعوامل عديدة تؤدي لحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والتزايد المستمر فيها كالظرف الفيزيائية والتصميمات الهندسية للآلات الغير مطابقة للمعايير المعمول بها.

-الوقوف على عوامل مسببة ومساهمة في الحوادث المهنية كضعف الثقافة الأمنية لدى العمال أو غير ذلك.

05-تحديد المفاهيم.

-مفهوم الثقافة: هناك العديد من المفاهيم لمحتوى الثقافة:

-عرف في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية على أنها البيئة التي يعيش فيها الإنسان بما فيها من منتجات مادية وغير مادية والتي تنتقل عبر الأجيال، فهي بذلك تضمن الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك الإنساني المكتسب عن طريق الرموز والذي يتكون في مجتمع من علوم ومعتقدات وفنون وقوانين وعادات إلى غير ذلك³².

-تعريف تايلور: يعرفه أنها: ذلك الكل المعقد الذي يحوي على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاقيات والقانون والعادات والتقاليد وغير ذلك من القدرات والسلوك الشائع الاستخدام الذي يكتسبه الإنسان كعضو في المجتمع³³

-تعريف الثقافة:

عرفها (مالك بن نبى)هي فكرة ذات وجوه كثيرة ينبغي أن نطبق في تعريفها منهج الشيء المعقد الذي لا يدرك في صورة واحدة، فليست مجموعة الأفكار ومجموعة الأشياء على النمط الغربي، كما أنها ليست انعكاسا للمجتمع على الطريقة الماركسية³⁴ وهي علاقة متبادلة بين عناصر ثلاث:

-عناصر نفسية (الفرد).

-عناصر اجتماعية (الجماعة).

-والعلاقة بين العناصر المذكورة.

احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ص92³²
³³مراد زعيمي، علم الاجتماع رؤية نقدية مؤسسة الزهراء للفنون والطباعة، قسنطينة، الجزائر، 2004، ص246
³⁴مالك بن نبى، مشكلة الثقافة (ترجمة) عبد الصبور شاهين، دار الفكر دمشق، ص41

إذا فالثقافة هي مجموعة الصفات الخلقية والاجتماعية التي يتلقاها الفرد منذ ولادته ك رأس مال أولي في الوسط الذي ولد فيه ،وعليه الثقافة هي المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه الشخصية³⁵

-تعريف الأمن:

هو مجموعة الإجراءات الوقائية المتخذة لتوفير الحماية للعاملين في المنشآت الصناعية ،وبالتالي الحفاظ على إنتاجها وخلق بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض المهنية³⁶.

-الثقافة الأمنية:

يرى (ريموند وليامز) الثقافة طريقة معينة في الحياة لدى جماعة معينة والثقافة هي مجموعة العلوم والمعارف والمهارات التعليمية والتدريبية والتقنية التي يتلقاها الفرد من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية والأمنية المختلفة لتنمية مداركه اللازمة في مختلف جوانب الحياة.³⁷

-التعريف الإجرائي للثقافة الأمنية:

هي محصلة القيم والمبادئ والاتجاهات والقدرات وأنماط السلوك والأفعال الواعية للعاملين التي تلتزمهم بالنظم واللوائح والقوانين الداخلية والتي تعود بالنفع سواء للعاملين أو المؤسسة بشرط التفاعل ومقدار الانخراط الطوعي للعمال بها حتى تصبح جزءا من سيرورتهم المهنية

-المؤسسة الصناعية:

يعرفها نائل عبد الحفيظ بأنها ذلك الكل الموحد والمكون من عناصر مادية وبشرية وتكنولوجية وقانونية وتنظيمية متعاونة ومنسقة بشكل رسمي من أجل تحقيق غرض مرسوم وهي كيان اجتماعي هادف³⁸.

-حادث العمل:

³⁵مالك بن نبي، شروط النهضة، دار الفكر دمشق، 2006، ص89
³⁶محمد مكناسي، محاضرات في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة 08 ماي 1945 قالمية، س/ج 2017/2018، ص54.
³⁷حواصة جمال، دور المؤسسات الاجتماعية في تنمية الثقافة الأمنية لدى أفراد المجتمع، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، العدد الخامس، ص140.
³⁸نائل عبد الحافظ، العولمة الهياكل والأساليب، دار زهون للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2001، ص120.

يعرف بأنه أمر غير متوقع الحدوث إما أن يصيب شخصا ما أو يصيب تلقا في الآلات أو يكون سببا في توقف العمل وتعطيله وما ينجم عنه في إصابة العامل أو تلف الآلات فإنه يعطل الإنتاج، والمجتمع هو المتضرر بدفع التكلفة، وللحادثة جانبان سبب ونتيجة³⁹.

-التعريف الإجرائي:

هو كل ما يصيب عناصر الإنتاج ويؤدي لخسارة بها وقد يكون نتيجة لتصرفات خاطئة من العاملين أو لظروف خارجية.

-تعريف الدور:

يستخدم مصطلح الدور (ROI) في علم الاجتماع وعلم النفس والأنثروبولوجيا بمعاني مختلفة كمظهر لوضع اجتماعي معين⁴⁰، والمقصود بالدور في هذه الدراسة الوظيفة .

06-الدراسات السابقة:

أ)-الدراسات الجزائرية.

1* -دراسة من إعداد الباحث سمير حديبي 2009/2008 بعنوان حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب الجرافات والرافعات على العمال المنفذين بعين أسمارة بولاية قسنطينة (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم تحت إشراف الدكتور "العايب رابح" قسم علم النفس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة منتوري قسنطينة .

بحيث طرح إشكاليته بالتساؤل الرئيسي المتمثل في:

هل هناك علاقة بين الحوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب الجرافات والرافعات ؟

واندرجت ضمنه الأسئلة الفرعية التالية:

³⁹بديع محمود القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2001، ص57، 56.
⁴⁰حراسة جمال، (مرجع سابق) ص137.

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

-هل لتوفر الأمن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال؟
كما اعتمد الباحث خلال دراسته لهذا الموضوع للفرضية العامة والمتمثلة في:

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

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

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

-أهداف الدراسة:

لعل الهدف الرئيسي للباحث في اختياره لهذا الموضوع يتمثل في الكشف عن العلاقة التي تربط الروح المعنوية لدى العمال بحوادث العمل.

-إبراز دور الأمن الصناعي في رفع معنويات العمال والشعور بالرضا عن العمل.

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

-أسباب الدراسة:

الخطورة التي تشكلها حوادث العمل على الصعيدين النفسي والاجتماعي ومن ثمة عدم

تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية وعدم الشعور بالرضا والأمن وعليه إضعاف الروح

المعنوية للعمال، كذلك معرفة علاقة الروح المعنوية بحوادث العمل للعامل الجزائري وطرحها للنقاش.

-اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي .

كما اعتمد على عينة الدراسة في دراسته على جميع عمال قسم التركيب البالغ عددهم

ب140 عاملا ،وتقدر عينة البحث ب 60 فردا وهي في اعتباره عينة مماثلة لمجتمع

الدراسة.

-اعتمد الباحث على أدوات جمع البيانات على الاستمارة ومن بين الأساليب والطرق الإحصائية المختارة اعتمد على التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري .

-نتائج الدراسة:

توصل الباحث في دراسته للنتائج التالية :

-تحقق الفرضية العامة وذلك من خلال العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية حيث لمس ذلك من خلال التأثير الذي تمارسه الحوادث على معنويات الأفراد العاملين بتوعية إيجابية عند توفير الأمن وغياب حوادث العمل ،وتأثير سلبي عند وقوعهم في إحباط الفشل المهني وترك العمل .

-وتحققت الفرضية الجزئية الأولى والتي هي الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال .

-تحققت الفرضية الجزئية الثانية وهي:

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

2*-دراسة الباحث "دوباخ قويدر" جاءت بعنوان مدى مساهمة الأمن الصناعي في

الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة ،مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص علم النفس تخصص السلوك

التنظيمي وتسير الموارد البشرية تحت إشراف الدكتور "شلي محمد" بكلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس والتربية والأرطوفونيا جامعة بسكرة حيث طرح

التساؤل الرئيسي:

-هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والامراض المهنية ؟

واندرجت تحت هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

*هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات العمل ؟

*هل يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض 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 ؟

-الفرضية العامة:

*يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية .

-الفرضيات الجزئية:

*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 .

-أهداف الدراسة:

جاء سبب اختيار الباحث للموضوع لأسباب التالية:

كمحاولة للإحاطة بمشكلة الدراسة والتي هي من بين المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية الجزائرية؛ والمتمثلة في إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية. أنه جاء ليلط الضوء عن واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة الجزائرية ومدى مساهمة هذا الأخير في التقليل من إصابات العمل والأمراض المهنية إضافة إلى مدى استفادة واهتمام العاملين من إجراءاته وبرامجه والتي تم حصرها في هذا البحث على وظيفتي التدريب ووضع أساليب التوعية الوقائية .

أنه جاء كإشعار للمسؤولين في المؤسسات الصناعية الجزائرية قصد إعادة الاعتبار وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، باعتباره محور العملية الإنتاجية، وذلك من خلال إجراءات الامن الصناعي المتمثلة في التدريب والتوعية الوقائية .

قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وخاصة الدراسات الجزائرية رغم الإحصائيات الملفتة للانتباه والتي تعرض من طرف المسؤولين بالمؤسسات الصناعية تؤكد أصحاب القرار والمعنيين في الدولة .

قلة المراجع المتعلقة بثقافة الأمن والسلامة والتربية الوقائية، التي يكتسب منها العمال الأساليب التداخلية لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية .

نقص الاهتمام ببرامج الامن الصناعي وخصوصا البرامج التوعوية والتدريبية منها بالمؤسسات الصناعية الجزائرية .

محاولة وصول الباحث غلى نتائج واقتراحات من خلال المعلومات المتحصل عليها ، والتي من شأنها أن تساعد ولو بالجزء القليل في التقليل من مشكلة إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية والتي أصبحت تتخر الاقتصاد الوطني.

-ملخص ونتائج الدراسة:

تم حصر الأمن الصناعي في وظيفتين هما:

-التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي .

-وضع أساليب التوعية الوقائية .

تم اختبار فرضيات الدراسة بالاعتماد على عدة أدوات لجمع البيانات تمثلت في تصميم

الاستبيان وتوزيعه على عينة البحث المتكونة من 38 عاملا خضعوا للتدريب في مجال

الامن الصناعي بالإضافة إلى الاعتماد على المقابلات الحرة مع بعض العمال ، وكذا

مسؤول الوقاية والامن الصناعي بالمؤسسة ، كما تم الاعتماد على الملاحظة أيضا .

كما تم اعتماد المنهج الوصفي وجمع المعلومات وتبويبها ومعالجتها إحصائيا بالاعتماد

على النسب المئوية لاختبار الفرضيات الجرائية ومنه تحقق الفرضية العامة .

وأخيرا قام الباحث بناء على النتائج المتحصل عليها بوضع مجموعة من التوصيات

والاقتراحات المتعلقة ب التقليل من إصابات وحوادث العمل والامراض المهنية .

*3دراسة الباحثة سلامة أمينة بعنوان: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث

العمل تحت إشراف الدكتور دبله ع العالي.

التساؤل العام للدراسة: ماهو الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل

المؤسسة الصناعية .

التساؤلات الفرعية :

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

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

-هل للسماة الشخصية للمنتسبين للمؤسسة 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؟

أهداف الدراسة :

- الوقوف على أبعاد ومؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة الصناعية في حالة وجودها أو حتى 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 .
- إبراز نقاط الضعف المسببة والتي قد تكون سببا مباشرا في وقوع الحوادث داخل المؤسسة الصناعية.

-تسليط الضوء على الآثار الاجتماعية والسلوكية ،جاء حوادث العمل في المؤسسات الصناعية.

المنهج المستخدم ف الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المشكلات والظواهر الاجتماعية تعبيرا كليا وكيفيا .

المجال الزماني والمكاني للدراسة:

المكاني:

مؤسسة صناعة الكوابل بولاية بسكرة .

الزماني: تباعدت فترات الزيارة من 2015 إلى 2016.

المجال البشري: إطارات 104، أعوان تحكم 97، أعوان تنفيذ 352.

عينة الدراسة:

استعملت العينة الطبقية العشوائية.

نتائج الدراسة :

-إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وذلك عن طريق فعالية البرامج التوعوية والإرشادية ، وإرساؤها في ذهنية العامل حتى تكون مسلما في حياته المهنية .

-كلما كانت هناك توعية وقائية دخل 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 تعتمدھا المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

(ب)-الدراسات العربية .

4*دراسة سهيلة محمد(سوريا)بعنوان حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية

والمهنية ،تحت إشراف الدكتورة "أمينة رزق" ومشاركة الدكتور "محمد عماد"كلية التربية

جامعة دمشق سنة2007.

حيث ترجمت تساؤلھا المنبثق من الإشكالية وهو: ما طبيعة العلاقة بين حوادث العمل

ومستوى العجز والمتغيرات التالية (العمر ، المستوى التعليمي، عدد سنوات

الخبرة ، مستوى خطورة العمل بسبب الحادث).

ووضعت الباحثة إجابات مؤقتة لهذا التساؤل والمتمثلة في الفرضيات التالية :

1-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط العمر بين العمال الذين تعرضوا لحوادث

العمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل.

