



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع الديمغرافيا

مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع الديمغرافيا

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة: فاطمة الزهراء بن محسن

الثقافة القانونية للسلامة المهنية ودورها في خفض حوادث العمل
(دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية - حوض بركاوي - (سوناطراك)

نوقشت وأجزت بتاريخ:/...../.....

أمام لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
نورة ثلاثية	أستاذة مساعد "أ"	جامعة ورقلة	رئيسا
نجاة بوساحة	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
زينب بوحنيك	أستاذة مساعد "ب"	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية

2024/2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع الديمغرافيا

مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع الديمغرافيا

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة: فاطمة الزهراء بن محسن

الثقافة القانونية للسلامة المهنية ودورها في خفض حوادث العمل
(دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية - حوض بركاوي - (سوناطراك)

نوقشت وأجزت بتاريخ:/...../.....

أمام لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
نورة ثلاثية	أستاذة مساعد "أ"	جامعة ورقلة	رئيسا
نجاه بوساحة	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
زينب بوحنيك	أستاذة مساعد "ب"	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية

2024/2023

الإهداء

قال الله تعالى " وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى أعمز الناس في حياتي لقلوب تضح بالعب والذاي اللذين وقفوا بجانبني

في كل لحظة ، نجما يضيئان دربي

لأعلى إنسان في حياتي "أمي" لقلب ينض بالحنان أنه قوتي ودعمي أحبك

من كل قلبي

لأبي العزيز الذي تعلمت منه الكثير ويستحق كل التقدير والاحترام، وأصبحت

أكثر ثقة بنفسني بفضلك

وإلى إخوتي الأعمز اللذين كانوا سندي ومسندي في وقت تعبني وقلبي

ضعفي "أيوب ، محمد وثيق ، محمد إسلام ، سارة ، شيما ، سولاف حفظكم الله

ورحمتكم.

وأخص الذكر أستاذتي الحبيبة التي كانت في كل خطوة أستاذتي وبمناجاة

أمي وأختي لروحها النقية والابتهامة المشرفة حفظكم الله ورعاكم.

فاطمة الزهراء

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد على من هدانا السبيل، الحمد لله الذي وفقني لإنجاز هذا العمل والوصول إلى هذه المرحلة.

أتقدم بجزيل الشكر و الإمتنان إلى أستاذتي الفاضلة " نجاة بوساحة" التي كانت في العلم والمعرفة أم لحرصها الشديد ومراعاتها لعملي المتواضع بكل نزاهة وصدق وأقول لها:

{ بين الزهور العلم تزهو أستاذتي ، بريق الحكمة في عينيها يتلأأ ، بأناملها ترسم مستقبلا مشرقا، لروحها الطيبة تحية تتوالى}

وأشكر لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة مذكرتي

وإلى كل الأساتذة الأفاضل شكرا على مرافقتكم لنا طيلة مشوارنا العلمي

كما أتشرف بشكر عمال مديرية الجهوية سوناطراك -حوض بركاوي- على دعمهم لي وتواصل الدائم حتى نهاية عملي وأخص بالذكر إلى " عمراوي هاجر " التي كانت مرافقتي في ميدان الدراسة ومساعدتها لي في الحصول على المعلومات.

وكل من ساهم من القريب أو من بعيد في إتمام مذكرتي.

فاطمة الزهراء

الفهرس العام للدراسة

الصفحة	فهرس المحتويات
-	إهداء
-	شكر وعرافان
-	فهرس المحتويات
—	قائمة الجداول
-	قائمة الأشكال
-	قائمة الملاحق
-	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
الفصل الأول: المدخل العام للدراسة	
4	تمهيد
7	أولا_إشكالية الدراسة
9	ثانيا_فرضيات الدراسة
9	ثالثا_أسباب إختيار الموضوع
10	رابعا_أهمية الدراسة
10	خامسا_أهداف الدراسة
22	سادسا_مفاهيم الدراسة
29	سابعا_الدراسات السابقة
34	ثامنا_المقاربة النظرية
35	خلاصة
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة.	
37	تمهيد
38	أولا-منهج الدراسة
39	ثانيا_مجالات الدراسة
39	1_المجال المكاني
40	2_المجال الزمني
40	3_المجال البشري

40	ثالثا_مجتمع الدراسة
41	رابعا_ أدوات جمع البيانات
41	الملاحظة
43	الاستبيان
44	خلاصة
الفصل الثالث: عرض وتحليل النتائج	
46	تمهيد
52	عرض وتحليل البيانات الميدانية
52	1/ عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى
57	2/ عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية
63	3/ عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة
71	نتائج الدراسة الميدانية
68	1_النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى
69	2_النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية
70	3_النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة
71	النتائج العامة للدراسة
73	خاتمة
81	قائمة المراجع
93	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
47	يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	01
48	يوضح توزيع العينة حسب متغير السن	02
50	يوضح توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي	03
51	يوضح توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية	04
51	يوضح توزيع العينة حسب متغير التخصص المهني	05
52	يوضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	06
53	يبين نموذج الرقابة التي تقوم بها المؤسسة على الوسائل	07
54	يبين حدود معرفة العامل لقانون من أخطار المهنية	08
55	يبين وعي الكافي لدى العامل حول الوسائل الوقائية التي تحميه من الأخطار	09
56	يبين مستوى معرفة العامل لطرق استخدام الأدوات التي يعمل بها	10
57	يبين تقديم المؤسسة فحوصات طبية للعامل عند تعرضه لحادث العمل	11
58	يبين لنا طرق ممارسة عمليات التدريب داخل المؤسسة	12
59	يوضح مساعدة التي تقوم بها المؤسسة في مجال التدريب	13
60	يبين لنا تقديم المؤسسة مخططات الخاصة بالتكوين حول كيفية تقليل من حوادث العمل	14
61	يبين تنظيم المؤسسة الندوات التحسيسية والدورات لتقليل من حوادث العمل	15
62	يبين محاولة البرامج التدريبية مساعدة العامل في تحسين وتطوير المعارف حول المهنة ومخاطرها	16
62	يبين توزيعات التي تقوم بها المؤسسة في الندوات	17
64	يبين لنا المعلومات المتحصل عليها من خلال حصص التدريب	18
65	يبين الإجراءات العقابية التي تفرضها المؤسسة على العامل في حالة عدم الالتزام بقوانين السلامة المهنية	19
66	يبين تطبيق المؤسسة قانون العقوبة على العامل لعدم التزامه بأساليب الحماية	20
67	يبين أولوية العامل معرفة طرق عدم وقوعه في حادث العمل و تجنب العقوبات	21

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
8	يوضح شرح التساؤلات الفرعية	01
47	يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	02
48	يوضح توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي	03

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
87	يوضح أداة جمع البيانات (الاستبيان)	01
88	يوضح تصريح استئناف أو عدم استئناف العمل	02
89	يوضح الهيكل التنظيمي للمديرية الجهوية _حوض بركاوي_(سوناطراك)	03
90	يوضح شهادة تدريب المتحصل عليها من مديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سوناطراك	04
91	يوضح واجهة دخول إلى المديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سوناطراك	05
93	يوضح الألات التي تستعمل في إنتاج البترول داخل المركز	06

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة المعنونة بـ "الثقافة القانونية للسلامة المهنية ودورها في خفض حوادث العمل" إلى معرفة كيف تساهم ثقافة قوانين السلامة المهنية في تقليل معدلات حوادث العمل بالمديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سونا طراك بمدينة ورقلة ، التي أجريت خلال الموسم الجامعي 2024/2023 ، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج البحث الميداني وهذا لطبيعة الموضوع ومعرفة جوانب الظاهرة و تم استخدام أداة جمع البيانات والتي شملت استمارة كأداة رئيسية وطبقت على مجتمع بحث مكون من 33 عامل في المركز، وقد استخدمنا كذلك الملاحظة البسيطة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الثقافة القانونية للسلامة المهنية كان لها دور في خفض حوادث العمل من خلال النتائج الدراسة التالية:

- 1/ مستوى معرفة العامل بالمخاطر المهنية و الدور الذي تلعبه التوعية العمالية في تقليل من حدوث التي تعترضه في محيط العمل وهذا يندرج ضمن ثقافة العامل الاجتماعية و القانونية لكل ما يحيط بالمؤسسة لرفع من مستوى الموارد البشرية .
 - 2/ عملية التدريب المهني يعتبر ركيزة أساسية تساهم في زيادة وعي العامل ليكتسب مهارات وكفاءات في ميدان العمل وتكريس مبدأ سلامة العمال من خلال التدريب في مجال الأمن الصناعي لتجنب وقوعه في أخطار.
 - 3/ الإجراءات العقابية المفروضة على العمال في حالة عدم إمتثالهم لمبدأ الإنضباط واحترام القوانين المسطر عليها في المديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سونا طراك المتمثل في أساليب الوقاية والتكوين والتوجيه والتخطيط للحفاظ على حياتهم وسلامتهم.
- الكلمات المفتاحية: الثقافة ، القانون، السلامة المهنية ، حوادث العمل.

Summary:

This study, entitled {the Legal Culture of Occupational safety and its Role in Reducing Work Accidents} aimed to find out how the culture of occupational safety laws contributes to reducing the rates of Work accidents in the Regional Directorate of (Basin BerKaoui sonatrach) in the city of Ouargla, Which Was conducted during the 2023\2024 academic season, and We relied on this study the study was based on the field research approach due to the nature of the topic and Knowledge of the aspects of the phenomenon.

Then we used a data collection tool which included a questionnaire as the main tool, and it was applied to a research community consisting of 33 workers at the center.

We also used simple observation this study concluded that the legal culture of occupational safety had a role in reducing work accidents through the results of the following study:

- 1_ the level of the workers knowledge of occupational risks and the role played by workers awareness in reducing the occurrence those encounters in the work environment and this falls within. The workers social culture, the legality of everything surrounding the institution raises the level of human resources.
- 2_ the process of vocational training is considered a basic pillar that contributes to increasing the workers awareness to acquire skills and competencies in the field of work and teaching the principle of worker safety through training in the field of industrial safety to avoid falling into dangers.
- 3_ punitive measures imposed on workers in the event of their failure to comply with the principle of discipline and respect for the laws stipulated in law, the Regional Directorate of the (Basin Barkawi sonatrach) which represents methods of prevention, training guidance and planning to preserve their lives and safety of workers.

Keywords: culture ,law ,occupational ,safety ,work accidents.

المقدمة

مقدمة:

لقد أدى التطور الصناعي في العالم إلى ظهور تحديات جديدة وكذلك التطور التكنولوجي السريع، وهذا ما جعل المؤسسات الصناعية تواجه صعوبات عديدة نتيجة تغيرات التي وقعت عليها، ويمكن أن تؤدي التطورات التكنولوجية إلى تحسين الإنتاجية و تقليل من تكاليف حوادث العمل، فحماية العامل من مخاطر العمل يعني حماية ممتلكات المؤسسة ، من خلال إجراءات السلامة الذي تنص عليها القوانين والمراقبة على تطبيقها، فأصبحت المؤسسات تركز على مبدأ الثقافة التي تعتمد على القوانين السائدة في مكان العمل لزيادة المعرفة التي تخص الأمن الوقائي لتجنب وقوع مخاطر مهنية في بيئة العمل.

ويهتم مجال الأمن الصناعي بتأمين وحماية المنشآت الصناعية والعمال فيها من المخاطر والحوادث، يشمل ذلك تقييم المخاطر، وتطبيق إجراءات الوقاية والسلامة لتحسين الأمن والتدريب المناسب للعمال.

