

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع والأنثروبولوجيا
التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل
من إعداد الطالب: أمية عبد الوهاب
بعنوان

واقع الأمن الصناعي في المؤسسات الجزائرية

دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة

نوقشت وأجيزت بتاريخ 12/06/2022

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
فرج الله صورية	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	رئيسا
ايناس بوسحلة	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة ورقلة	مشرفا
بوساحة نجاه	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

أولا نحمد الله حمدا كثيرا طيبا مليقا بجلال سلطانه العظيم على توفيقه إلى طريق الخير

شكرا إلى من سمر على تربيته وتعليمنا تاج العنان ولدي الكريمين
شكرا إلى كل معلم أفادنا بعلمه. شكرا وعرفانا وتقديرا أستاذتي المشرفة الدكتورة
إيناس بوسطة

كلمات الوفاء لا توفيك حقك، لو تخطينا بإرشاداتك وبنصائحك الدائمة لنا شكرا لك
على عطائك .

إلى كل أستاذ ساعدني بنصائحه ومد يد العون لي من جامعتي والجامعات الأخرى.

إن كانت كلمات الشكر تسعد القائلين فإنما تعجز أمام عظمة مواهبكم يا أصدقاء
العمر، شكرا

إلى كل طلبة سنة الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل تقديرا وإخلاص
ووفاء تحية ملؤها كل
معاني الأخوة والوفاء والصدقة.

شكرا من كل قلبي ...

عبد الوهاب

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
/	كلمة شكر
/	قائمة المحتويات
/	قائمة الجداول
/	قائمة الأشكال
أ- ب	مقدمة
الفصل الأول: المدخل العام الدراسة	
<u>4</u>	تمهيد
<u>6-4</u>	أولاً: بناء إشكالية الدراسة
<u>7</u>	ثانياً: فرضيات الدراسة
<u>8-7</u>	ثالثاً: أسباب اختيار الدراسة
<u>8</u>	رابعاً: أهمية الدراسة
<u>9</u>	خامساً: أهداف الدراسة
<u>14-9</u>	سادساً: المفاهيم الإجرائية للدراسة
<u>19-15</u>	سابعاً: الدراسات السابقة
<u>19</u>	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
<u>21</u>	تمهيد
<u>22-21</u>	أولاً: منهج الدراسة
<u>24-22</u>	ثانياً: مجالات الدراسة (المكاني، الزماني، البشري)
<u>25</u>	ثالثاً: مجتمع الدراسة
<u>28-25</u>	رابعاً: أدوات جمع البيانات

28	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
30	تمهيد
76-30	أولاً: عرض وتحليل فرضيات الدراسة
77	ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
81	ثالثاً: النتائج العامة للدراسة
/	الخاتمة
/	قائمة المصادر والمراجع
/	الملاحق
/	الملخص بالعربية والإنجليزية

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
32	يوضح سن المبحوثين	01
33	يوضح الخبرة المهنية (الأقدمية في العمل)	02
36	يوضح توفير وسائل الحماية للعمال	03
38	يوضح تقييم المبحوث لنوعية أدوات السلامة المهنية في المؤسسة	04
40	يوضح تأطير وتنظيم المؤسسة لبرامج توعوية ونشاطات تحسيسية للعمال	05
43	اللغة المستخدمة في أساليب التوعية	06
44	يوضح تقييم العمال للمعلومات المقدمة حول الصحة والسلامة المهنية	07
46	يوضح تلقي العمال تدريب حول وسائل ومعدات السلامة المهنية	08
47	يوضح تلقي العمال لتدريب حول العمل الذي يزاولونه	09
49	يوضح توفر المؤسسة على وحدة للأمن الصناعي	10
51	يوضح توفر المؤسسة على وسائل الإسعافات الطبية	11

<u>52</u>	يوضح إجراء دورات تكوينية لتعليم العمال أساليب الحماية والإسعاف	12
<u>54</u>	يوضح فرض المؤسسة عقوبات صارمة على غير الملتزمين وسائل الوقاية	13
<u>55</u>	يوضح التزام العمال بتطبيق قوانين وقواعد السلامة المهنية	14
<u>57</u>	يوضح سعي المؤسسة لحصول العمال على كفاءة عالية بمقتضيات السلامة المهنية	15
<u>58</u>	يوضح اهتمام المؤسسة بتوثيق حوادث العمل في سجلات الطبية لكل العمال	16
<u>60</u>	يوضح المراقبة المستمرة لمدى التزام العمال بشروط السلامة المهنية	17
<u>61</u>	يوضح إجراء المؤسسة لفحوصات طبية دورية للعمال	18
<u>63</u>	مراقبة المؤسسة لآلات العمل وأجهزة السلامة المهنية	19
<u>65</u>	يوضح تنظيم المؤسسة لتدريبات دورية حول الأمن والسلامة	20
<u>67</u>	يوضح تحديد خطة وإجراءات العمل المطلوبة	21
<u>68</u>	يوضح المسؤول عن تكوين العمال على آلات العمل وأدوات السلامة	22
<u>70</u>	يوضح استجابة الإدارة لاقتراحات العمال حول الأمن والسلامة المهنية	23
<u>71</u>	يوضح هدف المؤسسة من توفير أدوات السلامة المهنية	24
<u>73</u>	يوضح توفر المؤسسة على أجهزة أمن وسلامة حديثة	25
<u>74</u>	يوضح عوائق تطبيق الأمن الصناعي.	26

قائمة الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
<u>30</u>	يوضح جنس المبحوثين	01
<u>33</u>	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	02



تعيش المؤسسة في محيط يتسم بالديناميكية وتغير المستمر وبدرجة عالية من التعقيد وتؤدي خدماتها في محيط اجتماعي واقتصادي وسياسي وتكنولوجي وثقافي يزداد تعقيدا يوما بعد يوم، كما تتأثر هذه المؤسسات بالتطور الهائل والمتسارع في عالمنا الذي نعيش فيه هذا ما يجعل ويستوجب من المؤسسة القدرة على التكيف والتأقلم في بيئتها الداخلية والخارجية حتى تستطيع البقاء و ضمان الاستمرارية، كما تعتبر الإفرزات الكثير من الحوادث والأخطار المهنية ضرورة وعامل حتمي لإعادة النظر في الكثير من المعطيات، أولها الاهتمام البالغ بالعنصر البشري داخل المؤسسة وخاصة الصناعية منها لأنه يعتبر بمثابة الثورة الحقيقية والأساسية للعملية الإنتاجية.

ويعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في المؤسسة والذي يسهم في تحقيق التقدم والتطور، إلا أن العنصر البشري يتعرض إلى أخطار وحوادث مهنية التي تؤدي في غالبها إلى خسائر مادية وبشرية وهذا ما عليه " أوليريش بيك " ...وبالمقارنة فإن المخاطر المهنية المرتبطة بالتصنيع الأولي هي من قرن آخر. إن الأخطار المرتبطة بقوى الإنتاج الكيميائي والذي الشديد التطور قد قضى على المبادئ التي كنا نفكر بها حتى الآن ونعيش وسطها - الزمان والمكان، العمل أوقات الفراغ، المقاوله والدولة - الأمة هذا ما نجده في صلب المشكلة هنا، هو الهندسة الاجتماعية والدينامية السياسية لقوى التهديد التي تهددنا نحن أيضا.. (أوليريش بيك، 2006، ص44) ، لهذا لقي موضوع الأمن الصناعي (الصحة والسلامة المهنية) اهتماما بالغا من قبل الكثير من علماء النفس والاجتماع والاقتصاد، بحيث ساهمت هذه الدراسات في الكشف عن أهم الأسباب التي من شأنها عرقلة العملية الإنتاجية بحيث تعتبر قضية السلامة المهنية داخل المؤسسة نتاج الطبيعة البشرية بالدرجة الأولى ويضاف إليها البعد الاجتماعي والتقني والإنتاجي، لهذا يعد الأمن الصناعي من الإستراتيجيات

الفعالة التي تعمل على الحد من الحوادث والأخطار المهنية التي تواجه العمال في مختلف المؤسسات فهو آلية تعتمد على أسس علمية تدعم وتطور الصحة والسلامة في مكان العمل وتعمل على تطوير فكرة الأمن لدى العمال، وذلك بالاعتماد على تعريف العاملين بقواعد الصحة والسلامة المهنية وتوفير وتنفيذ كافة اشتراطات الصحة المهنية، والاهتمام بوضع خطط واستراتيجيات والعمل على متابعتها بهدف حماية العاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل بالتالي تساهم في الاستقرار المهني للعامل الشيء الذي يدفعه إلى القيام بأداء عمله بشكل مميز مما يساهم في رفع إنتاجية المؤسسة، ومن هنا تكمن أهمية معالجة موضوع واقع الأمن الصناعي في المؤسسات الجزائرية بهدف إعطاء تحليل سوسيولوجي لهذا الموضوع، ومعرفة أهم معوقات تطبيق سياسات الأمن والسلامة بالمؤسسة، لهذا اعتمدنا على خطة بحث متضمنة لثلاث فصول :

- **الفصل الأول:** والذي جاء تحت عنوان المدخل العام لدراسة، حيث احتوى على الإشكالية والفرضيات وأسباب اختيار الموضوع، وأهمية وأهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم الإجرائية المتعلقة بالدراسة، بدون أن ننسى كذلك الدراسات السابقة.

- **الفصل الثاني:** والمتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، والذي شمل كل من المنهج المستخدم في الدراسة، كذلك تحديد مجالات الدراسة (المكاني والزمني والبشري) ،كذلك تحديد مجتمع الدراسة و أدوات جمع البيانات (كالملاحظة والاستبيان).

- **الفصل الثالث:** وهو الفصل الخير في الدراسة والذي داء تحت عنوان عرض وتحليل نتائج الدراسة، والذي تضمن كل من عرض وتحليل كل تساؤل من تساؤلات الدراسة، وبعدها عرض

ومناقشة نتائج الدراسة، والاستنتاج العام للدراسة، مع العلم أن لكل فصل من فصول الدراسة تمهيد وخلاصة.

الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

تمهيد:

أولاً: بناء إشكالية الدراسة.

ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة.

رابعاً: أهمية الدراسة.

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً: المفاهيم الأساسية للدراسة.

سابعاً: الدراسات السابقة .

خلاصة:

تمهيد:

يعتبر موضوع الأمن الصناعي من المواضيع التي لاقت اهتمام واسعاً من طرف العديد من الدارسين في مختلف المجالات ومن قبل التنظيمات باعتبارها تسعى في مجملها للحفاظ على عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري، وفي إطار تحديدنا لمشكلة البحث، قمنا بطرح الإشكالية انطلاقاً من تحديد مبررات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، مروراً بتحديد أهدافه، محددين كذلك للمفاهيم الإجرائية مع ذكر أهم الدراسات السابقة حول الموضوع كل خطوة سيتم تناولها في هذا الفصل.

أولاً: بناء إشكالية الدراسة.

يعد موضوع الأمن الصناعي أو ما يصطلح عليه حديثاً بالصحة والسلامة المهنية من أهم المواضيع المطروحة للنقاش والدراسة في العديد من التخصصات العلمية كعلم الإدارة، والاقتصاد، وعلم النفس، وعلم الاجتماع... الخ، فهو موضوع يستهدف الحرص على أمن وسلامة العامل و رفع أدائه المهني من جهة، و الكشف عن أفضل الظروف البيئية للعمل، وحل المشكلات الصناعية (حوادث العمل) حلاً علمياً من جهة ثانية.

و لقد لاقى موضوع الأمن الصناعي أيضاً، اهتماماً واسع النطاق من طرف أرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية، وذلك على اعتبار أنه إستراتيجية فعالة تعمل على التقليل من مشكلة الحوادث المهنية التي تواجه المسؤولين في مختلف المؤسسات والتي قد تكلفهم خسائر جسيمة، كتلف الآلات، و تبذير الأموال، وفقدان الأرواح في بعض الأحيان... الخ. فانعدام ونقص وسائل الوقاية، أو سوء ظروف بيئة العمل، قد تؤدي بالعامل

للشعور بالاغتراب ،وبالتالي فقدان روح المسؤولية في العمل ،وعدم القدرة على الأداء بكفاءة وفعالية ، مما قد يؤثر على المنظمة في مسارها الإستراتيجي نحو تحقيق أهدافها .

إن فهمنا لواقع الأمن الصناعي كمتغير اجتماعي يهتم بالاستثمار في الرأس المال البشري الذي يعد المحور الأساسي والجوهري في العملية الصناعية والذي يصعب تعويضه في حالة فقدانه، لا يمكن أن تتم إلا من خلال الإحاطة بها، ودراستها دراسة تكاملية تعنى بكل جوانبها النفسية والتنظيمية والقانونية والاجتماعية، على اعتبار أنها ظاهرة متجددة ومواكبة لمختلف التحديثات التي تتم داخل المؤسسات من اجل تحقيق شروط السلامة للعامل من جهة، وتحقيق أهدافها من جهة ثانية. ففي الوقت الذي ينظر فيه أحد الحقول المعرفية إلى الأمن الصناعي على انه مجموعة من القوانين والتشريعات المنظمة للأمن والسلامة المهنية يجب على العامل الاطلاع عليها والالتزام بالبرامج والسياسات الأمنية التي تحددها المنظمة ، يرى حقل معرفي آخر انه على المنظمة أن لا تغفل العوامل الشخصية والقدرات الجسمية التي يتميز بها العامل والتي تسمح له بتجسيد شعور التوازن الانفعالي و الاستعداد النفسي للعمل، بما يكون له اثر على تفاعلاته في بيئة العمل وبالتالي تحقيق الأمن الصناعي بالمنظمة. نظر حقل معرفي آخر إلى الأمن الصناعي على أنه مجموعة من الأساليب التي يجب أن تتخذ لمنع أي عمل مقصود أو غير مقصود قد يؤدي إلى عرقلة استمرارية الإنتاج في المنظمة، كما يرى أيضا أن الأمن الصناعي يتمثل في توفير ظروف العمل الصحية المناسبة في أماكن العمل، وذلك عن طريق الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة، هذا من جهة.

هذا وقد كان للتطور التكنولوجي والصناعي الأثر البالغ في بروز الاتجاهات نظرية أخرى حيث صاحب هذا التطور مشكلات في الإنتاجية وتكيف العامل في منصب العمل، وتنظيم

علاقات العمل... الخ، أكد هذا الأخير على أن تحقيق الأمن والسلامة للعاملين بالمؤسسة يكون عن طريق توفير المحيط الملائم الخالي من كل أشكال الخطر التي تهدد العاملين كالتنظريات الإدارية الكلاسيكية أمثال ماكس فيبر، هنري فايول، تايلور، هذا الأخير الذي يؤكد على ضرورة إلزام العمال بتطبيق كل الإجراءات والقوانين التي تضعها المؤسسة، هذا ما سوف يكون له أثر إيجابي لحماية العمال انطلاقا من جملة من القوانين الإلزامية والتي إن اخترقت خصوصا فيما يتعلق بمختلف الإجراءات الوقائية، سيعرض هذا الأمر العاملين لأخطار مهنية.

أن الفهم المتكامل لموضوع الأمن الصناعي لا يمكن أن يتم بمعزل عن الإطار الاجتماعي والثقافي له، فتحقيق الأمن الصناعي في المنظمة لن يتم إلا بتجسيد الإدارة لثقافة الأمن والسلامة المهنية، واهتمامها بوضع خطط وبرامج لتحقيقها، والعمل على متابعتها، وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية تحقيق هذه السلامة المهنية في إطارها الاجتماعي والثقافي، وتوعية العاملين وتحديد مصادر الخطر، والعمل على متابعة تنفيذ برامج وسياسات الأمن والسلامة المهنية، والاهتمام بعمل التقارير اللازمة للتعرف على أسباب الحوادث، فالالتزام الإدارة العليا بتحديد إجراءات الأمن والسلامة المهنية و الاهتمام بها سوف يؤدي إلى اهتمام العمال بتطبيق هذه الإجراءات والبرامج في الواقع.

بناء على ما تقدم سنحاول من خلال هذه الدراسة التعرف على واقع الأمن الصناعي بالمؤسسات الصناعية الجزائرية GAZ LIND من خلال الإجابة على التساؤل المركزي التالي :

ما واقع الأمن الصناعي في مؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية LINDE GAZE

وحدة ورقلة ؟

ثانياً: فرضيات الدراسة.

الفرضية العامة :

تساهم الثقافة الأمنية بمؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية GAZ LIND وحدة ورقلة في رفع الروح المعنوية للعمال.

الفرضيات الجزئية:

1- هناك خطط واستراتيجيات عامة تتبعها مؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية LINDE GAZE وحدة ورقلة فيما يخص الأمن والسلامة المهنية للعمال.

2- تهتم مؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية LINDE GAZE وحدة ورقلة بالمتابعة الدائمة لمدى تنفيذ برامج وسياسات الأمن والسلامة المهنية .

3- هناك معوقات تواجه مؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية LINDE GAZE وحدة ورقلة لتحقيق الأمن والسلامة المهنية للعمال .

ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة.

1- الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع .
- الرغبة في تكوين والتعمق في دراسة واقع الأمن الصناعي وآلياته لاستثماره ومحاولة توظيفه على المستوى الشخصي للرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة، ووصولاً إلى مستويات ومؤسسات أكثر تعقيداً.

2- الأسباب الموضوعية :

- 1-الاهتمام المتزايد بموضوع الأمن الصناعي والذي يتميز بتنوع المداخل النظرية والتطبيقية.
- 2-حاجة المؤسسات الصناعية للأمن الصناعي باعتباره من استراتيجيات تنمية المورد البشري الذي لا غنى عنه في تحسين أداء الفاعلين من جهة وزيادة الفعالية الإنتاجية من جهة أخرى.
- 3- القيام بالمزيد من الدراسات في حول الأمن والسلامة المهنية في الوسط التنظيمي داخل مؤسساتنا لمحاولة إثراءه .
- 4- تجدد الموضوع لارتباطه بمتغيرات زمنية .

رابعاً: أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوع الدراسة واقع الأمن الصناعي أو واقع الصحة والسلامة المهنية حديثاً خصوصاً في المؤسسات والمنشآت، حيث تبرز أهمية الصحة والسلامة المهنية في الحفاظ على الثروات الاقتصادية والبشرية من الإلتاف والضياع من خلال الكشف عن المخاطر والأسباب المؤدية لها.

- كذلك يكتسي موضوع البحث أهمية كبيرة لارتباطه بمتغيرات زمنية وبالمؤسسة الجزائرية التي هي محل تطور وتغير دائم، ودورها الكبير في تحقيق التنمية الاقتصادية، كما تبرز أهمية الدراسة أيضاً خاصة في ظل الاهتمام البالغ الذي أصبح يحيط بالموارد البشرية على اعتبار أنها أهم الأسس التي يبنى عليها حاضر المؤسسات ومستقبلها كما يمثل هذا الموضوع بالإضافة إلى أهميته الاقتصادية أهمية اجتماعية باللغة، فبرامج السلامة المهنية، وحوادث العمل، والأمراض المهنية كلها مصطلحات تحمل أكثر من معنى ودلالة.