2-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والتعرض لحوادث العمل.

3-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العمر المهني بين العمال الذين

تعرضوا لحوادث العمل والعمال الذين لم يتعرضوا لحوادث العمل .

4-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى خطورة العمل والتعرض لحوادث

العمل.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى بين العمال الذين تعرضوا لحادث

عمل تبعا للمتغيرات الشخصية والمهنية العمر ، المستوى التعليمي ،العمر المهني مستوى

خطورة العمل وأسباب الحادث.

أما في ما يخص المنهج المتبع في الدراسة تبنت المنهج الوصفي التحليلي وذلك

لملائمة طبيعة الموضوع .

أما فيما يخص الأدوات فاستعملت بطاقة رصد الحوادث للعمل التي تضمنتها متغيرات بحثها .

والعينة التي أجريت عليها دراستها فقد تكونت من 200 عامل منهم 20 عامل تعرضوا لإصابات عمل ما بين الفترة 2000 و 2007 و 80 عاملا لم يتعرضوا للإصابات عمل ثم اختيرهم من عمال شركة مصفاة بتياس التابعة لمحافظة طرابلس .

-نتائج الدراسة:

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعمال .

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة لدى العمال .

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير خطورة العمل سواء فيما يتعلق بوجهة نظر العاملين أنفسهم أو من وجهة نظر رئيس القسم أو من وجهة نظر مشرف السلامة والصحة المهنية .

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى التعليمي للعمال .

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير العجز تبعا للفروق العمرية ،العمر المهني ،،الفروق التعليمية ،مستوى خطورة العمل بسبب الإصابة .

وأخيرا وضعت الباحثة مجموعة من التوصيات والاقتراحات .

(ج)-الأجنبية:

5*دراسة "روت وسبستيان" بعنوان قياس مدى تطور المخاطر داخل المعامل في الولايات المتحدة الأمريكية.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر طبيعة نشاط العامل داخل المشروع على معدلات الحوادث المهنية ،حيث بلغ حجم العينة 37 مؤسسة صناعية .

أوضحت نتائج الدراسة أن 42 بالمائة من أفراد العينة الذين يعملون بالمجال الانتاجي هم المسؤولين عن 77 بالمائة عن حوادث العمل التي وقعت في الفترة التي غطت الدراسة ،في حين أن بقية افراد العينة من العاملين في غير نسبتهم 58 بالمائة في المجال الإنتاجي مسؤولين عن 23 في المائة فقط من الحوادث.

أوصت الدراسة بضرورة عمل كتيبات ونشرات وعقد اجتماعات لتوعية العاملين، كما أوصت بضرورة الاهتمام بالمحافظة على النظام والترتيب داخل أماكن العمل وضرورة تعريف العاملين بالمخاطر التي تواجههم ،كما أوصت بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين الجدد على تحقيق سبل السلامة المهنية .

-تعقيب:

يلاحظ من خلال الدراسات السابقة سواء المحلية أو العربية أو الأجنبية أن التراكم المعرفي العلمي في دراسة الأسباب التي تلعب دور رئيسي في المؤسسات الصناعية في التخفيض من العوامل المسببة للحوادث المهنية عديدة وركزت على الجانب التقني اكثر من الجانب الثقافي والسوسولوجي ،عدا دراسة الباحثة سلامة أمينة نوعا ما، ما يتعين علينا إحداث القطيعة للمعتقدات السائدة وننظر لها من المدخل الثقافي و الاتصالي للمؤسسة التي بلا شك تلعب دور فعال وهام جدا للتقليل من هذه ظاهرة الحوادث المهنية خاصة إذا رجعنا إلى التسيير في الجزائر منذ الاستقلال إلى حد اللحظة وما انجز عنه من تعاقب الأنظمة التسيير للنهوض بالمؤسسة الجزائرية وامتزاج الثقافة المجتمعية الفلاحية الأصل إلى الصناعية الحديثة هذا التحول الذي من شأنه خلق الهوة بين الثقافتين المجتمعية والمؤسسية .

المدخل النظري للدراسة:

-مقاربة التفاعلية الرمزية: هي من المقاربات الكبرى في علم الاجتماع ساهم في بلورته العديد من مفكري علم الاجتماع كذلك علماء النفس الاجتماعي، حيث يكون الفرد على علاقة واتصال مع الآخرين داخل المجتمع من خلال حاجاتهم ورغباتهم الخفية، حيث يكون بواسطة الرموز والمعاني⁴¹ وهذه سمة المجتمع الإنساني ويستند التفاعل على أساس أن الفرد يتفاعل مع الآخرين في جملة من أنشطة الحياة آخذا باعتبار نفسه في هذا التفاعل، وذلك من أجل تنظيم حياتهم الاجتماعية وحل مشاكلهم اليومية.

فالفرد يتصرف بواسطة التفاعل الرمزي من خلال عملية التأثير والتأثر والتي تحصل بينه وبين الأفراد في مواقف اجتماعية مختلفة، وعليه تعلم معاني وغايات الآخرين عن طريق اللغة وأساليب التنشئة الاجتماعية وكيفية التصرف والتفكير وغير ذلك من محتوى ثقافة المجتمع.⁴²

ويعتبر جورج "هربرت ميد" من أهم رواد هذه النظرية ومن الأوائل الذين أهتموا بعلاقة الفرد بالجماعة والمجتمع خاصة من خلال التفاعل الرمزي في الجماعات الصغيرة، وكيف يتم تشكيل ذات الفرد والعقل من ناحية وتشكل ما هو اجتماعي ثقافي من ناحية أخرى.

بالإضافة "لجورج زيمل" الذي اهتم بعملية التفاعل والعمليات الاجتماعية وعلاقة الفرد بالجماعة حيث يكتسب الفرد ثقافة الجماعة، فتصبح الأسس الجماعية جزءاً من تكوينه الشخصي ولكن اندماجه لا يكون كلياً إذ يبقى جانب فرد خارج عن الجماعة، الأمر الذي يؤدي إلى حرية فردية مبدعة وبهذا تصبح العلاقة بين الفرد وما هو اجتماعي ثقافي علاقة تبادلية.

⁴¹السيد عبد العاطي وآخرين، نظرية علم الاجتماع (الاتجاهات الحديثة والمعاصرة)، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص225

⁴²معن خليل عمر، نقد الفكر الاجتماعي (دراسة تحليلية ونقدية)، دار الأفاق الجديدة، بيروت، لبنان، ط1991، ص209

ولخصت القضايا الأساسية للنظرية التفاعلية الرمزية في النقاط التالية :

- * تمثل النفس الصورة العامة للرموز والإشارات العامة المشتركة .
 - * تعمل مجموعة من التوقعات الاجتماعية مستقاة من القيم والقواعد الاجتماعية على توجيه وقيادة عملية التفاعل الرمزي .
 - * قابلية الفرد العقلية على تكوين رموز اجتماعية .
 - * تأثير البيئة الاجتماعية والحظرية على تكوين الرموز الاجتماعية .
 - * الاهتمام بأحكام الآخرين وتقييمهم⁴³.
- والمؤسسات باعتبارها مجتمع مصغر داخل المجتمع الأكبر وعليه فإن المؤسسة تتكون من مجموعة موارد بشرية ومادية ومالية لها أساليب وقواعد وقوانين تحكمها وتسيرها وتنظمها ثقافة تنظيمية خاصة بها ،وتتكون من مزيج القيم والمعتقدات وأساليب إنتاجية وعاير وطقوس بلغة موحدة ورموز وشعارات تسعى المؤسسة من خلال هذه الثقافة المحافظة على وجودها ومكانتها واستقرارها ،وتعمل على ترسيخ هذه الثقافة والمحافظة عليها عن طريق الاستثمار في الموارد البشرية وتدريبها والاستفادة منه قدر المستطاع لضمان الاستمرارية ،وكذا ضمان بيئة عمل مؤمنة لحد ما واكتساب المهارات والخبرات بشكل تراكمي من خلال التفاعل وتبادل المهارات مما يساهم في تشكيل هوية العامل.

⁴³إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ،دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ،2007،ص119

-خلاصة:

لقد تطرقنا في هذا الفصل لإبراز العناصر التي لها صلة بموضوع الدراسة ،كطرح إشكالية الدراسة والتساؤل المركزي والتساؤلات الفرعية ،ومبررات الدراسة والأهمية ،وتحديد المصطلحات الأساسية والدراسات السابقة والمدخل النظري للدراسة والتي من شأنها توجيهنا في طريق دراستنا للموضوع وعليه نتجه للخطوة الموالية وهو الجانب النظري.



الجانب
الميداني

الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

مجالات الدراسة

المجال المكاني

المجال البشري

المجال الزمني

منهج الدراسة

أدوات جمع البيانات

الملاحظة

الاستمارة

المقابلة

عينة الدراسة وخصائصها

خلاصة

تمهيد:

إن القيام بأي بحث علمي أو دراسة أي موضوع أو بحث ما، يتطلب من الباحث القيام بمجموعة من القواعد والإجراءات المنهجية المناسبة لطبيعة الموضوع، بغية الوصول لنتائج علمية تسمح لنا بتفسير واقع الظاهرة المدروسة، كل هذا يستوجب من الباحث كل هذا يستوجب من الباحث اختيار المنهج المناسب لدراسة موضوع بحثه، كما تتطلب عملية إتمام البحث الاستعانة كذلك بمجموعة من التقنيات وأدوات البحث اللازمة لجمع المعطيات، كذلك الوقوف على مختلف الجوانب التي تتعلق بميدان الدراسة، بما في ذلك عينة البحث وكيفية اختيارها.

كل هذا سنتطرق إليه في هذا الفصل، ابتداء من تعريف بميدان الدراسة، ومجالات الدراسة، بما فيه المجال الزمني والمكاني والبشري، واختيار المنهج الملائم، وتحديد تقنيات البحث لجمع البيانات، وعينة البحث، وكيفية اختيارها وخصائصها.

1-مجالات الدراسة .

1-1-المجال المكاني:

-**التعريف بميدان الدراسة:**(المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر، وحدة توقرت).

تم اختيار المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر، وحدة توقرت مكان لإجراء الدراسة الميدانية لما تتوفر عليه من الشروط الملائمة للدراسة، والأهمية الاقتصادية والتجارية والاجتماعية، وهو ما لمسناه من خلال شهادات المطابقة للمواصفات التالية:

1-2004إيزو 14001نظام إدارة البيئة .

2-2007:18001نظام إدارة الصحة السلامة المهنية .

3-2008:9001نظام إدارة الجودة.

-**التعريف بالمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر، وحدة توقرت.**

يعتبر المجمع الصناعي لأسمنت الجزائر، وحدة توقرت من الوحدات التابعة للمؤسسة الأم للإسمنت للشرق لعين توتة ولاية باتنة والتي تظم تحت لوائها كل من: (وحدة توقرت، وحدة بسكرة، وحدة باتنة).

وأنشأت وحدة توقرت سنة 1972 برأس مال 250000000.00 دج، وتبلغ مساحتها 16000 متر مربع ويقدر عدد عمالها حاليا بـ 58 عاملا تابع لها و 13 عامل لشركة المناولة منضمين تحت لوائها موزعين على مختلف المصالح الموجودة بالمؤسسة، تقوم بتعبئة وتوزيع عدة أنواع من الإسمنت وهي الإسمنت العادي والإسمنت المائي والجير المائي والإسمنت الأبيض.

تشكلت المؤسسة وفق المرسوم القانوني التنفيذي رقم 233/22 شركة ذات أسهم وتعتبر مؤسسة ذات طابع اقتصادي تجاري متوسطة الحجم، حيث تتمثل مهامها في عملية التسيير والتسويق والمراقبة الداخلية للوحدة، وتعتبر من أهم وأقدم الوحدات على مستوى الجنوب.

وتتمثل حدود الشركة في ما يلي: يحدها شرقا مؤسسة النقل بالسكك الحديدية، وغربا مؤسسة النقل البري للحافلات للمسافرين، وشمالا المنطقة الصناعية، وجنوبا مصلحة الضمان الاجتماعي .

ويتمثل نشاط الوحدة التجارية (المجمع) في شراء الإسمنت من المصانع التالية:

-الإسمنت العادي: من حامة بوزيان بقسنطينة -وتبسة-وعين توتة .

-الإسمنت المائي: من عين التوتة

-الجير المائي: عين لكبيرة بسطيف.

-الإسمنت الأبيض: الاستيراد من مؤسسة خارجية - تونس .

منحت الوحدة التجارية بتوقرت الشهادات المطابقة للموصفات التالية: 15:

1-2004إيزو 14001نظام إدارة البيئة .

رئيس مصلحة الوقاية والأمن بالوحدة¹⁵

2-2007:18001 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية .

3-2008:إيزو9001 نظام إدارة الجودة.

1-2-المجال البشري: اشتملت الدراسة على العاملين في المجمع الصناعي لإسمنت

الجزائر وحدة توقرت والبالغ عددهم 71 عامل تابعين للمجمع الصناعي لأسمنت

الجزائر ، وحدة توقرت

-مقسمين كآلاتي:

*الإطارات:11

*الأدارين:28.

*عمال مهارة(عمال تنفيذ)19.

بالإضافة لعمال المناولة المنظمين تحت لوائها والبالغ عددهم 13 عامل شحن وتفريغ.