إنطلاقاً مما سبق سنحاول من خلال هذه الدراسة التعرف على الأهمية التي تلعبها الثقافة القانونية للسلامة المهنية ودورها في خفض من حوادث العمل، وهذا ما سنتناوله حول موضوع الدراسة وفق المنهجية المتبعة كالاتي:

_ الفصل الأول: يشمل المدخل العام للدراسة، حيث تناولنا فيه إشكالية الدراسة وفرضياتها، أسباب إختيار الموضوع، أهميتها، وأهداف الموضوع، المفاهيم التي تخص الدراسة، بالإضافة إلى النظريات المتبناة للدراسة والدراسات السابقة التي تم الإعتماد عليها في الدراسة.

_ الفصل الثاني: يشمل الإجراءات المنهجية للدراسة ، ويضم كذلك المنهج المعتمد في الدراسة , مجالات الدراسة الثلاث: (المكانية، والزمانية، البشرية) تليها أدوات التي تم من خلالها جمع البيانات وبناء أسئلة الإستمارة.

_الفصل الثالث: يتمثل في عرض وتحليل وتفسير البيانات التي جمعت من خلالها الدراسة، حيث تناولنا فيها عرض وتحليل فرضيات الدراسة، ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء فرضيات والمدخل النظري والدراسات السابقة وعرض نتائج العامة للدراسة أخيراً.

الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

تمهيد

أولاً_ إشكالية الدراسة.

ثانياً_ فرضيات الدراسة.

ثالثاً_ أسباب إختيار الموضوع.

رابعاً_ أهمية الدراسة.

خامساً_ أهداف الدراسة.

سادساً_ مفاهيم الدراسة.

سابعاً_ الدراسات السابقة.

ثامناً_ المقاربة النظرية.

خلاصة

تمهيد:

إن الباحث في ميدان العلوم الإجتماعية يعتمد في خطواته الأولى عند دراسة أي ظاهرة على مبادئ وأسس منهجية تسمح بتحديد الدقيق والمحكم لها والربط بين جوانب الدراسة , من خلال عرض الإشكالية وصياغة فرضيات الدراسة وكذلك ذكر أسباب إختيار الموضوع, والأهمية والهدف من الدراسة , ثم توضيح مفاهيم الدراسة والتطرق إلى الدراسات السابقة التي تم الإستفادة منها بالإضافة إلى عرض المقاربات النظرية التي تناولت موضوع الدراسة.

أولاً_الإشكالية:

تتعدد العلاقات الإنسانية داخل المجتمع بتعدد مجالات الحياة سواء كان ذلك بين الأفراد فيما بينهم أو بين الأفراد والمؤسسات الحكومية المختلفة إضافة إلى هذه التطورات والتغيرات السريعة التي شهدتها المجتمع في مجال ممارسات الحياة اليومية وهذا ما يجعل من حتمية وجود قواعد قانونية تبسط هذه العلاقات وتنظم حياة الفرد تنظيمًا يحقق الاستقرار.

وعليه فقد جسد نظام الصحة والسلامة المهنية نموذج من نماذج التنظيمية التي سعى الأفراد من خلالها الحفاظ على الأمن والاستقرار الاجتماعي داخل محيط العمل لذلك فالاهتمام بهذا الجانب بدأ في مرحلة ما قبل التاريخ، إذ ظهر مبدأ تعويض العمال كقانون يشمل جميع القوانين، أما خلال مرحلة ما بعد الميلاد وما قبل الثورة الصناعية، فقد اهتم الرومان بالسلامة و الصحة المهنيين لعمال المناجم و خلال فترة الثورة الصناعية ظهرت منظمات خاصة بصحة وسلامة العمال.

شهدت فترة الحرب العالمية الثانية فكرة إدارة السلامة المهنية وهي عبارة عن نظام متكامل حيث قامت الشركات بالتخفيض من حوادث العمل بظهور أنظمة جديدة، ثم بدأت الإهتمامات الدولية منصبه حول نظام الصحة والسلامة المهنية وصدور مجموعة من القوانين والتنظيمات المختلفة حول كيفية سلامة العامل وحمايته.

لقد أصبح المجتمع الحديث مجتمعا للمخاطر بمعنى انه يزداد احتلاله بمناقشة أو منع إدارة المخاطر الذي أنتجها بنفسه، فكان نظام السلامة المهنية خلال القرن 21 أهم ما جاء فيه معيار دولي يوفر إدارة المخاطر للمؤسسة ومنع إصابات من خلال إصدار قوانين السلامة و الصحة , حيث تكمن أهمية القانون

في حماية الأفراد من خلال تضارب المصالح، فالقانون في علم الاجتماع موضوعه العام هو الإنسان وعلاقته الذي ينظم سلوك الأفراد بشكل يحقق التقدم والإستقرار وسلامة لحياتهم. (نور الهدى، حدادي، أمينة، مخلفي، 2021، ص112، 116).

حيث تسعى المؤسسات الصناعية الكبرى في الدول الأوروبية والإفريقية والعربية في حماية وتوجيه العنصر البشري وهذا لدورها الفعال في مجال الأمن الصناعي الذي نال إهتمام كبير على ترقية السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية ولهذا تبحث المؤسسات على الوعي العمالي بالثقافة العامة .

فحوادث العمل اليوم تعتبر ظاهرة من الظواهر الأكثر شيوعا التي تسبب خسائر فادحة للمؤسسة عامة و العامل خاصة، وقد تكون من اللامبالاة الناجمة من العمال وعدم انضباطهم والتزامهم بالقوانين التي تسيرونها المؤسسة.

وعليه فموضوع حوادث العمل قد تم تناوله عند العديد من العلماء والباحثين في الحقول المختلفة فمنهم من رآها من جانب السيكلوجي "على أنها كل ما يلمس جسم الإنسان وينتج عنه ضرر ويكون خارجي" في حين يرى السياسيون "أن حوادث العمل يشير إلى الأحداث التي تقع داخل مكان العمل وقد تشمل حوادث وإصابات وكوارث طبيعية غير متوقعة " في حين يرى أصحاب القانون "على أنها حادث له طابع جزائي ذلك في كون له مواد وبنود نصت على شروطه وظروفه وذلك من أجل حماية العامل من التلاعب وتهرب المؤسسة من المسؤولية وحماية المؤسسة من تحايل العمال وكما ينظر إليها من الجانب السوسيولوجي "على أنها كل إصابة يصاب بها العامل سواء لحسابه أو لحساب غيره وكذلك قيام العامل بعمله بدخوله أو بخروجه منه، فهذا ناتج عن قيام علاقة تعاونية بين العمال حسب المادة 19 من قانون رقم 59/06(الجريدة الرسمية للجمهورية، 2017، ص 8) وجوب العمال أن يتعاونوا أثناء أداء عملهم

لتمكين صاحب العمل من إنجاز الالتزامات التي تقع على عاتقه وحسب المادة 20 من قانون 59 /06 أن التعاون يتشكل بين الإدارة والعمال أو ممثليهم في المنشأة وهي من التدابير التي تتخذ تنظيماً (الجريدة الرسمية للجمهورية، 2017، ص 8).

وبالرغم من توفير المؤسسات المعاصرة لوسائل الرقابة وانتهاجها لأسلوب التطبيق الصارم للقوانين إلا أن العامل يكون أكثر عرضة للوقوع في الحوادث وهو ما صعب عليها المهمة وجعلها تتخذ غالبية الأحيان الوسائل القانونية للتقليل من أخطار الحوادث.

مما جعلنا في هذه الدراسة نحاول معرفة أهمية الثقافة القانونية خاصة بالسلامة ودورها في خفض معدلات حوادث العمل، وجاءت التساؤلات على النحو التالي: التساؤل الرئيسي

ما هو دور الثقافة القانونية للسلامة المهنية في خفض معدلات حوادث العمل ؟

التساؤلات الفرعية:

1_ ما مستوى معرفة العامل بالمخاطر المهنية التي تعترضه في محيط العمل ؟

2_ كيف تساهم عملية التدريب المهني في زيادة وعي العامل لتجنب وقوعه في الأخطار المهنية ؟

3_ ما هو دور الإجراءات العقابية التي تفرض على العامل في خفض معدلات حوادث العمل ؟

شكل رقم (01) يوضح شرح التساؤلات الفرعية:

(من إعداد الطالبة)

1* ما مستوى معرفة العامل بالمخاطر المهنية التي تعترضه في محيط العمل

الإلمام بالثقافة الوقائية من المخاطر قانونيا

توعية العمال حول المخاطر

إدراك القواعد و النظم في إطار تشريعي

معرفة الحقوق والالتزامات القانونية لتجنب الحوادث

2* كيف تساهم عملية التدريب المهني في زيادة وعي العمال نحو تجنب وقوعه في الأخطار المهنية

إطلاع الفوري على إستشارات القانونية للمهنة

الإطلاع وإحاطة بالتشريعات الحديثة

نمو الثقافة القانونية في العمل بالتدريب المهني

ماهو دور الإجراءات العقابية التي تفرض على العامل في خفض معدلات حوادث العمل

حماية العمال من العنف و حفاظ حقوقهم

الحرص على التقيد بالقواعد القانونية

_الفرضية العامة:

الثقافة القانونية لسلامة المهنة دور في خفض معدلات حوادث العمل.

_الفرضيات الفرعية:

_ للعامل مستوى معرفة بالمخاطر المهنية التي تعترضه في محيط العمل.

_ تساهم عملية التدريب المهني في زيادة وعي العامل نحو تجنب وقوعه في الأخطار المهنية.

_ للإجراءات العقابية دور في خفض معدلات حوادث العمل التي تفرض على العامل.

ثالثا_ أسباب إختيار موضوع الدراسة:

_ الرغبة في الإطلاع على واقع حوادث العمل داخل المديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سوناطراك.

_ محاولة البحث السوسيولوجي في موضوع الثقافة القانونية لسلامة المهنة.

_تزايد إحصائيات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية.

_الاهتمام بدراسة كيفية تطبيق قواعد السلامة المهنية من الجانب القانوني في المؤسسات

_الرغبة في معرفة أهم مسببات حوادث العمل وطرق الوقاية منها.

_الدور الذي تلعبه القوانين الخاصة بالسلامة المهنية في عملية خفض حوادث العمل.

رابعاً_ أهمية الدراسة :

_التعرف على القوانين السلامة لتجنب وقوع مخاطر في بيئة العمل.

_التعرف على المداخل النظرية والمنهجية التي تناولت وعالجت الموضوع.

_ضرورة وجود برامج للصحة والسلامة المهنية وذلك لتوفير بيئة عمل سليمة.

خامساً_ أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى:

_تهدف إلى معرفة مستوى إدراك العامل بالمخاطر المهنية التي تعترضه في محيط العمل.

_كشف الدور التي تلعبه الإجراءات العقابية التي تفرض على العامل فيخفض معدلات حوادث العمل.

_تهدف إلى مساهمة عملية التدريب المهني في تجنب وقوع العمال في الأخطار المهنية.

_تحليل واقع تطبيق القوانين الخاصة بالسلامة المهنية في المديرية الجهوية_حوض بركاوي_(سوناطراك).

سادساً_ مفاهيم الدراسة : المفاهيم الأساسية:

مفهوم الثقافة:

لغة:ورد في لسان العرب لإبن المنظور اتفق الشيء تقفا وتقافا وتقوفة, حدقة ورجل ثقف,تثقيف,سرعة

التعلم,العمل بالسيف.(محمد ،ابن منظور،1441، ص 19).