خامسا: أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة الحالية إلى جملة من النقاط نوجزها فيما يلي:

- 1- التعرف على الاستراتيجيات العامة التي تتبعها مؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية LINDE GAZE وحدة ورقلة من أجل تحقيق الأمن والسلامة المهنية للعمال.
- 2- التعرف على مدى متابعة تنفيذ برامج وسياسات الأمن والسلامة المهنية من طرف مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية.
- 3- الكشف عن المعوقات التي توجهها مؤسسة مؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية LINDE GAZE وحدة ورقلة في توفير الأمن والسلامة المهنية للعمال.
- 4- محاولة تسليط الضوء على واقع الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية الجزائرية من خلال التعرف على الاستراتيجيات التي تتبعها المؤسسة لتحقيق أعلى درجات السلامة المهنية.
- 5- محاولة التحكم في تقنيات البحث العلمي من خلال الربط بين الخلفية النظرية والتقنيات الميدانية لموضوع الأمن الصناعي.
- 6- إثراء وتعزيز البحث السوسيولوجي الذي هو بحث تراكمي ومستمر وفتح المجال لإجراء دراسات مستقبلية تتخذ من النتائج المتوصل إليها منطلقا لها.

سادسا: المفاهيم الإجرائية للدراسة.**1- مفهوم الأمن:**

أ/ لغة: من الأمن والأمان وهو ضد الخوف, يقال أمن فلان يأمن وأمنا وأماناً¹.

- يعني الثقة واطمئنان النفس, حيث لا يكون هناك خطر أي هو البعد عن الخوف أين كان سبب هذا

الخوف¹.

ب/ اصطلاحاً:

حسب "بيسو" هو البحث عن جو العمل اللائق والمنسجم الذي يضمن للعامل الطمأنينة لكي يتفرغ

بجميع قواه العقلية للكفاءة المهنية².

- كما عرف : بأنه شعور الأفراد أو الجماعات بالطمأنينة وإشاعة الثقة والمحبة بينهم , بعدم خيانة الأفراد

لبعضهم البعض والقضاء على الفساد , بإزالة كل ما يهدد استقرارهم وعيشتهم وتلبية متطلباتهم الجسدية

والنفسية لضمان قدرتهم على الاستمرار في الحياة بسلام واستقرار³.

- وعرفه أولي ووفر وبيري بوزان في كتابهم "الأمان_ إطار جديد للتحليل", يجب فهم الأمن على أنه

ممارسة اجتماعية بين الذاتية , كشيء نقوم به. بعبارة أخرى أنها" فئة اجتماعية معينة تنشأ من الممارسة

السياسية وتتشكل فيها"⁴.

ج/ إجرائياً :

هو تلك الإجراءات وسياسات والإستراتيجيات التي تهدف من خلالها المؤسسة إلى وقاية العاملين من

المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقومون بها عن طريق المتابعة الدائمة لمدى تطبيقها وكشف أهم

معيقاتها.

¹ معجم لسان العرب، ابن منظور، دار الصدى لطباعة والنشر، بيروت، ط1، 2000، صفحة163.

¹ أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي(أسسه وتطبيقاته)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ط1، 2001، ص55.

² محمد مرعي، أسس إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق، دار الرضا للنشر والتوزيع، دمشق - سوريا، ط1، 1999، ص280.

³ محمد لحبيب توفيق وعبد الله بارعة، العلاقات الصناعية والمؤسسات الصناعية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، ط1، 1965، ص472.

⁴Noor Aina Amirah .Safety Culture in Combating Occupational Safety and Health.Problems in the Malaysian Manufacturing Sectors. Canadian Center of Science and Education . Universiti Malaysia Terengganu . Vol. 9, No. 3/2013.

3- تعريف الأمن الصناعي:

- هو كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، مع تقديم الوسائل الوقائية والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل. و الأمن الصناعي هو السلامة والصحة المهنية ولكي تتحقق السلامة يجب أن يتم العمل في ظروف آمنة بدون أي مخاطر تفوق تنفيذ برامج وخطط العمل³.

- والعلم الذي يتعلق بالتعرف والسيطرة على ظروف العمل المختلفة التي قد تؤدي إلى إصابة العاملين وتعرض صحتهم للخطر، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية⁴.

- وسيلة اقتصادية هامة. فهو أيضا هدف من أهداف الاجتماعية التي ترمي إلى حماية الإنسان في المنشآت الصناعية من الكوارث المختلفة التي تنجم عن إصابات العمل والأمراض المهنية⁵.

- هو العلم الذي يهدف إلى حماية عناصر الإنتاج وهي الأيدي العاملة والآلات والماكينات والمواد الأولية والمنتجة حماية كافية ومنع نشوب الحرائق. " توفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات¹.

- هو الذي يوفر وقاية الأفراد من أخطار الحوادث والأمراض. ويمكننا القول أن لمفهوم الأمن الصناعي جانبين أولهما نفسي وثانيهما مادي. فالجانب النفسي يتمثل في الإحساس والشعور، وتلك من الملكات الكامنة في النفس البشرية. وقد يكون لها أثر في المحيط الخارجي. فإذا أحسن الفرد وشعر بالأمان، فإن ذلك ينعكس على تصرفاته الشخصية وعلاقاته بالآخرين إضافة إلى ذلك فإن توفر هذا الجانب، من شأنه

³ مجدى ابراهيم أبو العلا، الأمن الصناعي " ضرورة حتمية"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2010، ص5.

⁴ ناصر منصور الرسان وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص16.

⁵ عبد الكريم فالح، الأمن الصناعي وزيادة الانتاج، مخبر الدراسات الاقتصادية في المناطق الصناعية، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، جامعة برج بوعرييج، عدد4، 1977، ص28.

¹ الوليد بشار يزيد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، صفحة229.

أن يدفع إلى التفكير في تطوير آليات الحياة بصورة أفضل. أما الجانب المادي فهو يعنى بالمظاهر الخارجية للأمن والاستقرار, أو السير العادي للمؤسسة. وهذا الجانب لا يقل أهمية عن الجانب الأول إذ أن كلاهما يكمل الآخر¹.

- كما عرفه البعض على أنه" توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات والإجراءات التنظيمية, في بيئة العمل لجعلها مؤمنة وصحية, بمعنى أنه لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها أمراض مهنية, أي أنها تكفل مقومات الإنتاج المادية والبشرية².

- عرفه سيمون دولون وآخرون " عرف الأمن الصناعي على أنه" مجموعة نشاطات معقدة تستدعي العديد من التخصصات كعلم النفس، علم الاجتماع، الهندسة البشرية...، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل، بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل"³.

- إجراءات:

يشير المفهوم إلى جملة الإجراءات والخطط والإستراتيجيات التي تضعها المؤسسة، والتي تهدف من خلالها إلى الحفاظ على سلامة الأفراد العاملين عن طريق العمل على توفير بيئة عمل آمنة من خلال السهر على متابعة مدى تطبيق تلك الإستراتيجيات والخطط وكشف والتصدي للأهم المعوقات التي تواجه المؤسسة وتحول دون تحقيق الأمن والسلامة المهنية للعمال.

¹ رابح العايب، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ط1، 2005، ص110.

² نفس المرجع السابق، صفحة 110.

³ shimin dolon et autres. la gasion des ressources humaines. tendances et pratiques .actuelles 3eme edition renouveaux pedagogique paris p83.1995

4- تعريف المؤسسة:

أ- لغة:

تشير كلمة المؤسسة في قاموس اللغة العربية على أنها مشتقة من فعل أسس وهو يدل على بناء حدود الشيء وإقامته ورفع قواعده، ويقابلها في اللغة الأجنبية لفظ institution وهو لفظ مشتق من فعل لاتيني institute، بمعنى établir يدل معنى هذا الفعل على البناء تماما كما يبدو الأمر في اللغة العربية، بالتالي كما أن المؤسسة تدل على معنى التأسيس والبناء والتشييد، وبناءا على ذلك جاءت تعريفات مختلفة لمفهوم المؤسسة في التفاصيل الضمنية للمعنى لكنها في معناها العام... الخ¹.

ب- اصطلاحا:

- عرفه البعض على أنها: كينونة منظمة تسعى من خلال سلوكها إلى القيام بمهام اجتماعية معينة، وتحقيق أهداف محددة وهي تنظيمات معقدة ذات وظائف متعددة وذات أهداف معينة وواضحة².

- كما عرفها "وليام غراهام سمنز" على أنها وليدة الفكرة والهيكل الذي ينسجم أحدهما مع الآخر ويعتقد بأن أغلب المؤسسات تنمو من السلوك التبعي الذي يتغير ويصبح عادات اجتماعية لا أن تتحول إلى عرف اجتماعي، وهذا سرعان ما يتحول إلى أحكام وقوانين ثابتة تفسر طابع المؤسسة الاجتماعية. كما يشير مفهوم المؤسسة إلى: أنها نظام اجتماعي تتكون

¹ الهواري سيد، الإدارة والأصول العلمية، مكتبة عين شمس، القاهرة- مصر، بدون طبعة، 1976، صفحة 29.

² عبد الباقي صلاح الدين، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ط 2002، ص 33.

من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بغرض إشباع حاجاتهم من جهة وتحقيق أهدافها من جهة أخرى¹.

- عرفها آخرون على أنها: منظمة اجتماعية واقتصادية نوعا ما، تأخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية، المادية، والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني ومكاني².

- يعرف أحدهم المؤسسة فيقول هي: "القوالب التي ينظم الناس فيها شؤونهم في علاقاتهم بعضهم البعض والمؤسسة جهاز عمل، وأجهزة العمل تشتمل على تركيبات ونظم وأدوات وتجهيز وتوزيع³.

- "المؤسسة" هي: عبارة عن تنسيق عقلاني لنشاط يقوم به مدد من الأشخاص لتحقيق أهداف مشتركة محددة وذلك بواسطة نظام لتقييم العمل وهيكل السلطة⁴.

- إجرائيا:

هي تنظيم اجتماعي يتكون من مجموعة من الأفراد الفاعلين يقوم على ثقافة أمنية تتأسس على جملة من الخطط والإستراتيجيات والبرامج والتي تهدف من خلالها إلى الحفاظ على أمن وسلامة العاملين وهذا انطلاقا من المتابعة الدائمة لتنفيذ برامجها، وكذلك الكشف على أهم المعوقات والعراقيل التي تحول دون تحقيق ووصولها إلى أهدافها.

¹ عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية لطباعة والنشر، الاسكندرية، ط1، 2002، صفحة 30.

² عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2003، صفحة 23.

³ عبد السلام أبو قحف، أساسيات الإدارة الإستراتيجية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ط1، 1992، صفحة 32.

⁴ يونس ابراهيم حيدر، الإستراتيجية للمؤسسات والمنظمات، سلسلة الرضا للمعلومات، دمشق، ط1، 1999، صفحة 13.

سابعاً: الدراسات السابقة .

- الدراسة الأولى: للباحث دوباخ قويدر بعنوان دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في لوقاية من

إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، رسالة ماجستير تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية .، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة (2008-2009):

*هدفت هذه الدراسة إلى محاولة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي، وهدفت أيضا لمعرفة ماهي مساهمة وضع الأساليب التوعوية الوقائية في مجال الأمن الصناعي.

وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي: هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ؟

-اعتمدت الباحث على جملة من الفرضيات هي :

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

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

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

- ولمعالجة مشكلة الدراسة واثبات صحة الفرضيات اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، وقد قام الباحث باختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة ،حيث تمثل عينة الدراسة في 38 عاملا ، وقد اعتمد على الأدوات التالية في إجراء الدراسة : وهي المقابلة والملاحظة والاستبيان .

وتوصل الباحث لنتائج التالية:

- 1- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.
- 2- يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية.
- 3- يستفيد العمال من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات الأمراض المهنية وحوادث العمل.

- الدراسة الثانية : للباحثة سلامة أمينة بعنوان " الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة ، أطروحة دكتوراه, تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل ، جامعة محمد خيضر -بسكرة- (2017-2018):

*هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على أبعاد ومؤشرات الثقافة الأمنية داخل المؤسسة الصناعية في حالة وجودها، أو تواجدها وما وظيفتها؟ وكيف تساهم في التقليل من حوادث العمل؟

- انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي وهو " ما الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ؟ " , الذي يتفرع إلى تساؤلات فرعية وهي:

- 1- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- 2- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- 3- هل لسمات الشخصية للمنتسبين إلى المؤسسة الصناعية دور في وقوع حوادث العمل ؟

4- ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟

ولمعالجة مشكلة الدراسة وإثبات صحة الفرضيات اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد قام الباحث باختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية مقسمة على ثلاث طبقات، حيث تمثل عينة الدراسة في 166 عاملا، وقد اعتمد على الأدوات التالية في إجراء الدراسة : وهي المقابلة والملاحظة والاستبيان .

وتوصل الباحث لنتائج التالية:

- تجاوز المخاطر المهنية مع تخصيص المختصين في الطب، يتولون المراقبة القبلية لصحة العمال أثناء أدائهم للعمل.
- تخصص مؤطرين يقومون بالتوعية القبلية ليكون لدى العمال، ثقافة توعوية تمكنهم من إدراك المخاطر والوقاية منها.
- توفير وسائل التوعية، وتخصيص الجزء الأكبر من اهتمام المؤسسة خاصة الإدارة في توفير عنصر التوعية باستخدام أحدث الوسائل وأبسطها.
- إعداد المخططات الخاصة بالتنظيم العام في حالة الخطر، وذلك عن طريق إرسال برنامج الوقاية التي تعتبر بمثابة مجموعة من الوسائل والأدوات والمقاييس الهادفة إلى تخفيض احتمالات حدوث الأخطار.

- الدراسة الثالثة : الباحثة دقيش خندودة بعنوان " الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية " , تخصص علم النفس العمل والتنظيم .دراسة ميدانية وصفية بمؤسسة المتوسطة للمكثفات -سكيدة-POLYMED، رسالة ماجستير جامعة الإخوة منتوري -قسنطينة- (2006-1427):

*هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الوعي الوقائي والاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل.

- انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي وهو " هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال، إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية ؟ " ،الذي يتفرع إلى تساؤل فرعي وهو:

- إلى أي مدى يمكن اعتبار التوعية الوقائية المصممة والطرق الأمنية المتخذة، آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني والنهوض به. ومن التقليل و حد من تعرض العمال لحوادث العمل، على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية ؟

- وقد اعتمدت الباحثة على الفرضيات التالية:

- يتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

وتفرعت عنها الفرضية التالية:

- كلما زاد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت الحوادث العمل.

ولمعالجة مشكلة الدراسة واثبات صحة الفرضيات اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، وقد قام الباحث باختيار العينة بطريقة قصدية ،حيث تمثل عينة الدراسة في 54عاملا ، وقد اعتمد على الأدوات التالية في إجراء الدراسة : وهي المقابلة والملاحظة والاستبيان .

وتوصل الباحث لنتائج التالية :

- نتيجة الفرضية العامة: هي فرضية محققة وهي القائلة بتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

- نتيجة الفرضية الجزئية : توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة والإشراف. يترجم هذا بأن أفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم، بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمية الأمنية، التي تتضمنها وسائل وأساليب التوعية المتبعة، وهذا ما يؤكد وجود الوعي الوقائي.

- الاستفادة من الدراسات السابقة :

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثنا، تبرز استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال:

- استفادة الباحث من التعرف على موضوع البحث بشكل مفصل ودقيق.
- استنباط تساؤلات وفرضيات البحث وضبطها.
- تحديد الأداة المناسبة للبحث.
- إثراء الإطار النظري للدراسة.
- اختيار المنهج المناسب للدراسة.
- بناء أداة البحث وصياغة عباراتها.
- تفسير النتائج التي سوف تتوصل إليها الدراسة الحالية على ضوءها.

خلاصة:

لقد تطرقنا في هذا الفصل تطرقنا في هذا الفصل لموضع الدراسة لما له من دور وأهمية في سيرورة البحث العلمي، حيث تناولنا في هذا الفصل إشكالية الدراسة ، وكذلك قمنا بصياغة الفرضيات بناء على التراث العلمي والدراسة الاستطلاعية ، كذلك قمنا بتحديد أسباب، أهداف وأهمية الدراسة ، كما قمنا بحديد وضبط المفاهيم المستعملة في الدراسة، وفق لسيرورة المنهجية للبحوث العلمية، في الأخير تم قمنا بعرض الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها.

الفصل الثاني الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: منهج الدراسة.

ثانياً: مجالات الدراسة.

1- المجال المكاني.

2- المجال الزمني.

3- المجال البشري

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

1- الملاحظة

2- الاستبيان

خلاصة

تمهيد:

ضمن الدراسة المعروضة في هذا الفصل اتبعنا مقاربة مبنية على النظريات والدراسات التي شملها الفصل الأول من أجل بناء هيكل عام لقياس أداء يتناسب مع عينة الدراسة. سنقوم في هذا المبحث بتوضيح الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة، حيث نقوم بعرض المنهج المستخدم ومجتمع محل الدراسة والمجال المكاني الزماني مع تبيان الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة في الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة.

يعد المنهج الأسلوب المنظم أو الخطة أو الإستراتيجية التي تستند إلى مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات تفيد في تحقيق أهداف البحث باتخاذ منهج علمي يتميز بجمع المعلومات والوقائع عن طريق الملاحظة العلمية الموضوعية والمنظمة¹.

كما يقصد بمنهج البحث العلمي، السلوك الواضح وطريق الاستبان المستقيم، وهذا المفهوم مطلب جوهري في البحث العلمي المنظم، لكون المنهج عملية فكرية منطقية، أو طريق، أو أسلوب منظم دقيق وهادف، يسلكه الباحث المتميز بالموهبة وملكات الإبداع والقدرة على التصور في إطار التخصص، مستهدفا إيجاد حلول مشكلة أو ظاهرة بحثية محددة².

لوصول إلى أهداف الدراسة والتحقق من الفرضيات تم استخدام منهج البحث الميداني وهذا باعتباره الأنسب لموضوع الدراسة بحيث يعد أسلوب من أساليب التحليل المتمركزة على المعلومات الكافية والدقيقة، عن الظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة، أو فترات زمنية

¹ محمد سليمان المشوحي، تقنيات ومناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية للنشر، الإسكندرية، بدون طبعة، 2002، ص163.

² محمد عيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي "القواعد والمراحل التطبيقية"، دار وائل للنشر، مصر، ط2، 1999، ص55.

معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية، تم تفسيرها بطريقة موضوعية. وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.

ويعرف موريس أنجرس "منهج البحث الميداني" على أنه منهج يسمح بدراسة طرق العمل والتفكير والإحساس لدى مجموعة من المبحوثين، بعض النظر عن تنوع الاهتمامات، ويسمح للباحث باستخدام تقنيات متنوعة لجمع المعطيات ويطبق عموماً على مجموعات واسعة من الأفراد ويتم عادة استخدامه عن طريق الاستعانة بالمعينة وذلك بانتقاء جزء من مجموع هؤلاء الأفراد، كما يمكن أن يجرى التحقيق كذلك على مجموعات صغيرة جداً، والتي ليس من الضروري معاينتها دائماً¹.

وتم استخدام المنهج من قبل الباحث في:

* تحديد مشكلة الدراسة انطلاقاً من تحديد جوانبها وأبعادها بطريقة منهجية دقيقة، اختيار أسلوب الدراسة ألا وهو أسلوب المسح الشامل، واختيار أداة المناسبة للدراسة، وكذلك بعد جمع البيانات والمعلومات تأتي الخطوة الأخيرة من خطوات تطبيق واستخدام منهج البحث الميداني وهي تحليل المعلومات وصياغة النتائج.

ثانياً: مجالات الدراسة.

(أ) - المجال المكاني.

بما أن هذه الدراسة تتناول وتبحث عن واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الجزائرية تم اختيار مؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية LINDE GAZE وحدة ورقلة، التي تم اختيارها نظراً لجملة من الاعتبارات أهمها طبيعة نشاط المؤسسة الذي يتسم بأخطار عديدة وموقعها الجغرافي. و تعتبر المؤسسة

¹ موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية "تدريبات عملية"، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصبية للنشر، الجزائر، طبعة 2، 2006، صفحة، 106.