1-3-المجال الزمني: بدأ العمل الميداني في أواخر شهر أبريل 2022، بعد إنهائنا من

إعداد الاستمارات وتحكيمها من طرف المشرف وبعض الاساتذة في علم الاجتماع بعده

قمنا بالزيارة لمجمع الصناعي لأسمنت الجزائر وحدة توقرت محل البحث حيث بدأت

الدراسة الميدانية

2-منهج الدراسة:

إن طبيعة الموضوع هي التي تحتم علينا نوع المنهج المستخدم في الدراسة ،وذلك

لتشخيص ومعرفة ،الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل

المؤسسة .

-تعريف المنهج:

يعرف المنهج بأنه طريقة تصور وتنظيم البحث ،أي كيفية تصور وتخطيط العمل حول

موضوع دراسة ما، وهو مجموعة منظمة من العمليات تسعى إلى بلوغ هدف ما.

أما المنهج العلمي فهو طريقة لاكتساب المعارف القائمة على الاستدلال وعلى الإجراءات المعترف بها للتحقق في الواقع¹⁶ كما يعرف أيضا أنه مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث، بغية تحقيق بحثه.¹⁷ ومن المناهج المستخدمة فقد اعتمدنا المنهج الوصفي لأنه يتفق مع خصائص موضوع الدراسة الحالية، حيث يركز على دراسة الظواهر الموجودة في الواقع ويصفها وصفا دقيقا.

إذ يقوم المنهج الوصفي على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها، كما لا يقتصر على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها، وإنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل لوصف دقيق للظاهرة ونتائجها¹⁸ ومن ثم يعد المنهج الوصفي من أكثر المناهج ملائمة للواقع الاجتماعي لفهم ظواهره واستخلاص سماته¹⁹

3- مجتمع وعينة الدراسة:

إن مرحلة انتقاء عناصر مجتمع البحث التي ستشمل البحث، هو مرحلة مهمة في البحث، لهذا ينبغي أن نحدد بدقة المجتمع الذي يستهدفه البحث، فهو يمثل عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي²⁰.

وعليه فمجتمع البحث في هذه الدراسة هم عمال المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر والبالغ عددهم 71 عاملا، ونظرا لصغر حجم مجتمع البحث في هذه الدراسة ارتأينا استخدام أسلوب الحصر الشامل وهو أسلوب إحصائي يقوم على مبدأ الشمول لكل مفردات المجتمع الإحصائي لعملية جمع البيانات وإخضاعها للعملية الإحصائية،

¹⁶ موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 99
¹⁷ ارشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2008، ط 1، ص 176
¹⁸ خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ط 1، ص 43
¹⁹ افوزي غرابية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ط 3، ص 33
²⁰ موريس أنجرس، مرجع سابق، 298

ويسمى في بض المراجع بأسلوب التعداد لكل مفردات المجتمع الإحصائي ويتم ذلك بتجميع بعض البيانات المتعلقة ببعض المتغيرات عن جميع مفردات المجتمع الأصلي . كما يطبق هذا الأسلوب في كثير من الدراسات من أجل:

* وصف الوضع القائم للظاهرة بشكل تفصيلي ودقيق.

* تحديد الوسائل والإجراءات التي من شأنها تحسين وتطوير الوضع القائم ويطبق أسلوب المسح الشامل عادة على نطاق جغرافي كبير أو صغير وقد يكون مسحا شاملا أو بطريقة العينة ،وفي أغلب الأحيان تستخدم فيه عينات كبيرة من أجل مساعدة الباحث في الحصول على نتائج دقيقة وبنسب أخطاء قليلة وبالتالي تمكينه من تعميم نتائجه على مجتمع الدراسة²¹

4- أدوات جمع البيانات.

تعتبر الأداة الوسيلة في جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وجدولتها، وهي ترجمة للكلمة الفرنسية *technique* واللافت أن الكثير من الأدوات والوسائل التي تستخدم للحصول على البيانات، كما يمكن استخدام هذه الأدوات معا في آن واحد في البحث، وذلك لتجنب عيوب أو قصور إحدهما ،وأیضا للتمكن من دراسة الظاهرة بطريقة علمية ومن كافة الجوانب²² ولتسهيل عملية جمع المعطيات الخاصة بموضوع الدراسة كان لابد من الاستعانة ببعض الأدوات المنهجية، ولهذا قام الباحث باستخدام الأدوات التالية:

3-1- الأستمارة

تعتبر الاستمارة من أكثر الوسائل المستعملة في البحث العلمي لجمع البيانات من مجتمع الدراسة وهي الأداة الرئيسية في هاته الدراسة باعتبارها الأنسب في مثل هذه المواضيع.

والاستمارة هي أداة ووسيلة لجمع البيانات تقدم للمبشرين الذين تم اختيارهم لموضوع للدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة، بدون ويتم ذلك بدون مساعدة الباحث لهم في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عليها .

²¹رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص267
²²علي غربي، أجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، الجزائر، 2006، ص84

وتعرف بأنها مجموعة أسئلة بعضها مفتوحة والبعض الآخر مغلقة والبعض الآخر نصف مغلقة .²³

كما تعرف أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي ،تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية.²⁴

وتشمل الاستمارة موضوعا معينا وهي مشكلة من مجموعة أسئلة مترابطة مع بعضها البعض بحيث تحقق الأهداف التي يسعى إليها الباحث في هذا الموضوع والمشكلة التي أختارها لبحثه²⁵

ولقد راع الباحث عند الشروع في تصميم الاستبيان جملة من الاعتبارات نذكر منها:
-تحديد نوعية المعلومات المراد جمعها.
-كذلك وضع مسودة أولية .

- تبني جزء من استبيانات لدراسات سابقة حيث تم تعديلها
-استشارة بعض الأساتذة المحكمين في المجال.
-الابتعاد عن الأسئلة الغير مهمة والسطحية.
-ربط مادة الاستبيان بمشكلة البحث.

بعدما قام الباحث باختبار الاستبيان على عينة تكونت من 10 أفراد من مجموع أفراد عينة مجتمع البحث ، تلى ذلك التصميم النهائي للاستبيان من قبل الباحث ثم تم التوزيع النهائي للاستبيان على المبحثن وقد تضمن الاستبيان (30)سؤالا بين أسئلة مغلقة محددة بنعم أو لا وأخرى ببدائل ، بالإضافة للبيانات الشخصية .

وشملت الاستمارة على المحاور التالية:

²³رشيد زرواتي،(مرجع سابق)ص154 ،

²⁴موريس أنجرس،(مرجع سابق)ص204

²⁵رتيمي فضيل،المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية(الدراسة الميدانية)،بن مرابط للنشر والتوزيع،الجزائر،2011،ص69،70.

-محور البيانات الشخصية وذلك للتعرف على خصائص مفردات مجتمع البحث ، وتحتوي على الجنس، والمستوى الدراسي، الوظيفة أو المهنة بالمؤسسة، وأخيرا سنوات الأقدمية.

-المحور الثاني بيانات خاصة بالفرضية الأولى وتمثلت في هل توجد ثقافة أمنية من خلال المسار الاتصالي بين عامل/عامل في المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر، وحدة توقرت وتضمنت الأسئلة الفرعية 10 أسئلة.

-المحور الثالث بيانات خاصة بالفرضية الثانية وتمثلت في هل نلمس وجود ثقافة أمنية بين المشرف المختص والعمال التقنيين وتضمنت الأسئلة الفرعية 10 أسئلة .

-المحور الرابع بيانات خاصة بالفرضية الثالثة وتمثلت في مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية داخل المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر ،وحدة توقرت وتضمنت الأسئلة الفرعية 10 أسئلة .

وقد تم عرض أسئلة الاستمارة على الأستاذ المشرف وتم تعديلها ،وذلك بهدف تقديم ملاحظات على مدى إستيعاب الأسئلة للمحاور المنظمين تحتها وكذلك شكل ومضمون الاستمارة ، وبعدها تمت صياغة الأسئلة بشكلها النهائي بموافقة الأستاذ المشرف.

3-2-الملاحظة:

تعرف الملاحظة بأنها عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والاحداث ومكوناتها المادية والبيئية، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم وهادف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته²⁶ كما اعتمدنا على الملاحظة المباشرة والبسيطة في أماكن العمل لملاحظة مؤشرات الثقافة الأمنية السائدة من خلال ملاحظة نوع اللباس والأدوات المستعملة في العمل وكذا رؤية الآلات وأماكن وضعها بالطرق المناسبة أرغونوميا، كذلك ملاحظة الممرات وأماكن الخروج للنجدة والاشارات والرموز

²⁶ريحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2000، ص120.

والملصقات الدالة على الحيطة والحذر (التنبيه) كذا ملاحظة انتشار الاتربة والغبار وحدة الاصوات وكل ماله علاقة بالظروف الفيزيائية في مكان العمل وشدتنا التركيز على وسائل الوقاية المستعملة من طرف العمال التنفيذيين، فالملاحظة ساعدتنا في تحليل وتفسير نوع الثقافة الأمنية السائدة في المؤسسة .

3-3-المقابلة:

تحتل المقابلة حيزا جد هام في البحث السوسولوجي، خاصة في الجانب الأمبريقي وذلك لما توفره من بيانات للجانب المراد دراسته²⁷ كما أنها وسيلة مدعمة للاستمارة في جمع البيانات التي يقوم من خلالها الباحث بتوجيه عدد من الأسئلة لأفراد مجتمع البحث، سواء فرد أو جماعة .

بحيث قام الباحث بإجراء مقابلة مع رئيس مصلحة الأمن (المشرف الرئيسي) في نفس المصلحة لمعرفة مدى نجاح المؤسسة على عمل وخلق ثقافة أمنية خاصة داخل المؤسسة أم لا؟

عرض نص المقابلة مع رئيس مصلحة الأمن والوقاية.

س-1: مانوع علاقتك كمشرف مع العمال ؟

ج-1: نوع العلاقة مع العمال اجتماعية أكثر منها مهنية، لأن الهدف الرئيسي كمشرف وقاية والأمن هو المحافظة على العامل بالدرجة الأولى وحمائته من الحوادث قدر المستطاع .

س-2: هل هناك اتصال مباشر أو غير مباشر بينك وبين العمال؟

ج-2: هناك اتصال مباشر عن طريق الاجتماعات الدورية مع رؤساء المصالح لعماله قبل بداية العمل لتوضيح البرنامج اليومي للعمل، أما الغير مباشر فيكون عن طريق المناشير والملصقات واللوحات .

س-3: هل تقومون بإشراك العمال وإبداء آرائهم فيما يخص الوقاية والأمن؟

²⁷فضيل دليو وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1990، 1999.

ج3: بما أن مؤسستنا حاصلة على شهادة إيزو 4501 سنة 2015 والتي تنص في بند لها على مشاركة وإشراك العمال ويكون له دور إيجابي في مخططات التدخلات الاستعجالية في المؤسسة في حال وقوع الحوادث، كذلك كتابة الآراء والاقتراحات مع كتابة الاسم وهذا اختياري وأخذها بعين الاعتبار بالإضافة لاختيار كل ثلاث أشهر أحسن تدخل للعامل والقيام بتكريمه تحفيزاً له.

س4: هل هناك رقابة دورية قبل وأثناء العمل؟

ج4: هناك سجلات لطلب

3-4- الوثائق والسجلات:

تعد السجلات والوثائق من المصادر الهامة في جمع البيانات ذات الصلة بالموضوع المدروس، لذلك فإن استغلال تلك البيانات عند عملية التحليل يفيد في الإجابة عن صدق الفرضيات من عدمه، وتعتبر السجلات والوثائق أدوات مهمة لجمع المعلومات والمعطيات التي تحتاجها الدراسة وخاصة التي ترتبط بالماضي حيث يجد الباحث فيها كل ما تحتاجه دراسته من بيانات²⁸

ثم الاستعانة بمجموعة من الوثائق والسجلات من مصلحة الموارد البشرية، بحيث تمت دراسة هذه الوثائق وتحليلها، واستخراج ما يمكن من بيانات ومعلومات التي يمكن أن تساعدنا في إثراء موضوع البحث ومن بين هذه الوثائق ما يلي:

- الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

- إحصائيات حول عدد العمال بالمؤسسة .

4- الأساليب الإحصائية

وهي عمليات التحليل المرتبطة بالتوزيعات الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية التي اعتمدها الباحث في الدراسة الراهنة، وقد تم استخدام أسلوب التحليل الكمي والكيفي بعد

²⁸ علي غربي(مرجع سابق)،ص126.

تجميع البيانات وتصنيفها ،حتى تصبح إجراءات البحث سهلة من حيث التحليل والتفسير .

وفي دراستنا اعتمدنا على :

-الجداول البسيطة والدوائر النسبية.