إصطلاحا:

في الفكر العربي يعرف مالك بن نبي الثقافة هي مجموعة من الصفات الخلقية، والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته، وتصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه. (أسماء، حنين، عالية، قراط، 2017، ص36)

يشير هذا التعريف على أن الثقافة تشمل الصفات الحميدة وهو أن يتفق مضمون هذه القيم مع الفطرة الإنسانية.

في حقل الأنثروبولوجيا كما عرفها "إدوار تايلور" كل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضوا في المجتمع". (منير، السعيداني، 2007، ص31).

يعني أن الثقافة تشمل الأشياء و الأساليب والأفكار و القيم التي يكتسبها الفرد .

كذلك عرفها "كلباتريك" أنها كل ما صنعه يد الإنسان وعقله من الأشياء و المظاهر في بيئة إجتماعية، أي هي كل ما اخترعه الإنسان , أو كل ما إكتشفه وكان له دورا في العملية الإنتاجية". (أمينة، سلامة، 2017، ص44).

يقصد بهذا التعريف أنا الثقافة تتمثل في أسلوبين: الأول متمثل في صنع الإنسان للأشياء والثاني متمثل في التصورات و المعتقدات التي يحملها.

في حقل السوسيولوجيا تعرف الثقافة "هي مجموعة المعارف والمعتقدات والقابليات والتطبيقات، التي يكتسبها الإنسان كعضو في مجتمع ما". (فايز، الصياغ، 2005، ص80).

ويقصد بها الشيء الذي يستطيع الإنسان اكتساب هو إبراز مهارته من خلال ثقافة التي يحملها

إجرائيا:

هي مجموعة من القيم والمعتقدات التي تشكل نمط الحياة للعمال المركز داخل المديرية الجهوية-حوض
بركاوي-سوناطرك.

القانون:

لغة: يقصد في اللغة على أنه مقياس كل شيء وطريقه وهي كلمة أصلها يوناني معناه العصا
المستقيمة(وهاب، حمزة، 2019، ص3).

اصطلاحا:

في المجال الديني هو مصدر قوة عليا يسلم لها بالحكم قوة الله الخالق.(علي، فيلاي، ص57).

ويقصد أن لاشيء يعلو فوق قوة الله وأن للدين قواعد وأحكام واجب تطبيقها.

في المجال الاقتصادي القانون هو القواعد التي تتعلق بتنظيم استهلاك سلعة معينة مستهدفة الحد من
إستهلاك بعض السلع.(ياسين، علال، 2020، ص20).

ويقصد به أنا القانون ينظم ويراقب صلاحيات السلعة لاستهلاك الجيد.

في المجال القانوني يقصد بالقانون "مجموعة القواعد العامة التي تنظم الروابط الاجتماعية ويلزم الأفراد
بجزء مادي على من يخالفها بواسطة السلطة العامة.(عبد القادر، محسن، 2016، ص10).

ويتضح من هذا التعريف "أن القانون قواعد تلزم أفرادها ويفرضها من قبل السلطات.

في المجال السوسيولوجيا يعرف القانون "أنه ظاهرة اجتماعية لا يوجد إلا في ظل المجتمع، فالإنسان لا يستطيع العيش إلا في مجتمع يحكمه القانون. (محمد الحسن، إحسان، 2008، ص54).

إجرائيا:

القانون هو الذي ينظم ويحدد حقوق وواجبات عمال المركز داخل المديرية الجهوية_حوض بركاوي_سوناطراك.

_الثقافة القانونية:

اصطلاحا: هي صورة متمازجة وشاملة لكل أنواع الثقافة في المجتمع وفي مقدمتها الثقافة الإجتماعية وهذا يعني إستيعاب العمال من خلال تصورات قانونية سليمة. (عبد القادر، محسن، 2016، ص546).

إجرائيا:

هو مجموعة من المعارف والمعتقدات التي ترسخ في ذهن العامل والتي يكتسبها في العمل وتهدف إليها المديرية الجهوية_حوض بركاوي_سوناطراك.

_مفهوم السلامة المهنية:

_مفهوم السلامة:

لغة: سلم من يسلم سلامة فهو سالم وسليم والمفعول مسلوم له.

سلم من العيوب و الآفات :برئ ولم يصب بأذى. (عبد العزيز، بعده، مبروك، أوكاسو، 2022 ، ص26).

إصطلاحاً:

في الحقل النفسي يقصد به الخلو من الأمراض والعايات فالإنسان هنا يخلو من الأمراض لكنه عرضة لها إذا توفرت الأسباب (منى، حامد أبو وردة، ص9).

يقصد أنا الجانب النفسي للعمال يكون مستقر عند شعورهم بالأمان من قبل المؤسسة.

في الحقل السوسولوجيا تعرف على أنها " حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل وهذا الأذى تظهر نتيجة ضرر كالكسور بكافة أنواعها و الجروح والحروق و إختناق.(حاج محمد ،عجيبة ، حكيم ، بن جروة، 2018 ، ص92).

ويقصد بهذا التعريف أن حماية العامل من المخاطر هي من مسؤولية المؤسسة.

إجرائياً:

هي كل الإحتياطات التي تتخذ بعين الإعتبار في المديرية الجهوية_حوض بركاوي_ سوناطراك لحماية العمال من وقوع في المخاطر.

_مفهوم المهنة:

لغة: هي الحق بالخدمة والعمل ونحوه وجمعها مهن.(حياة، عميروش، فسدي، سارة، ص 17)

يقصد به المهارات التي يحتاجها في أداء عمله.

إصطلاحاً:

في مجال علم النفس تعرف على أنها " عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة". (حياة، عميروش، سارة، فسدي، 2017، ص18).

يقصد بهذا التعريف أن المهنة مجموع السمات التي يتصف بها الأفراد في العمل لتحقيق رغباته.

في مجال علم الإقتصاد هي مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد. (حنان، عجيلة، محمد، عجيلة، 2020، ص551).

يقصد به أن المهنة لها ميزة امتلاك مهارات لتمكن الفرد من تأديتها.

في مجال علم إجتماع عرفها العالم "أليوث" بأنها ظاهرة إجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها وتعمل على نموها أو ذبولها. (أحميدة، جرو، نور الدين، زمام، ص9).

ويقصد بها أن المهنة تتطلب جهد و مهارات خاصة.

إجرائياً:

يقصد بها كل عمل يتضمن جملة من النشاطات في إطار قانوني يقوم بها العمال في المديرية لتحقيق أهداف.

-السلامة المهنية:

اصطلاحاً: تعرف عل أنها "مجموعة من الإجراءات و الإحتياطات الوقائية التي تتخذ أو تتبع بكفاءة عالية في التخطيط و التنظيم و الإشراف والتنفيذ و التشغيل و الصيانة لضمان سلامة المنشأة الصناعية و الإطمئنان على حساب سير العمل". (ابتسام،خلاف, صبرينة، سيدي صالح , 2021,ص4).

إجرائياً:

هي تلك القواعد التي تهدف إلى منع وقوع حوادث و إصابات في المديرية وتسعى إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وأن يكون لها طابع الوقاية و الحماية.

مفهوم الدور:

لغة: دار يدور، واستدار يستدير بمعنى طاف حول الشيء وعاد إلى الموضع الذي بدأ منه.(معاذ ، بوقرة،نهلة، بوريدان، 2022، ص9).

ويقصد به الرجوع إلى الوضع الأصلي الذي كان عليه قبل أداء الدور.

في حقل علم النفس الدور هو ما يقوم به الفرد من أعمال ترتبط بوضعه أو مركزه الإجتماعي ويمثل الدور الجانب الديناميكي(الحركي) للمركز، ويعني أيضا السلوك الإنسان في موقف جماعي.(محمد لمين، بن عروس، 2021، ص556).

ويشير إلى الدور الذي يرتبط بجانب ممارسات السلوكية والذي يتحدد من خلال المركز الإجتماعي والترتيب.

في الحقل الأنثروبولوجي يعرف "لينتون" الدور أنه يستخدم للدلالة على مجموع النماذج الثقافية المتصلة بوضع معين ولذلك فهو يشمل على المواقف والقيم والسلوك المفروضة من الجماعة على كل شخص يحتل هذا المركز أو الوضع (فاطمة، نفيدسة، 2012، ص 262).

ويقصد به أن الدور يسمح للأفراد فهم أنفسهم والعالم من تجارب الآخرين وكيف يتفاعلون معه.

في حقل السوسولوجي يعرف بارسونز الدور هو قطاع من النسق التوجيهي الكامل للفرد، فهو منظم حول التوقعات المرتبطة بالمستوى التفاعلي، ومندمج في مجموعة من المعايير والقيم التي تحكم هذا التفاعل واحد أو عدة أدوار تشكل مجموعة من التفاعلات والسلوكيات المتكاملة. (أحمد، جلول، 2022، ص 55).

ويشير هذا المفهوم أن الدور يتأثر بعدة عوامل تشمل القيم والثقافة واختلافها من مجتمع لآخر بناء على التوقعات الاجتماعية.

إجرائيا : ويقصد بها مختلف الأساليب التي انتهجتها مؤسسة _حوض بركاوي _ سوناطراك _ لتنظيم أداء الأفراد للحفاظ على الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة .

_ مفهوم حوادث العمل:

مفهوم الحادث:

لغة: الحادث من الجذر (ح د ث) وهو إسم (حادث) جمعه (حوادث).

ويقال حدث يحدث حدوث/ فهو حادث والمفعول محدوث عنه والحادث ما يجد ويحدث. (معاذ، بوقرة،

نهلة، بوريدان، 2022، ص 22).

اصطلاحاً:

_في الحقل الأنثروبولوجيا يرى بياركالوني" أن الحادث جزء من العامل ويركز على أهمية الأمن الصناعي في تجنب الحوادث من خلال إجراءات الوقاية. (معاذ، بوقرة، نهلة، بوريدان، 2022، ص23).

حيث ركز هذا التعريف على أهمية وجود الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية لتفادي وقوع حوادث.

_ في الحقل النفسي عرفه عبد الفتاح دويدار: الحادث هو واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع ، كما أن هناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج مختلفة وأفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابهة . (نوح ، بخلوة، 2014، ص 25).

أن الحادث لا يحقق الإستقرار والتطور للمؤسسة و الأمان للعامل. و يكون مفاجئ غير محتمل الوقوع.

_في الحقل الفلسفي يعرف راسل الحادثة "الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل . (موسى، ذرذاري، 2016، ص63).

-في الحقل السوسولوجي يعرف الحادث كل ما يحدث بشكل مفاجئ يسبب أضرار للناس أو الأشياء. (نادر أحمد، أبو شيخة، 2010، ص 488).

ويقصد أن كل حادث يحدث في بيئة عمل يكون بصورة مفاجئة ويحدث إصابات وأخطار.

إجرائياً:

هي كل ما ينتج على إحداث أضرار للممتلكات و إصابة العاملين أو وفاة في مؤسسة سوناطراك.

_مفهوم العمل:

لغة: العمل من الجذر (ع م ل) هو إسم (عمل) جمعه (أعمال) ويقال عمل عميل، عملا. (معاذ، بوقرة، نهلة، بوريدان، 2022، ص14).

اصطلاحا:

في الحقل الإسلامي هو كل جهد مشروع يبذله الإنسان ويعود عليه أو على غيره بالخير والفائدة والمنفعة. (أم كلثوم، بن يحيى، 2013، ص2).

يشير هذا التعريف أن الإسلام يقدر العمل لأنه يكسب الفرد لقمة العيش بالحلال سعيا للاجتهاد.

في الحقل علم النفس يعرف العمل على أنه نشاط واع يحفظ الذات فهو يؤدي للمحافظة على الحياة". (محمد، قشار، 2017، ص 14).

يقصد به كل ما يحدث للإنسان في عمله بغرض تلبية حاجاته .