محل الدراسة من أهم المؤسسات في القطاع الاقتصادي الوطني، حيث انه يرتبط نشاطها بعدة قطاعات هامة في الدولة الجزائرية منها القطاع الصناعي، البترولي، الصحي.... الخ.

تقع مؤسسة ليندي غاز الجزائر وحدة ورقلة في منطقة الجنوب الشرقي في قلب مدينة ورقلة تحديدا في المنطقة الصناعية سابقا حيث كانت الوحدة تقع خارج المدينة لكن التوسع العمراني أدى إلى احتوائها لتصبح في قلب المدينة حاليا مما يشكل خطرا على السكان وعلى المؤسسات المجاورة لها وهذا أدى إلى تقليص حجم الإنتاج و نقل عدة ورشات إلى خارج المدينة وإلى وحدات أخرى .

والوحدة تقع حاليا على مساحة تبلغ 11455م² وأخر توسع كان في سنة 1993 وشملت 2455م² تغطي هذه الوحدة طلبات زبائنها في الجنوب الكبير إلى ابعد نقطة في الحدود .

(ب) - المجال الزمني:

يقصد به المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية في مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية LIND GAZ وحدة ورقلة وذلك بعد الموافقة على موضوع الدراسة من طرف إدارة الكلية، لذلك فقد كانت موزعة على ثلاث مراحل وهي كالتالي:

1- المرحلة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية دورا هاما في مختلف البحوث السوسولوجية، وعلى اعتبار التجدد المستمر للموضوع من جهة، ولحاجتنا لأخذ صورة عن واقع الأمن الصناعي كما هو موجود ميدانيا، وضبط متغيرات وفرضيات الدراسة، لذلك بعد موافقة إدارة الجامعة على موضوع الدراسة بتاريخ 7 نوفمبر 2021 ، بدأت هذه المرحلة بالاتصال بإدارة مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة في 15 نوفمبر 2021 و أخذ الموافقة لكن نظرا للحالة الصحية للبلاد وتفشي وباء كورونا آن ذاك قبل طلبنا بالرفض، مما أدى بنا إلى ضرورة الاتجاه إلى العديد من المؤسسات والتي كان ردها كسابقتها.

في 23 مارس 2022: تم إعادة الاتصال بالمؤسسة وهذا بعد التحسن التدريجي للوضع الوبائي (وباء كورونا) تم الموافقة على إجراء الدراسة بالمؤسسة، وأجريت الدراسة الاستطلاعية في 3 أبريل 2022، حيث أبدى المسؤولين على الموارد البشرية والتكوينات الترحيب والاستعداد الكامل لمساعدتنا على إجراء هذه الدراسة من خلال تقديم مختلف التسهيلات ومختلف المعلومات التي ساهمت في ضبط الفرضيات وإثراء موضوع الدراسة.

2- مرحلة تجريب (تحكيم الاستمارة):

في هذه المرحلة قمنا بتجريب وتحكيم الاستمارة الأولية في الميدان بعد إتمام بناءها المتمحورة حول موضوع الدراسة وهذا في الفترة الممتدة بين 13 و15 أبريل 2022، حيث تم تجريبها على 9 أفراد الشيء الذي أدى بنا إلى إعادة بناء أسئلة المحور الثالث المتمحور حول معوقات تطبيق الأمن والسلامة المهنية ، وكذلك حذف بعض الأسئلة وتعديل بعضها الآخر نظرا لاستحالة الإجابة على بعضها .

3- مرحلة الاستمارة النهائية:

بعدما تم ضبط وتعديل أسئلة الاستمارة ، قمنا بتوزيعها على عمال المؤسسة ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة تم توزيع الاستمارة على جميع عمال المؤسسة، والبالغ عددهم 54 عاملا، بحيث تم استرجاع 51 استمارة في حين 3 استمارات لم يتم استرجاعها، بحيث دامت فترة الدراسة الميدانية النهائية من 21 أبريل 2022 إلى 29 أبريل 2022.

ج- المجال البشري:

يتمثل المجال البشري للدراسة من مجموع عمال المؤسسة والبالغ عددهم 54 عاملا، موزعين على مختلف المصالح.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

1- **مجتمع الدراسة:** نقصد بكلمة مجتمع الدراسة مجموع الوحدات التي تكون موضع الدراسة والتي نريد معرفة خصائصها وتحديد حقائق عنها. يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في عمال مؤسسة إنتاج والتوزيع الغازات الصناعية LINDE GAZ وحدة ورقلة والمقدر عددهم بـ 54 عاملاً، ونظراً لصغر حجم مجتمع البحث. ارتأينا أن نستعمل أسلوب الحصر الشامل وهو أسلوب إحصائي يقوم على مبدأ الشمول لكل مفردات المجتمع الإحصائي بعملية جمع البيانات وإخضاعها للملاحظة الإحصائية، كما يسمى أحياناً بأسلوب التعداد لكل مفردات المجتمع الإحصائي وذلك بتجميع بعض البيانات المتعلقة ببعض المتغيرات عن جميع مفردات المجتمع الأصلي.

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

بعد الانتهاء من الإطار النظري للدراسة ومن أجل جمع المعلومات حول الدراسة وتحقيق من صحة الفرضيات، يلجأ الباحث في العادة إلى مجموعة من الأدوات والتي قد يختار إحداها تبعاً وتماشياً مع ما تفرضه سيرورة البحث وقد يضطر إلى استخدام أكثر من تقنية أو أداة. ويعود ذلك إلى في العموم إلى ما تتسم به الظواهر من تشابك العديد من المؤشرات وتفاعلها وهذا راجع إلى أن كل بحث علمي يتطلب في جمع بياناته أدوات محددة تتماشى مع الموضوع والهدف منه والذي يرتبط بحد ذاته بمنهج العمل.

1/- الملاحظة البسيطة:

تعتبر الملاحظة نقطة انطلاق في أي دراسة فهي أداة سابقة ولاحقة وملازمة للبحث ولها دور كبير في البحوث الميدانية، بحيث تعرف على أنها إحدى التقنيات المنهجية في جمع البيانات معتمداً على المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما¹. وهي أحد أكثر التقنيات صعوبة، لأنها تعتمد على مهارة الباحث

¹ غريب محمد سيد أحمد، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 1980، ص151.

وقدرته على تحليل العلاقات الاجتماعية وأنماط السلوك الاجتماعي المراد دراسته، حيث تمكن الباحث من اكتشاف الارتباطات والعناصر الموجودة بين العلاقات الاجتماعية التي لا يمكن فهمها إلا من خلال ملاحظتها ومعايشتها، وهذا لن يتم بسهولة حين تكون العلاقات الاجتماعية عبارة عن بناء معقد ومركب يصعب تحليلها إلى عناصر وجزئيات².

ولقد استعنا بالملاحظة البسيطة أثناء الزيارة الاستطلاعية، وهذا من خلال ملاحظتنا لسلوكيات

العمال، البيئة الفيزيائية للعمل ومن خلال الملاحظة سجلنا النقاط التالية:

- الالتزام الصارم من طرف العمال بارتداء وسائل الحماية.
- وجود عدد قليل من أعمال في الورشات.
- كاميرات التصوير لمراقبة مختلف المصالح.
- وجود ضجيج وضوضاء داخل الورشات.

2- الاستبيان:

يعتبر من التقنيات المنهجية المباشرة في البحث، تساعد الباحث في الحصول على المعلومات المناسبة واللائمة لموضوع دراسته، والتي تسمح أيضا بجمع المعلومات وإجراء الدراسة في أقل وقت ممكن وبتكاليف أقل وجهد أوفر³.

بحيث يعتبر الاستبيان أنموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد. وهي من الأدوات التي تستخدم لجمع البيانات من الميدان، والتي تعذر جمعها عن طريق الأدوات الأخرى. ويرى موريس أنجرس على أن الاستمارة هي تقنية مباشرة

² فضيل دليو وآخرون، أسس منهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، ط1، 1999، ص187.
³ محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة- مصر، ط1، 1980، ص330.

للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد, وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية².

يمثل الاستبيان الأداة الرئيسية لهذه الدراسة, وقد قام الباحث بتصميمه بعد الإطلاع على أدبيات

الدراسة والإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة, ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث بالمؤسسة.

في بنائنا لأداة الدراسة حاولنا أن نربط أسئلتنا بإشكالية الدراسة, بحيث تم تقسيم استمارة الدراسة إلى 4 محاور بمجموع 30 سؤال كما يلي:

1- المحور الأول:

خاص بالبيانات الشخصية للمبحوث والتي ترتبط بالحالة المهنية والاجتماعية للمبحوث, ويغطيها 4 أسئلة من السؤال 1 إلى السؤال 4, وتطرقنا فيها إلى الجنس, السن, المستوى التعليمي, والخبرة المهنية.

2- المحور الثاني:

ويتمحور حول الخطط والإستراتيجيات العامة التي تتبعها مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية فيما يخص الأمن والسلامة المهنية للعمال, ويغطيه 12 سؤال, من السؤال 05 إلى السؤال رقم 16, حاولنا من خلالها التعرف على جملة الإستراتيجيات والخطط التي تنتهجها المؤسسة للحفاظ على أمن وسلامة العمال.

3- المحور الثالث:

ويتكون من مجموعة من الأسئلة خصصت لدراسة مدى متابعة تطبيق وتنفيذ مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة لتنفيذ برامج وسياسات الأمن وسلامة المهنية, وقد تضمن 08

²موريس أنجرس, منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية "تدريبات عملية", ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون, دار القصبه للنشر, الجزائر, 2006, ص204.

أسئلة، من سؤال رقم 17 إلى سؤال رقم 24، تم التعرف من خلالها على سياسات المؤسسة في متابعتها لتنفيذ برامجها المتمحورة حول المن وسلامة المهنية للعمال .

4- المحور الرابع:

ويضم هذا المحور أسئلة تتعلق بالمعوقات التي تواجه مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة في تطبيق وتحقيق سياساتها وبرامجها واستراتيجياتها المتعلقة بالأمن وسلامة المهنية ، حيث تضمن هذا المحور 7 أسئلة من السؤال رقم 25 إلى السؤال رقم 30، تم من خلالها قياس مجموعة من المؤشرات في الميدان.

خلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية التي سنقوم بإجرائها في مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية Lind Gaz وحدة ورقلة ، حيث قمنا بتحديد المنهج المناسب الذي تبعناه في الدراسة ،كذلك قمنا بتحديد المجال المكاني -الزماني والبشري للدراسة ، وتوضيح الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات ، دون أن ننسى اختيار أسلوب الحصر الشامل نظرا لصغر حجم المجتمع، وحسب كل هذه المعطيات سنقوم في فصلنا التالي بعرض وتفسير وتحليل البيانات والنتائج التي سنتوصل إليها.

الفصل الثالث: عرض ومناقشة النتائج.

تمهيد

أولاً : عرض وتحليل فرضيات الدراسة

1- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى

2- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية

3- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة

ثانياً : مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى

2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية

3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

ثالثاً : النتائج العامة للدراسة

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل من الدراسة عرض وتحليل نتائج الاستمارة ، بحيث تعتبر هذه المرحلة آخر مراحل البحث السوسيوولوجي، هذا بعد جمع بيانات المبحوثين من مجتمع محل الدراسة، والتي تم تقسيمها إلى أربع أقسام متتالية، انطلاقا من البيانات الشخصية كمحور أول، ثم عرض نتائج تساؤلات المحاور الأخرى، وكانت الخطوة الأولى متمثلة في تفرغ نتائج الدراسة، وعرضها في جداول مختلفة بسيطة ومركبة، وكذلك أشكال بيانية أخرى، أما المرحلة أو الخطوة الثانية فاقترنت على تصنيف هذه المعلومات، وكان البدء بالبيانات الشخصية والتي جعلناها بيانات مستقلة يظهر تأثيرها في أغلب أجوبة المبحوثين.

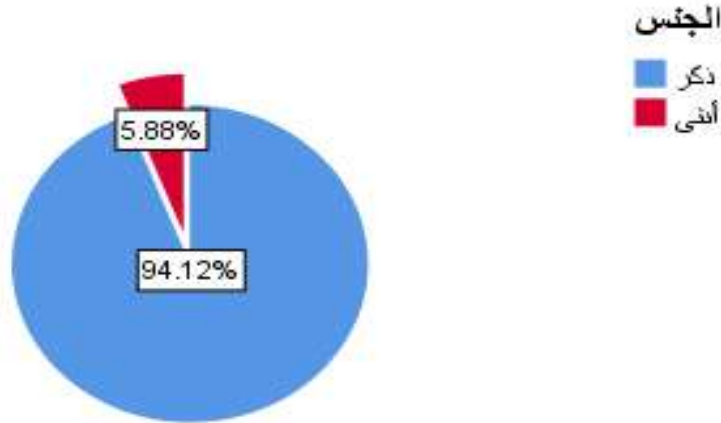
ونفس الطريقة استعملت في المحاور الثلاثة الباقية، وهذا لتسهيل عملية التحليل، والخطوة الثالثة تم فيها تحليل نتائج دراسة " واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الجزائرية " استخدامنا لمزاوجة في التحليل أي الاعتماد على التحليل الكمي والكيفي معا، من خلال التعليق على النتائج ومناقشتها وتفسيرها، وفي ما يلي سيتم توضيح طريقة العرض و التحليل أكثر دقة.

أولا: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

1- عرض وتحليل نتائج محور البيانات الشخصية:

الشكل البياني (01): يوضح جنس المبحوثين:

Pie Chart Count of الجنس



تبين البيانات والشواهد الكمية المتعلقة بمتغير الجنس الوارد الشكل البياني أن فئة الذكور تمثل أكبر فئة في المجتمع المدروس، حيث بلغ عددهم 48 عاملاً أي بنسبة 94.10% من الإجمالي الكلي لمجتمع الدراسة، أما فئة الإناث فقد بلغ عددهم 3 عاملات أي بنسبة 5.90% من إجمالي مجتمع الدراسة.

- من خلال هذه النتائج ومن خلال القراءة الأولية لنتائج الدراسة والموضح في الشكل البياني (دائرة النسبية) يمكننا أن نفسر هذا الحضور الكبير للذكور يعود لعدة عوامل أهمها: طبيعة العمل والنشاط في شركة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية الذي يتطلب الجهد العضلي ويمثل دوراً محورياً كبيراً يتناسب مع طبيعة البنية الجسدية والفيزيولوجية للرجل مقارنة بالمرأة الشيء الذي يتلاءم أكثر مع العنصر الرجالي خاصة في مصالحي الإنتاج والتوزيع، كما أننا قد التمسنا أثناء جولاتنا الاستطلاعية وجود العنصر الرجالي في مختلف مصالحي المؤسسة في حين يقتصر العنصر النسوي في مجمله على العمل في الأعمال الإدارية والنظافة، هذا على الرغم من تنوع مجالات وتخصصات الدراسة بالنسبة للإناث.

الجدول رقم (01): يوضح سن المبحوثين.

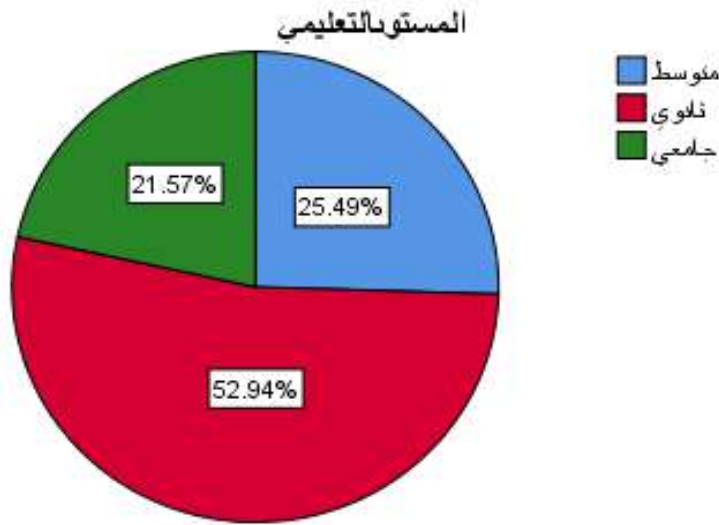
النسبة %	التكرار	البدائل
3.92%	2	أقل من 30 سنة
50.98%	26	من 31 إلى 40 سنة
31.37%	16	من 41 إلى 50 سنة
13.73%	7	من 51 إلى 60 سنة
100.0%	51	المجموع

- بالاعتماد على المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (01) أعلاه المتعلق بسن المبحوثين، يتبين لنا أن أعلى نسبة فيه قدرت ب 50.98% وهي تمثل فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 31- 40 سنة، في حين تليها فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 41- 50 سنة بنسبة 31.37%، كما نجد فئة أخرى من المبحوثين تتراوح أعمارهم 51 إلى 60 سنة، وأدنى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة 3.92%.

* من خلال القراءة السوسولوجية للجدول تواجد الكبير للعنصر الشاب داخل المؤسسة ، بحيث يدل هذا و يعود إلى طبيعة النشاط وتميز الشباب بالفعالية والقدرة و النشاط والحيوية مما يساعد المؤسسة ويمكنها من تحقيق أهدافها، كذلك القدرة الجسدية والعضلية العالية الشيء الذي لمسناه في مختلف مصالح المؤسسة، في حي نجد فئة أخرى تقترب من تساوي مع الفئة السابقة وهي فئة العمال ما بين 41 و 50

سنة بنسبة 31.37% هذه الفئة هي الأخرى التي تملك خبرة وكفاءة عالية لمثل هكذا أعمال ونشاطات ، ومن خلال المقابلات الاستطلاعية التي أجريناها مع بعض العمال توصلنا إلى أن 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.

الشكل البياني (02): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين.



- من خلال القراءة الإحصائية لمعطيات الشكل البياني (الدائرة النسبية) رقم (02) المبين أعلاه يتبين لنا توزيع مفردات المجتمع المدروس حسب المستوى التعليمي للمبحوثين، إذ بينت النتائج أن العمال ذو مستوى ابتدائي هم بنسبة 0% أي بنسبة معدومة، في حين أجاب 13 مبحوث بأن لديهم مستوى تعليمي متوسط، أي بنسبة

25.49%، كما أجاب 27 مبحوث بأنهم حاصلين على التعليم الثانوي أي بنسبة

52.94%، كما أفرزت النتائج وجود 11 عامل لديهم مستوى تعليم جامعي، أي

بنسبة 21.57%.

- يتبين من خلال القراءة السوسولوجية للشكل البياني (دائرة نسبية) أن العمال ذو المستوى التعليمي الثانوي هم الأكثر نسبة في مجتمع المدروس بنسبة 52.94%، يرجع هذا إلى مجموعة من العوامل نذكر من بينها: أن المؤسسة هي مؤسسة قديمة العهد، كما يرجع ذلك أيضا بالاعتماد على الدراسة الاستطلاعية أن العمال ذو مستوى تعليمي ثانوي هم عمال حاصلين على شهادات من التكوين والمعاهد، وكذلك يرجع هذا 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 (02): يوضح الخبرة المهنية (الأقدمية في العمل)

النسبة %	التكرار	البدائل
21.57%	11	أقل من 5 سنوات
21.57%	11	من 5 إلى 10
19.61%	10	من 11 إلى 16
37.25%	19	أكثر من 16 سنة
100.0%	51	المجموع

- يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم(02) أعلاه المتعلق بمتغير الخبرة المهنية في العمل أن أكبر نسبة فيه قدرت ب37.25%، وهي تمثل فئة المبحوثين الذين لديهم خبرة مهنية أكثر من 15 سنة فأكثر، في حين نجد تساوي في النسب لدى فئتين وهما فئة العمال الذين لديهم خبرة مهنية أقل من 5 سنوات، وفئة العمال الذين لديهم خبرة مهنية من 5 إلى 10 سنوات بنسبة قدرت ب 21.57%، في حين بلغت فئة المبحوثين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح ما بين 11 و 16 سنة، أقل نسبة وهي 19.61%.