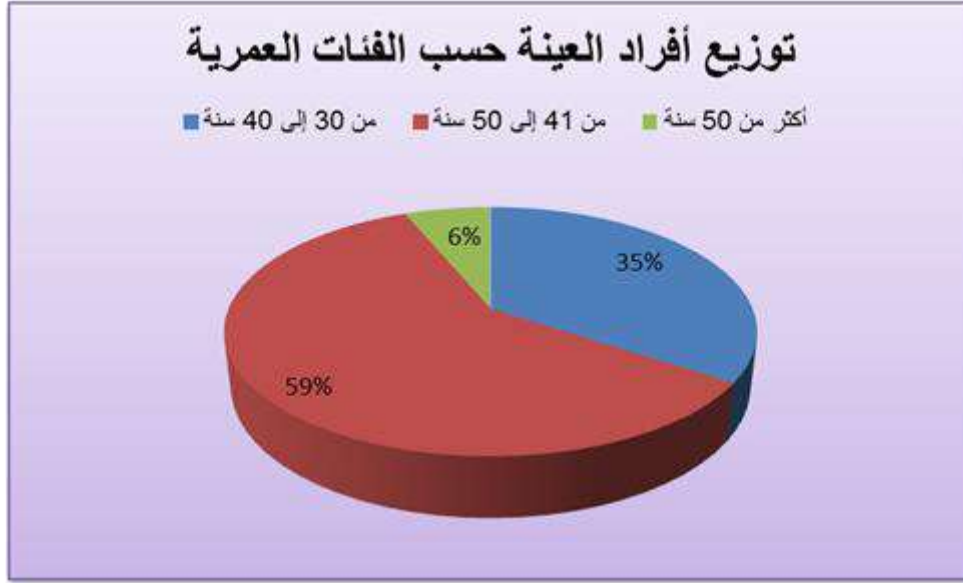
-وفي التفريغ للبيانات وتكميمها استعملنا التكرارات والنسب المئوية .

5-عينة الدراسة وخصائصها:

بعد تعرضنا لكيفية اختيار عينة البحث ،سيتم تحديد خصائصها والمتمثلة في البيانات الشخصية للمبشرين وهي :الجنس ،السن ،الأقدمية في منصب العمل ،المستوى التعليمي ،بحيث قد تؤثر هذه البيانات على مجرى البحث وإجابات الباحثين عن بعض الأسئلة. كما تتميز العينة التي أخذناها بعدة خصائص مشتركة تعبر بصدق عن صفات المجتمع المدروس ، والجداول التالية توضح هذه الخصائص وهي:

الجدول رقم(01):يوضح توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرار	فئات السن
34,4%	11	من 30 إلى 40 سنة
59,4%	19	من 41 إلى 50 سنة
6,3%	2	أكثر من 50 سنة
100,0%	32	المجموع



من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (01) أعلاه المتعلق بسن الباحثين، يتبين لنا أن أعلى نسبة فيه قدرت ب 59.4% وهي تمثل فئة الباحثين الذين تتراوح أعمارهم بين 41- 50 سنة، في حين تليها فئة الباحثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30- 40 سنة بنسبة 34.4%، كما نجد فئة أخرى من الباحثين أعمارهم أكثر من 50 سنة، بنسبة 6.3%.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح التواجد الكبير لعنصر الخبرة في المؤسسة التي تملك خبرة وكفاءة عالية لمثل هكذا أعمال ونشاطات ، فإن المؤسسة تعتمد على العمال كبار السن والذي لديهم خبرة عالية في تكوين الأفراد والعمال الجدد، وغالب المؤسسات تعتمد على العمال كبار السن في تكوين العمال الشباب بما يتمتعون به من خبرة مهنية عالية ومعرفة تكفي لكي تساعدهم لمزاولة الأعمال بكل سهولة وأمان وأريحية خاصة مع طبيعة نشاط المؤسسة الذي يتسم بالخطورة، مما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة، ويوفر لها مصاريف التدريب والتكوين للعمال الجدد.

الجدول رقم (02) يوضح توزيع مفردات عينة البحث حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
100%	32	ذكر
0%	0	أنثى
100,0%	32	المجموع

بين البيانات والشواهد الكمية المتعلقة بمتغير الجنس الواردة في الجدول رقم (02) أن فئة الذكور كافة المجتمع المدروس، حيث بلغ عددهم 32 عاملا أي بنسبة 100% من الإجمالي الكلي لمجتمع الدراسة، أما فئة الإناث غير موجودة أي بنسبة 0% من إجمالي مجتمع الدراسة.

من خلال هذه النتائج ومن خلال القراءة الأولية لنتائج الدراسة والموضح في الجدول يمكننا أن نفسر هذا الحضور الكبير للذكور يعود لعدة عوامل أهمها: طبيعة العمل والنشاط في المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت، الذي يتطلب الجهد العضلي ويمثل دورا محوريا كبيرا يتناسب مع طبيعة البنية الجسدية والفيزيولوجية للرجل مقارنة بالمرأة الشيء الذي يتلاءم أكثر مع العنصر الرجالي ، كما أننا قد التمسنا أثناء جولاتنا الاستطلاعية وجود العنصر الرجالي في مختلف ورشات المؤسسة.

الجدول رقم (03) يوضح توزيع مفردات عينة البحث حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
18,8%	6	ابتدائي
53,1%	17	متوسط
21,9%	7	ثانوي
6,3%	2	جامعي
100,0%	32	المجموع



من خلال القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول رقم (03) المبين أعلاه يتبين لنا توزيع مفردات المجتمع المدروس حسب المستوى التعليمي للمبحثن، إذ بينت النتائج أن العمال ذو مستوى المتوسط هم بنسبة 53.1% أي بنسبة كبيرة، في حين أجاب 7 مبحثن بأن لديهم مستوى تعليمي ثانوي، أي بنسبة 21.9%، كما أجاب 6 مبحثن بأنهم حاصلين على التعليم الابتدائي أي بنسبة 18.8%، كما أفرزت النتائج وجود عاملين لديهم مستوى تعليم جامعي، أي بنسبة 6.3%.

يتبين من خلال القراءة السوسولوجية للجدول أن العمال ذو المستوى التعليمي المتوسط هم الأكثر نسبة في المجتمع المدروس بنسبة 53.1%، يرجع هذا إلى مجموعة من العوامل نذكر من بينها: أن المؤسسة هي مؤسسة قديمة العهد ، كما يرجع ذلك أيضا بالاعتماد على الدراسة الاستطلاعية إلى أن عدة تخصصات لا ترتبط بالمستوى التعليمي أو الدراسي للعمل في مثل هكذا مؤسسات مما يتيح فرص تكوينية تتناسب مع متطلباتهم، كما نجد أن من بين سياسات المؤسسة أنها تعتمد على تكوين العمال داخل المؤسسة ضمن إطار تخصصي معين، وطبيعة نشاط العامل بغض النظر عن المستوى التعليمي الذي يمتلكه.

الجدول رقم(04) يوضح توزيع مفردات عينة البحث حسب الأقدمية .

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	1	3,1%
من 5 إلى 10 سنوات	14	43,8%
أكثر من 10 سنوات	17	53,1%
المجموع	32	100,0%



يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم(04) أعلاه المتعلق بمتغير الأقدمية المهنية في العمل أن أكبر نسبة فيه قدرت بـ 53.1%، وهي تمثل فئة المبحثن الذين لديهم أقدمية مهنية أكثر من 10 سنة ، في حين تليها نسبة 43.8%، وتمثل فئة المبحثن الذين لديهم أقدمية مهنية من 5 إلى 10 سنوات، وفئة العمال الذين لديهم أقدمية مهنية أقل من 5 سنوات قدرت نسبتهم بـ 3.1%.

نلاحظ من خلال القراءة لنتائج هذا الجدول رقم (04)، أن احتلال فئة العمال الذين يمتلكون أقدمية مهنية أكثر من 10 سنوات أعلى نسبة والمقدرة بـ 53.1% ومن خلال الدراسة الاستطلاعية، ومن خلال ربط هذا المتغير بمتغير السن، نجد أن من ضمن

سياسات واستراتيجيات المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت، التي تقوم وتبني على الاعتماد على العمال الأكثر خبرة وكفاءة وتحافظ على العمال القدامى في تسيير المؤسسة، بحيث تعتبر خبرة هؤلاء العمال مكسبا للمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت ، كما تعتبر الخبرة المهنية لهؤلاء العمال تمكنهم من أداء واجباتهم المهنية بكل راحة وفعالية وبكفاءة عالية، وكذلك المساهمة في تكوين العمال الجدد ونقل جملة خبراتهم إليهم، وهذا ما يسهم ويحقق هدف دراسة موضوع الأمن المهني(تكريس الثقافة الأمنية والصحة والسلامة المهنية للعمال) وهو المحافظة على سلامة العمال وضمان مرونة واستمرارية في أداء العمل في بيئة يسودها الأمن والأمان لحد ما.

خلاصة:

بعد تناولنا في هذا الفصل العديد من العناصر، المنهج المتبنى في الدراسة، والمجال المكاني والزمني للدراسة، ثم عينة الدراسة وخصائصها، وعليه فإن للوصول لنتائج الدراسة، لا بد من تحديد الأدوات المستخدمة في الدراسة، كأداة جمع البيانات والتقنيات المساعدة في الدراسة، ومنه تطبيق الأساليب الإحصائية، هذا ما يصطلح تسميته بالإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة. وفي الفصل الموالي وهو فصل عرض وتحليل البيانات وتفسير نتائج الدراسة المتحصل عليها.

الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

تمهيد

عرض وتحليل البيانات

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث

نتائج الدراسة

الاجابة على التساؤل الفرعي الأول

الاجابة على التساؤل الفرعي الثاني

الاجابة على التساؤل الفرعي الثالث

خاتمة

-تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل لعرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج ، وسنقوم بعرض وتحليل نتائج استمارة الاستبيان، بحيث تعتبر آخر مرحلة من مراحل التحليل السوسولوجي، وهذا بعد جمع البيانات من المبحوثين ، والتي قمنا بتفريغها بواسطة برنامج SPSS وعرض نتائج التفريغ في جداول والقيام بعملية القراءة الاحصائية الكمية والاستعانة كذلك ببعض الأساليب الإحصائية كالنسب المئوية، كما قام الباحث باستخدام التحليل الكيفي والكمي، من أجل التعليق على النتائج ومناقشتها وتفسيرها

1- عرض وتحليل البيانات.

1-1- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالتساؤل الفرعي الأول

الجدول رقم (5) يوضح ما إذا كان للمؤسسة ثقافة أمنية خاصة فيما يتعلق بالسلامة المهنية والتقليل من الحوادث.

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	%100
لا	0	%0
المجموع	32	%100

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة مائة بالمائة صرحوا أن للمؤسسة ثقافة أمنية خاصة بها وأن نسبة الإجابات ب لا فهي صفر بالمائة

من خلال النتائج الكمية المتحصل عليها من الجدول من خلال إجابات المبحوثين ومن خلال فترات الجولات الاستطلاعية المتكررة لاحظنا ولمسنا ميدانيا البيئة المهنية السائدة من خلال التفاعل الحاصل بالمؤسسة بين العمال ومؤطريهم وحتى الالتزام والحرص على تطبيق الأساليب الأمنية داخل المجمع زد على ذلك الشهادات المعترف بها من الجهات المسؤولة على الصحة والأمن في محيط العمل

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

الجدول رقم (6) يوضح إطلاع العمال على القانون الداخلي للمؤسسة

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	90,6%
لا	3	9,4%
المجموع	32	100.0%

يتضح لنا من خلال الجدول إجابات المبحوثين أن نسبة 90,6 بالمائة أجابوا باطلاعهم على القانون الداخلي للمؤسسة في خاصة في شقه المتعلق بالسلامة المهنية ،أما نسبة 9,4 أجابو ب لا فالنسبة الغالبة لديها التزام ورغبة بمعرفة حقوقها وواجباتها وحب لعدم الحياد عن مسار التنظيمي للمؤسسة والبقية التي أجابت ب لا يرجع لعدم اللامبالاة أو يرجع لطابعهم الانعزالي

الجدول رقم (7) يوضح نوع المعلومات التي تصل العمال من الإدارة بخصوص السلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
أوامر	7	21,9%
قوانين	1	3,1%
منشورات	8	25,0%
تعليمات	13	40,6%
أمور تخص العامل	3	9,4%
المجموع	32	100.0%

يتضح من خلال الجدول أن أعلى نسبة هي 40,6 والتي تبين أن نوعية المعلومات التي بخصوص السلامة المهنية ،أنها تأتي بصورة تعليمات ،تليها نسبة 25 بالمائة والتي أجابت بأنها على شكل منشورات ونسبة 21,9 أجابت على أنها تأتي عن طريق أوامر ونسبة 3,1 أجابت على أنها على شكل قوانين أما نسبة 9,4 بالمائة أجابت بأنها أمور تخص العامل

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

نستنتج أن هذه الإجابات والتي لها بالجمال اتجاه واحد وهو حرص المؤسسة علي إيصال المعلومات للعامل بكل الطرق التي يفهمها العمال ويتفاعلون معها من أجل ضمان السير الآمن للعمل والإنتاج الجدول رقم (8) يوضح كيف تصل المعلومات من الإدارة بخصوص السلامة المهنية والتقليل من الحوادث

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
6,3%	2	شفوية
0%	0	كتابية
93,8%	30	شفوية وكتابية
100.0%	32	المجموع

يوضح لنا الجدول أن النسبة الطاغية 93,8 بالمائة والتي أجابت بكيفية وصول المعلومات من الإدارة بخصوص السلامة المهنية بطريقة شفوية وكتابية ، أما نسبة 6,3 أجابت بكيفية وصول المعلومات من الإدارة بخصوص السلامة المهنية بطريقة شفوية نستنتج من خلال الإجابات أن السبب يرجع في ذلك إلى عدد العمال والذي من خلاله تستطيع الإدارة والمشرفين من تغطية الاتصال التام بهم في مواقع العمل حتى وإن المعلومات تتم بطريقة شفوية فهو من أجل سرعة إيصال المعلومة ومن بعدها يتم إرسالها كتابيا بغية التأكيد والتوثيق وغالبا ما يتم إيصال المعلومات عندما يتم تغير أوقات العمل في شهر رمضان أو الإعلان عن موعد العطل..... إلخ

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

الجدول رقم (9) : يوضح على ماذا تعتمد المؤسسة في ترسيخ ثقافتها الأمنية لعمالها للتقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
تاريخ	1	3,1%
الرموز والاشارات	10	31,3%
اللغة والشعارات	21	65,6%
قصص	0	0%
المجموع	32	100.0%

يتضح لنا من خلال الجدول البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول أعلاه والذي يوضح اعتماد المنظمة في ترسيخ ثقافتها الأمنية ،فحسب إجابات المبحوثين أن النسبة الغالبة والتي تقدر ب65,6 بالمائة أجابت باعتماد المنظمة على ترسيخ ثقافتها الأمنية على اللغة والشعارات أما نسبة 31,3 أجابت على اعتماد المؤسسة لترسيخ ثقافتها الأمنية عن طريق الرموز والشعارات أما النسبة المتبقية فأجابت على اعتماد المنظمة في ترسيخ ثقافتها عن طريق التاريخ ونسبتها 3,1 وهو مبحوث واحد الذي أجاب بذلك.