في الحقل الاقتصادي يعرف العمل "على أنه فعل من أفعال النشاط الاقتصادي التي تتميز عما عداها فقد يتم في السوق أو في المصنع أو في مكان يخرج عن نطاق خصوصية". (محمد، قشار، 2017، ص 15).

العمل كل ما ينتجه الإنسان خارج المحيط الذي يعيش فيه وكسبه للرزق.

في الحقل السوسيوولوجي يعرف أوغست كونت العمل "هو التعبير النافع للمحيط الخارجي من طرف الإنسان". (محمد، قشار، 2017، ص15).

ويركز هذا التعريف أن العمل هو منفعة للمؤسسة والنهوض بها وهذا بتدخل الفرد لتحقيقها.

إجراءات:

هو كل الأعمال التي يقوم بها العمال في مؤسسة سوناطراك بغرض منفعة خاصة وعامة.

_حوادث العمل:

اصطلاحا:

أي حادثة تحصل أثناء سير العمل والتي تؤدي إلى ضرر جسدي، أو عقلي ، ويشتمل على حالات إصابة شديدة أو حالات أذى متعمدة من قبل الأشخاص الآخرين ،والحوادث بهذه الطريقة هي التي يمكن الاعتراف بها طبيا، وبأنها حالة صحية ناتجة العمل المهني.(ويزة، أوبراهم، 2019، ص68).

إجراءات:

كل فعل يكون بقصد أو بصورة مفاجئة من العامل أو خلل في الآلات أو عدم تكيف العامل مع منصبه مما سيؤدي إلحاق الضرر بالعملية الإنتاجية.

المفاهيم المساعدة:

_الأمّن الصناعي:إصطلاحا:

هي الإجراءات و التدابير الوقائية والوسائل التي تتخذها إدارة المنظمة بمشاركة العاملين بغية توفير ظروف عمل تضمن الصحة و السلامة وتجنب وقوع حوادث قد تكون عبئا ثقيلًا فيما بعد على المنظمة وما فيها .(بوبكر، سراي، 2016،ص143).

_ نجد أن هذا التعريف يهدف إلى تهيئة الظروف السليمة للعمل و العاملين وعدم وقوع حوادث وهذا لتحسين وسائل الإنتاج و زيادة الإنتاجية.

إجرائيا:

هي الجهود العملية والتنظيمية المتبعة في بيئة العمل لضمان سلامة العمال و الممتلكات وتوفير الأدوات اللازمة للوقاية داخل مؤسسة.

_التدريب المهني:

اصطلاحا:

هو العملية التي من خلالها يتم إكتساب الفرد العديد من الخبرات والمهارات التي تمكنه من القيام بأداء عمل معين أو مهنة على أكمل وجه.(ضاوية، حمودي, 2022,ص9).

ونجد هذا التعريف يشير إلى أن التدريب ويكسب العامل زاد معرفي ومهارات عاليا وهذا من خلال دورات وبرامج نظرية تطبيقية.على عمل أحسن .

إجرائيا:

هو عملية توجيه وتطوير المهارات العمال تهدف إلى تحسين أداء الفرد داخل بيئة المهنية في المديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سوناطراك.

_الأخطار المهنية:

اصطلاحا:

هي كل ما يهدد سلامة وأمن وطمأنينة العامل في موقع عمله، أو هي تلك الظروف أو الحالات التي يمكن أن تسبب للعامل إصابات أو إعاقات أو الأمراض المهنية من جراء وجوده فيها أو من خلال تعرض لها. (ابتسام، خلاف، صيرينة، سيدي صالح، 2021، ص4).

ويقصد بهذا التعريف أن المخاطر في مجمل حالاتها تهدد صحة وسلامة العاملين داخل المنشأة.

إجرائيا:

هي المخاطر والتهديدات التي يواجهها العمال في المديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سوناطراك وتشكل خطورة على صحتهم و سلامتهم.

سابعا: الدراسات السابقة:

الدراسة 1: للباحثة: "سلامة أمانة" بعنوان "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل" دراسة ميدانية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) تخصص علم إجتماع إدارة والعمل، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة محمد خيضر-بسكرة- سنة (2018/2017).

إشكالية الدراسة:

هدفت هذه الدراسة العمل على توعية العاملين بشكل يمكنها من الاستمرار و التطور والنمو

كما اعتمدت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

- 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 السمات الشخصية للمنتسبين إلى المؤسسة الصناعية دور في وقوع حوادث العمل؟
- 4_ كيف يساهم الإستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- 5_ ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

المنهج:

لمعالجة مشكلة الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي.

العينة:

أجريت هذه الدراسة على عدد من العمال في المؤسسة الصناعية بطريقة عشوائية طبقية حيث شملت عينة الدراسة 166 عامل إضافة إلى إستخدام الإستبيان كأداة رئيسية والملاحظة و المقابلة و الإعتماد على الأساليب الإحصائية، التكرارات، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، ارتباط بيرسون ومعامل كاندال.

نتائج الدراسة: توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- 1_ تواجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة، إذا يقومون بوقاية أنفسهم من خلال الإلتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية و التعليمات الأمنية.

2_ إجراءات التنظيمية للمؤسسة الصناعية تساهم في التقليل من حوادث العمل ,وذلك الإلتزام بتطبيقها عن طريق ارتداء الملابس الواقية في حالة تعرض العامل للحوادث المهنية.

3_ يمارس النظام الثقافي تأثيرا مهما على حياة المنظمات وكفاءتها تستقبل الموارد البشرية محملين بقيم ومعتقدات والتي تعتبر بمثابة الثقافة

4_ تتمثل آليات التكفل الصحي في وجود عيادة داخل المؤسسة و ممرض واحد مؤطر وهذا يدل على عدم تواجد المستمر داخل المؤسسة الصناعية ولا يستفيد العمال من إجراء الفحوصات بشكل مستمر .

الدراسة 2: للباحثة "أوبراهم ويزة" بعنوان "المخاطر المهنية وتأثيرها على زيادة حوادث العمل والأمراض المهنية" دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك -سكيكدة- *فرع تكرير البترول* أطروحة علوم فيعلم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا الوقائية, قسم علم النفس، جامعة الجزائر2، لأبو القاسم سعد الله, سنة(2020/2019).

إشكالية الدراسة:

إرتكزت الإشكالية التالية على تشخيص مدى مساهمة المخاطر المهنية في ظهور حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة وتعرف على مدى تطبيق الإجراءات الأمن والسلامة المهنية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية بتطبيقها ,وانطلقت من التساؤلات التالية:

1_ إذا كان المخاطر بمؤسسة سوناطراك -سكيكدة- فرع تكرير البترول تتكرر بصفة كبيرة بيئة العامل ؟ وهل يدرك العمال مدى درجة خطورتها؟

2_ هل هناك فروق في تكرار ملاحظة العمال لهذه المخاطر المهنية بالمؤسسة؟ هل هناك فروق في

إدراك العمال لدرجة خطورتها؟

3_ ماهي سبل ترقية السلامة والأمن بالمؤسسة؟

4_ ماهي أكثر هذه المخاطر المهنية تكرار في بيئة العمل؟

5_ ما مدى تطبيق الإجراءات الأمن والسلامة من طرف أعوان الأمن والسلامة بالمؤسسة؟

المنهج:

إستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي لمعالجة مشكلة الدراسة .

العينة:

أجريت هذه الدراسة على عمال قدر عددهم 150 عامل يعملون كلهم بالوحدات المختلفة للمؤسسة, ثم

اختيارهم بطريقة عشوائية قدر ب 60 عامل.

أدوات الدراسة:

فقد استخدمت الباحثة المقابلة واعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية في بناء الأسئلة وجمع المعلومات .

نتائج الدراسة:

1_ ظهور المخاطر المهنية وتكرار ظهورها بصفة كبيرة في بيئة العمل بأنواعها وهو عدم استعمال أجهزة

الحماية الفردية وهذا يشكل انتشارها في بيئة العمل.

2_ اختلاف العمال في تكرار ملاحظتهم للمخاطر المهنية في بيئة العمل وهذا للاختلاف المهام ويختلفون في درجة إدراكهم ووعيهم بدرجة خطورة، وكذلك دور في إدراك العمال فهناك عمال لا يتعرضون لتكوين يجعلهم يجهلون خطورتها والضرر فيما يخص طبيعة المخاطر

3_ متعلقة بتوفير الإجراءات الوقائية من طرف أعوان الأمن والسهر على تطبيقها وكانت أغلب السبل والطرق التي يتفوقوا عليها العمال تزويد مكان العمل بملصقات الوقاية والسلامة في العمل

4_ المخاطر النفسية الاجتماعية هي أكثر المخاطر تكرارا في بيئة العمل تليها المخاطر المتعلقة بعدم استعمال أجهزة الحماية الفردية، وكان تكرار المخاطر المهنية التالية: المخاطر الكيميائية ، الميكانيكية، الكهربائية .

5_ وترتب المخاطر النفسية الاجتماعية التي كانت أكثر المخاطر خطورة حسب إدراك العمال رغم ذلك فهي منتشرة بكثرة ، ما يوحى بوجود خلل في الوقاية في المؤسسة وتليها المخاطر الكيميائية ثانيا.

6_ نسبة كبيرة من أعوان الأمن لا يقومون بمتابعة الحوادث المهنية التي تحدث بالمؤسسة وتوفير ملصقات الخاصة بالسلامة وهو الأمر الذي اشتكى منه العمال بكثرة كونهم لا يخضعون لتكوين خاص.

الدراسة 3: للباحثين "بوقرة معاد, بوريدان نهلة" بعنوان "دور الأمن الصناعي في الحد من حوادث العمل" دراسة ميدانية "بالشركة الجزائرية القطرية للحديد والصلب بلارة _الميلية_ مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ,تخصص تنظيم وعمل ,قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد الصديق بن يحي _جيجل_, 2021/2022.

إشكالية الدراسة:

إرتكزت الإشكالية التالية على السعي للتعرف على دور الأمن الصناعي في الحد من حوادث العمل و الكشف على فاعلية الدور الإشرافي في تكريس بيئة عمل سليمة داخل المؤسسات الصناعية , وانطلقت بطرح التساؤلات التالية :

1_هل إجراءات الحماية تحد من أخطار العمل؟

2_هل الإجراءات التنظيمية تؤدي إلى السلامة العمال؟

المنهج:

إستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي لمعالجة مشكلة الدراسة.

العينة:

أجريت هذه الدراسة على عدد من العمال قدر عددهم 128 مفردة في المؤسسة الصناعية وقد استخدم عينة الطبقية.

أدوات الدراسة:

ثم الإعتماد في هذه الدراسة على الملاحظة واستخدم الإستمارة كأداة رئيسية لجمع المعلومات.

نتائج الدراسة:

1_التكوين في مجال العمل يساهم في تزويد العامل بالخبرات والمهارات في العمل و ثم تلقي التدريبات في مجال الأمن الصناعي فمعرفة العامل للإجراءات السلامة يجعل العمال يبتعدون عن الخطر وأن التعامل مع حوادث العمل على تقليص من حجم الضرر وتبرز سلامة العمال بالمؤسسة .

2_ إجراءات السلامة مطبقة في المؤسسة وتتمثل هذه الإجراءات في توفير الألبسة الوقائية ,توفير مخارج الطوارئ وأجهزة الإنذار,فيتمكن العمال من تطبيق هذه الإجراءات ويبرز هذا من خلال التحكم في الحركة أثناء العمل وعدم الوقوع في الحوادث.