* نلاحظ من خلال القراءة الأولية لنتائج هذا الجدول رقم (02)، أن احتلال فئة العمال الذين يمتلكون خبرة مهنية أكثر من 16 سنة أعلى نسبة والمقدرة ب37.25% ومن خلال الدراسة الاستطلاعية، ومن خلال ربط هذا المتغير بمتغير السن، نجد أن من ضمن سياسات واستراتيجيات مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة، التي تقوم وتبني على الاعتماد على العمال الأكثر خبرة وكفاءة في تسيير المؤسسة، بحيث تعتبر خبرة هؤلاء العمال مكسبا لشركة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية، كما تعتبر الخبرة المهنية لهؤلاء العمال من أداء واجباتهم المهنية بكل راحة وفعالية وكفاءة عالية، وكذلك المساهمة في تكوين العمال الجدد ونقل جملة خبراتهم إليهم، وهذا ما يسهم ويحقق هدف دراسة موضوع الأمن الصناعي (الصحة والسلامة المهنية للعمال) وهو المحافظة على سلامة العمال وضمان مرونة واستمرارية في أداء العمل.

2- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى:

الجدول رقم(03):يوضح توفير وسائل الحماية للعمال

البدائل	التكرار	% النسبة
نعم	51	100%
لا	0	0%
المجموع	51	100%

تبين المعطيات الإحصائية في الجدول رقم(03) أن معظم العمال أقرروا وأجابوا بأن المؤسسة تسهر على توفير وسائل الحماية للعمال (خوذة، قفازات، نظارات،..الخ) بحيث صرح 51 مبحوث بأن المؤسسة تسهر على توفير وسائل الحماية والوقاية للعمال، فكانت بنعم بتكرار: 51 وهو تكرار عالي بنسبة مئوية قدرت ب 100%، في حين لم نجد أي تكرار أجيب بعدم توفير وسائل الحماية للعمال من طرف المؤسسة أي بنسبة 0%.

- من خلال القراءة السوسيوولوجية للبيانات المتعلقة بالجدول رقم (03) المتعلق بحرص وسهر المؤسسة على توفير وسائل الوقاية والحماية للعمال نفس إجابة المبحوثين بإجابة "نعم"، أن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة هي مؤسسة تولى أهمية كبيرة لسلامة العامل مما يضمن استقرار العامل و استمراريته يعني حماية الرأسمال البشري للمؤسسة بالتالي حماية المجتمع ككل، والمشرع الجزائري فرض عقوبات صارمة على المؤسسات التي لا تلتزم بتوفير وسائل الوقاية للعمال والتي يجب أن تكون بداخل كل مؤسسة كالألبسة الخاصة بطبيعة العمل خاصة المؤسسات التي تشتغل في نشاطات خطيرة كالمحروقات ومؤسسات إنتاج الغازات الصناعية كل المؤسسة محل الدراسة وغيرها من المعدات والوسائل الوقائية، فتبذل الإدارة في

المنشآت والشركات الصناعية الجزائرية عموماً جهوداً كبيرة لتنفيذ برامج الأمن الصناعي انطلاقاً من إمداد وتزويد العمال بأدوات ووسائل الوقاية....، وغيرها من الوسائل.

إن توفير كافة الإمكانيات و المعدات والوسائل الوقائية للعمال من شأنه المحافظة على الاستقرار الوظيفي للعامل والحد من دوران العمل، كما أنه يحقق أحد أهم أهداف الأمن الصناعي وهي حماية مقومات الإنتاج البشرية و المادية وتوفير الاحتياجات اللازمة للحفاظ على بيئة عمل آمنة.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فقد أكدت وتوصلت بعض الدراسات السابقة إلى نتائج متشابهة في إجابات المبحوثين حول هذا التساؤل، ففي الدراسة التي قامت بها الباحثة " سلامة أمينة " بعنوان " الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة"، حيث بينت أن المؤسسة التي تسعى إلى توفير وسائل الوقاية والحماية للعمال وأكدت أن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع. كذلك نجد من توصلت إليها الباحثة " دقيش خندودة" بعنوان " الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية " من خلال تحليلها لتساؤلات المتعلقة بفعالية الوسائل الوقائية المستعملة في الاحتراس من حوادث العمل، أكد أغلب أفراد عينة البحث على فعاليتها، وهذا ما لاحظته عند معاينتها هذه الوسائل بمعية المدير ومفتش مصلحة الأمن والوقاية بالشركة محل بحثها، وأكدت أن اختيار أدوات ووسائل السلامة المهنية للعمال داخل الشركة التي أجرت فيها الدراسة يخضع لمعايير دقيقة من قبل المختصين في هذا المجال.

الجدول رقم(04):يوضح تقييم المبحوث لنوعية أدوات السلامة المهنية في المؤسسة:

البدائل	التكرار	%النسبة
قديمة	6	11.8%
عادية	22	43.1%
حديثة	23	45.1%
المجموع	51	100%

- يتضح لنا من خلال القراءة الأولية لإجابات المبحوثين من خلال الجدول رقم(04) أن أغلبية المبحوثين صنفوا أدوات السلامة المهنية التي يستعملونها أثناء تأديتهم لعملهم هي أدوات حديثة، وذلك بنسبة 45.10%، وهذا الأمر تؤكد الملاحظة الميدانية ومجمل المقابلات التي أجراها الباحث مع بعض العمال ومع مسؤول الوقاية والأمن الصناعي في مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة، وهذا راجع إلى طبيعة النشاط والأخطار داخل المؤسسة، الأمر الذي يستلزم على المؤسسة تزويد العمال وتوفير وسائل وأجهزة ومعدات فردية ذات فعالية معترف بها من أجل الحماية، بينما صرح 43.10% من المبحوثين بأن أدوات السلامة المهنية المتوفرة بالمؤسسة هي من نوعية عادية، وهذا بنسبة تقرب وتتساوى نسبيا مع إجابة المبحوثين الذين صرحوا بأنها أدوات حديثة، يرجع هذا في مجمله إلى سياسة المؤسسة التي تتأسس على تزويد العامل بوسائل سلامة مهنية محددة حسب طبيعة نشاطه وفي نطاق اختصاصه، في حين أن مجموعة وفئة أخرى من المبحوثين صرحت أن نوعية أدوات السلامة المستعملة من طرف العمال هي أدوات قديمة، وهم بنسبة 11.80% بمعدل 6 تكرارات، ويرجعون هذا إلى أنها وسائل لا تضمن أمنهم وسلامتهم ولا تتلاءم مع طبيعة العمل الذي يقومون به. وبناء على ما تقدم يمكن القول أن أدوات السلامة المهنية حسب تصريح مجمل

المبحوثين هي أدوات تتراوح بين الحديثة والعادية، هذا من شأنه أن يرفع من الكفاءة ومن الروح المعنوية للعمال.

فبالنظر إلى نظرية التنظيم العلمي للعمل (الإدارة العلمية) عند "فردريك تايلور" نلاحظ ومن خلال بأن المعدات والوسائل المستخدمة في عملية الإنتاج وفي رفع الكتل المعدنية والخامات المختلفة في المصنع هي أدوات يقوم العمال بجلبها بأنفسهم ويستعملونها لمختلف الأعمال، فقام بتغيير هذه المعدات بأدوات تتناسب مع طبيعة المواد التي يتعامل معها العمال، والتي تقوم بحمايتهم من مختلف المخاطر التي قد تعيق عملهم، إن هذا الأمر كان له أثر إيجابي كبير على العمال فقد أدى هذا إلى تغيير هائل في الإنتاجية¹، وهذا ما قد يتشابه مع النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة، إن إحساس وشعور العاملين بالحماية والأمن من جراء توفر معدات وأدوات السلامة المهنية المناسبة لطبيعة النشاط الذي يزاولونه من شأنه أن يزيد من مهارتهم وكفاءتهم أثناء مزاولتهم لعملهم، بالتالي المساهمة في رفع الروح المعنوية للعامل.

¹ hakan turan, Taylos "Scientific Managment principles"،University of Turkey,Journal of economics. Vol 3.2015 .p2.

- الجدول رقم(05):يوضح تآطير وتنظيم المؤسسة لبرامج توعوية ونشاطات تحسيسية للعمال.

النسبة المئوية%		التكرارات		الاحتمالات	
14.47%	100%	11	51	ملتقيات	نعم
55.26%		42		اجتماعات	
5.26%		4		ندوات	
25%		19		ملصقات وإعلانات جدارية	
0		0		لا	
100%		76		المجموع	

من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (05) الذي يبين استفادوا العمال من برامج توعوية ونشاطات تحسيسية حول الصحة والسلامة المهنية لوقايتهم من إصابات العمل والأمراض المهنية، وذلك بنسبة 100%، فجميع المبحوثين أقرروا بوجود برامج ونشاطات تحسيسية تأطرها مؤسس إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة، ومن خلال البدائل التي تم وضعها للمبحوثين ومن خلال المقابلات الاستطلاعية أكد لنا غالبية العمال أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على الاجتماعات في توعية الأفراد وذلك بنسبة قدرت ب 55.26% مما يسمح للعمال بطرح اقتراحاتهم بخصوص الأمن والسلامة المهنية داخل المؤسسة وهذا ما

يعكس لنا سياسة النظام المفتوح في التسيير و الاتصال التنظيمي الذي يطبع المؤسسة، فهذا الأسلوب يساهم في استحداث عناصر وبرامج أمنية أخرى وهذا باعتبارها نقاش مفتوح بين العمال وممثليهم ومسئولي الأمن والوقاية لطرح المشكلات المتعلقة بالحماية من الحوادث والاحتراس من الأخطار المهنية وتقديم الحلول والاقترحات وتبادل الآراء حولها، كما نجد ما نسبته 25%، أقرروا بأن المؤسسة تعتمد على الملصقات والإعلانات الجدارية، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية للمؤسسة تمكنا من ملاحظة بعض لأساليب التوعية كالمطويات والملصقات الجدارية التي توضح أماكن الخطر وأساليب الوقاية وهذا ما يعكس كذلك المراقبة الصارمة للتنفيذ الفوري للقوانين والمراسيم المتعلقة بالمخالفات الأمنية، في حين نجد ما نسبته 14.47% أجابوا بأن المؤسسة تعتمد على الملتقيات لتوعية الأفراد بمخاطر العمل، وكذلك نلاحظ أن ما نسبته 5.26% أجابوا بأن المؤسسة تعتمد على الندوات في التوعية الوقائية للعمال.

من خلال القراءة السوسيولوجية للجدول رقم(05)، وبالاعتماد على مخرجات الدراسات الاستطلاعية والمقابلات الاستطلاعية التي أجريناها مع بعض العمال، نجد أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على الاجتماعات والتي نجدها مطبقة بشكل كبير على المسؤولين أكثر لأنهم هم المعنيون بتطبيق الأوامر الصادرة من الجهة العليا ثم تقديمها إلى عمال التنفيذ لذلك نجد أنه يتم توعية العمال عن طريق الاجتماعات، كما نجد أسلوب التوعية عن طريق الملصقات والإعلانات الجدارية المعلقة على مختلف جدران المؤسسة، وهذا نظرا لطبيعة ثقافة العمال، فهي تختلف من عامل إلى آخر لذلك تتجه المؤسسة إلى أسلوب الإعلانات الجدارية لتعريف العمال بمخاطر العمل عند جميع العمال باختلاف سنهم ومستواهم العلمي وثقافتهم ، ولقد تقاطعت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسة التي أجرتها الباحثة " سلامة أمينة " بعنوان "

الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة " حيث نجد أن المؤسسة التي أجرت فيها الدراسة وهي " مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة" ، تعتمد بشكل كبير في توعية العمال على مطويات معلقة على مختلف جدران ومكاتب المؤسسة والتي تدل على أماكن الخطر في العمل، وهذا ما يختلف مع الأساليب التي تتبعها المؤسسة محل دراستنا.

إذن يمكن القول أن أهمية البرامج والأنشطة التحسيسية التوعوية تتبع من أهمية الدور الذي أكد عليه المدخل التaylorي، والذي تقوم به المؤسسة حيث تبرز أهميتها البالغة في حماية عناصر الإنتاج انطلاقاً من حماية العمال والممتلكات وبيئة العمل، وتعمل على نشر الوعي الوقائي، ولذلك من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية، ذات الطابع التنظيمي والتقني لتوفير أكبر قدر من الأمان وبالتالي توفير بيئة تنظيمية آمنة، وهذا ما أكدت عليه الدراسة التي أجرتها الباحثة "دقيش خندودة" بعنوان " الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية " حيث يتضح لنا من خلال استجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الأول المتعلق بوسائل وأساليب التوعية الوقائية ودورها في غرس فكرة الأمن لدى العمال وتبصرهم بالمخاطر المحيطة بمناصب عملهم، ويبدو هذا جلياً من خلال البنود المتعلقة بالتعرف على الأخطار الناجمة عن ممارسة العمل والاحتراس منها، وتبني الفكرة الأمنية من خلال وسائل التوعية الوقائية المقدمة، حيث جاءت استجابة أفراد عينة البحث بنعم على هذه البنود وينسب عالية تؤكد أهمية وسائل التوعية الوقائية ودورها الفعال في تنبيه الحس الوقائي لدى العامل في مجال عمله.

الجدول رقم(06):يوضح اللغة المستخدمة في أساليب التوعية.

النسبة%	التكرار	البدائل
51.19%	43	العامية
26.19%	22	الفصحى
22.62%	19	الأجنبية
100%	84	المجموع

يتبين لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (06) أن اللغة التي تستخدمها مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة هي اللغة العامية وهي المستخدمة بنسبة 51.19%، بينما نجد اللغة الفصحى مستخدمة بنسبة 26.19%، كما نجد اللغة الأجنبية مستخدمة بنسبة 22.62% .

من خلال مجمل النتائج الملاحظة في الجدول رقم (06) و بالاعتماد على المخرجات الدراسة الاستطلاعية ، نجد أن المؤسسة تستخدم اللغة العامية بكثرة و بنسب كبيرة وإذا ربطنا هذا بمتغير المستوى التعليمي نجد أن غالبية العمال هم من مستوى تعليمي ثانوي ومتوسط ، فهذه الفئة تتطلب لغة بسيطة في توعية في حين أن اللغة الفصحى كذلك تستعمل وهذا ما من شأنه أن يساعد فئة الإطار وخريجي الجامعات، كما نفسر الاستخدام الضئيل للغة الأجنبية يعود إلى عاملين هما :اقتصار استخدام اللغة الأجنبية إلا للإشارة إلى أسماء ومصطلحات بعض المعدات، والوسائل والمواد...الخ، و تواجد الشريك الأجنبي (الألماني).

من خلال الدراسة الاستطلاعية للمؤسسة لاحظنا أن العمال يستعملون في تواصلهم اللغة الأجنبية أثناء العمل ، لكن هذا الشيء لا يشمل جميع العمال بل نجده فقط يشمل الإطارات والمختصين داخل المؤسسة فقط ، وبناء على مخرجات الدراسة الميدانية نجد أن المؤسسة تعتمد في التوعية على العامية و الفصحى والأجنبية وهذا من شأنه أن يسمح بوصول المعلومة لجميع الفئات وبغض النظر عن المستوى التعليمي للعامل.

الجدول رقم(07):يوضح تقييم العمال للمعلومات المقدمة حول الصحة والسلامة المهنية.

النسبة %	التكرار	البدائل
68.6%	35	مفيدة
31.4%	16	معلومات متكررة
100%	51	المجموع

يتبين لن من خلال المعلومات المحصل عليها في الجدول رقم (07) حول تقييم العمال للمعلومات المقدمة في نشاطات التوعوية والتحسيسية التي تقوم المؤسسة في مجال الصحة والسلامة المهنية نجد أن إجابات المبحوثين تركزت حول أن المعلومات المقدمة هي معلومات مفيدة بنسبة 68.60%، وهي نسبة عالية مقارنة بإجابات بعض المبحوثين اللذين أجابوا على أنها معلومات متكررة بنسبة قدرت ب 31.40%، في حين لم نجد أي مبحوث أجاب بأن المعلومات المقدمة غير مفيدة أو غير مفهومة.

من خلال القراءة السوسيوولوجية للمعلومات المحصل عليها في الجدول رقم (07) نفسر النسبة العالية للمبحوثين الذين أقرروا بأن المعلومات المحصل عليها هي معلومات مفيدة يرجع ذلك إلى أنها معلومات تتسم بالبساطة وسهولة فهمها عند عامة عمال المؤسسة ، كذلك المعلومات التوعوية مفيدة لأنها تسهم في تكوين ثقافة أمنية وقائية للعمال وهذا بناء على إجابة بعض المبحوثين في خلال الجولة الاستطلاعية للمؤسسة، كما نفسر إجابة المبحوثين أن المعلومات هي معلومات متكررة بالرجوع إلى استمارات المبحوثين حول هذا التساؤل، وربطها بمتغير السن و بمتغير الخبرة المهنية نلاحظ أن بعض العمال الذين تتراوح أعمارهم بين الفئتين التاليتين الفئة العمرية من 31 إلى 45 سنة ، ومن 46 إلى 60 سنة ، وخبرة مهنية من 11 إلى أكثر من 16 سنة، أجابوا على أن المعلومات المقدمة مفيدة لكنها متكررة يعود هذا حسب نظرهم إلى أنها معلومات تقليدية يغيب فيها عنصر التجديد والتشويق للعامل، فالعامل يمل من تكرار استعمال وسيلة أو طريقة واحدة في التوعية، وقد يلجأ في الأخير إلى تركها أو مخالفتها، لكن التنوع هذه الوسائل وإدخال وسائل السمعية البصرية حديثة في العملية التوعوية يكسب الفرد الرغبة والحماسة في متابعة وتطبيق الأفكار الأمنية والتدابير الوقائية التي تتضمنها هذه الوسائل، ما يؤدي آليا إلى التخفيف من وطأة الأوامر والتعليمات الرسمية المباشرة.

إن السلامة المهنية مهمة جدا للعاملين، حيث أنها مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية لعمال المؤسسة، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل. ويمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملما حقا بقواعد السلامة المهنية وشروطها، ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها

لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد، وعلى ذلك فإن برامج التوعية والتدريب يجب أن تستهدف جانبين هما:

1- إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.

2- تشجيع العامل وحثه نحو تنفيذ وتطبيق هذه المعرفة.

الجدول رقم(08): يوضح تلقي العمال تدريب حول وسائل ومعدات السلامة المهنية.

النسبة %	التكرار	البدائل
100%	51	نعم
0%	0	لا
100%	51	المجموع

يتبين من خلال الشواهد الكمية والقراءة الإحصائية المبينة في الجدول رقم (8) أعلاه، أن جميع أفراد المجتمع المدروس (المبحوثين) أجابوا بأنهم يخضعون ويتلقون تدريب حول كيفية استخدام وسائل ومعدات السلامة المهنية، وذلك بنسبة قدرت بـ 100% وقد أكد ذلك العمال واعتبروا التدريب وسيلة تسهم في تكوين ثقافة أمنية وقائية لديهم، هذا من خلال أن التدريب هو إستراتيجية تعليمية تجريبية تهدف إلى إتقان العامل لعمله وإتقانه لأساليب الحماية والسلامة المهنية الشيء الذي من شأنه الرفع من إنتاجية العامل، كما أنه يوضح العملية التي من خلالها تلقن العامل المبادئ الأساسية لكيفية استخدام وإتباع الوسائل الأمنية الوقائية، وهذا ما أكد عليه "مدخل الإدارة العلمية" على أن برامج التدريب توضع ضمن أولويتها وأهدافها الشيء الذي يسهم في إتقان العامل للعمل بالتالي المحافظة على وتيرة الإنتاج، فتوجيه سلوك العمال من

خلال التدريب من سلوك سلبي إلى سلوك إيجابي يمكن تفسيره على أنه يسهم في إتقان العمل واستقرار العامل بالتالي رفع الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعامل.