نستنتج من خلال النسبة الغالبة على أن اللغة والشعارات هي وسيلة تعتمدها المؤسسة في ترسيخ ثقافتها وبالأخص اللغة التي هي وسيلة الاتصال لأنها تؤثر في الفرد كما تؤثر في الآخرين ،وعليه فإن اللغة هي الأسلوب الأنجع، بالإضافة على أن التفاعل الرمزي يشير لذلك التفاعل الذي يأخذ مكانه بين الناس من خلال الرموز ومعظمه يحدث على أساس الاتصال القائم وجها لوجه.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

الجدول رقم (10) : يوضح التزام وحضور العمال للندوات والاجتماعات الخاصة بالتوعية من الأخطار المهنية للتقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	%100.0
لا	0	%0
المجموع	32	%100.0

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة إجابات المبحوثين على حسب النتائج الكمية المتحصل عليها بلغت 100 بالمائة أجابت بنعم وهو ما يعكس الالتزام التام للفاعلين داخلا لتنظيم والاحترام لقوانين المؤسسة ما يؤثر إيجابا على السير الحسن للمؤسسة وتحقيق أهدافها

الجدول رقم (11) يوضح وجود فضاء متاح للعمال لإبداء الآراء والمقترحات فيما يخص السلامة المهنية والتقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	65,6
لا	11	34,4
المجموع	32	100.0

يتضح لنا من خلال بيانات التحليل الإحصائي أن نسبة 65,6 بالمائة من الإجابات للمبحوثين أجابت بنعم والنسبة المتبقية والتي تقدر ب34,4 والتي تعبر عن إجابات 11 فردا من عدد المبحوثين مما يؤكد عن وجود فضاء متاح لمناقشة الظروف السائدة بالمؤسسة بغية تحسين ما يمكن تحسينه لحد ما داخل التنظيم وبالتالي إشراك العمال في الاستعانة في إبداء آرائهم من أجل مصلحة المؤسسة، وهو ما أكدته المقابلة مع مهندس السلامة والوقاية الذي أفصح عن أخذ الآراء الهادفة وكذا تصل حتى للمكافئة لأحسن تدخل وهي عادة حميدة تتبناها المؤسسة .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

الجدول رقم (12) : يوضح الوسيلة المتبعة في إبداء الآراء والاقتراحات للقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
سجل المقترحات	7	21.9%
مجلس العمال	2	6.3%
كلاهما	23	71.9%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 71,9 بالمائة أجابت بأن الوسيلة المتبعة في إبداء الرأي هي مجلس العمال وسجل المقترحات أي الاثنين مع بعض أما النسبة 21,9 بالمائة أجابت عن طريق سجل الاقتراحات وهي طريقة لمن يتقاضي الإحراج وأما نسبة 6,3 أجابت عن طريق مجلس العمال أي عن طريق ممثليهم، نفس الكلام الذي أبدى به رئيس مصلحة الوقاية والأمن في المقابلة السؤال (30).

وعليه فإن المؤسسة تضع أمام عمالها عدة خيارات لإبداء الآراء بغية السير الحسن وتحقيق الأهداف.

الجدول رقم (13) : يوضح تناقش وتواصل العمال مع زملاءهم فيما يخص السلامة المهنية وتقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	96.9%
لا	1	3.1%
المجموع	32	100%

يتضح لنا من خلال البيانات التي في الجدول أن نسبة 96,9 بالمائة من إجابات المبحوثين أما النسبة المتبقية من المبحوثين أجابت ب لا وهي تقدر ب 3,1 بالمائة بحيث أجاب أحدهم أنه عادة ما يتم المناقشة فيما بيننا في حال تصادف حادثة ما وأوشكت على ضرر ما ولكن في الثلاث أو الأربع

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

سنوات الأخيرة الحمد لله صفر حادث وهو ما صرح به رئيس مصلحة الموارد البشرية في حديثنا معه

وعليه لمسنا من خلال الزيارات المتتالية للمجمع وجود وعي بالنسبة للثقافة الأمنية لدى العمال.

الجدول رقم (14) : يوضح فيما أن بيئة العمل يسودها التعاون والإحساس بالانتماء للمؤسسة

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	93.8%
لا	2	6.3%
المجموع	32	100%

يتبين لنا من خلال الجدول والنسب التي أجاب عنها المبحوثين بنسبة 93,8 بالمائة أجابت ب نعم أن بيئة العمل يسودها التعاون والإحساس بالانتماء للمؤسسة وأن نسبة 6,3 بالمائة والتي تقدر ب2 من المبحوثين أجابوا ب لا .

ومنه فإن الغالبية تقر بوجود تفاعل إيجابي من خلال مساهمة المنظمة في خلق بيئة عمل يسودها التعاون والأجواء التي تعزز من روح الجماعة ورفع المعنويات للعاملين وخلق الانسجام والأخوة داخل التنظيم بما يرفع من سمعة المؤسسة وتحقيق الأهداف المرجوة .

1-2- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني

الجدول رقم (15) : يوضح نوع العلاقة التي تربطك بالمشرف المباشر للأمن والسلامة المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
علاقة عمل	22	68,8%
علاقة صداقة	3	9,4%
زمالة	7	21,9%
المجموع	32	100.0%

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

يتضح لنا من خلال الجدول والبيانات الكمية أن نسبة 68,8 بالمائة من الإجابات للمبحوثين أجابت أن علاقتها بالمشرف المباشر على الأمن علاقة عمل تليها نسبة 21,9 بالمائة أجابت أن علاقتها مع المشرف المباشر على الأمن علاقة زمالة ثم نسبة 9,4 بالمائة أجابت على أن علاقتها بالمشرف على الأمن هي علاقة صداقة ، وهو ما أشار له رئيس مصلحة الأمن والوقاية في المقابلة التي أجريتها معه (الجواب 10)

ويرجع السبب للاحتكاك والتفاعل الدائم للمشرف بالعمال لمدة وسنوات العمل وبصورة متكررة مما يخلق نوعا من الألفة والتآزر وتكون لعلاقات اجتماعية طيبة بين العمال ، كما أن المعاملة الحسنة للمشرف على الأمن وإدخال الجانب الإنساني في التعامل والإقناع سبب آخر في نوع العلاقة الطيبة بين المشرف على الأمن والعمال وهو ما لاحظناه خلال الزيارات للمؤسسة .

الجدول رقم (16) يوضح ما إذا حدث سوء تفاهم بين العامل والمشرف على الأمن والسلامة المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	2	6,3%
لا	30	93,8%
المجموع	32	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 93,8 بالمائة أجابت بعدم وجود خلافات مع المشرف المباشر على الأمن والوقاية والسلامة المهنية وهو ما يفسر العلاقة الوطيدة فيما بين المشرف والعمال ، وأن نسبة 6,3 أجابت بنعم وهي نسبة 2 من المبحوثين حيث لم يتم ملأ السبب في حال كانت الإجابة بنعم وهو ما يفسر ربما كانت لاختلاف في الآراء حسب ما صرح به أحدهم ولكنها سرعان ما تزول أو أن من بين المبحوثين الاثنين ربما يعود لتضاييقهم من المراقبة الدورية لأنه يكون من ذي المستوى التعليمي المحدود وتقديرهم الضيق فيما يخص المراقبة والانتقاد يمس شخصهم لا طريقة الأداء في العمل

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

الجدول رقم (17) : يوضح فيما إذا كانت صعوبة في الاتصال بالمشرف المباشر على الأمن والوقاية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
%96.9	31	لا
%3.1	1	شعورك بالإحراج من المشرف
%0	0	شعورك بعدم الاهتمام
%100	32	/ المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن أعلى نسبة من المبحوثين وهي عدد العمال الذين يجدون أي صعوبة في الاتصال بالمشرف على الأمن والسلامة والوقاية المهنية وهو ما أشرنا إليه سابقاً من خلال المقابلة حيث أجاب المشرف على الأمن أن هناك جو وبيئة تسودها الأخوة كذلك من إجابات المبحوثين والذين معظمهم متقاربين في السن وذوي خبرة في العمل لسنوات، ونسبة 3,1 هي لمبحوث واحد أجاب لشعوره بالإحراج وربما يعود لطبعه في الحياة أو انعزالي أو لم يندمج بعد.

الجدول رقم (18) : يوضح كعامل هل يسمح لك المشرف بالاتصال مع زملائك في حالة ملاحظة خطر ما.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
%93.8	30	نعم
%6.2	2	لا
%100	32	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 93,8 بالمائة من إجابات المبحوثين أجابت بسماع المشرف بالاتصال مع الزملاء في حالة ملاحظة خطر ،تليها نسبة 6,3 بالمائة التي أجابت ب لا وهو ما يفسر بالجانب الإنساني داخل المؤسسة فهنا حسب حجم الخطر والظروف والحيثيات المحيطة به ويتطلب كما صرح أحد العمال حتى ترك العمل وإنقاذ ما يمكن إنقاذه إن لم يكن في الأمر خطورة حسب ما قال كما تدرينا عليه في تمارين المحاكات مع الحماية المدنية .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

حيث يقول (سابير) وهو أحد التفاعلين وهو من الأوائل الذين اعتبروا الثقافة نسق اتصال بين الأفراد لدى توضيحه أن موقع الثقافة الحقيقي هو التفاعلات الفردية، والثقافة بالنسبة إليه مجموعة دلالات يتداولها أفراد مجموعة معينة من خلال تلك التفاعلات، ويعبر آخرون على إنتاج المعنى الذي تولده التفاعلات بين الأفراد.²⁹

الجدول رقم (19) : يوضح هل هناك إشراف ومراقبة دورية قبل وأثناء العمل للعمال من قبل مشرف الوقاية والأمن.

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	96.9
لا	1	3.1%
المجموع	32	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن 96,9 بالمائة من إجابات المبحوثين على أن المشرف على الوقاية والأمن يقوم بدورية قبل وأثناء العمل فكانت الأغلبية بنعم ، لان هذه من مهامه والتي هو ملزم بها ،تليها نسبة 9,1 بالمائة التي أجابت ب لا وهي نسبة غير مؤثرة وهي فرد واحد من مجموع المبحوثين .

حيث أجاب المشرف على الأمن والوقاية في السؤال (04) للمقابلة أنه في تدخلاتنا لطلب العمل وفتح ورشة عمل هناك طلبات تقدم تمر بمراحل ونقوم بدورنا لمشاهدة مكان العمل من حيث التأمين ثم تعطى الرخصة للبدء في العمل في ظروف آمنة وجيدة .

الجدول رقم (20) : يوضح اهتمام المشرف على الأمن يهتم بالسلامة المهنية، بالعمل فقط، أخرى.....

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
بالسلامة المهنية	32	100%
المجموع	32	100%

²⁹دينيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، مرجع سابق

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

يتبين لنا من خلال الجدول أن الأغلبية الساحقة من إجابات المبحوثين في مجمع الإسمنت أجابت ب نسبة 100 بالمائة اهتمام المشرف على الأمن والسلامة المهنية للعمال بنسبة تقدر بمائة بالمائة والتي هي من مهامه الحفاظ على العنصر البشري بالمؤسسة وحماية الممتلكات والآلات من الإلتلاف ،أما بقية العناصر الأخر فهي متروكة لأصحابها في التخصص ،فالمشرف على الأمن والوقاية يتكفل بالسلامة للعمال ومراقبته إذا ما كانوا ملتزمين بالإجراءات الأمنية في مكان العمل
الجدول رقم (21) : يوضح هل يقوم المشرف على الأمن بمساعدتكم في العمل بخصوص الإجراءات الأمنية الصحيحة.