دراسة 4: للباحثين "الزيغم الشرع, قمانه محمد" بعنوان "الثقافة القانونية للسلامة ودورها في خفض حوادث العمل للمورد البشري" ، دراسة ميدانية في مركز الإمداد _غرداية_ المؤسسة الوطنية للنفوت ,مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية ,جامعة زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)2022.

إشكالية الدراسة:

إرتكزت هذه الإشكالية على توضيح معرفة مدى قدرة العامل إلى إكتساب ثقافة الأمن ويطرح التساؤل التالي:

1_ الوعي العمالي بأهمية الإمتثال لقواعد السلامة المهنية يساهم في تقليص معدلات حوادث العمل؟

المنهج:

إستخدمت هذه الدراسة المنهج التحليلي الكمي لمعالجة مشكلة الدراسة .

العينة:

أجريت هذه الدراسة على عمال في المؤسسة الصناعية قدر عددهم 80 عامل

أدوات الدراسة:

ثم الإعتماد في هذه على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات .

نتائج الدراسة:

1_ العمال لا يمثلون إلى معايير الأمن الوقائي يؤدي إلى وقوع حوادث عمل بالرغم من غالبية العمال يدركون الأخطار التي تحيط بهم إلا أن إهمالهم في إتباع الإرشادات و التوجيهات التي تقوم بها الإدارة و الرقابة الدائمة لتوفير بيئة عمل آمنة بشكل مستمر ودوري هذا يدل على أن العامل يفتقر لثقافة أمنية ويرجع ذلك إلى عدم تطبيق الإدارة إلى قوانين عقابية في إمتلاك العاملين داخل المؤسسة لثقافة الأمن الصناعي الوقائي التي من خلالها يصبح العامل يسهر على نفسه في تجنب حوادث العمل.

أوجه الإستفادة من الدراسات السابقة:

تمت الإستفادة من الدراسات في أننا قمنا بالإستعانة بها في مراحل بناء الإشكالية و الفرضيات .

_الاستعانة بنتائج هذه الدراسة بمقاربة وتفسير وفهم نتائج الدراسة الحالية .

_ساعدت الدراسات في بناء مفاهيم الدراسة .

ثامنا: المقاربة النظرية:

تتجسد المقاربة النظرية في عملية الاستعانة ببعض الأطروحات النظرية والفكرية التي توجه موضوع بحثنا وبالنظر إلى موضوع الدراسة استخدمنا بعض الاتجاهات الفكرية التي تعتمد على تحليل ظاهرة حوادث العمل وعوامل وقوع العامل في تلك الحوادث ومن هذه الاتجاهات والنظريات:

_من أهم مبادئ ووظائف نظرية "هنري فايول" التنظيم الإداري:

ارتبطت دراسة فايول بتحليل العمليات الإدارية التي هي عبارة عن مجموعة من الوظائف والأنشطة التي يقوم بالعمل بها أي موظف إداري من أجل تحقيق الأهداف التي تضعها أية مؤسسة، ولكن حسب فايول أن عناصر العملية الإدارية تشكل أهم مستويات التنظيمية التي تعمل على تحقيق وظيفة أساسية وهي السلامة المهنية أو كما سماها الوظيفة الآمنة ففايول يعتبر من الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى الأهمية التي تأخذها الوظيفة الآمنة في المؤسسة، فإذا حققت المؤسسة أهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية والمادية المتاحة، يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية.

مبادئ الإدارة "لهنري فايول" منها مايلي: (فضيلة، سيساوي، 2021، ص 57_58).

_ التخطيط : تقوم المؤسسة بتقديم خطط لمسار ما سيكون عليه الحال في المستقبل والتي تختارها الإدارة العليا في المديرية الجهوية الخاصة بها والتي تشرف عليها والقيام بإجراء تنفيذي للمخططات من طرف عمال المؤسسة ولتجسيد مهارات في العمل وتشجيع على زيادة في الكفاءة المهنية، ينظر العامل إلى عملية التخطيط أنها تصحيح الأوضاع وتقليل من المخاطر وتحقيق الرقابة كأساس لتقييم أداء البشري وتوافق مع متطلبات العمل حالياً ومستقبلاً، والتركيز على تحديد الأهداف في دراسة وضع الراهن للمؤسسة والتغيرات المحيطة بها فالتخطيط الصحيح يساعد على ضمان أعلى نسبة من سلامة والصحة التي يحتاجها العامل في المؤسسة وعدم الانحراف عن القواعد.

-مبدأ التنظيم: لقد أصبح من ضروري إمتثال العمال في المؤسسة والتزامهم بسياسات السلامة والصحة المهنية والمواظبة وتحديد الأنشطة التي ثم التوافق عليها في مرحلة التخطيط و إحترام القواعد التي تتم وفق تسيير المنظمة و التزامهم بالقوانين المسطر عليها للوقاية من الحوادث و السير وفق مناهج المعتمدة في المؤسسة وتعزيز الفعالية والانسجام لتجنب وقوعهم في أخطار والمحافظة على الإستقرار

المهني للعامل ومن أجل ضمان الفعالية المؤسسية، وقيام بتخطيط وتنظيم الأعمال لحماية الموارد البشرية والمادية وتنسيق بين الأعمال والأنشطة لتحقيق مستوى أعلى في الإنتاجية ونحو أهداف المؤسسة.

مبدأ التوجيه: يتم توجيه العمال من قبل مسؤول التنفيذ في مجال معين مع الحرص على تحقيق السلامة المهنية من خلال التدريب في مجال الأمن الصناعي فالمؤسسات تعتمد على هذا النوع من الأسلوب كأسلوب حتمي تفرضه طبيعة العمل وينبغي أن يكون له اتجاه واحد لمنح رؤية واحدة ومواجهة تحديات وتوجيههم لطرق السلامة بخطة واحدة لمجموعة النشاطات ذات هدف واحد ولتحقيقه ورفع من مستوى ثقافة العمال وتعزيز كفاءتهم وفعاليتهم في العمل ويتعلق هذا في العمل التعاوني والعلاقات الموجودة بين المسؤولين والعمال والتقليل من حوادث العمل داخل بيئة العمل ومحرك العلاقات داخل التنظيم يكون غالباً شخص واحد يملك السلطة الكافية من خلال التوجيه في إتخاذ القرارات..

مبدأ الرقابة: التي هي جزء كبير في المحافظة على سلامة العمال فإذا لم تتوفر الرقابة يكون هناك استهتار و اللامبالاة يؤدي إلى حدوث مخاطر وعلى المؤسسة أن توفر أنظمة لمراقبة العمال وضمان سلامتهم وهو من الضروري توفره، والتي تتم من طرف المسؤولين التابعين لهم و التأكد من إتمام و إنجاز العمل وفقاً للخطة الموضوعة لضمان تحقيق الأداء المستمر والمثلى بشكل دوري من خلال إلتزام بوسائل وأساليب الوقائية، و إحترام إجراءات الوظيفة الأمنية ومعاقبة العاملين اللذين لم يلتزموا بالإجراءات والتدابير وفق قواعد وقوانين علمية وتقادي تكرر الخطأ، لتشجيع وتكريس مبدأ ثقافة السلامة نظراً للدور الذي تلعبه في تحسين أداء العمال وكل وظيفة تخضع داخل التنظيم الرسمي لإشراف والمراقبة بشكل دقيق.

النظرية النفسية: هي مجموعة من الافتراضات التي تستخدم لفهم وتفسير سلوك الإنسان وترتكز على

أبرز مبادئ منها: (محمد فؤاد، جلال، 2022، ص54).

1_مبدأ الحتمية السيكولوجية: لابد لكل حادثة نفسية علة ترجع إليها ، وتنقسم إلى قسمين قبل حوادث المهنية إجراءات المتبعة هي توجيه العمال وتقديم إرشادات ودعم نفسي إذا وجد هناك آثار صدمات وحالات نفسية كانت لا شعورية أو عصبية وحصولهم على العلاج وهذا ما أكد عليه إلتون مايو" أن الجانب اللاشعوري أو الذات يلعب دور كبير، وأن للحوادث أسباب نفسية تتمثل في الدافعية اللاشعورية كما عبر " فرويد" أن معظم الحوادث تعبيراً عن صراعات عصبية وكل ما يلحق الفرد من علل ما هو إلا عقاب للذات، وما بعد حوادث المهنية يصيب العامل بصدمات نفسية ورؤية الأحداث بأنها نتيجة لعوامل داخلية لا يمكن التحكم فيها وهذا يؤثر على سلوكياتهم وردود أفعالهم.

2_مبدأ الديناميكية أو الفاعلية النفسية:أن العمال في المؤسسة لهم القدرة على التكيف مع التغيرات وإدارة الصراعات بشكل بناء ، فإن النفس تشمل قوى محركة فعالة ودائمة الضغط والتفاعل فالعمال لا يقبلون أن يعاملوا كآلة والضغط عليه بل مراعاة احتياجاته لإتمام المهام الموكل لهم من قبل مسؤولين داخل المنشأة ،بالإضافة إلى زيادة أوقات العمل يكون هناك بالمقابل زيادة فالراتب ومكافآت، وتقدير العمل يرفع من فاعلية والدافعية (بالأخذ والعطاء) فوجب التعامل مع الضغط النفسي للعامل وإعطاء قيمة له وتقليل من مصادره وتوفير برامج توازن العمل والحياة الشخصية وإشباع حاجياتهم مع الحرص على رقابة الوسائل الخاصة بهم لعدم وقوع حوادث في بيئة العمل إذ يعتبر أهم مورد في المؤسسة وتقديم فرص التطوير الذاتي وتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة والخاصة به.

النظرية الإجتماعية:(سليم، نعامة، 1991، ص45).

تعد النظرية الإجتماعية من أهم النظريات التي ربطت وأعطت اهتماما بالغاً لحوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه الإجتماعية غير الملائمة، فالحالة الإجتماعية غير الملائمة والصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط العمل تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة ، التي تؤثر على الحالة العاطفية للعامل وقلة الوعي بالسلامة وتشنت انتباههم وتقليل من التركيز أثناء العمل فالعامل عند تعرضه لحوادث و تفاعله مع ظروف الفيزيائية(الضوضاء، الرطوبة، الإضاءة، الحرارة، سرعة الهواء)فهذا يزيد من احتمالية وقوع حوادث والتي تشكل خطورة كبيرة على حياته ويؤدي إلى تأثيرات إجتماعية سلبية (فقدان الدخل، تعطيل القدرة على العمل ، تقليل مستوى الثقة) مما تؤثر على حالة العامل في المؤسسة عامة وحالته الإجتماعية خاصة وهذا ما تسعى إليها أي مؤسسة لضبط وإعادة ضبط في الجانب الإجتماعي للفرد وجانب السلامة المهنية الإجتماعية.

النظرية الطبية:

تفسر هذه النظرية لحوادث العمل يكمن أن الفرد ليس دائم الإصابة وإنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي وهذا الخلل هو المحرك الرئيسي والسبب المباشر لوقوع الحادث وأن أسباب الحوادث أساسها طبي هذا ما أكدته النظرية وتتمثل في أبرز نقاط نذكر منه: (الهادي ، بوقلقول، صفاء، مباركي، 2014،

101 _ 102).

الخبرة: فالعامل الذي يمتلك الخبرة يتصف بسعة التفكير ويتقاضي حوادث العمل ويقدر مخاطر الألات والتجاوب مع أوامر القيادة في المؤسسة وبالتالي يكون أكثر قدرة على تحديد مخاطر المحتملة في بيئة العمل على عكس العامل الذي يفتقر إلى المعرفة الحقيقية بالآلة ولا يعرف كيف يتعامل مع مختلف

الأجهزة ذلك الذي يكون أكثر عرضة للمخاطر وهذا ماتسعى إليه المؤسسة من أجل تدريب عمال التنفيذيين وإقامة برامج ضمان للوقاية من الإصابات.