في حين نجد أن نتائج التي توصلنا إليها من في دراستنا تختلف وتتقاطع مع النتائج التي توصلت إليها الباحثة "دقيش خندودة" بعنوان " الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية " من خلال تحليلها للبند 22 الذي يتمحور حول الإشراف على كيفية استعمال وسائل الوقاية والسلامة المهنية سواء كانت فردية أو جماعية فقد كانت الإجابة متباينة بقدر ضئيل، والفارق بينهما كما يبدو جليا ليس كبيرا، وعلّة ذلك أن الإشراف على كيفية استعمال وسائل الوقاية يكون في الأشهر الأولى من التوظيف هذا من جهة، ومن جهة أخرى فالأعمال الممارسة في مناصب العمل المدروسة لا تتطلب إشرافا دائما على كيفية استعمالها بقدر ما تتطلب مراقبة مستمرة خاصة فيما يتعلق بالوقاية الجماعية.

الجدول رقم(9): يوضح تلقي العمال لتدريب حول العمل الذي يقومون به.

النسبة المئوية%		التكرارات		الاحتمالات	
19.6%	100%	10	51	قبل التوظيف	نعم
78.4%		40		بعد التوظيف	
2.0%		1		كلاهما	
0		0		لا	
100%		51		المجموع	

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول رقم (9) نلاحظ بأن أغلبية العمال تلقوا تدريباً حول العمل الذي يقومون به، وذلك بنسبة قدرت بـ 98%، في حين نجد ما نسبته 2% أكد علة أنه لم يتلقى أي تدريب.

إن ما يمكن استخلاصه واستقرؤه من خلال النتائج المحصل عليها والتي جاءت في غالبيتها بتلقي العمال تدريباً حول النشاط الذي يزاولونه، وهذا من خلال البدائل التي توضح أن ما نسبته 78.40% تلقوا تدريباً بعد التوظيف بحيث نفسر هذا بأن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة من بين استراتيجياتها هي التدريب بعد التوظيف مما يعطي فرصة كبيرة للعمال من أجل القيام بالتدريب واكتساب مهارات جديدة للعمال تتناسب مع طبيعة العمل الذي يزاولونه، بحيث أن العمال حديثي الالتحاق بالمؤسسة خاصة الشباب أتاحت لهم المؤسسة فرصة كبيرة للاستفادة من التدريب والاحتكاك بالعمال القدامى الذين يمتلكون خبرة طويلة هذا ما يسهم في شعور العامل بالأمان والاستقرار في العمل، وهذا ما يندرج ضمن إستراتيجيات المؤسسة، كما يؤكد ذلك التجربة التي قام بها "تايلور" التي تتوافق نوعاً ما مع النتائج المتوصل إليها في دراستنا، حيث أكد على أن إدخال عناصر الإنتاج كان يتم بطرق عشوائية تختلف من عامل إلى عامل آخر مما يستوجب إيجاد نظام موحد للتعامل مع الآلات وتدريبهم على العمل وفقاً لذلك، فتوصل إلى نتيجة تتمحور حول أن التدريب على الآلات المستخدمة من طرف العمال في عملية الإنتاج أدى إلى زيادة كبيرة في الإنتاجية، وزيادة في الأداء وإنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة عالية. فإدارة المؤسسة خلال تدريبها للعمال إلى تجديد المعلومات والخبرات لدى عمالها وتنمية قدراتهم وزيادة مهارات الفنية للعمال بخصوص التجهيزات والإمكانات المرتبطة بعملهم. كما نجد ما نسبته 19.60% أجابوا على أنهم تلقوا تدريباً قبل التوظيف، كذلك نجد ما نسبته 2% أكدوا على أنهم تلقوا تدريباً مزدوجاً قبل وبعد

التوظيف ويمكن تفسير ذلك من عاملين رئيسيين هما: أن العمال الذين تلقوا تدريباً قبل التوظيف هم عبارة عن متربطين سابقين لدى المؤسسة، وكذلك يرجع ذلك إلى أن بعض العمال هم عمال مؤهلون كانوا يشتغلون في مؤسسات أخرى قبل أن يوظفوا لدى المؤسسة، ويعزز تفسيرنا هذا النتائج التي توصلنا من خلال الدراسة الاستطلاعية (المقابلات) التي تم إجراؤها مع بعض العمال.

الجدول رقم(10):المتعلق بتوفر المؤسسة على وحدة للأمن الصناعي.

البدائل	التكرار	%النسبة
نعم	46	90.2%
لا	5	9.8%
المجموع	51	100%

من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (10) والشواهد الكمية الموضحة فيه، نلاحظ بأن ما نسبته 90.2% ويتكرر قدر ب 46 تكرار وهي نسبة عالية تدل فعلا على وجود وتوفير المؤسسة على وحدة للأمن الصناعي، كما نجد في المقابل ما نسبته 9.8% أقروا بعدم وجود وحدة للأمن الصناعي.

إن ما يمكن تفسيره من خلال القراءة السوسولوجية للجدول رقم (10) هو أن إجابة أغلبية العمال وتأكيدهم على وجود وحدة للأمن الصناعي داخل المؤسسة، هذا ما يبين اهتمام إدارة المؤسسة بسلامة المهنية للعمال وسلامة عناصر الإنتاج بحيث تكمن أهمية وجود مصلحة الأمن الصناعي في المؤسسات خاصة المؤسسات الصناعية في أنها تساعد الإدارة في تطبيق خططها واستراتيجياتها، من حيث أنها يقع على عاتقها مسؤولية دراسة المخططات التنظيمية

الخاصة بالمؤسسة لضمان توفر متطلبات الأمن والسلامة، بالإضافة إلى توليها مهام تقييم بيئة العمل، عمل فحوصات طبية دورية، تدريب العمال حول مجال الإسعافات الأولية، الإشراف والرقابة على كل ما يتعلق بأنظمة الأمن والسلامة من مواد وتجهيزات ومعدات، و بالرجوع إلى دراسة الباحثة "دقيش خندودة" بعنوان " الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية" من خلال تحليلها للبنود المتعلقة بمحور حوادث العمل ووسائل الوقاية وأساليبها، أكد أغلب أفراد العينة وقوع حوادث بسيطة تعزى إلى أسباب تقنية وتنظيمية (نقص الصيانة، نقص التدريب الخاص بالأمن والسلامة) أكثر منها أسباب بشرية، هذا ما يؤكد الدور الهام الذي تلعبه مصلحة وحدة الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة المتمثل في تفعيل الآليات البشرية، المادية، التقنية، التنظيمية، وكذا القانونية التي من شأنها أن تقلل من وقوع الحوادث المهنية ، والحفاظ على سلامة العمال بالتالي رفع الإنتاجية و الروح المعنوية.

كما نفسر إجابة بعض المبحوثين بعدم وجود وحدة للأمن الصناعي إلى أن مصلحة الأمن الصناعي في مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة هي مصلحة جديدة ومستحدثة، وهذا ما أكده لنا مسؤول الوحدة في المؤسسة وهي من ضمن الخطط الجديدة التي وضعتها المؤسسة. وهذا ما أكدت عليه " نظرية الإدارة العلمية " من خلال مبدأ تقسيم الواجبات والمسؤوليات الذي يسند مهمة التخطيط للإدارة ويترك التنفيذ للعمال، وهذا ما أسماه بمبدأ التخصص أو مبدأ فصل التخطيط عن التنفيذ.

الجدول رقم(11):يوضح توفر المؤسسة على وسائل الإسعافات الطبية.

البدائل	التكرار	%النسبة
نعم	50	98.0%
لا	1	2.0%
المجموع	51	100.0%

يوضح الجدول رقم (11) إجابات المبحوثين حول توفر المؤسسة على وسائل الإسعافات الطبية بحيث قدرت نسبة المبحوثين الذين أجابوا بنعم ب98%، وهي نسبة كبيرة مقارنة بنسبة المبحوثين الذين أجابوا بلا وهم بنسبة 2%. وهذا الجدول تخله جدول تأكيدي للنتائج وهو الجدول رقم (12)، والذي كانت إجابات مبحوثين فيه بنعم بنسبة 100%، وهذا ما يؤكد لنا أن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة، تتوفر على وسائل الإسعافات الطبية خاصة الأولية ، فوسائل الإسعافات الأولية هي وسائل ضرورية في كل مؤسسة وتعتبر من القواعد الأساسية التي أكد القانون الوطني والدولي على ضرورة وجودها داخل كل مؤسسة، وهذا ما أكدته لنا الدراسة الاستطلاعية للمؤسسة التي بينت لنا من خلال الملاحظة توفر المؤسسة وكذلك شاحنات النقل الخاص بالمؤسسة على حقيبة الإسعافات الأولية وهذا ما أكده لنا مسؤول الأمن الصناعي بالمؤسسة، هذا من أجل وقاية وحماية جميع عمالها عند أي إصابة قد يتعرض لها العامل أثناء تأديته وممارسته لمهامه، بحيث تخصص المؤسسة لهذه الإسعافات ميزانية مالية دورية محسوبة.

تعتبر وسائل الإسعافات الطبية والأولية وسائل ضرورة وعامل أساسي لترسيخ الثقافة الأمنية وإعطاء جو مطمأن للعمال، كما يجب على المؤسسات الصناعية يجب أن تراعي مجموعة من النقاط وهي:

- وضع خطط مدروسة بعناية لتقديم الخدمات الإسعافية والعلاجية في المنشآت الصناعية.

- تقديم الخدمات الإسعافية بسرعة دون تفرقة بين العمال.

- توفير خدمات اسعافية متخصصة مهما كان نوع الإصابة.

كل هذا يعتبر من جملة آليات التكفل الصحي بالعامل، وهي جزء لا يتجزأ من السياسات الصحية الوطنية، التي ينبغي توفرها في القطاع العام والخاص.

الجدول رقم(12): يوضح إجراء دورات تكوينية لتعليم العمال أساليب الحماية والإسعاف.

البدائل	التكرار	%النسبة
نعم	51	100.0%
لا	0	0%
المجموع	51	100%

من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم(12) نلاحظ أن جميع العمال أجابوا بأن

المؤسسة تقوم بإجراء دورات تكوينية تدريبية لتعليم العمال أساليب الحماية والإسعافات الأولية،

وهذا بتكرار 51 تكرار أي بنسبة 100%، وهذا السؤال جاء كسؤال تأكيدي لسؤال رقم (12).

من خلال القراءة السوسولوجية لشواهد الكمية المحصل عليها نفسر النتائج المحصل عليها بأن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة تولى أهمية كبيرة للعنصر البشري باعتباره أحد أهم عناصر الإنتاج، وهذا ما يبرز الأهمية البالغة لمصلحة الأمن والسلامة داخل المؤسسات، ويبرز الدور الهام الذي تلعبه في نشر الوعي الوقائي لدى العمال ويبرز أهميتها ودورها البالغ في حماية العمال والممتلكات وبيئة الفيزيكية للعمل، انطلاقاً من التدريب والتكوين الذي يقوم على التوجيه والإرشاد وتعليم الإجراءات والاحتياطات الوقائية، بهدف وقاية عمالها والحفاظ على إنتاجها، هذا من شأنه كذلك إكساب الأفراد مهارات وتقنيات أساسية لتعزيز المن والسلامة المهنية الوقائية بدرجة الأولى داخل المؤسسة. بالتالي يعتبر التكوين والتدريب على أساليب الحماية والإسعافات الأولية بالنسبة للأفراد بمثابة " الدعم المستمر للقدرات والمهارات بما يكفل تنمية مواهبهم وكفاءاتهم باكتساب مهارات ومعارف جديدة تمكنهم من النهوض بأعباء وظائفهم وحماية أنفسهم على نحو أكثر فعالية.

وبناء على هذه النتائج تؤكد دراسة الباحث " دوباخ قويدر " حول "دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية " من خلال تحليله لتساؤل حول استجابات العمال على نوع التغيير الذي طرأ على سلوكياتهم بعد مشاركتهم في التدريب، أكد جميع أفراد العينة الذين أجريت عليهم الدراسة أنه بعد المشاركة في التدريب على أساليب الوقاية والسلامة المهنية قد طرأ على أدائهم تحسينات وأصبحت مزاولة العمل سهلة بالنسبة لديهم، وهذا ما يوضح الأهمية البالغة للتدريب.

الجدول رقم(13): يوضح فرض المؤسسة عقوبات صارمة على غير الملتزمين وسائل الوقاية.

البدائل	التكرار	%النسبة
نعم	51	100%
لا	0	0%
المجموع	51	100%

يتضح من خلال استجابات المبحوثين على أن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة تفرض عقوبات صارمة على العمال الغير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية، وذلك بنسبة مئوية قدرتب100%.

من خلال النتائج المحصل عليها نفسر إجابة المبحوثين حول فرض المؤسسة عقوبات صارمة على غير الملتزمين بوسائل الوقاية، والتي جاءت بنسبة 100% هذا يرجع إلى أن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة وبالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (05) نجد أن المؤسسة تهتم بتوفير وسائل السلامة والوقاية المهنية للعمال لكن من أجل ضمان تفعيلها تقوم بوضع مجموعة من الشروط التي تجعل العمال محميين من الأخطار، انطلاقا من سياسات الرقابة والإشراف والردع للمخالفين لقوانين وإجراءات السلامة داخل المؤسسة. كما أكد مسؤول الأمن والوقاية صعوبة التحكم ببعض هذه المخالفات باستثناء ارتداء الخوذة و الحذاء الأمني، فإنها إجبارية على كل العمال بمجرد دخولهم لأماكن العمل.

هذا في مجمله هو تطبيق للقوانين والتشريعات الجزائية المتعلقة بسلامة المهنية،

فوجد من ذلك القانون رقم 90-14 في المادة 73 والتي تنص على:

- يتم الترشيح التأديبي للعامل في حالة ارتكابه أخطاء جسيمة، والتي ترتكب أثناء العمل ومخالفة القوانين وعدم الالتزام بها، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة، وبدون علاوات، وهذا إذا ارتكب العامل الفعال التالية:

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، والتي قد يلحق من خلالها أضرار جسيمة بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السليمة التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة.

كما نجد المرسوم الوزاري رقم 5 المؤرخ في 24 جانفي 2005 والمتعلق بعقوبة الفصل المباشر عند مخالفة التعليمات الأمنية سواء المتعلقة بارتداء بوسائل الوقاية الفردية أو التزام الأنظمة الأمنية الخاصة بالشركة أين انخفضت هذه المخالفات، ورغم ذلك تقع حوادث وهذا يرجع إلى طبيعة النشاط الممارس والأجهزة المستخدمة.

الجدول رقم(14): الذي يوضح التزام العمال بتطبيق قوانين وقواعد السلامة المهنية.

البدائل	التكرار	%النسبة
نعم	51	100%
لا	0	0%
المجموع	51	100%

يتبين لنا من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول رقم (14) والمتعلقة بما إذا كان يلتزم العمال بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية، حيث أقر جميع المبحوثين بالتزامهم التام بتطبيق قواعد وقوانين السلامة المهنية، وهذا بنسبة قدرت ب 100%، وهي نسبة مرتفعة جدا تدل على مدى الارتباط الوثيق بين الإجراءات التأديبية و العقوبات الصارمة للمؤسسة والتزام العمال بتطبيق قواعد السلامة المهنية.

وبناء على مخرجات السؤال المفتوح الذي أكد لنا العمال من خلاله أن التزام العمال بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية يعود مجموعة من العوامل الأساسية وهي: اعتبارهم أن الالتزام بتطبيق قواعد السلامة المهنية هو " القاعدة الأولى للسلامة " فنجد من ذلك ما توصلت إليه دراسة الباحثة " دقيش خندودة" التي وضحت من خلال تحليلها للبند 3، 6، 11 المتعلق بالالتزام بارتداء وسائل الوقاية الفردية بمناصب العمل المدروسة، حيث أكد فيها أغلب أفراد عينة البحث على الالتزام بارتدائها فور الشروع في العمل وهذا لأن التعليمات والإرشادات المرتبطة بالعمل لا تقدم من طرف المشرف المباشر ومفتش الأمن إلا بعد ارتداء جميع العمال لملابس العمل اللازمة. وكذلك تجنب العقوبات الصارمة التي تفرضها المؤسسة على المخالفين حيث أكد لنا بعض العمال أن التزامهم بتنفيذ القوانين وتعليمات السلامة يشكل لديهم التزاما تنظيميا وامتثالا قانونيا لأوامر مسؤولي الأمن والوقاية ولجان التفيتش خشية الفصل من العمل أو تسليط عقوبات أخرى، خاصة إذا كانت الأعمال التي يزاولونها تتم تحت الإشراف المباشر. كما يهدف التزام العمال حسب رأيهم إلى حماية جميع عناصر الإنتاج أي حماية الأفراد وحماية ممتلكات المؤسسة.

إن الالتزام التنظيمي للعمال بقواعد السلامة المهنية يمثل، رغبة العامل كفرد له دور اجتماعي، في يبذل طاقته وولائه للمنظمة كنظام اجتماعي، إذا فهو الحالة التي يصبح من خلالها العامل مقيدا بأعماله والتي من خلالها يتم تدعيم أنشطة المؤسسة، فالتقيد ينجر عنه عقوبات تفرضها المؤسسة في حالة عدم الالتزام بتطبيق قوانينها ومن بين عقوباتها والتي صرح بها المشرع الجزائري في القانون المتعلق بعلاقات العمل، الخصم من الراتب والطرده من مكان العمل.

3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية:

الجدول رقم(15): يوضح سعي المؤسسة لحصول العمال على كفاءة عالية بمقتضيات السلامة المهنية.

البدائل	التكرار	% النسبة
نعم	48	94.1%
لا	3	5.9%
المجموع	51	100%

نلاحظ من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول رقم (15) فارق كبير بين النسبتين حيث نجد، نسبة الإجابة بنعم قدرت ب 94.1%، فيما يخص سعي الإدارة لحصول جميع عمالها على كفاءة عالية في السلامة المهنية، بينما تمثلت الإجابة بلا بنسبة قدرت ب 5.9%.

يمكن تفسير النسبة العالية للاستجابة المبحوثين والتي قدرت ب 90.4% حول سعي إدارة مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة في حصول جميع العمال على كفاءة عالية في السلامة المهنية، بالرجوع إلى نتائج الجدولين 10 و 14، ومن خلال ما أكده مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة نجد أن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة تعتمد

على عاملين أساسيين لرفع من كفاءة العمال حول أساليب السلامة المهنية وهما: سعي الإدارة الدائم لتبسيط وتوضيح أساليب التوعية بما يتناسب مع قدرات الأفراد والمستوى التعليمي، وطبيعة النشاط الذي يزاوله العامل، وهذا انطلاقاً من الاهتمام الدائم بتفعيل مفهوم الصحة والسلامة المهنية لدى العمال من خلال تبني سياسة الديمومة في دراسة وتقييم أساليب التوعية الوقائية، مما يساعد في رفع وتحسين إنتاجية العمال، وهذا ما أكدته دراسة "دوباخ قويدر" حيث توصل من خلال تحليله لنتائج تساؤل حول معرفة مدى مساهمة ووضوح أساليب التوعية الوقائية في مجال الأمن الصناعي، بالاعتماد على إجابات المبحوثين الذين خضعوا للتدريب في مجال الأمن الصناعي، توصل إلى مجموعة من النتائج من بينها، هو ضرورة وضوح أساليب التوعية الوقائية في مجال الصحة والسلامة المهنية، من أجل المساهمة في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية.