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
دائما	28	%87.5
أحيانا	4	%12.5
المجموع	32	%100

يلاحظ من خلال الجدول بأن نسبة إجابات المبحوثين والتي بلغت 87,5 بالمائة أجابت أن المشرف على الأمن يقوم بمساعدة العمال فيما يخص الإجراءات الأمنية الصحيحة داخل المؤسسة وأماكن العمل دائما ،وأن نسبة 12,5 أجابت بأنه يساعدهم أحيانا .
فالمشرف على الأمن أن من مهامه الحرص على مدى تطبيق الفاعلين داخل التنظيم للإجراءات والقواعد الأمنية الصحيحة للعامل والآلات في آن واحد في أماكن العمل بغية بقاء بيئة العمل خالية لحد ما من الحوادث والإصابات وهذا ما أكده لنا مهندس السلامة ولاحظناه صدفة أثناء تنقلنا بالورشات بالمجمع خاصة ورشت تعبئة الأكياس الإسمنتية .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

الجدول رقم (22) : يوضح هل قرارات المشرف على السلامة المهنية تعتبر قابلة للنقاش أو مرنة

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
قابلة للنقاش ومرنة	31	96.9%
صارمة جدا	1	3.1%
المجموع	32	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 96,9 بالمائة من المبحوثين أجابت بأن قرارات المشرف على الوقاية والأمن أنها قرارات مرنة وقابلة للنقاش في حين أن النسبة المتبقية والتي تقدر بـ 3,1 بالمائة من المبحوثين والتي أجابت بأن قرارات المشرف صارمة جدا .

وما أجاب عنه مشرف الوقاية والأمن في مقابلته معنا أن في السؤال (05) حيث أجاب هناك مستويات كالمستوى التعليمي للعامل والعقليات كل حسب عقليته فلا بد من أسلوب مرن في النقاش، هذا ليس بالضرورة التنازل عن الإجراءات الأمنية لكن إقناعه العامل الغير متقبل للإجراء في حال وجود معارضة.

الجدول رقم (23) : يوضح استمرارية العامل في العمل حتى في غياب رقابة المشرف

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	100%
المجموع	32	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 100 بالمائة من إجابات المبحوثين أجابت أنهم يستمرون في العمل حتى في غياب المشرف.

وما يفسر هذه النسبة المرتفعة هو مدى ولاء الفاعلين للمؤسسة وإيمانهم الكامل بأن الرقابة ليست إنقاص من شخصهم وقيمتهم حتى وإن كانت استخدامها ما هو إلا لتصحيح الأخطاء وإضفاء الطرق الصحيحة في العمل وهو ما أجاب عنه المبحوثين في الجدول (17).

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

الجدول رقم (24) : يوضح استعمال رموز ولغة معينة في الإيصال في حالة الخطر

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	%87.5
لا	4	%12.5
المجموع	32	100.0

يتبين لنا من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 87,5 بالمائة أجابوا بنعم باستعمال رموز ولغة معينة في الاتصال في حالة خطر ما تليها نسبة 12,5 بالمائة التي أجابت بلا . ويفسر ذلك ما تناولته المقاربة التفاعلية عن التفاعل الرمزي الذي يأخذ مكانه بين الفاعلين من خلال الرموز والإشارات ومعظم هذا التفاعل يحدث على أساس الاتصال القائم وجها لوجه ، لكنه قد يحدث بطرق أخرى كالاتصال الرمزي، والرمز هو الشيء الذي يشير إلى شيء آخر ويعبر عنه بالمعنى ،كالعلاقات والإشارات والقوانين المشتركة واللغة المكتوبة وتبادل الثقافة وتوحيد ها بداخل المنظمة الواحدة وبالتالي تكريس ثقافة الخاصة بها.

1-3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث

الجدول رقم (25) : يوضح أن المؤسسة تقوم بنشاطات تحسيسية للتوعية من المخاطر المهنية والأمراض التي يمكن التعرض لها

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	%100
المجموع	32	%100

يتبين من خلال الجدول أن نسبة إجابات المبحوثين والمقدرة 100 بالمائة والتي أقرت بقيام المؤسسة لنشاطات تحسيسية للتوعية من المخاطر المهنية والأمراض الممكن التعرض لها بالمؤسسة ويفسر ذلك بصحة ما أكده لنا رئيس مصلحة الموارد البشرية ورئيس مصلحة الأمن والوقاية بتشديد المسؤول الأول للمؤسسة الأم من خلال المراسلات (أنظر الملاحق) والتي بها شق عن الصحة

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

والسلامة المهنية ،بالإضافة ما تفضل به مهندس الوقاية والأمن عن المصقات والإعلانات والفيديوهات خاصة الجدد من العمال وهو ما لاحظناه خلال تجوالنا في المجمع في الجولة الاستطلاعية وزيارة الورشات ما يؤكد بالفعل قيام المؤسسة بمثل هذه النشاطات.

الجدول رقم (26) : يوضح أن الإرشادات والمعلومات المتحصل عليها قبل الوقوع في الحوادث والإصابات المهنية من قبل المسؤولين للتقليل منها

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	%100
المجموع	32	%100

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100 بالمائة من إجابات المبحوثين عن الإرشادات والمعلومات المتحصل عليها قبل الوقوع في الحوادث والإصابات المهنية من قبل المسؤولين للتقليل منها أجابت بأنها مفيدة .

وتفسر هذه النسبة الكاملة مدى نجاعة أساليب التوعية والإرشادات في المؤسسة والحس العالي للمسؤولين والعمال في الحرص على تكوين ثقافة أمنية في بيئة خالية من الإصابات لحد ما ينعكس إيجابا على المؤسسة أو ما يفسر بالخوف من طرف الفاعلين من القرارات العقابية كالخضوع من الأجر مثلا (أنظر الملحق).

الجدول رقم (27) : يوضح أن الإرشادات والمعلومات المتحصل عليها بعد النشاطات التحسيسية والتوعوية للتقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
مفيدة	31	%96.9
مفهومة	1	%3.1
المجموع	32	%100

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 96,9 بالمائة من إجابات المبحوثين أجابت بأن الإرشادات والمعلومات المتحصل عليها بعد النشاطات التحسيسية والتوعوية للتقليل من المخاطر أنها مفيدة في حين أجابت نسبة 3,1 بالمائة بأنها مفهومة .

ويفسر ذلك بوصول الرسالة للفاعلين داخل المؤسسة بهدف التقليل الأمثل من الإصابات والحوادث المهنية بالمؤسسة بغية الحفاظ على الاستقرار وثبات سمعة المؤسسة وضمان أهدافها المرسومة من قبل المسؤولين وهذا ما حصلت عليه المؤسسة من شهادة الإيزو، أنظر الملحق.

الجدول رقم (28) : يوضح الإجراءات والتعليمات المعتمدة من طرف المؤسسة تساعد في التقليل من الإصابات المهنية وحوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	%93.8
لا	2	%6.2
المجموع	32	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 93,8 بالمائة من إجابات المبحوثين أجابت بنعم على أن الإجراءات والتعليمات المعتمدة من طرف المؤسسة تساعد في التقليل من حوادث العمل ،تليها نسبة 6,3 بالمائة أجابت بأنها تساعدهم إلى حد ما .

وتفسر هذه الإجابات إطلاع العمال داخل المؤسسة بالإجراءات والتعليمات المعتمدة من طرف المؤسسة وهو ما يؤكد في السؤال الثاني في البعد الأول الخاص بالمسار الاتصالي بين عامل/وعامل .

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

الجدول رقم (29) : يوضح القيم المكتسبة والسائدة لدى العمال تساعد في عدم التعرض للحوادث والأمراض المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	96.9%
إلى حد ما	1	3.1%
المجموع	32	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة إجابات المبحوثين فيما يخص القيم السائدة لدى عمال المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت بلغت 96,9 بالمائة أجابت بنعم تليها نسبة 3,1 بالمائة أجابت ب إلى حد ما عن مساعدة القيم السائدة لديهم ويفسر ذلك بمدى تشبع هذه الفئة من العاملين للقيم المكتسبة في إطار انتمائهم للمؤسسة ومدى التفاعل الحاصل فيما بينهم ومناقشتهم في الأمور الخاصة بالوقوع في مثل هذه الحوادث كما أن متغير سنوات الخبرة المتقارب أعطاهم هامشا كبيرا في كسب هذه القيم وكذلك متغير المستوى التعليمي المقبول الذي أكسبهم فهمهم لبعضهم البعض.

الجدول رقم (30) : يوضح هل أن القيم المكتسبة والسائدة لدى العمال تساهم في ترسيخ الثقافة الأمنية داخل المؤسسة

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	96.9%
إلى حد ما	1	3.1%
المجموع	32	100%

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 96,9 بالمائة من المبحوثين أجابت بأن القيم المكتسبة والسائدة لدى العمال تساهم في ترسيخ الثقافة الأمنية داخل المؤسسة حيث أجابت بنعم تليها نسبة 3,1 بالمائة أجابت ب إلى حد ما .

وما يفسر هذه الإجابات بهذه النسب هو مدى التفاعل الإيجابي الحاصل وسلاسة الاتصال بين الفاعلين والمسؤولين المباشرين عن هاته الفئة من العمال ما يؤكد بالفعل وجود ثقافة خاصة بالمؤسسة وهو ما يؤكد السؤال الأول في المحور الثاني بين المسار الإتصالي بين عامل /عامل حيث أن الأغلبية الساحقة أجابت بوجود ثقافة خاصة بالمؤسسة، وأن الثقافة تشير إلى نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأعضاء وهو نظام عبارة عن خصائص أساسية للثقافة (كالإنسانية و القابلية للانتشار، والاكتساب والتعلم، والتكاملية، والقابلية للتغير).

الجدول رقم (31) : يوضح هل تجبر المؤسسة العاملين على تطبيق القوانين والإجراءات الوقائية للتقليل من حوادث العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	84.4%
لا	5	15.6%
المجموع	32	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 84,4 بالمائة أجابت دائما على إجبار المؤسسة للعاملين على تطبيق القوانين والإجراءات الأمنية الوقائية من حوادث العمل تليها نسبة 15,6 بالمائة أجابت أحيانا

وما يفسر هذه النتائج أن النسبة الكبيرة أجابت بفرض المؤسسة بالفعل العاملين على تطبيق القوانين والإجراءات الوقائية للتقليل من الحوادث وكذلك عزم المؤسسة على تحقيق الأهداف بدون خسائر والتكاليف الخفية التي من شأنها المساس بالإنتاج وكذا الحفاظ على الأرواح من الإصابات والحوادث والأمراض المهنية مما يتقل كاهل الاقتصاد الوطني.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

الجدول رقم (32) : يوضح هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الحماية والوقاية للعمال

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	%100
المجموع	32	%100

يتضح لنا من خلال البيانات الكمية في الجدول أعلاه أن إجابات المبحوثين بلغت بنسبة 100 بالمائة على أن المؤسسة تحرص على توفير وسائل الحماية الخاصة للوقاية للعمال من ألبسة خاصة، قارورات، إطفاء، صفارات الإنذار.

وهي نسبة تعكس مدى حرص المؤسسة والقيادة العليا للحفاظ على المورد البشري والمادي على حد سواء وهو ما أتضح من خلال الجولة الاستطلاعية أين لاحظنا توفر الألبسة الموحدة والمعدات في كل الورشات والمخارج والمصالح بالمؤسسة ولئن العدد القليل للعمال ساهم بشكل أو بآخر في تغطية الألبسة وحتى المعدات الخاصة بالحماية للعاملين، وحسب ما لاحظنا في بعض الدراسات السابقة من عزوف العاملين على استعمالهم لمعدات بدواعي عدة وهو ما نلاحظه على مستوى دراستنا هذه ربما يرجع لوجود وعي في الآونة الأخيرة بالفائدة الكبيرة لهذه المعدات .

الجدول رقم (33) : يوضح التزام العمال بارتداء الوسائل الخاصة بالوقاية من الأخطار

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
دائما	29	%90.6
أحيانا	3	%9.4
المجموع	32	%100

يتبين لنا من خلال البيانات التي بالجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين التي أجابت بنسبة 90,6 بالمائة عن التزام العمال بارتداء الوسائل الخاصة بالوقاية من الأخطار ب دائما تليها نسبة 9,4 بالمائة التي أجابت أحيانا.

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

وما يفسر هذه النسب من الإجابات أن الجهة الوصية تحرص على إشراك العمال في استشارتهم عند اقتناء معدات الوقاية من ألبسة وأحذية وأقنعة التي تتناسب مع مقاييس العمال حتى لا تتسبب في المضايقة وهو ما أكده رئيس مصلحة الوقاية والأمن

جدول رقم(34) : يوضح حرص العمال على المتابعة الدورية الطبية فيما يخص طب العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	%100
المجموع	32	%100

يتبين لنا من خلال البيانات الكمية في الجدول أعلاه أن نسبة إجابات الباحثين عن مدى حرص العمال على المتابعة الدورية لطبيب العمل أن نسبتهم كانت 100 بالمائة.

وما يفسر تمام نسبة الباحثين هو أن الإجراءات والقوانين المعمول بها بالمؤسسة تنص على التزام العاملين بالمؤسسة أي كان إداريين أو عمال التنفيذ بغض النظر عن بيئة العمل التي يعملون بها على إجراء الفحص السنوي الدوري ويتطلب الأمر أحيانا مرتين في السنة، وهذا الإجراء هام بالنسبة للعامل نفسه كي لا يوضع في أماكن التي تسبب له في مشاكل تنفسية أو مرضية أخرى والمعروف أن المجمع خاص بالإسمنت والكثير ممكن أن لا أستطيع العمل في أماكن الغبار فمن الواجب الحفاظ قدر المستطاع على العاملين بالمؤسسة ووضعهم في أماكن وبيئة عمل ملائمة إلى حد ما .

2-نتائج الدراسة.