_ الوعي الوقائي: وهو إدراك العامل للمخاطر المحيط به ومختلف الإجراءات الوقائية اللازمة لتقليل من مخاطر ولا يتم ذلك إلى من خلال التدريب المستمر وإتباع الثقافة القانونية للسلامة المهنية الخاصة بالمؤسسة كما تلعب الاستجابة الفورية جزء أساسي من الوعي الوقائي فالعامل الغير مدرك لمختلف القوانين ولا يتبعون أسلوب وتعليمات الصحة والسلامة تكثر احتمالية تعرضهم لحوادث.

_ الضغط المهني: ويشير إلى مختلف ضغوط النفسية والجسدية التي يتعرض لها العمال في أدائهم مما تسبب لهم الإجهاد النفسي وضعف التركيز وبالتالي زيادة الأخطاء في العمل كم يتسبب العمل لفترات طويلة دون راحة كافية إلى الإرهاق الجسدي بالإضافة إلى عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية مما يزيد أكثر في الضغط فكل هذه الأسباب تزيد من خطر الإصابة بالحوادث.

خلاصة:

في هذا الفصل تم تناول ما له دور في صيرورة البحث العلمي، و تم توضيح الخلفية المتمثلة في إشكالية الدراسة، وبناء الفرضيات وصياغتها من خلال التراث العلمي و الدراسة الاستطلاعية، وكذلك تحديد مبررات إختيار الموضوع و أهميته وأهدافه ، كما قمنا بضبط مفاهيم الدراسة، وعرض الدراسات السابقة التي استفدنا منها و المقاربات النظرية التي فسرت موضوع الدراسة و تم تناولها.

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

أولاً_منهج الدراسة.

ثانياً_مجالات الدراسة.

1_المجال المكاني.

2_المجال الزمني.

3_المجال البشري.

ثالثاً_مجتمع الدراسة.

رابعاً_أدوات جمع البيانات.

الملاحظة

الإستبيان.

خلاصة.

تمهيد:

بعد عرض للمدخل للدراسة في الفصل الأول, سنتطرق في الفصل الثاني إلى الإجراءات المنهجية للدراسة في المنهج المتبع في هذه الدراسة ومجالاتها المكانية والزمانية والبشرية ومجتمع الدراسة وعينة المستخدمة بالإضافة إلى أدوات لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة.

1_منهج الدراسة:

يعد المنهج مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو إنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لإكتشاف الحقيقة.(عمار، بوحوش,محمد محمود، الدنبيات, 2007,ص99).

يعرف فرانسيس بيكون المنهج "هو الطريق المؤدي للحقيقة عن طريق مجموعة من الحقائق والقواعد العقل وتحديد عملياته".(أسماء، حنين,عالية، قراط, 2018,ص79).

ومن أجل الوصول إلى الأهداف الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة، فإنه يتطلب إتباع منهج البحث الميداني الذي يعرف على أنه "طريقة تناول موضوع بحث بإتباع إجراءات تقصي مطبقة على مجتمع بحث، يسمح بدراسة طرق العمل والتفكير والإحساس لدى مجموعات انطلاقا من تنوع الإهتمامات، بإمكان الباحث أن يستعمل معظم تقنيات الباحث، إن أهداف كل تحقيق خاص هي التي تحدد هل ستكون فيما بعد وصفية مثلما هو الحال في سبر الرأي العام، أو تصنيفية مثلما هو الحال عند القيام بالتعدادات العامة، أو تفسيرية مثل الدراسة التي تعتمد على تطبيق الإستمارة أو فهميه، كما يجري في الدراسات التي تتخذ من المقابلة أو الملاحظة في عين المكان تقنية له.(أنجريس، موريس، 2006,ص106).

ولما كانت عليه موضوع الدراسة الحالية يهدف إلى معرفة كيف تساهم الثقافة القانونية للسلامة المهنية في خفض حوادث العمل. فتم استخدام هذا المنهج في دراستنا وفق:

_ طريقة تطبيق العامل للقانون الذي يخص السلامة المهنية.

_جمع المعلومات عن الثقافة القانونية لسلامة المهنية و حوادث العمل وذلك لمعرفة مستويا وعي العامل بالمخاطر لتجنب وقوع في الأخطار المهنية.

_فهذا الأخير يضبط البحث لتكون نتائجه موضوعية ومفيدة قابلة لتعميم قصد إثبات أو نفي الأحكام المتعلقة بمشكلة الدراسة .

_ثم تناول موضوع دراستنا بإتباع إجراءات التقصي مطبقة على مجتمع الدراسة وهي المديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سوناطراك الذي يسمح بدوره بدراسة طرق العمل داخل المؤسسة , إنطلاقا من تنوع اهتمامات أفراد مجتمع الدراسة.

2_مجالات الدراسة:

1/2_المجال المكاني:

يقصد به المكان التي أجريت فيه الدراسة , لقد تم تحديد مجال الدراسة بالمؤسسة الجزائرية للبتترول سوناطراك _حوض بركاوي_ التي تتناسب مع موضوع الدراسة إذا تعد من المؤسسات الإقتصادية الهامة.

ناحية حوض بركاوي (H B K) هي من المناطق البترولية في الجزائر وهي جزء من حوض مائة الذي يقع في الصحراء الجزائرية وتقدر مساحة الناحية ب1600 كلم وهي تقع جنوب الجزائر بمسافة 772 كلم و يبعد عن حاسي مسعود ب100 كلم غربا وعن ورقلة مسافة 30 كلم إلى الجنوب الغرب.

وهذا لأنها تشمل خصائص الدراسة (خطورة العمل , حوادث , تدريب المهني , العقوبات المفروضة).

2_المجال الزمني:حيث مرة بمراحل التالية:

المرحلة الأولى:وهذه المرحلة تسمى بالمرحلة الاستطلاعية والتي قمنا بالإطلاع على كل ما له علاقة بموضوع الدراسة والتعرف على أساسيات الميدانية التي تناولت كل من (الثقافة القانونية للسلامة المهنية و حوادث العمل) و ثم في نفس اليوم نزول إلى الميدان(بالمديرية الجهوية مركز الإنتاج _حوض بركاوي_ سوناطراك)وقد تم في الفترة ما بين 2024/02/18 إلى غاية2024/02/25، والتي ساعدتنا في التعرف على ميدان البحث وملاحظة المؤشرات والتي أدت إلى تغيير في صياغة أسئلة الإستبيان وتصحيحه.

المرحلة الثانية: وبعد تنسيق متغيرات الدراسة بشكل واضح، ثم إرسال الإستمارة وتوزيعها للعينة من طرف موظفة في المديرية وقد تطلبت هذه الفترة بين 2024/05/13 إلى 2024/05/15 .

3_المجال البشري:

يعتبر هذا المجال خطوة مهمة في البحث العلمي والذي يعرف بمجتمع البحث ويتمثل في مجموعة من العمال في مركز الإنتاج _حوض بركاوي_ حيث بلغ عددهم ثلاثة وثلاثون (33) عامل .

ثالثا_مجتمع الدراسة:

هو مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا التي تركز عليها الملاحظات. (أنجرس، موريس,2006، ص298).

كما هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي تجري عليها البحث والتقصي.(أنجرس، موريس,2006،ص298).

العينة: هي مجموعة جزئية مختارة من عناصر المجموعة الشاملة والذي يمثل مجتمع الدراسة، وأن تكون العينة ممثلة تمثيلاً صحيحاً و صادقاً لأفراد المجتمع الكلي. (عبد القادر، عبان، 2022، ص7).

وقد تم الإعتماد على العينة القصدية وهي التي يختارها الباحث بصفة قصدية تستهدف فئة معينة تحمل خصائص من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة. (محمد، عبيدات، وآخرون، 1999، ص84).

وتم توزيع 33 إستمارة واسترجاع 18 منها فقط بحكم نظام العمل

(وجود ستة عمال مهندسين بدوام مستمر وسبعة عشر عامل موزعين (تقني استغلال و مشغل إنتاج) مقسمين بنظام عمل 4/4 يعني شهر عمل بشهر راحة)

4_ أدوات جمع البيانات:

تعتبر عملية جمع البيانات والمعلومات خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تعتمد على العديد من الأدوات للوصول إلى هذه البيانات، إلا أنها في المقابل تختلف في أدواتها وطرائقها، حسب البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة، والإمكانات المتاحة، والوقت المسموح به، وفي الدراسة الراهنة، تم الإعتماد على أداة الإستبيان. (سليمة، نراع، 2020، ص72).

الملاحظة: إن الملاحظة في عين المكان تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما(قرية،جمعية،الخ) بصفة مباشرة وذلك بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات. (أنجريس، موريس، 2006، ص184). وهي من أهم الوسائل التي يستخدمها الباحثون لجمع معلومات وتفسيرها. ثم الإعتماد على الملاحظة البسيطة لمعرفة حيثيات و الكشف عن أسباب التي تؤدي بحدوث حوادث عمل في المديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سوناطراك.

الإستمارة (الإستبيان):

ثم إستخدام الإستمارة كوسيلة لجمع البيانات المطلوبة والمتعلقة بجوانب البحث ويرجع إستخدام هذه الأداة لجمع المعلومات إلى عدة أسباب أهمها: أن إجابات المبحوث عن أسئلة الإستمارة ,قد تكون أكثر دقة وموضوعية لأن المبحوث غير معروف الشخصية.(أسيا، حافي, بلال،بوترعة, 2020 ، ص5).

هي تقنية لجمع المعلومات عادة ما يتم إدراجها ضمن البحث الكمي يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة محددة مسبقا على أفراد العينة من أجل الحصول على معلومات يتم معالجتها كميما بعد.(إيناس، بوسحلة, 2021,ص1).

ثم الإعتماد على الإستبيان كأداة رئيسية في هذه الدراسة والتي صممت وفق:

*النظر في الدراسات السابقة التي تشمل متغيرات الدراسة.

*النظريات التي تناولت موضوع الدراسة.

فقد شملت و تم تقسيم الإستمارة إلى 21 سؤال مقسمة على 4محاور كما يلي:

1/المحور الأول:

يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين ويغطيها 6 أسئلة من السؤال 1إلى السؤال 6 حيث تضمنت مما يلي:الجنس,السن,المستوى التعليمي,الحالة الإجتماعية,التخصص المهني,الأقدمية في العمل.

2/المحور الثاني:

ويتكون من مجموعة أسئلة حددت لدراسة مستوى معرفة العامل بالمخاطر المهنية التي تعترضه في محيط العمل، ولقد تضمنت 5 أسئلة من السؤال 7 إلى السؤال 11 والذي عرفنا من خلاله المخاطر المهنية التي تعترض العامل في محيط عمله ومستوى إدراكه لها.

3/المحور الثالث:

ويتمون من مجموعة أسئلة حددت لدراسة مساهمة عملية التدريب المهني في زيادة الوعي العامل نحو تجنب وقوعه في الأخطار المهنية، ويغويه 7 أسئلة من السؤال 12 إلى السؤال 18، والذي حاولنا من خلاله التعرف على التدريب المهني ومساهمته في زيادة الوعي العامل لتجنب وقوعه في المخاطر العمل.

4/المحور الرابع:

ويتكون من مجموعة أسئلة حددت لدراسة الإجراءات العقابية التي تفرض على العامل في خفض معدلات حوادث العمل وقد شملت 3 أسئلة من السؤال 19 إلى السؤال 21 والذي تطرقنا من خلاله للتعرف على الإجراءات العقابية المفروضة على العامل لخفض معدلات حوادث العمل.