1- تنظيم تدريبات دورية للعمال حول الصحة والسلامة المهنية، مما يمكن العمال من فهم

الإجراءات والاحتياطات الوقائية اللازمة بالتالي تشجيعهم على إتباع الشروط التنظيمية

والصحية والوقائية للمؤسسة، فسياسة المؤسسة وإستراتيجية التدريب الدوري التي تنتهجها

المؤسسة التي تقوم على أساس علمي ممنهج، تكسب العمال وتزودهم بمعارف ضرورية في

مجال الوقاية من الأخطار المهنية، الشيء الذي يضمن سرعة وفعالية في أداء العمال،

انطلاقاً من تنمية القدرات العمالية للممارسة العمل بأسلوب أفضل، وبطريقة آمنة واطلاع

شامل، وهذا ما يسهم في النجاح والاستقرار الوظيفي للعامل، هذا كله يعبر عن سياسة

المتابعة والتقييم الدائم والمدروس وفق أسس ومنطلقات علمية دقيقة يتكامل فيها جميع

عناصر الإنتاج المادية منها والبشرية (الأفراد والأدوات) من أجل رفع الإنتاجية وبالتالي

رفع الروح المعنوية للعامل.

الجدول رقم(16): يوضح اهتمام المؤسسة بتوثيق حوادث العمل في سجلات الطبية لكل العمال.

البدائل	التكرار	%النسبة
نعم	49	96.1%
لا	2	3.9%
المجموع	51	100%

من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم(16) المتعلق باهتمام المؤسسة بتوثيق حوادث العمل في السجلات الطبية لكل العمال نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا بـ "نعم" وهذا بنسبة قدرت بـ 96.1%، في حين نجد ما نسبته 3.9% أجابوا بـ "لا".

من خلال القراءة السوسولوجية للجدول رقم (16) وبالاعتماد على إجابات المبحوثين نلاحظ أن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة تهتم وتولي اهتماما بالغا بتوثيق حوادث العمل في السجلات الطبية للعمال، الشيء الذي يسمح بمتابعة العمال وتقييم حالتهم، وهذا يدخل ضمن الخدمات الصحية التي تقدمها المؤسسة، هذا ما أكدته لنا مسؤول مصلحة الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة، حيث أكد أن توثيق المؤسسة لحوادث العمل في سجلات العمل يسمح بالحفاظ على السلامة الصحية للعامل من إصابات حوادث العمل، ويساهم في حماية العامل من انعكاسات والآثار الجانبية للإصابة التي تعرض إليها العامل ويسمح بمتابعتها باستمرار، هذا ما يبرز سياسة الوقاية والحماية للعامل ، من أي شيء يصيب العمال أثناء تأديتهم لمهامهم، وتوفير كل ما يلزم من إجراءات تنظيمية وشروط فنية في بيئة العمل، كما يساهم في المحافظة على صحة العمال من خلال ضمان العمال الأكفاء وضمان سيرورة العمل ، مما يحفز العامل على بذل مجهود أكبر في عمله حين يجد كل من رقابة وتوجيهات

المسؤولين بالمؤسسة التي تكون في صالح العامل. كما يتخلل هذا السؤال سؤال تأكيد للنتائج المتوصل إليها.

الجدول رقم(17): حول المراقبة المستمرة لمدى التزام العمال بشروط السلامة المهنية.

البدائل	التكرار	%النسبة
نعم	51	100%
لا	0	0%
المجموع	51	100%

- نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية لشواهد الكمية الموضحة في رقم (17) حول

المراقبة المستمرة التي يقوم بها المسؤولين في مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة لمراقبة مدى التزام العمال بشروط السلامة المهنية، حيث نجد أن جميع العمال أجابوا وأكدوا على وجود مراقبة شديدة ودورية لمتابعة التزام العمال بقوانين السلامة المهنية، وهذا بنسبة قدرت ب 100%، وهذا ما يوضح سياسة المؤسسة في المراقبة والمتابعة الفعلية الميدانية لشروط السلامة المهنية في بيئة العمل، حيث أكد لنا أغلبية المبحوثين أن هناك لجان مراقبة وتفتيش ، كمفتش الوقاية ...الخ، هذا ما يبرز دورهم الأساسي في الوقوف على بعض الحقائق المتعلقة بالتزام العمال بالنظم الأمنية المبرمجة الخاصة بالمؤسسة سواء الشخصية أو التنظيمية، وهي مراقبة عينية ميدانية لا تخضع لبرامج زمنية محددة ، هذا ما من شأنه المحافظة على سلامة عناصر الإنتاج المادية والبشرية ، والرفع من درجة الوعي الوقائي للعمال ، كذلك يضع العامل في حیطة دائمة ومستمرة خشية التعرض لعقوبات من طرف المسؤولين، كما تعتبر الرقابة أحد الوظائف الأساسية الأربعة التي تتكون منها العملية الإدارية

وهم التخطيط، التنظيم ، التوجيه والرقابة، فعملية الرقابة هي عنصر أساسي في حماية العامل باعتبارها نظام مبني على أساليب وآليات علمية مدروسة، لضمان حماية أكثر للعامل من أخطار عديدة، وكل من الجدولين السابقين بالذكر (13) و (14) يؤكدون من خلال إجابات المبحوثين على وجود سياسة رقابية صارمة وإشراف يسمح بردع المخالفين لقوانين وقواعد السلامة المهنية داخل المؤسسة.

الجدول رقم(18):يوضح إجراء المؤسسة لفحوصات الطبية دورية للعمال

النسبة المئوية%		التكرارات		الاحتمالات	
1.69%	100%	1	51	أسبوعيا	نعم
1.65%		10		شهريا	
81.36%		48		سنويا	
0%		0			لا
100%		/			المجموع

نلاحظ من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول رقم (18) أن جميع العمال أكدوا أنهم يستفيدون من فحوصات طبية دورية من طرف المؤسسة وهذا بنسبة مئوية قدرت ب100%.

من خلال القراءة السوسيوولوجية للنتائج يمكن تفسير ذلك من خلال البدائل الموضحة في الجدول والتي جاءت نسبها حسب إجابات المبحوثين حيث نجد أن ما نسبته 1.69% أقرروا باستفادتهم من فحوصات طبية أسبوعيا، ويعود هذا إلى العمال الذين تعرضوا لإصابات حديثة، في حين نجد فحوصات طبية تقوم بإجرائها المؤسسة شهريا، وهذا بنسبة قدرت ب

16.95% وهي متابعة تقوم بها المؤسسة للعمال الذين تعرضوا لحوادث عمل مختلفة والتي من الممكن أن تشكل مصدر خطر على صحتهم وسلامتهم وعلى أداء المؤسسة وإنتاجيتها، لهذا تقوم المصالح المختصة بمتابعة حالتهم، كما أكد لنا مسؤول مصلحة الوقاية والأمن الصناعي أن هناك فحوصات خاصة ببعض العمال تجرى كل ستة أشهر، وتخص هذه الفحوصات المرأة الحامل ، المرأة المرضعة، العمال الذين يعانون من أمراض مزمنة فهم يخضعون كذلك لفحوصات كل ستة أشهر لتأكد من مدى كفاءتهم، كذلك بالرجوع إلى متغير السن نجد فئة كبيرة من العمال أعمارهم فوق 55 سنة فهم كذلك يجرون فحوصات كل ستة أشهر، كما نجد كذلك العمال الذين يزاولون أعمال شاقة داخل المؤسسة، والعمال الذي يزاولون نشاط ليلي (الحراسة) ، كذلك السائقين فهم تجرى لهم فحوصات كل ستة أشهر ، كما نجد ما نسبته 81.36% يخضعون لفحوصات سنوية، وهذه فحوصات يخضع لها جميع العمال في المؤسسة فهي فحوصات أكد على ضرورتها القانون الجزائري من خلال المادة 3 من القانون 07/88 ، وهي فحوصات يجريها العمال عند طبيب العمل تسمح بدراسة حالتهم الصحية لتأكد من درجة كفاءتهم، وهذا يبرز الاهتمام البالغ الذي توليه المؤسسة للعمال وحرصها الشديد على المتابعة الدورية لتنفيذ برامج الوقاية والأمان في أماكن العمل ، وتقديمها للخدمات الوقائية واحتياجات الكفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل وهي إصابات العمل والأمراض المهنية التي تنتج من جراء ممارستهم لنشاط معين.

الجدول رقم(19): حول مراقبة المؤسسة لآلات العمل وأجهزة السلامة المهنية.

النسبة المئوية %		التكرارات		الاحتمالات	
43.21%	100%	35	51	يومية	نعم
32.10%		26		شهرية	
24.69%		20		سنوية	
0%		0			لا
100%		81			المجموع

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للشواهد الكمية الموضحة في الجدول رقم (19) أن جميع العمال أقروا بإجراء المؤسسة لمراقبة وصيانة لآلات العمل وأجهزة السلامة، وهذا بنسبة مئوية قدرت ب 100%، وهذا ما تأكده البدائل التابعة للجدول رقم (22) حيث أجاب أغلب المبحوثين أن المراقبة تكون يوميا، وهذا بنسبة قدرت ب 43.21%، كما نجد ما نسبته 32.10% أكدوا على أن المراقبة والصيانة تجرى شهريا، في حين أجاب بعض المبحوثين بأن مراقبة وصيانة معدات العمل وأدوات السلامة المهنية في المؤسسة تجر سنويا، وهذا بنسبة قدرت ب 24.69%.

يتبين لنا من خلال القراءة السوسولوجية للجدول رقم (19) أن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة، تولى أهمية كبيرة لعملية المراقبة والصيانة للآلات العمل من جهة ولأدوات السلامة المهنية من جهة أخرى، وهذا ما نجده من خلال إجابات المبحوثين الذين أكد أغلبيتهم بأن المراقبة والصيانة تجرى بشكل يومي الشيء الذي يوضح الاهتمام البالغ الذي توليه المؤسسة حفاظا على سلامة عناصر الإنتاج المادية والبشرية، حيث تؤدي الصيانة والمراقبة المستمرة والدورية للآلات ووسائل السلامة المهنية إلى منع تعطل الآلات، وكشف

مصادر الخطر الشيء الذي يجنب العامل الوقوع في أخطار مهنية وحوادث العمل المختلفة، وهذا ما يندرج في إطار الوقاية الإستباقية، بالتالي ضمان استمرارية الإنتاج وضمن استقرار وحماية العمال من مختلف الأخطار المهنية انطلاقاً من سياسة المؤسسة المتمثلة في المراقبة الدورية للآليات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة التي تعبر في مجملها عن الفكر الأمني والثقافة المنية الوقائية التي تقوم عليها سياسات واستراتيجيات المؤسسة، وبالرجوع إلى دراسة الباحثة "سلامة أمينة" نجد نتائج مغايرة لنتائج الدراسة التي أجريناها، حيث توصلت إلى أن مؤسسة التي أجرت فيها الدراسة لا تولي أهمية لعملية المراقبة والصيانة للآلات وأدوات السلامة المهنية، فهي تجري مراقبة وصيانة للآلات فقط عند توقفها الشيء الذي يعد في أساسه مصدر خطر والذي يؤدي إلى وقوع حوادث مهنية للعمال، وهذا ما تأكده الباحثة "دقيش خندودة" من خلال إجابات المبحوثين عن التساؤل المتعلق بالدور الذي تلعبه صيانة الآلات والماكينات والأجهزة التقنية في تفادي الحوادث توصلت إلى أن مجمل حوادث العمل التي وقعت في المؤسسة التي أجرت فيها الدراسة يعود سببها الرئيسي إلى نقص الصيانة والمراقبة.

كما أكد لنا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة خلال المرحلة الاستطلاعية حيث أن عمليات المراقبة والصيانة تخضع لطبيعة الآلات ومعدات السلامة، فهناك مثلاً معدات يتم صيانتها كل ستة أشهر كقارورات الإطفاء، كما أن عملية الصيانة تتم من طرف عمال مختصين وذوي خبرة عالية هذا كله من أجل توفير وتنفيذ كافة اشتراطات الصحة والسلامة المهنية التي تكفل آلياً توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصر المادي والبشري، كما أن السلامة المهنية كمنهج علمي يسعى إلى تثبيت الفكر الأمني والوعي الوقائي لدى العاملين، أثناء قيامهم بمهامهم، وفي خضم تعايشهم مع المقومات المادية للإنتاج من أدوات

ومواد والآلات، التي تحمل بين ثناياها خطرا يهدد حياتهم، هكذا يبرز الدور الأساسي لسلامة المهنية.

الجدول رقم(20): يوضح تنظيم المؤسسة تدريبات دورية حول الأمن والسلامة.

النسبة المئوية%		التكرارات		الاحتمالات	
30.77%	100%	20	51	أسبوعيا	نعم
24.61%		16		شهريا	
44.62%		29		سنويا	
0%		0			لا
100%		65			المجموع

من خلال القراءة الأولية للشواهد الكمية الموضحة في الجدول رقم (20) نلاحظ أن جميع العمال أكدوا بأن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة تنظم وبشكل دوري تدريبات حول الأمن والسلامة المهنية لصالح العمال وهذا بنسبة قدرت ب100%، بالرجوع إلى البدائل التابعة للجدول رقم (23) نلاحظ أن غالبية العمال أكدوا على أن المؤسسة تجري تدريبات كل سنة وهذا بنسبة قدرت ب44.62%، في حين نجد بعض المبحوثين أجابوا بأن التدريبات تكون أسبوعيا وهذا بنسبة مئوية بلغة 30.77%، كما نجد كذلك مجموعة من المبحوثين أن التدريبات السلامة تجري شهريا وهذا بنسبة قدرت ب 24.61%.

يمكن تفسير النتائج المتوصل من خلال الجدول رقم (20)، أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لتدريب الدوري على آليات ووسائل الأمن وسلامة الشيء الذي يكون له تأثير مباشر على كفاءة العمال من خلال زيادة وعي العامل وتجديد مكتسباته من خلال إدراكه التام للمخاطر

المهنية وآليات السلامة، وهذا هو المنطلق الأساسي الذي يلعبه التدريب على أدوات السلامة المهنية في ترسيخ الثقافة الأمنية الوقائية لدى العمال، وإيجاد نوع من الاستقلالية لدى العمال تمكنهم من الإبداع والابتكار بالتالي الرفع من كفاءتهم ورفع من إنتاجهم، كما أن إجابة المبحوثين في أغلبيتها بأن المؤسسة تجري تدريبات بشكل سنوي يمكن تفسيره من خلال ما وضحه مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة خلال المرحلة الاستطلاعية حيث أكد أن التدريبات تكون سنوية لجميع عمال المؤسسة، وأسبوعيا لفريق الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة لاختبار مدى جاهزيتهم، كما يتم تنظيم تدريبات كل ستة أشهر بالتنسيق مع الحماية المدنية بحسب القانون الجزائري.

كما أكدت دراسة الباحث "دوباخ قويدر" أن هناك علاقة وثيقة بين التدريب الدوري على وسائل السلامة المهنية، والوقاية من حوادث العمل حيث أكد مختلف المبحوثين أن التدريب حقق لهم استقرار في مجابهة حوادث العمل، وساهم في تعليمهم أساليب تدخلية فعالة، كما طرأ على أدهم تحسينات وأصبحت مزاولتهم للعمل سهلة، فالتدريب المستمر والدوري على أدوات السلامة المهنية هدفه الرئيسي هو الرفع من جاهزية وكفاءة الأفراد، وتنمية وعيهم بغية تحقيق الهدف الكلي العام وهو تحقيق الأمن الصناعي بالتالي رفع الروح المعنوية للعمال وزيادة إنتاجية المؤسسة، وهذا ما يؤكد المبدأ الذي تقوم عليه نظرية التنظيم العلمي للعمل "لتايلور" بأن تدريب العمال يساهم في إنجاز أعمالهم بأسلوب علمي صحيح.

ولقد اختلفت النتائج التي توصلت إليها الباحثة "دقيش خندودة" مع نتائج الدراسة بناء على التساؤل المرتبط بالتدريب الخاص بالوقاية من حوادث العمل والأمن الصناعي، حيث توصلت من خلال إجابة المبحوثين إلى أن المؤسسة محل دراستها لا تولي اهتماما كبيرا لتدريب العمال

على الأمن والوقاية من الأخطار المهنية سواء كان تدريباً داخلياً أو خارجياً. إن للتدريب على آليات الأمن الصناعي دور كبير في المحافظة على صحة العمال وسلامتهم من الأخطار والحوادث المهنية، بالتالي الأمن الصناعي أهدافه وقائية بالدرجة الأولى تمنع وقوع إصابات والحوادث مهنية من شأنها التأثير على العامل وصحته، وعلى كفاءته الإنتاجية بصفة عامة.

الجدول رقم(21): يوضح تحديد خطة وإجراءات العمل المطلوبة.

الاحتمالات	التكرار	%النسبة
نعم	48	94.12%
لا	3	5.9%
المجموع	51	100%

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (21) أن أغلبية المبحوثين أقروا بأن المؤسسة تقوم بعقد اجتماعات لتحديد خطة العمل المطلوبة والمناسبة، وهذا بنسبة مئوية قدرت ب 94.12%، في حين أجاب آخرون " بلا " بنسبة قدرت ب 5.9%.

يتبين من خلال القراءة السوسولوجية للجدول رقم (21) أن المؤسسة تقوم بعقد اجتماعات لتحديد وخطة وإجراءات العمل المطلوبة والمناسبة، والتي هي في أساسها تهدف إلى تنظيم العمل وكذلك هي أداة رقابية لمراقبة مدى التزام العاملين بشروط السلامة المهنية قبل مزاوله العمل، كذلك أداة لتوعية الأمنية، وهذا ما تأكده النتائج التي توصلت إليها الباحثة " دقيش خندودة " حيث توصلت من خلال إجابة المبحوثين إلى أن التعليمات والإرشادات المرتبطة بالعمل لا تقدم من طرف المشرف المباشر على أعمال ومفتش المن إلا بعد ارتداء جميع العمال ملابس العمل والوقاية اللازمة، كما أنهم يتلقون بانتظام عند كل حصة عمل

خاصة إذا كانت المهام والواجبات المهنية تتضمن أخطار مؤكدة سواء تعلق الأمر بالعامل ذاته أو أجهزة العمل وأدواته المستعملة أو بقية المناصب المجاورة، فالمسؤولين لا يتوقعون عن تقديم الإرشادات والتوجيهات الضرورية مهما كانت طبيعة العمل والواجبات المرتبطة به بسيطة ولا تشكل خطر على الممارس ومنصبه.

وهذا ما أكده " تايلور " حيث يرى أنه لا ينبغي ترك حرية أداء العمل لكل عامل بل لا بد من تحديد الطريقة المثلى لأدائه، وهذا بهدف تنفيذ الأعمال بدرجة عالية من الدقة ودرج عالية من الأمان، وارتبط هذا الأسلوب من التنظيم بشكل كبير بما يسمى دراسات الحركة والزمن، والتي كانت تعتمد على تحليل طرق العمل والمواد والتجهيزات، قصد العمل بطريقة أكثر اقتصادية وبأقل جهد، وإنتاج أكبر. كما أكد لنا بعض العمال أن تحديد خطة وإجراءات العمل يكون حسب الحاجة لها وحسب طبيعة العمل كما أنها وسيلة تساهم في تسهيل العمل وكذلك نشر الوعي الوقائي لدى العمال.

4- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:

- الجدول رقم(22): يوضح المسؤول عن تكوين العمال على لآلات العمل وأدوات السلامة.

النسبة %	التكرار	المسؤول عن تدريب العمال
9.80%	5	عمال عاديين
90.20%	46	مختصين
100%	51	المجموع

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول (22) أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن المسؤول عن تكوينهم على استعمال الآلات وتدريبهم على أدوات السلامة المهنية هم المختصين، وذلك بنسبة قدرت ب 90.20%، في حين أقر آخرون بأن التكوين على استعمال الآلات والعمل والتدريب على أدوات السلامة المهنية يكون من طرف عمال عاديين، وهذا بنسبة مئوية قدرت ب 9.80%.

يتبين لنا من خلال القراءة السوسولوجية للجدول رقم (22) أن المؤسسة تولي اهتماما بالغاً لتكوين العمال وتدريبهم على استعمال لآلات العمل، وأدوات السلامة المهنية وهذا بإسنادها مسؤولية التدريب إلى متخصصين بالمؤسسة ، يمتلكون خبرة مهنية ودراسة كاملة بجوانب الآلة من حيث تشغيلها ومختلف مكوناتها الشيء الذي يكسب العمال الطريقة والمنهجية الصحيحة، التي تجنب العمال التعرض لإصابات من أن تكون سبباً في إنهاء حياتهم المهنية، كما يسهم المختصين في تقديم معلومات كافية وإيصالها للعمال بطريقة سريعة وسليمة من حيث امتلاكهم القدرة على الإبداع والابتكار والقدرة على تدريب العمال للإمامهم بظروف العمل، و بجميع جوانب السلامة و الأمن الصناعي، وهذا ما أكده بعض العمال ومسؤول الأمن الصناعي بالمؤسسة على أن المؤسسة تعتمد على التخصصين في عملية التكوين والتدريب من حيث أنهم يمتلكون الخبرة الكافية والمعرفة العلمية بطريقة تشغيل الآلة وطريقة عملها، وكذلك بالاحتياجات الأمنية الوقائية اللازمة للحفاظ على عناصر الإنتاج المادية والبشرية، وهذا باعتمادهم على قاعدة السلامة أولاً، وهذا ما تؤكد المبادئ التي جاءت بها نظرية التنظيم العلمي للعمل (الإدارة العلمية) "تاييلور" وخاصة مبدأ التخصص وتقييم العمل، الذي يكون له فعالية ودور كبير في مساعدة العمال على معرفة الطريقة وإجراءات العمل الصحيحة التي تسهم في زيادة الإنتاج والكفاءة في العمل، أي ضمان أداء العمل بكفاءة

عالية وبطرق علمية ممنهجة توفيراً للوقت وزيادة للفعالية الرفع من إنتاجية المؤسسة، وهذا ما توصلت إليه الباحثة " سلامة أمينة " حيث توصلت إلى أن التكوين من طرف مختصين يسهم في تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين، كما يسهم في تعايشهم بأمان مع الأدوات والمواد والآلات التي من الممكن أن تكون أساس مصدراً للخطر، كما أنه يسهم في حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر المحيطة ببيئة العمل، كذلك الحفاظ على مقومات الإنتاج المادية من أجهزة ومعدات من التلف. فمن أهم الشروط الهامة لبرامج التكوين والتدريب ملائمة الموضوعات مع المستوى الدراسي والثقافي للعمال، وحسن اختيار وسائل التدريب، والمدرب، وهو ما يجعل توفير قيمة عمل مناسبة تؤثر إيجاباً على أداء العامل من خلال زيادة وتيرة العمل وكذا الرفع من كفاءته وفعاليتيه.

الجدول رقم(23):استجابة الإدارة لاقتراحات العمال حول الأمان والسلامة المهنية.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
56.9%	29	نعم
43.1%	22	أحياناً
100%	51	المجموع

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (23) أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن المؤسسة تستجيب لاقتراحات العمال بخصوص الأمان والسلامة في العمل، وهذا بنسبة قدرت ب 56.9%، في حين نجد ما نسبته 43.1%، أجابوا بأن استجابة الإدارة لمقترحات العمال بخصوص الأمان و السلامة المهنية في المؤسسة تكون "أحياناً".

يتبين لنا من خلال القراءة السوسيوولوجية للجدول رقم (23) أن إجابة أغلبية المبحوثين بأن الإدارة تولي أهمية لاقتراحات العمال حول مقتضيات السلامة المهنية بالمؤسسة يعود هذا إلى القناعة الكبيرة التي تنتهجها المؤسسة وإدراكها للأهمية الأمن الصناعي داخل المؤسسة، وهذا ما يساهم في وضع خطط واستراتيجيات من شأنها المحافظة على مقومات الإنتاج المادية والبشرية، وبالرجوع إلى الجدول رقم (07) نجد أن المؤسسة تعتمد على الاجتماعات الشيء الذي يسمح للعمال بطرح انشغالاتهم واقتراحاتهم حول الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة.

إن اهتمام المؤسسة بالاستماع لمقترحات العمال هدفه الأساسي هو وضع خطط وبناء استراتيجيات من شأنها توفير الحماية الكاملة والشاملة لكل عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري الذي يعتبر المحور الأساسي في العمليات التنظيمية والعمليات الإنتاجية، لكل هذه التدابير الوقائية وبما يكفل تحقيق الكفاية الإنتاجية ويؤمن أسباب التقدم والازدهار. وهذا ما تأكده إجابة المبحوثين في الجدول رقم (27) " انظر الملحق " .

الجدول رقم(24):يوضح هدف المؤسسة من توفير أدوات السلامة المهنية.

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
43%	43	الاهتمام بسلامة العمال
22%	22	تطبيق قوانين العمل
11%	11	تجنب تكاليف العمل
24%	24	زيادة الإنتاجية
100%	/	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول رقم (24) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن توفير المؤسسة لوسائل و أدوات الوقاية الهدف منه هو الاهتمام بسلامة العمال، وذلك بنسبة قدرت ب 43%، من جهة أخرى صرح آخرون بأن توفير المؤسسة لأدوات السلامة المهنية للعمال هدفه زيادة الإنتاجية، وهذا بنسبة مئوية قدرت ب 24%، في حين نجد ما نسبته 22% من المبحوثين أكدوا بأن توفير المؤسسة لأدوات السلامة للعاملين هدفه تطبيق القوانين، وفي مجمل كل هذا نجد ما نسبته 11% صرحوا بأن توفير وسائل الوقاية والسلامة للعمال هدفه الأساسي تجنب التكاليف.

من خلال القراءة السوسولوجية للمعطيات الموضحة في الجدول رقم (28) يتبين أن أغلبية المبحوثين أكدوا أن هدف المؤسسة الأساسي من توفير أدوات ووسائل الوقاية للعمال هو الاهتمام بسلامة العمال وهذا ما يعكس إستراتيجية وسياسات المؤسسة المبنية على توفير بيئة عمل آمنة وخالية من الأخطار لضمان سلامة العمال، وذلك انطلاقاً من أنهم جوهر العملية الإنتاجية فمؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة تضع سلامة العمال من الأخطار من ضمن أولوياتها المهمة التي تسطرها المؤسسة، وبالرجوع إلى ما تقدم ذكره نجد أن القاعدة الأولى في المؤسسة هي قاعدة السلامة أولاً، وهذا الذي يساهم في استقرار العمال والحد من دوران العمل ، وهذا ما يتضح أكثر من خلال أحد استراتيجيات المؤسسة المتمثل في التدريب الدوري للعمال على الآلات و المعدات الموجودة وذلك لتقليل من فرص حدوث إصابات، انطلاقاً من وضع برنامج تدريبي للعمال عن كيفية التشغيل والتحكم في الأجهزة، وكيفية استخدام أدوات مكافحة الحرائق في حالات الطوارئ، والاستخدام الصحيح للمعدات الوقائية، وهذا من شأنه بناء عنصر بشري مؤهل وواع. في حين يمكن تفسير إجابة بعض المبحوثين إلى أن المؤسسة هدفها الأساسي هو زيادة الإنتاجية.

كما تعود إجابة عمال آخرين الذين صرحوا بأن توفير المؤسسة لأدوات السلامة المهنية للعمال الهدف منه هو تطبيق قوانين العمل، وهذا ما لمسناه خلال الجولة الاستطلاعية بأن المؤسسة تطبق وبصرامة قوانين العمل والسلامة المهنية، وهذا انطلاقاً من أن المشرع الجزائري أولى اهتماماً كبيراً لموضوع الأمن الصناعي وآليات الحماية والوقاية للعمال من مخاطر العمل، فتطبيق الصارم لقوانين ومتطلبات السلامة يؤدي إلى زيادة إنتاجية المؤسسة انطلاقاً من الاستجابة لمتطلبات الوقاية، وتعزيز الحوار الاجتماعي. فيما ترجع إجابة بعض المبحوثين بأن هدف المؤسسة الأساسي هو تجنب تكاليف العمل إلى وهذا من حيث أن توفر وسائل الوقاية يجنب وقوع حوادث وخسائر في عناصر الإنتاج مادية كانت أو بشرية، كما يجنب المؤسسة المصاريف والتكاليف الباهظة التي تكون من جراء حوادث العمل. بالتالي ما يمكن أن نستنتجه هو أن المؤسسة الفعالة والإستراتيجية هي المؤسسة التي تهتم بالاستثمار في المورد البشري انطلاقاً من لاهتمام بتوفير ظروف عمل لائقة ووسائل حماية من أجل تقديم العمال لأداء مستدام وتحقيق كفاءة في استغلال الموارد المتاحة.

الجدول رقم(25):يوضح توفر المؤسسة على أجهزة أمن وسلامة حديثة.

البدائل	التكرار	%النسبة
نعم	46	90.2%
لا	5	9.8%
المجموع	51	100%

نلاحظ من خلال الشواهد الكمية الموضح في الجدول رقم (25) أن مجمل المبحوثين أجابوا بأن المؤسسة تتوفر على تجهيزات وأدوات أمن وسلامة حديثة، وهذا بنسبة قدرت ب 90.20%، في حين أجاب آخرون ب "لا" بنسبة مئوية قدرت ب 9.8%.

يتبين لنا من خلال القراءة السوسيوولوجية للجدول رقم (25) أن مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية تتوفر على تجهيزات ووسائل أمن وسلامة حديثة، وهذا ما يؤكد على اهتمام المؤسسة بمواكبة التطورات العلمية في مجال الأمن الصناعي، نتيجة التقنيات المستحدثة والمستخدمه في هذا المجال، نجد ذلك واضحا من خلال ما أكده مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة على توفر المؤسسة على لآلات حديثة، وهذا من خلال استغلال التكنولوجيا في انجاز بعض العمليات الوقائية وبعض العمليات التي تدخل في إطار العمليات الإنتاجية، بهدف تقليل من تدخل العامل في انجاز عدد كبير من المهام الخطرة والتي تساهم في الحفاظ على المورد البشري من تعرضه لمختلف المخاطر الموجودة في بيئة العمل.

الجدول رقم(26): يوضح عوائق تطبيق الأمن الصناعي.

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
21.10%	23	عدم تطبيق القوانين
15.60%	17	نقص الخبرة لدى العامل
24.77%	27	الظروف الفيزيائية(حرارة، رطوبة، ضوضاء)
21.10%	23	نقص الوعي الوقائي لدى العامل
17.43%	19	قدم الآلات والوسائل
100%	/	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) والمتعلق بالعوائق التي تواجه مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة، وتحول دون تحقيقها لسياساتها واستراتيجياتها الأمنية، حيث تباينت إجابات المبحوثين حولها، فوجد أغلبية العمال أكدوا على أن عوائق تطبيق الأمن الصناعي بالمؤسسة، هي الظروف الفيزيائية (من حرارة، رطوبة، ضوضاء) وهذا بنسبة مئوية قدرت ب 24.77% في حين أرجع آخرون بأن العوائق الأساسية هي عدم تطبيق القوانين ونقص الوعي الوقائي لدى بعض العمال، وهذا بنسبة قدرت ب 21.10%، في حين أجاب آخرون بأن تطبيق الأمن الصناعي بالمؤسسة تعود إلى قدم الآلات والوسائل، وهذا بنسبة قدرت ب 17.43% ، كما أكد ما نسبته 15.60% أن معوقات تطبيق سياسات الأمن الصناعي بالمؤسسة هي نقص الخبرة لدى بعض العمال.

من خلال القراءة السوسولوجية للجدول رقم (25) يتبين لنا أن الظروف الفيزيائية هي من أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق المن الصناعي بالمؤسسة وها حسب إجابة أغلبية المبحوثين، وهذا راجع إلى طبيعة النشاط الصناعي والإنتاجي الذي يقتضي تعامل العامل مع مواد خطرة، ومع بيئة فيزيائية تتسم بالحرارة العالية، ومن خلال ربط هذا العنصر بالعنصر المتعلق بقدم الآلات والوسائل نجد أن الآلات تساهم كذلك وبشكل كبير في تكوين ظروف فيزيائية غير ملائمة للعامل، وخاصة الضوضاء العالية، وهذا ما لاحظناه خلال المرحلة الاستطلاعية للمؤسسة ، إن الاهتمام بتحسين الظروف الفيزيائية للعمل والمحيطه بالعامل كالإضاءة والتهوية والحرارة، تساهم في التقليل من حوادث العمل. كما يمكن تفسير إجابة بعض المبحوثين بأن أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق سياسات الأمن الصناعي بالمؤسسة هي عدم احترام القوانين من طرف العمال ونقص الوعي الوقائي لدى بعض العمال بالتالي يكون العنصر البشري سببا رئيسيا في الحوادث المهنية بالمؤسسة من خلال الإهمال واللامبالاة من

طرف بعض العمال وذهنيات السلبية التي يتميز بها بعض العمال من خلال عدم التزامهم بقواعد السلامة وخاصة في فصل الصيف والحرارة يؤدي بهم إلى إهمال ارتداء أحذية والكمامات الواقية..الخ، بحجة الحرارة المرتفعة بالتالي التعرض لحادث لكن نظرا لطبيعة المؤسسة التي تتسم بصرامة في المراقبة وتطبيق القوانين على العمال أدى كل هذا إلى رفع الوعي الأمني الوقائي لدى العمال. كما يعد عامل نقص الخبرة لدى بعض العمال معيقا للمؤسسة في تطبيق استراتيجياتها الأمنية الوقائية ، بالتالي نجد تزايد حوادث العمل لدى فئة العمال الجدد وخاصة الشباب سببه الرئيسي هو نقص الخبرة لدى بعض العمال، لهذا نجد المؤسسة تؤطر تدريبات دورية للعمال بهدف إكسابهم معرفة كافية بمقتضيات الإنتاج وطريقة التعامل مع الآلات وشروط السلامة والوقاية اللازمة. وبما أننا اعتمدنا على سؤال مفتوح فقد تبين لنا أن هناك معوقات جديدة تحول دون تنفيذ المؤسسة لسياساتها وخططها الأمنية الوقائية، ألا وهي الروتين اليومي والذي ينتج عنه ضغوطات مهنية بالتالي إرهاق وتعب لدى العمال والذي يؤثر على التوافق المهني للعامل فيؤدي بالعامل إلى ابتكار طرق مختصرة من أجل إتمام العمل، والتي تكون سببا رئيسيا في وقوع حوادث خطيرة للعمال لافتقارها للمنهجية العلمية الصحيحة، بالتالي انخفاض الإنتاجية، وفي كفاءة الأفراد، كما نجد معيقا آخر ألا وهو عدم تقييم المخاطر المتغيرة التي تتسم بالديناميكية والتي تظهر نتائجها وآثارها السلبية في فترات بعيدة، وفي مراحل متقدمة، ويدخل في تكوينها العديد من العوامل، وهذا ما يستلزم على المؤسسة وضع استراتيجيات وقائية تتسم بالديناميكية لمجابهة مختلف التغيرات، في محيط العمل وبيئة الفيزيائية للعمل، والتي من شأنها الحفاظ على مقومات الإنتاج البشرية والمادية.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

من خلال استعراضنا للجداول المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها " هناك خطط واستراتيجيات عامة تتبعها مؤسسة أنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة فيما يخص الأمن والسلامة المهنية للعمال" ومن خلال الإجابة عن التساؤلات التالية: (05)، (06)، (07)، (08)، (09)، (10)، (11)، (12)، (13)، (14)، (15)، (16)، والتي نهدف من خلالها إلى الكشف عن استراتيجيات وسياسات التي تتبعها المؤسسة للحفاظ على أمن وسلامة العمال، بحيث توصلنا إلى مجموعة من السياسات التي تعتمدها المؤسسة لتحقيق أعلى درجات الأمن الصناعي وهي توفير وسائل الوقاية للعمال والتي تعتبر من العوامل الأساسية والمساهمة في الحد من الأخطار التي قد تسببها المعدات والآلات على العمال ، كذلك تنظيم نشاطات تحسيسية ووضع برامج تدريبية والتي تسهم في رفع من كفاءة العمال وهذا ما يؤكد كل من الجدول رقم (07)، (09) بهدف نشر الوعي الوقائي لدى العمال وهذا ما أكدته دراسة الباحثة "دقيش خندودة" انطلاقا من فرضها الذي مفاده " كلما زاد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل"، خلصت إلى تواجد درجة عالية من الوعي الوقائي لدى العمال انطلاقا من استفادة العمال من البرامج التوعوية التي ساهمت في التزام العمال بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية بالتالي انخفاض حوادث العمل بالمؤسسة. اهتمام المؤسسة بتوفير واستحداث هياكل الأمن والسلامة المهنية التي من شأنها توفير الجو السليم الذي يساعد على العمل انطلاقا من تأمين المؤسسة لبيئة العمل من خلال

تزويدها بكافة مسببات الأمن والسلامة خاصة استحداثها لوحدة الأمن الصناعي، كذلك من ضمن البرامج التي تعتمد عليها المؤسسة هي وضع قوانين وإجراءات تنظيمية والتي تسهم في نشر التزام الوظيفي للعمال انطلاقاً من التزامه بتطبيق الإجراءات الأمنية الوقائية من خلال الالتزام بارتداء معدات الوقاية والحماية (مثل القفازات، خوذة ، الأقفعة الوقائية... الخ) وهذا ما أكدته النتائج الموضحة في الجدول (15) و(16) والتي تسهم في المحافظة على صحتهم وسلامتهم انطلاقاً من أنهم جوهر العملية الإنتاجية.