1-الإجابة على التساؤل الفرعي الأول:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات و تحليل النتائج المتحصل عليها تمكنا من الإجابة على التساؤل الأول والمتمثل في هل توجد ثقافة أمنية من خلال المسار الاتصالي بين عامل/عامل بالمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت ؟ ومن خلال الإجابة على الأسئلة(01)،(02)،(03)،(04)،(05)،(06)،(07)،(08)،(09)،(10) وهي خادمة للبعد الأول الذي جاء تساؤله عن إذا ما كانت توجد ثقافة أمنية من خلال المسار الاتصالي بين عامل/عامل في المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت حيث توصلت الدراسة إلى أن المسار الاتصالي بين

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج

عامل/عامل ومن خلا إجاباتهم ومقابلة رئيس مصلحة الأمن والوقاية وكذا ملاحظتنا الدائمة طيلة أيام الجولات الاستطلاعية تبين لنا من خلاله المناخ التنظيمي السائد من حيث إطلاع العمال على القوانين الداخلية للمؤسسة ، والتزامهم الطوعي للقوانين والمهام والوظائف من قبل مسؤوليهم و مشرفيهم بالإضافة إلى نوع الاتصال المتبادل الذي يحقق التكامل بين أعضاء التنظيم في أشكال متعددة كالتعليمات الكتابية والشفوية عن طريق المقابلات والاجتماعات والرسائل والرموز والإعلانات والملصقات كل هذا بواسطة المشرفين المباشرين بما فيهم مشرفي السلامة ، ويحصل الاتصال الشفوي الذي يتيح تقديم الشروحات والتوضيحات المتعلقة بكل المواقف دون التقيد بالإجراءات الروتينية ، أما الكتابية فتكون عبر الإعلانات الكتابية ، كل هذا يؤكد وجود اتصال أفقي تفاعلي بين العمال فيما بينهم ، وعليه نلمس تحقق التساؤل الأول

2-الأجابة على التساؤل الفرعي الثاني:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات الكمية وتحليل النتائج المتحصل عليها من خلال البعد الثاني والتساؤل الذي مفاده نلمس حضور ثقافة أمنية بين المشرف والعمال بالمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت ، وسنحاول الكشف عن ذلك من خلا المؤشرات التي تمحورت حولها الاستمارة وهذا من السؤال (10إلى20)وتوصلت الدراسة إلى ما يلي :

بحيث تشير المعطيات الكمية إلى أن أغلبية المبحوثين في إجاباتهم عن علاقاتهم مع مشرفيهم علاقة عمل وأن أغليبتهم تربطهم علاقة أخوية وعائلية في جو يسوده التعاون ، وأن أسلوب الاتصال سلس فيما بينهم في خصوص الالتزام بقرارات المشرف بخصوص السلامة المهنية ، حيث الأغلبية أجابت أنه يساعدهم دائما فيما يخص الإجراءات الأمنية لدرجة أن هناك مرونة في التعامل معه ن هذا لا يعني تركه للإجراءات الأمنية لكن بأسلوب المعاملة ، أما فيما يخص استعمال الرموز المعينة في الاتصال فهناك بالفعل وبحكم سنوات الخبرة التي لديهم والتقارب في السن جعلهم يفهمون بعضهم على حد قول أحدهم اللبيب بالإشارة يفهم ، وعليه نلمس تجاوب وحضور ثقافة ووعي أمني بين المشرفين والعمال بالمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت وعليه فالتساؤل الثاني تحقق .

3- الإجابة على التساؤل الفرعي الثالث:

من خلال ما سبق وبعد تفريغ البيانات وتحليل النتائج المتحصل عليها تمكنا من الإجابة على التساؤل الثالث والذي يتضمن مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية في المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت عن طريق الأسئلة التي وردت في الاستبيان الذي وزع على المبحوثين بالمجمع والمتضمنة للجداول الآتية

(20)،(21)،(22)،(23)،(24)،(25)،(26)،(27)،(28)،(29)،(30) والتي بدورها تخدم البعد الثالث للدراسة وذلك من خلال إجابات المبحوثين على الأسئلة المذكورة كتوفير المؤسسة لدورات ونشاطات تحسيسية ومعلومات قصد تفادي الحوادث بنسبة 100 بالمائة، وأن هناك إرشادات تقدم للعمال بنسبة إجابات 100 بالمائة، وعن الإرشادات المقدمة بعد الحملات التحسيسية بأنها مفيدة بنسبة غابة تقدر ب96.9 بالمائة، وعن إمكانية مساعدة الإجراءات المعتمد داخل المؤسسة للتقليل من الحوادث جاءت النسبة 93.8 بالمائة أنها تساعدهم، وعن إجابات القيم المكتسبة والسائدة لديهم كعمال أجابوا بنسبة 96.9 بالمائة، وعن ترسيخ الثقافة عما إن كانت القيم المكتسبة والسائدة لديهم تساعدهم في ذلك كانت الإجابة بنسبة 96.9 بالمائة، كما أجابوا عن تطبيق القوانين والإجراءات الوقائية بأن المؤسسة تجبرهم على ذلك فكانت النسبة 84.4 بالمائة دائما مقابل 15.6 أحيانا، وعن حرص المؤسسة على توفير الوسائل اللازمة للوقاية أجابوا بنسبة 100 بالمائة، كما أن الالتزام بارتدائها أجابوا بنسبة 96.6 بالمائة دائما مقابل 9.4 بالمائة أحيانا، وعن حرصهم على المتابعة الدورية لطب العمل أجابوا بنعم بنسبة 100 بالمائة، وعليه نستطيع القول أن التساؤل تحقق بصفة إيجابية .

النتيجة العامة:

وعليه مما سبق نستطيع أن نقول أن المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت، استطاع أن يخلق ثقافة أمنية داخل المؤسسة مكنته من الحفاظ على مورده البشري من خلال التفاعل المتكرر في تكريس هذه الثقافة ميدانيا ويتجلى ذلك من خلال ما صرح به رئيس الموارد البشرية ورئيس مصلحة الأمن بالمجمع على أنه في الثلاث سنوات الأخيرة ولا حادث يذكر .

خلاصة :

يتبين من خلال النتائج السابقة مدى لعب الثقافة الأمنية للدور الفعال في خلق حياة عملية وبيئة خالية لحد ما في خلق السكينة والطمأنينة داخل المؤسسات بصفة عامة وخلق الاستقرار داخل المؤسسة .

الخاتمة

انطلقت الدراسة من هدف يتمحور حول دور الثقافة الامنية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية، فالثقافة التنظيمية للمؤسسات بصفة عامة والثقافة الأمنية التي تعتبر فرع من فروعها لها دور محوري وهام في بث روح الوعي والطمأنينة لدى العاملين بالمؤسسة للتقليل من حوادث العمل والإصابات المهنية، ومساعدة في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة لتخفيف الأعباء أو ما يصطلح عليه بالتكاليف الخفية من دعم عجلة النمو في الاقتصاد الوطني ككل، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية في العالم وعولمة الاقتصاد، فمن خلال المعطيات التي جمعت إبريقي حول فعوى الثقافة الأمنية داخل المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت تمكنا من معرفة الدور الفعال الذي تلعبه هذه الأخيرة من التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة وذلك من خلال المشاركة الفعلية للفاعلين في بناءها وتكريس الاتصال الفعال بينهم والالتزام بكل التعليمات واللوائح والقوانين وجعلها جسرا إلى بر الأمان في ظروف عمل آمنة وخالية لحد ما من الحوادث والإصابات المهنية .

فالثقافة الأمنية يتم تكريسه وغرسها من طرف الكفاءات المسؤولة بالمؤسسات و الفاعلين داخل المؤسسات إلى آخر فاعل في القاعدة لكل دوره، بحيث جعل هذه الثقافة الأمنية سارية المفعول وقابلة للانتشار وللاكتساب والتعلم لجيل بعد جيل من خلال الاتصال والتفاعل بمقدار الانخراط الطوعي للعمال حتى تصبح تقليدا وجزء من سيرورتهم المهنية .

وما هذه الدراسة إلا جزء يسير من البحوث العلمية في مجتمع لايزال بحاجة لمثل هذه الدراسات والمواضيع السوسيولوجية التي من شأنها زيادة الوعي الأمني في شتى المجالات.

المراجع و المصادر:

أولاً: المعاجم والقواميس.

01- أحمد زكي بدوي ،معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ،مكتبة لبنان ،1984،ص92

ثانياً: الكتب.

02- السيد عبد العاطي وآخرين، نظرية علم الاجتماع (الاتجاهات الحديثة والمعاصرة)، دار المعرفة الجامعية ،مصر، 2004،ص225

03- ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007،ص119

04- بديع محمود القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2001،ص56،57

05- خالد حامد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية ،دار الجسور للنشر والتوزيع ،الجزائر، 2007، ط1، ص43

06- دينيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ،(ترجمة) منير السعيداني ،المنظمة العربية للترجمة ،بيروت ، ط1، 2007، ص31

07- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية ،قسنطينة ،الجزائر، 2008، ط1، ص43.

08- رتيمي فضيل ،المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية (دراسة ميدانية)، بن مرابط للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص69،70.

09- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم ،مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق ،دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1 ، عمان الأردن ، 2000، ص120.

10- علي غربي ،أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ،الجزائر 2006، ص84.

11- فوزي غرابية وآخرون ،أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ،2003، ط3، ص33.

12- فضيل دليو وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ،منشورات جامعة منتوري ،قسنطينة، الجزائر ،1999، ص190.

- 13- مراد زعيبي ،علم الاجتماع ،رؤية نقدية ،مؤسسة الفنون والطباعة ،قسنطينة ،الجزائر،2004،ص246.
- 14- مالك بن نبى،مشكلة الثقافة (ترجمة) عبد الصبور شاهين ،دار الفكر ،دمشق ،ص41.
- 15- مالك بن نبى ،شروط النهضة ،دار الفكر ،دمشق،2006،ص89.
- 16- معن خليل عمر ، نقد الفكر الاجتماعي (دراسة تحليلية ونقدية)،دار الآفاق الجديدة ،بيروت لبنان ط2، 1991،ص119.
- 17- موريس أنجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ،دار القصبه للنشر،الجزائر،2004،ص99.
- 18- نائل عبد الحافظ، العولمة الهياكل والأساليب ،دار زهون للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ،2001،ص120.
- ثالثا: المجلات والدوريات.**
- 19-الأزهر العقبي، حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية ،مجلة العلوم الإنسانية ،عدد10،رقم20،ص239.
- 20-عبدلي محمد، المنظمة كفضاء تفاعلي بين الإطار التنظيمي وشبكة العلاقات الاجتماعية ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة البلدية ،12.03.2021.
- 21-حورية بكوش، مجلة رفوف، مخبر المخطوطات الجزائرية في إفريقيا ،جامعة أدرار . الجزائر .
- 22- حواسة جمال ،دور المؤسسات الاجتماعية في تنمية الثقافة الأمنية لدى أفراد المجتمع، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة المسيلة ،عدد05،ص140.
- 23- محمد مكناسي ،محاضرات في علم النفس العمل والتنظيم ،جامعة08ماي 1945،قالمة،س/ج2017،2018،ص54.

استمارة الاستبيان

أخي العامل - أختي العاملة

تحية طيبة وبعد :

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل والتي تحمل عنوان "دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة" يشرفني اختيار مؤسستكم لدراستنا الميدانية، كما يشرفني مشاركتكم من خلال الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان.

ونحيطكم علما بأن ما تدلون به من إجابات سيحاط بالسرية التامة، ولا يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. كما نشكركم على تعاونكم.

1- السن :

أنثى

2- الجنس: ذكر

متوسط

ابتدائي

3- المستوى الدراسي:

جامعي

ثانوي

أكثر من 10 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

4- الأقدمية: أقل من 5 سنوات

المحور الثاني : هل توجد ثقافة أمينة من خلال المسار الاتصالي بين عامل /عامل بمجمع

الصناعي لإسمنت الجزائر ، وحدة توقرت ؟

1- هل للمؤسسة ثقافة أمينة خاصة بها بما يخص السلامة المهنية للعمال؟

نعم لا

2- هل تطلعون على القانون الداخلي للمؤسسة؟

نعم لا

3- ما نوع المعلومات التي تصلك من الإدارة بخصوص السلامة الأمنية والمهنية؟ أوامر

قوانين

منشورات تعليمات أمور تخص العامل

4- كيف تصلك المعلومات من الإدارة بخصوص السلامة المهنية؟

شفوية كتابية شفوية وكتابية

أخرى تذكر:

5- على ماذا تعتمد المؤسسة في ترسيخ ثقافتها الأمنية للموظف والعامل؟

التاريخ القصص الرموز والإشارات اللغة والشعارات

6- هل هناك التزام وحضور للندوات والاجتماعات الخاصة بالتوعية من الأخطار المهنية؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب لا ما السبب:

7- هل هناك فضاء متاح للعمال للإبداء الآراء والمقترحات فيما يخص السلامة المهنية؟

نعم لا

8- ما الوسيلة المتبعة في إبداء الآراء والاقتراحات؟

سجل المقترحات مجلس العمال كلاهما

9- هل تتناقش وتتواصل مع زملائك فيما يخص السلامة المهنية؟

نعم لا

10- هل بيئة العمل يسودها التعاون والإحساس بالانتماء للمؤسسة ؟

نعم لا

المحور الثالث : هل للمس حضور ثقافة أمينة بين المشرف والعامل بالمجمع الصناعي للإسمنت الجزائر وحدة توقرت ؟

1- ما نوع العلاقة التي تربطك بالمشرف المباشر للأمن والسلامة المهنية ؟

علاقة عمل علاقة صداقة زماله
أخرى تذكر

2- ها سبق وأن حدث سوء تفاهم بينك وبين المشرف المباشر للأمن والسلامة المهنية ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم ما السبب

.....