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية إنطلاقاً من المنهج المعتمد ألا وهو منهج البحث الميداني ، وتحديد مجالات الدراسة (المكاني والزمني والبشري) ، وإستخدامنا لأدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والإستمارة كأداة رئيسية .

الفصل الثالث: عرض وتحليل النتائج

تمهيد

أولاً: عرض ونتائج البيانات الأولية.

ثانياً: عرض وتحليل فرضيات الدراسة.

1_ عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى.

2_ عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية.

3_ عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة.

ثالثاً: نتائج الدراسة الميدانية.

1_ النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى.

2_ النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية.

3_ النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة.

رابعاً: نتائج العامة للدراسة.

تمهيد

بعد التطرف إلى الفصل السابق بمختلف عناصره سنقوم من خلال هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج التي تم الحصول عليها وجمعها من الدراسة الميدانية وتعتبر خطوة مهمة من خطوات البحث السوسيولوجي، وتفسير وتحليل البيانات المتحصل عليها وتأشير إليه من الجانب النظري و مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية لتأكد من صحة الفرضيات للوصول على نتائج علمية وواقعية.

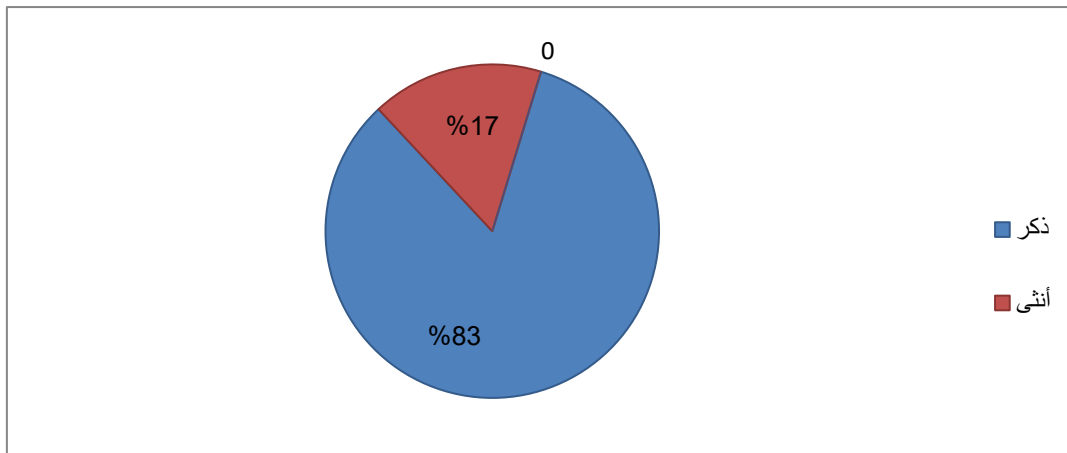
1: عرض وتحليل البيانات الميدانية:

_عرض وتحليل البيانات الأولية:

إن من خصائص عينة الدراسة أنها تشمل المتغيرات التي تتمحور حولها المحور البيانات الشخصية التالية: الجنس، السن، المستوى التعليمي، التخصص في العمل، الأقدمية في العمل.

المحور الأول: البيانات الشخصية

شكل رقم (02) يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس:



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

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	15	83%
أنثى	3	17%
المجموع	18	100%

تبين لنا من خلال المعطيات في الدائرة النسبية أن أغلبية النسبة كانت أكبر عند الذكور بنسبة 83% من

الإناث بنسبة 17% بتكرار يساوي 18.

ومن خلال القراءة السوسولوجية نجد أن التكرارات راجعة حسب طبيعة العمل و ثقافة المجتمع على أن في قطاع الصناعة يتوجه إليه الذكور أكثر من الإناث لوجود دوام تناوبي و ليلي و مخاطر في العمل و جهد كبير في المستوى التنفيذي حيث نجد في نتائج دراسة السابقة وهذا ما تأكده دراسة " بوقرة معاد و"بوريدان نهلة " حول"دور الأمن الصناعي في الحد من حوادث العمل"(انظر إلى صفحة رقم 27) ودراسة " أوبراهم ويزة "حول" المخاطر المهنية تأثيرها على زيادة حوادث العمل والأمراض المهنية "(أنظر إلى صفحة رقم26) النتيجة التي تم التوصل إليها في نسبة الذكور مرتفعة على نسبة الإناث.

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

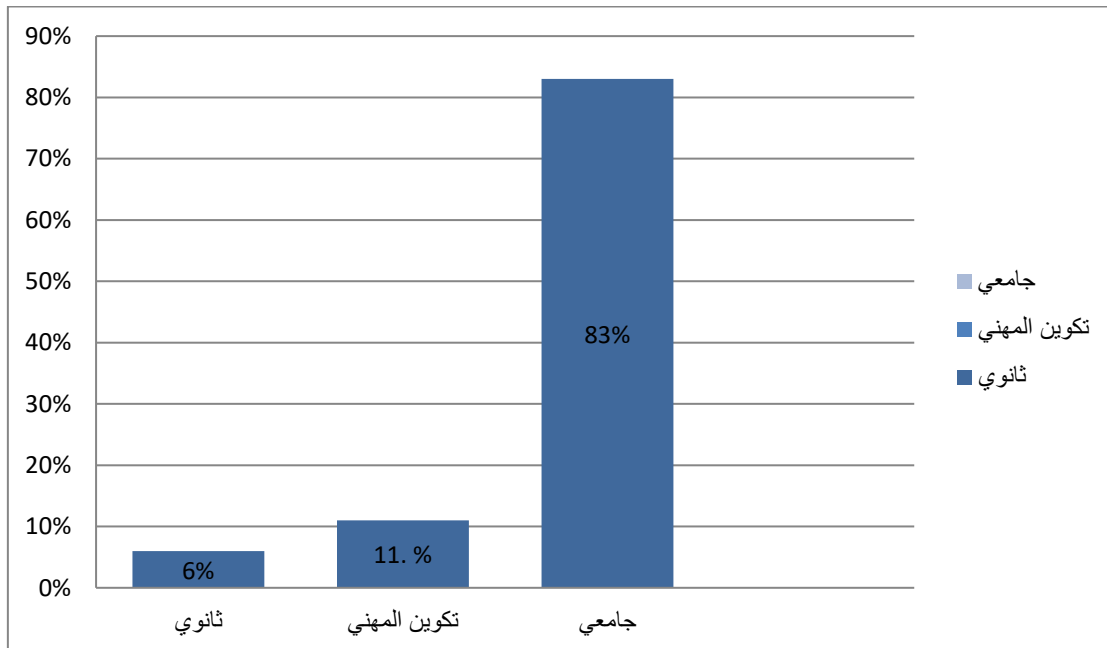
السن	التكرار	النسبة%
32_26	5	28%
38_32	5	28%
44_38	1	5%
50_44	4	22%
56_50	3	17%
المجموع	18	100%

يتبين لنا من خلال المعطيات في الجدول الذي يوضح بسن المتعلق بالمبحوثين، حيث أن الفئة العمرية (32_26) و(38_32) هي الفئة الأكبر و التي قدرت بنسبة 22% بالمقابل الفئات العمرية الأخرى(56_50) التي كانت نسبتها 17% متوسطة نوعا ما، و(50_44) التي قدرت ب 22% والفئة(44_38) التي كانت ضعيفة جدا ب5%

ومن خلال ما تبين من الجدول أن عمال مركز الإستغلال في مؤسسة سوناطراك_حوض بركاوي_ أغلبهم شباب واستقطاب العمال الذين يتمتعون باللياقة البدنية ويرجع هذا إلى طبيعة العمل وهو ما أكدته دراسة " بوقرة معاد و بوريدان نهلة"حول " دور الأمن الصناعي في الحد من حوادث العمل " في النتيجة التي تم

التوصل إليها إن الفئة العمرية التي تتراوح بين (20_30) و(30_40) هي الفئة الغالبة في المؤسسة (أنظر إلى الدراسة صفحة رقم 84) وكذلك دراسة " أوبراهم ويزة" حول " المخاطر المهنية وتأثيرها على زيادة حوادث العمل والأمراض المهنية "والتي توصلت كذلك إلى النتيجة أن أغلبية العمال يتراوح سنهم بين (31_40) (أنظر للدراسة صفحة 26) وأيضا دراسة " الزيغم الشرع " و " قمانه محمد " حول الثقافة القانونية للسلامة المهنية في خفض حوادث العمل للمورد البشري والتي كانت نتيجتها أن فئة السن الغالبة على عينة البحث هي (30_40) وهذا للاحتياجات المؤسسة إلى يد العاملة الشابة لرفع من طاقتها الإنتاجية. (أنظر للدراسة السابقة صفحة 29)

شكل رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.



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

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ثانوي	1	%6
تكوين المهني	2	%11
جامعي	15	%83
المجموع	18	%100

تبين لنا من خلال الجدول أن النسبة الغالبة في المستوى التعليمي كانت لفئة الجامعية بنسبة %83

مقارنة بالفئة الثانوي التي بلغت نسبتها %11 و كانت الفئة الأقل هي فئة التكوين المهني قدرت نسبتها

ب %6

ونلاحظ من خلال معطيات الجدول أن المؤسسة تعطي أهمية لذوي المؤهلات العليا وخريجي الجامعات

وكوادر العلمية وهذا راجع لمتطلبات الوظيفي ويساهم في رفع من مستوى الإنتاجية ورصيد علمي لتطوير

العمل داخل المؤسسة، ورؤية مستقبلية يجعلهم قادرين على تسيير التنظيمي للمؤسسة، وما يحملون من

أعباء العمل وفق القوانين المسطرة لتحقيق التطور المراد وصول إليه والاعتماد على موظفين مؤهلين،

بينما إجابات المبحوثين لديهم مستوى تكوين المهني يمكن أن يكون بديلا للتعليم الجامعي عل حساب

مناصب المتوفرة في المؤسسة ويوفر المهارات العملية والتخصصية أما التعليم الثانوي في أغلب الأحيان

يكون من الموظفين القدامى ولهم خبرة حول المهنة لعدم توفر يد عاملة مؤهلة في المجال المطلوب.

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

النسبة%	التكرار	الحالة العائلية
22%	4	أعزب
78%	14	متزوج
0	0	مطلق
0	0	أرمل
100%	18	المجموع

يتبين لنا من خلال البيانات الواردة في جدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية، وكانت إجابات التي تحمل النسبة الأكبر قدرت 78% ب(متزوج) تليها إجابات (أعزب) بنسبة 22% مقارنة ب(مطلق) و(أرمل) التي كانت منعدمة.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية نلاحظ أن غالبية المبحوثين متزوجين بمقابل غير متزوجين وهذا راجع لطبيعة المجتمع الذي ينحدرون منه، والتي تميل اتجاهاتهم إلى رغبة في الزواج، فهذا يدل على استقرارهم في حياتهم الإجتماعية والعائلية، والتزامهم بالعمل و بقوانينه على حسب المرسوم التنفيذي لتوفير الإحتياجات ، بينما المبحوثين الذين لم يسبق لهم الزواج فهذا لصدور مؤسسات إعلان تسريح العمال المقبلين على الزواج لزيادة انشغالاتهم الأسرية والبعد عن الأهل وتشتيت أفكارهم في بيئة العمل.

جدول رقم(05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص المهني.

النسبة%	التكرار	التخصص المهني
28%	5	مهندس
67%	12	تقني استغلال
5%	1	مشغل إنتاج
100%	18	المجموع

نلاحظ من خلال المعطيات الواردة في جدول رقم(05) أن أغلب المبحوثين أجابوا بنسبة قدرت ب67% ل(تقني استغلال) تليها إجابات حول(مهندس) بنسبة 28% ثم تليها نسبة التي كانت ب5% (مشغل إنتاج).