- بناءً على هذه النتائج نستنتج أن الفرضية الأولى والتي كانت محل دراسة واختبار صحتها من عدمها، فقد أثبتت الدراسة الميدانية صحتها.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

من خلال استعراضنا للشواهد الكمية وبعد تفريغ البيانات المتحصل عليها، والمتعلقة بالفرضية الثانية والتي مفادها " تهتم مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة بالمتابعة الدائمة لمدى تنفيذ برامج وسياسات الأمن والسلامة المهنية" ، وانطلاقاً من الإجابة على التساؤلات التالية (17)، (18)، (19)، (20)، (22)، (23)، (24)، يتبين لنا أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لصحة والسلامة للعمال وهذا انطلاقاً متابعتها الدائمة لمدى تنفيذ وتطبيق برامج وسياسات السلامة المهنية بالمؤسسة وهذا ما توضحه إجابات المبحوثين على التساؤل رقم (17) والذي يقيس مؤشر من أهم مؤشرات هذه الفرضية " التدريب الدوري على السلامة المهنية"، والتمثل في: هل تسعى الإدارة جاهدة لحصول جميع العمال في موقع العمل على كفاءة عالية بمقتضيات السلامة المهنية، حيث جاءت نتائجه أن 94.1% من المبحوثين أن المؤسسة تعتمد

على سياسة الديمومة في التدريبات الدورية بصفته عملية أساسية يتم من خلالها تنمية وتطوير المعلومات والمعارف والمهارات لدى العمال وتشجيعهم على الالتزام بشروط التنظيمية التي تضمن سلامتهم انطلاقاً من تنمية القدرات العملية والعلمية للممارسة أعمالهم بأسلوب أفضل وبطريقة آمنة وإطلاع شامل، كما أن التدريب هو إستراتيجية أمنية وإستراتيجية متابعة في المؤسسة يمكن العمال من تعلم أساليب تدخلية فعالة وكذلك الاستخدام الصحيح والتحكم في الأجهزة خاصة في حالات الطوارئ، وهذا ما تؤكد كذلك من خلال نتائج الجدول رقم (23). وبالرجوع إلى التساؤل رقم (18) و(20)، نجد آلية أخرى من آليات المتابعة التي تعتمد عليها المؤسسة ألا وهي آلية التكفل الصحي، وهذا من خلال إجابات البات المبحوثين بالتأكيد على اهتمام المؤسسة بتوثيق حوادث العمل في السجلات الطبية للعمال وتأكيدهم على إجراء المؤسسة لفحوصات دورية للعاملين، هذا ما يسهم في تحسين الأوضاع النفسية والمهنية للعامل، ويجعله أقل عرضة لحوادث العمل.

كما يتبين لنا من خلال إجابة المبحوثين على التساؤل رقم (19) آلية أخرى من آليات المتابعة وهي سياسة الإشراف التي تسمح بمراقبة مدى التزام العمال وبشكل دائم ومستمر بشروط السلامة المهنية في أثناء تأديته لمهامه داخل المؤسسة، كما يتبين لنا من خلال الرجوع إلى التساؤل رقم (23) آلية متابعة أساسية تعتمد عليها المؤسسة ألا وهي المراقبة والصيانة الدورية للألات العمل ومعدات السلامة وهي تدخل ضمن سياسات تقييم المسبق للأخطار مما يسمح بوقاية العاملين من الأخطار المهنية و التعرض لحوادث العمل، بالتالي الحفاظ على عناصر الإنتاج مادية كانت أم بشرية.

بناء على هذه النتائج المحصل عليها نؤكد صدق الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها " تهتم مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة بالمتابعة الدائمة لمدى تنفيذ برامج وسياسات الأمن والسلامة المهنية".

3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال ما سبق ذكره، وبعد تفريغ البيانات المحصل عليها واستعراضنا للجدول المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها " هناك معوقات تواجه مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة تحول دون تحقيق الأمن والسلامة المهنية للعمال"، وتبين لنا نتائج التساؤلات التالية: (25)، (26)، (27)، (28)، (29)، (30)، أن المؤسسة تواجه جملة من المعوقات والتي تحول دون تطبيقها لبرامج وسياسات الأمن الصناعي في المؤسسة وهذا على الرغم من وجود نجاعة في تطبيق تشريعات الأمن الصناعي في المؤسسة وقناعة المسؤولين بأهمية الأمن الصناعي، وأسبقية في مجمل العمليات والخطط الإدارية والتنظيمية، وحرصها على مواكبة التسارعات والتطورات العلمية في مجال الأمن والسلامة المهنية وسعيها لتنمية الوعي الأمني الوقائي لدى العمال، وهذا ما تأكدته نتائج الجداول التالية (25)، (26)، (27)، (28)، (29).

- أظهرت إجابة المبحوثين على التساؤل رقم (30) أن هناك مجموعة من المعوقات نذكر منها الظروف الفيزيائية وهي من أهم المعوقات والتي هي نتاج طبيعة النشاط الصناعي الذي يقتضي التعامل مع الآلات ضخمة والتي تسهم بشكل كبير في تكوين ظروف فيزيائية غير ملائمة للعامل خاصة مع قدم بعض الآلات الإنتاج بالمؤسسة، وهذا حسب إجابة أغلب المبحوثين بنسبة 24.77%، كما نجد نقص الوعي الوقائي لبعض العمال وعدم احترامهم

للقوانين من أهم العوامل والعوائق التي تكون سببا في مخاطر وحوادث مهنية خطيرة بالمؤسسة. وفي ظل كل هذه المعوقات هناك معوقات ينبغي على المؤسسة أن تولي لها أهمية بالغة والتي تكتسي طابعا ديناميكيا و تتسم بالديمومة ألا وهي الروتين اليومي الذي يواجه العامل والذي يسهم في تكوين مشكلات وتوترات نفسية تصيب العامل في بيئة العمل، والتي تؤدي إلى تكوين ضغوط وأزمات مهنية للعامل وبالتالي التأثير على التوافق المهني لديه، كما نجد معيق آخر له تأثير بالغ على العملية الإنتاجية والتنظيمية بالمؤسسة وعلى استمرارية المؤسسة ألا وهو المخاطر المتغيرة التي تتسم بالديناميكية والتي هي أحد أهم أسباب حوادث العمل وهذا نظرا لتطورها المستمر والمتسارع، لهذا تتطلب وضع استراتيجيات وسياسات تأخذ طابعا ديناميكيا في الأداء. وعليه بناء على هذه النتائج المحصل عليها نؤكد تحقق الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها " هناك معوقات تواجه مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة تحول دون تحقيق الأمن والسلامة المهنية للعمال".

ثالثا: الاستنتاج العام للدراسة.

جاءت هذه الدراسة لتقف على واقع الأمن الصناعي بمؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة وهذا انطلاقا من دراسة ثقافتها الأمنية، حيث تمثلت أهداف الدراسة في التعرف على الإستراتيجيات العامة التي تتبعها المؤسسة لتحقيق الأمن والسلامة للعمال، كذلك التعرف على مدى متابعتها لتنفيذ برامج وسياسات السلامة التي سطرته، كذلك الكشف عن أهم المعوقات التي تواجهها المؤسسة وتحول دون تحقيقها للأعلى درجات الأمن والسلامة للعمال.

- أسفرت النتائج عن وجود جملة من البرامج والإستراتيجيات والسياسات تعتمد عليها المؤسسة لتحقيق الأمن والسلامة المهنية والرفع من الكفاءة العالية للعمال بمقتضيات السلامة المهنية في المؤسسة ،وهي اهتمام بتوفير وسائل الوقاية للعامل، كذلك تأطير نشاطات وبرامج التحسيس ، ووضع قوانين وإجراءات تنظيمية تلزم العمال بتطبيق الإجراءات الوقائية في العمل، كذلك تأطير برامج تكوينية وتدريبية للعمال.

- أسفرت نتائج الدراسة عن وجود اهتمام كبير بمتابعة تطبيق وتنفيذ سياسات الأمن والسلامة المهنية من طرف المؤسسة، انطلاقا من اعتماد المؤسسة على جملة من الإجراءات وهي: المراقبة والإشراف، تقييم الأخطار المهنية داخل بيئة العمل، تنظيم فحوصات طبية دورية، المراقبة والصيانة الدورية للألات والمعدات، والتدريب الدوري للعمال لإكسابهم كفاءة عالية في الأمن والسلامة المهنية والذي يعد من أهم آليات المتابعة.

- كما أسفرت نتائج الدراسة عن وجود معوقات تحد من تطبيق المؤسسة لسياساتها وبرامجها المنية الوقائية وهي الظروف الفيزيائية، نقص الوعي الوقائي لدى بعض العمال، والروتين اليومي الذي يصيب العامل، وعدم تقييم الأخطار المتغيرة أو المتطورة.

الخاتمة:

في الأخير وانطلاقا مما سبق ذكره يمكننا القول بأن الأمن الصناعي يعد من أهم المتغيرات التي يجب توفرها داخل كل مؤسسة، هذا انطلاقا من أن السلامة والاهتمام بها في أي مؤسسة يعد مظهرا من مظاهر التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح، كما تعتبر انعكاسا للوعي العام والمؤسسي بأهمية السلامة ودورها كمتغير إنتاجي مهم. وانطلاقا من المعطيات التي تم جمعها والتوصل إليها ميدانيا، حول واقع الأمن الصناعي بالمؤسسات الجزائرية والمتمثل في مؤسسة إنتاج وتوزيع الغازات الصناعية وحدة ورقلة نموذجا، تمكنا من إبراز الأهمية البالغة التي تكتسيها الثقافة الأمنية الخاصة بالمؤسسة ودور الإيجابي الذي يسهم في نشر الوعي الأمني الوقائي لدى العمال باعتبارها المحرك الأساسي لسلوكيات وأفعال العمال، بحيث أظهرت نتائج الدراسة الدور الكبير الذي تلعبه استراتيجيات والخطط الأمنية للمؤسسة في الحفاظ على سلامة العمال ذلك من خلال إرساء نشاطات توعوية أمنية، و تدريبات دورية تسهم بدرجة كبيرة في زيادة إنتاجية المؤسسة من جهة وحماية عمالها من الحوادث والمخاطر المهنية من جهة أخرى، مع كل هذه التباينات إلى أنه سجلت مجموعة من النقائص أو المعوقات التي ينبغي على المؤسسة الاهتمام بها، ووضعها ضمن الأولويات في بناء استراتيجياتها المستقبلية في مجال الأمن الصناعي أو السلامة المهنية ألا وهي الروتين والمخاطر المتغيرة. وعليه تظهر الأهمية الكبرى للثقافة الأمنية كمصطلح حديث للأمن الصناعي في تفعيل وتحقيق أهداف واستراتيجيات وخطط المؤسسة الجزائرية ذلك عن طريق جملة السياسات الأمنية التي تنتهجها المؤسسة بهدف ترسيخ القيم الأمنية الوقائية لدى العمال كذلك بهدف حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية، والرفع من الروح المعنوية للعامل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المعاجم والقواميس.

1- ابن منظور جمال الدين ، معجم لسان العرب ، دار الصدى لطباعة والنشر، بيروت، ط1، 2000.

ثانياً : الكتب

2-أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي(أسسه وتطبيقاته)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ط1، 2001.

3- أبو قحف عبد السلام ، أساسيات الإدارة الإستراتيجية، الدار الجامعية، الاسكندرية ، ط1، 1992.

4- عبد السلام أبو قحف، أساسيات الإدارة الإستراتيجية، الدار الجامعية، الاسكندرية ، ط1، 1992.

5- مجدى ابراهيم أبو العلا، الأمن الصناعي " ضرورة حتمية" ،المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر ، ط1، 2010.

6- الوليد بشار يزيد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان ، ط1، 2009.

7- العايب رايح، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ط1، 2005.

8- الهواري سيد، الإدارة والأصول العلمية، مكتبة عين شمس، القاهرة- مصر، بدون طبعة، 1976.

9- المشوحي محمد سليمان، تقنيات ومناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية للنشر، الإسكندرية، بدون طبعة، 2002.

10- الرسان ناصر منصور وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية،مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان ، 2010.

11- توفيق محمد لحبيب وعبد الله بارعة، العلاقات الصناعية والمؤسسات الصناعية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر ، ط1، 1965.

12- سيد أحمد محمد غريب، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط1، 1980.

- 13- عبد الباقي صلاح الدين، **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ط2002، 1.
- 14- عبد الباقي صلاح الدين، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية لطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2002.
- 15- عمر صخري ، **اقتصاد المؤسسة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2003.
- 16- فالح عبد الكريم، **الأمن الصناعي وزيادة الانتاج**، مخبر الدراسات الاقتصادية في المناطق الصناعية، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، جامعة برج بوعرييج ، عدد4، 1977.
- 17- عيدات محمد وآخرون، **منهجية البحث العلمي "القواعد والمراحل التطبيقية"**، دار وائل للنشر، مصر، ط2، 1999، ص55
- 18- دليو فضيل وآخرون، **أسس منهجية في العلوم الاجتماعية**، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، ط1، 1999.
- 19- محمد مرعي، **أسس إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق**، دار الرضا للنشر والتوزيع، دمشق - سوريا، ط1، 1999.
- 20- موريس أنجرس، **منهجية البحث في العلوم الإنسانية "تدريبات عملية"**، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصبه للنشر، الجزائر، طبعة 2، 2006.
- 21- محمد علي محمد، **علم الاجتماع والمنهج العلمي**، دار المعرفة الجامعية، القاهرة- مصر، ط1، 1980.
- 22- يونس ابراهيم حيدر، **الإستراتيجية للمؤسسات والمنظمات**، سلسلة الرضا للمعلومات، دمشق، ط1، 1999.
- 23- أولريش بيك، **مجتمع المخاطر والبحث عن الأمان المفقود "مجتمع المخاطر العالمي"** ترجمة علا هند وآخرون، المركز القومي للترجمة ، القاهرة، ط1، 2006.

- المراجع بالأجنبية :

23-shimin dolon et autres. **la gasion des ressources humaines**.
tendances et pratiques .actuelles 3eme edition renouveaux pedagogique
paris.1995

ثالثا: الأطروحات والرسائل الجامعية:

- 24- دوباخ قويدر بعنوان دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في لوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، رسالة

ماجستير تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية, جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 2008-2009.

25- سلامة أمينة بعنوان " الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة ، أطروحة دكتوراه, تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل ، جامعة محمد خيضر -بسكرة- 2017-2018.

26- الباحثة دقيش خندودة بعنوان " الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية " , تخصص علم النفس العمل والتنظيم .دراسة ميدانية وصفية بمؤسسة المتوسطة للمكثفات -سكيدة-POLYMED، رسالة ماجستير جامعة الإخوة منتوري -قسنطينة- 2006-1427.

رابعاً: المقالات والمجلات العلمية:

27- hakan turan, Taylos "Scientific Managment principles",University of Turkey,Journal of econmics. Vol 3.2015 .

28- Noor Aina Amirah .Safety Culture in Combating Occupational Safety and Healt.Problems in the Malaysian Manufacturing Sectors. Canadian Center of Science and Education . Universiti Malaysia Terengganu . Vol. 9, No. 3/2013.

الملاحق

- الجدول رقم 27: يوضح تجاهل الإدارة لأخطار في موقع العمل .

النسبة	التكرار	البدائل
%56.9	29	نعم
%43.1	22	أحيانا
%100	51	المجموع

الجدول رقم 21: يوضح توفر الملصقات واللوحات التحذيرية في المؤسسة.

النسبة	التكرار	البدائل
%100.0	51	نعم
%0	0	لا
%100.0	51	المجموع

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



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 "واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الجزائرية" يشرفني اختيار مؤسستكم لدراستنا الميدانية، ونظرا لأهمية رأيكم في إجراء الدراسة نأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بدقة، كما نحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

* ملاحظة: الرجاء وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة مع الإجابة على جميع الأسئلة.

تحت إشراف:

د-إيناس بوسحلة

من إعداد الطالب:

أماية عبد الوهاب

السنة الجامعية: 2022/2021

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن: ...

3- المستوى التعليمي: ابتدائي ثانوي
متوسط جامعي

4- الخبرة المهنية: - أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10
- من 11 إلى 15 - أكثر من 15 سنة

المحور الثاني: خطط واستراتيجيات عامة.

5- تسهر المؤسسة على توفير وسائل الحماية للعمال (خوذة. قفازات. نظارات. ملابس واقية. سماعات أذن..):

نعم لا

6- ما تقييمك لنوعية أدوات السلامة المهنية التي تستعملها أثناء تأديتك العمل:

قديمة عادية حديثة

7- تقوم المؤسسة بتوفير برامج توعوية ونشاطات تحسيسية للعمال حول الصحة والسلامة المهنية:

نعم لا

*في حالة الإجابة "بنعم" كيف يتم ذلك:

ملتقيات اجتماعات
ندوات ملصقات وإعلانات جدارية

*في حالة الإجابة "بلا" لماذا:

8- بأي لغة يتم توعيتكم:

العامة الفصحى الأجنبية

9- ما تقييمك للمعلومات المقدمة :

مفيدة غير مفيدة غير مفهومة معلومات متكررة

10- يتم تدريب العمال على وسائل ومعدات السلامة المهنية (قارورات الإطفاء مثلا) :

نعم لا

11- سبق لك أن تلقيت تدريباً على العمل الذي تقوم به:

نعم لا

*في حالة الإجابة "بنعم" هل كان ذلك:

قبل التوظيف بعد التوظيف

12 - تتوفر المؤسسة على وحدة للأمن الصناعي:

نعم لا

13- تتوفر المؤسسة على وسائل الإسعافات الطبية :

نعم لا

14- تقوم المؤسسة بإجراء دورات تدريبية لتعليم العمال أساليب الحماية والإسعافات الأولية :

نعم لا

15 - تفرض المؤسسة عقوبات صارمة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية:

نعم لا

* في حالة الإجابة "بلا" لماذا:

16- يلتزم العاملون بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية:

نعم لا

* في حالة الإجابة "بنعم" لماذا.....

* في حالة الإجابة "لا" لماذا.....

المحور الثالث: مدى متابعة تنفيذ برامج وسياسات الأمن والسلامة المهنية

17- تسعى الإدارة جاهدة لحصول جميع العمال في موقع العمل على كفاءة عالية بأمرور السلامة

المهنية:

 لا نعم

18- تهتم المؤسسة بتوثيق حوادث العمل في سجلات الطبية لكل العاملين:

 لا نعم

19- هناك مراقبة مستمرة لمدى التزام العمال بشروط السلامة في أماكن العمل من طرف المسؤولين

أو المختصين:

 لا نعم

20 - تقوم الإدارة بإجراء فحوصات طبية دورية للعاملين :

 لا نعم

* في حالة الإجابة "بنعم" :

 سنويا شهريا أسبوعيا

21- الملصقات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين متوفرة وواضحة:

 لا نعم

22- يتم إجراء مراقبة وصيانة لآلات العمل وأجهزة السلامة من طرف المؤسسة:

 لا نعم

* في حالة الإجابة " بنعم" المراقبة تتم:

سنويا

شهر

أخرى.....

23- يتم تنظيم تدريبات دورية لإجراءات الأمن والسلامة المهنية:

لا

نعم

* في حالة الإجابة "بنعم":

سنويا

شهريا

أسبوعيا

أخرى.....

24 - تقوم المؤسسة بعقد اجتماعات لتحديد خطة وإجراءات العمل المطلوبة:

لا

نعم

* في حالة الإجابة "بنعم" يتم ذلك:

..... غير ذلك

أسبوعيا

يوميا

المحور الرابع: معوقات تحقيق الأمن والسلامة المهنية للعمال

25- تكوين العمال وتدريبهم على إجراءات السلامة المهنية يتم من طرف

..... أخرى مختصين

عاديين

26- تستجيب الإدارة لاقتراحات العاملين بخصوص الأمن والسلامة في العمل:

أحيانا

لا

نعم

27- تتجاهل الإدارة الأخطار في موقع العمل دون اتخاذ أي قرارات بشأنه:

لا

نعم

28 - في رأيك، ما هدف المؤسسة من توفير أدوات السلامة المهنية:

تطبيق قوانين العمل

الاهتمام بسلامة العمال

زيادة الإنتاجية

تجنب تكاليف العمل

29- تتوفر المؤسسة على أجهزة حديثة للأمن والسلامة المهنية (كاميرات حديثة, لآلات مزودة بأجهزة إنذار...):

أحيانا

لا

نعم

30- في رأيك, ماهي المعوقات التي تعيق المؤسسة في تطبيق برامج وسياسات السلامة المهنية داخل المؤسسة:

- نقص الخبرة لدى العمال

- عدم تطبيق القوانين

- قدم الآلات ووسائل

- نقص الوعي الوقائي لدى العامل

المهنية

- الظروف الفيزيائية (حرارة, الرطوبة, الضوضاء...)

- أخرى

أذكرها.....

.....