3- هل توجد صعوبة بالاتصال بالمشرف على الوقاية والسلامة أثناء العمل ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فلماذا ؟

- شعورك بالإحراج من المشرف

- شعورك بعدم الاهتمام

أخرى تذكر :

4- هل العامل يسمح لك المشرف بالاتصال بزملائك في حالة ملاحظة خطر ما ؟

نعم لا

5- هل هناك إشراف ومراقبة دورية قبل وأثناء العمل للعمال ؟

نعم لا

6- هل المشرف على الأمن يهتم ؟

- بالإنتاج فقط

- بالعمل فقط

- بالسلامة المهنية

- أخرى تذكر:.....

7- هل يقوم المشرف بمساعدتكم في العمل بخصوص الإجراءات الأمنية الصحيحة؟

دائما أحيانا

8- هل قرارات المشرف على السلامة المهنية تعتبر ؟

قابلة للنقاش ومرنة صارمة جدا

9- هل كعامل تستمر في عملك حتى في غياب رقابة من المشرف ؟

نعم لا

10- هل هناك استعمال الرموز ولغة معينة في الاتصال في حالة الخطر ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف يتم ذلك

.....
.....

المحور الرابع : مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية في المجمع الصناعي الإسمنت
الجزائر، وحدة توقرت ؟

1- هل تقوم المؤسسة بنشاطات تحسيسية للتوعية من المخاطر المهنية والأمراض التي يمكن
التعرض لها للتقليل من الحوادث ؟

نعم لا

2- هل أن الإرشادات والمعلومات المتحصل عليها قبل الوقوع في الحوادث والإصابات المهنية من قبل المسؤولين للتقليل من الحوادث ؟

مفيدة غير مفيدة مفهومة غير مفهومة

3- هل أن الإرشادات والمعلومات المتحصل عليها بعد النشاطات التحسيسية والتوعوية للتقليل من حوادث العمل ؟

مفيدة غير مفيدة مفهومة غير مفهومة

4- هل تساعدكم الإجراءات والتعليمات المعتمدة من طرف المؤسسة للتقليل من الإصابات المهنية وحوادث العمل ؟

نعم لا إلى حد ما

5- هل القيم المكتسبة والسائدة لدى العمال تساعد في عدم التعرض لحوادث العمل والأمراض المهنية ؟

نعم لا إلى حد ما

6- هل القيم المكتسبة والسائدة لدى العمال تساهم في ترسخ الثقافة الأمنية داخل المؤسسة ؟

نعم لا إلى حد ما

7- هل تجبر المؤسسة العاملين على تطبيق القوانين والإجراءات الوقائية للتقليل من حوادث العمل ؟

دائماً أحياناً نادراً

8- هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل الحماية والوقاية للعمال (اللبسة خاصة ، قارورات الإطفاء ، صفارات الإنذار) ؟

نعم لا

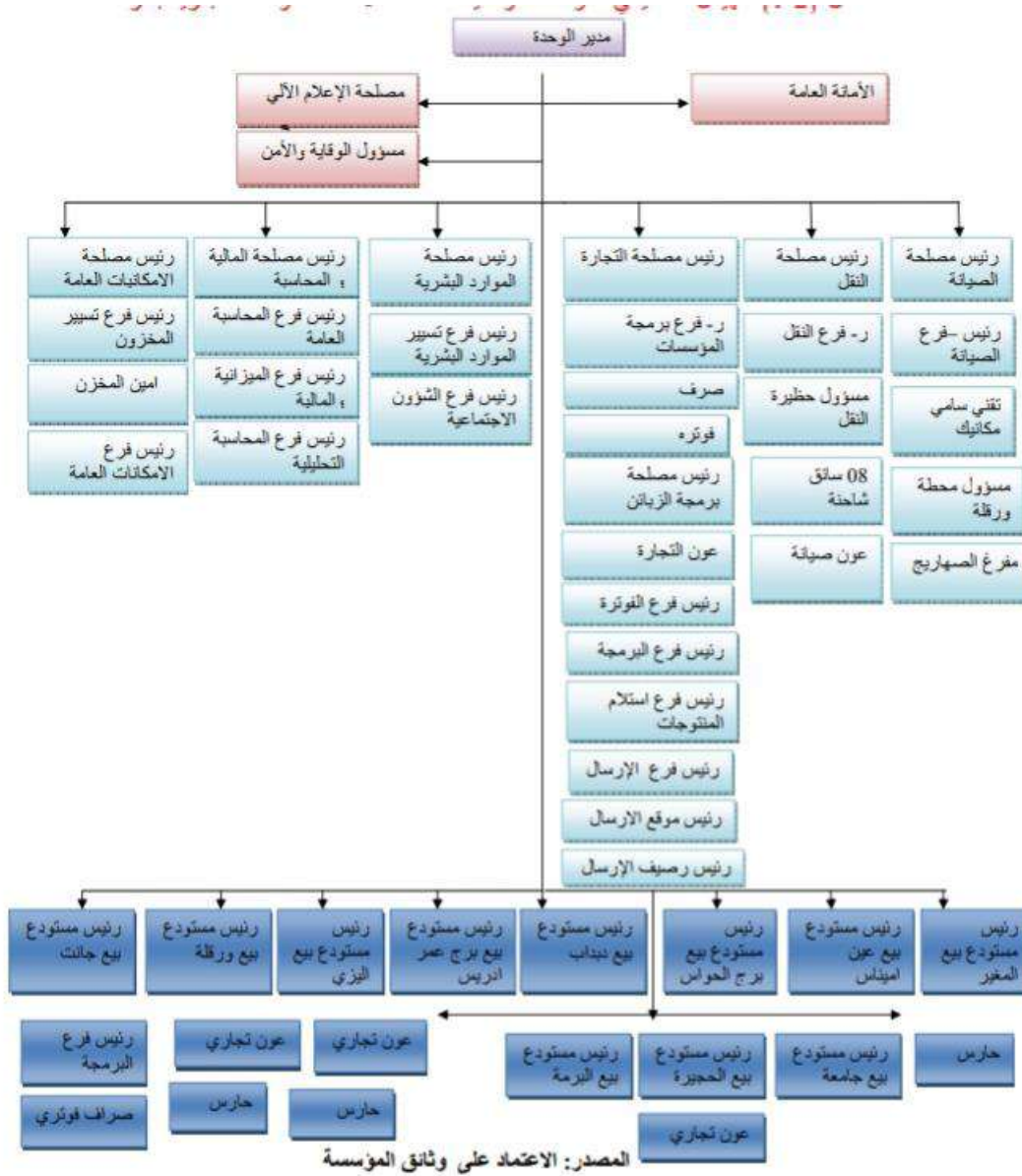
9- هل تلتزم بارتداء الوسائل الخاصة بالوقاية من الأخطار؟

دائماً أحياناً لا توجد توجد ولا تستعمل

10- هل تحرص على المتابعة الدورية الطبية فيما يخص طب العمل؟

نعم لا

الهيكل التنظيمي للمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقرت





شركة الإسمنت عين التوتة

SOCIÉTÉ DES CIMENTS DE AÏN TOUTA

« S.C.I.M.A.T »

ذ.ر. - رأسمالها الاجتماعي: ش. : 2.250.000.000.00 D A
 N° Identification Fiscale : 09980532210668 - N° Article d'imposition : 95010212848 - N° Registre de Commerce : 0221968/98

سياسة الجودة، البيئة، الصحة والامن في محيط العمل والطاقة

إن شركة الإسمنت عين التوتة فرع من المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر " جيكا " شركة ذات اسهم برأس مال قدره 2.250.000.000 دج مخصصة في صناعة ، تغليف و تسويق الاسمنت و الحصى و الرمل.
 لتحقيق التنمية المستدامة و التوفيق بين التطور الاقتصادي والاجتماعي مع الحفاظ على نظافة المحيط تلتزم شركة الإسمنت عين التوتة بعملية التحسين المستمر لأنشطتها و تأثيراتها من خلال تطبيق نظام ادارة متكامل وفق المعايير والمواصفات العالمية المعول بها :
 ايزو /9001 2015 -- ايزو/14001 2015 -- ايزو /45001 2018 -- ايزو /50001 2018. والتي بموجبها تضمن الشركة:

- الامتثال لجميع النصوص والتشريعات المعول بها،
- مطابقة منتوجاتنا لجميع المقاييس و المواصفات سارية المفعول،
- تلبية احتياجات و متطلبات جميع الاطراف المعنية،
- حماية البيئة والمحافظه عليها والحد من التلوث بالاستعمال العقلاني لموارد التنمية المستدامة،
- توفير ظروف عمل آمنة و صحية من اجل القضاء على المخاطر للتقليل من حوادث العمل التي تهدد صحة و سلامة العمال،
- تحسين الاداء الناتج للطاقة في تشغيل المعدات و المنشآت.

المحاور ذات الاولوية التي ندعها لتحقيق اهدافنا تتمثل في:

- تسيير نظام الجودة
- تحسين و ضمان مطابقة المنتج وفق المعايير المعول بها،
- نوافر المعلومات و الموارد اللازمة لخص سير العمليات لبلوغ الاهداف المحددة،
- دعم اشراك جميع الموارد البشرية في كل الميادين و المستويات،
- تلبية احتياجات و متطلبات جميع الاطراف المعنية.
- حماية المحيط
- الحفاظ على الموارد الطبيعية،
- الحد من الانبعاثات الملوثة للغلاف الجوي،
- التحكم في ادارة النفايات.
- الصحة والسلامة في العمل
- تحسين ظروف العمل،
- الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية،
- مشاوره و اشراك العمال على نحو فعال عن طريق ممثلهم في هذه العملية،
- تحسين قدرات و سرعة الاستجابة في حالات الطوارئ والأزمات.
- الطاقة
- الاستعمال العقلاني للاقتصاد في الطاقة،
- تشجيع اقتناء المنتجات و الخدمات ذات تصميقات الطاقة الايكولوجية،
- التحسين الدائم لتشغيل الطاقة في مجال الاستغلال والصيانة،
- تطوير التحكم في الطاقة.

هذه السياسة يجب ان تكون مفهومة، مشتركة و مطبقة من المجمع. نعتمد ايضا على عضوية، مشاركة، مبادرة وديناميكية كل فرد من اجل إنجاح هذه العملية و التراء الاهداف العامة التالية :

1. الاستجابة لاحتياجات و متطلبات الاطراف المعنية
2. التحسين المستمر لنظام التسيير المتكامل

المدير العام

م. بهلول



Code : E.00.00 Version S

Désignation : Déclaration SMI

Date : Mars 2021

SIÈGE SOCIAL : 73 BIS RUE BENFLIS LA VERDURE BATNA BP N° 67 EL DOUSTENE (W.BATNA) - Algérie.

ملخص الدراسة بالعربية :

الواسة تمحورت حول موضوع دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة وهو من الدراسات التي تعد غير شائعة كثيرا حيث تناول في اختصاصات عدة ومن منظور تقني محض، وكدرسين في علم الاجتماع التنظيم والعمل حولنا جاهدين للتطرق لهذا الموضوع من الجانب السوسيولوجي لإظهار المسببات الخفية التي تقف وراء الحوادث المهنية بالمؤسسات الجزائرية .

وعليه جاءت هذه الواسة لتثير إشكالية محددة يدور مضمونها حول تساؤل رئيسي وهو:

- هل نجح المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقوت في خلق ثقافة أمنية للتقليل من حوادث العمل؟

كما تضمنت الواسة تساؤلات فرعية هي:

- هل توجد ثقافة أمنية من خلال المسار الاتصالي بين عامل/عامل بالمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقوت؟

- هل نلمس حضور ثقافة أمنية بين المشرف والعامل بالمجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقوت؟

- مدى تشبع العامل نفسه بالثقافة الأمنية في المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر وحدة توقوت؟

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي و أدوات جمع البيانات كالأستمرلة والمقابلة كأداة مساعدة والملاحظة البسيطة، ثم جمع المعلومات المتحصل عليها وتبويبها ومعالجتها إحصائيا بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات في اختبار التساؤلات الجزئية للبحث .

Summary

The study focused on the topic of the role of security culture in reducing work accidents in the organization, which is one of the studies that are not very common, as it dealt with several specializations and from a purely technical perspective, and as scholars in the sociology of organization and work, we tried hard to address this topic from the sociological side to show the hidden causes that stand Behind the professional accidents in the Algerian institutions.

Accordingly, this study came to raise a specific problem, the content of which revolves around a main question:

Did the industrial complex of Algeria Cement succeed in creating a security culture to reduce work accidents?

The study also included sub-questions:

-Is there a security culture through the communication path between a worker/worker in the industrial complex of Algiers Cement and a unit that was established?

Do we perceive the presence of a security culture between the supervisor and the worker in the industrial complex of Algiers Cement, a unit that has been established?

- The extent to which the worker himself is saturated with the security culture in the industrial complex of Algiers Cement, a unit that has been established?

The descriptive approach and data collection tools such as the form and interview as an auxiliary tool and simple observation were relied upon, then the obtained information was collected, classified and processed statistically based on percentages and repetitions in the partial questions test for research.