من خلال قراءتنا السوسيولوجية تبين أن هناك تنوع في التخصصات المهنية داخل النسق التنظيمي وهذا لاحتياج المؤسسة لعمال تنفيذيين منتجين للربحية في مؤسسة سوناطراك وسعيها للحفاظ على إستراتيجيتها ومكانتها في المحيط الخارجي وهذا ما أكدته دراسة " بوقرة معاد" و " بوريدان نهلة " حول " دور الأمن الصناعي ودورها في خفض حوادث العمل " بمعنى أن طبيعة عمل المؤسسة الذي يحتاج إلى عدد كبير من العمال التنفيذيين كونها مؤسسة اقتصادية و هي التي تحدد العمال،و أن عمال تنفيذ هي الفئة التي تساهم في زيادة الإنتاجية.(أنظر للدراسة السابقة صفحة27)

جدول رقم(06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة%
(8_3)	5	28%
(13_8)	5	28%
(18_13)	1	5%
(23_18)	3	17%
(28_23)	4	22%
المجموع	18	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(06) أن غالبية المبحوثين لديهم الأقدمية في العمل بالنسبة للفئة (3 إلى 8) و(8 إلى 13) كانت نسبة متساوية قدرت ب28% لكل فئة، تليها فئة (23 إلى 28) بنسبة 22%، بينما فئة (23_18) بنسبة 17% مقارنة ب (18_13) التي كانت ب5% وهي أقل فئة من جانب الأقدمية العمال في العمل.

ومن خلال قراءتنا السوسيوولوجية يبين لنا أن الفئة الأعلى للمبحوثين لديهم سنوات لا بأس بها في الأقدمية وتعود إلى فئة الشباب وهذا لطبيعة العمل وثقافة العامل و لياقة بدنية وتوظيف عمال جدد بينما نسبة الأقدمية في العمل الكبرى ضعيفة وهذا لخروج العاملين في سن التقاعد يعود لنظام الداخلي والقوانين التي تنص عليها المؤسسة في تحديد سن التقاعد الذين لديهم أقدمية كبيرة و ثم التوافق مع دراسة "بوقرة معاد" و "بوريدان نهلة" في الأقدمية في العمل أن كل المبحوثين لديهم أقدمية في العمل أقل من 10 سنوات ويرجع ذلك إلى أن الشركة في طور إعداد الإطارات والفنيين والعمال التنفيذيين وهي شركة تزوج بين الخبرة وذوي الخبرة. (أنظر للدراسة صفحة 27)

02: عرض وتحليل فرضيات الدراسة:

1/2 عرض وتحليل الفرضية الأولى:

ما مستوى معرفة العامل بالمخاطر المهنية التي تعترضه في محيط العمل.

جدول رقم (07) يبين نموذج الرقابة التي تقوم بها المؤسسة على الوسائل الخاصة بالعامل.

نوع الرقابة	التكرار	النسبة %
مستمرة	11	61%
غير مستمرة	7	39%
المجموع	18	100%

من خلال معطيات المبينة في الجدول رقم (07) المتعلقة بالرقابة التي تقوم بها المؤسسة على الوسائل

الخاصة بالعامل، وهذا ما أشار على أن المبحوثين أغلبهم أجابوا ب(مستمرة) والتي قدرت نسبتها 61%

أما بالنسبة للمبحوثين الآخرون فأجابوا ب(غير مستمرة) بنسبة 39%

ومن خلال قراءتنا السوسيولوجية وبناءا على إجابات المبحوثين نرى أن غالبية المبحوثين اتفقوا على أن المؤسسة تقوم بالرقابة على الوسائل الخاصة بالعامل بصفة مستمرة لتجنب وقوع مخاطر وحوادث العمل يؤدي بإصابة العمال داخل المنشأة، وتشمل مجموعة من السياسات والإجراءات التي تهدف إلى ضمان استخدام الوسائل بطريقة ملائمة وآمنة وذلك من خلال تنظيم الوصول إلى الأنظمة الحساسة والمحافظة على المورد البشري الذي يعتبر ركيزة أساسية في الإنتاجية، بالمقابل كانت إجابات المبحوثين ب(غير مستمرة) أي لا يوجد رقابة حول الوسائل لضمان سلامة وهذا مع مرور الوقت يدرك العمال بوجود رقابة مكثفة في الوسائل المستخدمة من قبل العامل. وهذا ما يتوافق مع دراسة "سلامة أمينة" انا هناك مراقبة مستمرة في أماكن العمل من طرف المسؤولين أو المختصين من أجل الكشف على الخطر وهذا صرح بعض المبحوثين، (أنظر إلى الدراسة السابقة ص 24) ، وهذا ما أكدته نظرية التنظيم الإداري لهنري فايول من خلال المبادئ (أنظر إلى المدخل النظري الخاص بنظرية التنظيم الإداري صفحة 31)

جدول رقم (08) يبين حدود معرفة العامل لقانون أخطار المهنية التي تفرضه المؤسسة

نوع المعرفة	التكرار	النسبة %
معرفة جيدة	2	11%
معرفة متوسطة	4	22%
معرفة ضعيفة	12	67%
المجموع	18	100%

تبين لنا من خلال المعطيات الموضحة في الجدول رقم (08) التي تتعلق بحدود معرفة العامل لقانون 05/06 وقد أشار هذا على أن المبحوثين أغلبهم أجابوا أن معرفتهم لهذا القانون هي (معرفة ضعيفة) بنسبة 67% ثم تليها إجابة (معرفة متوسطة) قدرت نسبتها ب 22% ثم إجابة (معرفة جيدة) وهي النسبة الأضعف ب 11% أن ليس لديهم معرفة بالقانون.

من خلال قراءتنا السوسيولوجية وبناء على إجابات المبحوثين نرى أن العمال لديهم نقص في الجانب التوعوية بالقوانين وهذا مايسبب لهم حوادث العمل بالدرجة الأولى، فالمؤسسة تهدف بوضع قوانين السلامة لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وتشجيع العمال على الإبلاغ عن أي مخاطر محتملة الحدوث، ويمكن أن يتضمن القانون عقوبات على الشركات والمؤسسات التي لا تلتزم بالمعايير السلامة وكيفية تعامل العمال مع المخاطر عند مشاركة في عملية تقييم وتطوير إستراتيجيات الوقائية، وبالإضافة إلى تلقي العمال تدريبات مستمرة حول التغيير في القوانين واللوائح الأساسية المرتبطة بمهنتهم لضمان الإمتثال وتقليل من حوادث المهنية بشكل كبير. (أنظر للمدخل النظري الخاص بالنظرية التنظيم الإداري لهنري فايول صفحة

(31

جدول رقم(09) يبين وعي العامل لوسائل الوقائية التي تحميه من الأخطار.

مجموع النسب %	مجموع التكرارات	النسبة %	التكرار	وعي العامل حول الوسائل الوقائية التي تحميه من الوقوع في أخطار العمل.
%94	17	%39	7	نعم ملابس الوقاية
		%11	2	مسافة الأمان
%6	1	%6	1	لا
%100	18	%100	18	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم(09) المتعلقة بالوعي الكافي لدى العامل حول الوسائل الوقائية التي تحميه من الوقوع في أخطار العمل، وأن نسبة المبحوثين اللذين أجابوا ب(نعم) قدرت نسبتها الأكبر ب 94% مقارنة بإجابات المبحوثين الأخرى ب(لا) والتي كانت نسبتها 6%.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية تبين أن غالبية المبحوثين لديهم وعي كافي حول الوسائل الوقائية التي تحميه من الحوادث ولضمان سلامتهم يتوجب التعرف على الأجهزة الواقية المطلوبة للعمل وكيفية استعمالها بشكل صحيح مقارنة بإجابات التي تقول ليس لديهم وعي كافي حول وسائل السلامة وهذا راجع لدور المختصين وأصحاب الخبرة في إرشاد العمال و تقديم معلومات كافية للعمال لتجنب المخاطر، وقدمت إجابات أخرى من قبل بعض المبحوثين أن الوسائل الوقائية التي تحميهم من المواد الكيميائية باستعمال القناع والنظارات لحماية العين من تطاير المواد والوسائل الاستشعارية عن بعد والتحذيرات الصوتية والضوئية وعلى هذا يجب على العمال تفادي مواقف للأكثر خطورة قدر الإمكان وتحقق من وسائل قبل استخدامها وهذا ما توفيق مع دراسة "سلامة أمانة" أن العمال يستفيدون من أساليب التوعية التي توفرها المؤسسة وكانت لغالبية المبحوثين ونلاحظ عمل المؤسسة على نشر الوعي الوقائي وهذا ما يجعل العمال لديهم وعي وثقافة وقائية حول الوسائل المحيطة بهم(أنظر للدراسة السابقة ص 24).

جدول رقم(10)يبين مستوى معرفة العامل لطرق إستخدام الآلات التي يعمل بها

نوع المعرفة	التكرار	النسبة %
معرفة جيدة	16	89%
معرفة متوسطة	2	11%
معرفة ضعيفة	0	0%
المجموع	18	100%

من خلال المعطيات المبينة في الجدول رقم(10) المتعلقة بمعرفة العامل لطرق إستخدام الآلات فكانت إجابات المبحوثين التي قدرت نسبتها ب89% وهي معرفة الأكبر عند العمال حول استعمال الآلات وإجابات الأخرى للمبحوثين التي كانت بنسبة 11% معرفة متوسطة أي محدودة لحد ما،تليها إجابة حول معرفة ضعيفة التي كانت منعدمة.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية نرى أن غالبية المبحوثين وبناء على ما لاحظنا أن التخصص المهني للعامل واكتسابه لرصيد العلمي حول كيفية استخدام الآلات أصبحت لديه معرفة جيدة والقدرة على التحكم فيها بشكل جيد وهذا بإشراف مدربين مؤهلين في ورشات العمل والإطلاع على الدورات التدريبية والتعليمية المتاحة والحصول على نصائح وإرشادات في مجال الآلات وأن استعمال المتكرر لاستخدام الآلات يجعل للعمال سهولة التحكم فيها وهذا يعود على أن المؤسسة توظف العمال في مناصب تخصصهم أي إدراكهم ووعيهم للأخطار محتملة الوقوع وما تقول إليه البرامج التدريبية في ميدان العمل.

(المقابلة الاستطلاعية التي قامت مع مسؤولين HSE يوم 2024/02/19 على الساعة 10:14).

جدول رقم(11) يبين مدى تقديم المؤسسة للفحوصات الطبية للعامل عند تعرضه لحادث العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	18	100%
لا	0	0%
المجموع	18	100%

يبين لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول(11) المتعلقة بتقديم المؤسسة فحوصات طبية للعامل عند وقوعه في حادث عمل، وقد تبين أن إجابات كل المبحوثين كانت ب(نعم) بنسبة 100% وإجابات المبحوثين الأخرى اللذين أجابوا ب(لا) والتي كانت منعدمة تماما.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية نلاحظ أن المؤسسة لديها إهتمام كبير بسلامة عاملها وتوفير كل الوسائل والأساليب ومواد الإسعافية داخل الورشات لحمايتهم وتنسيق المؤسسة مع وزارة الضمان الإجتماعي لتقديم كل التعويضات اللازمة في حالة الخطورة وتتمثل في التكفل بطب العمل خلال إجراءات فحوصات دورية تعقبها فحوصات طبية عند الاقتضاء قصد التأكد من قدرتهم الصحية على أداء متطلبات منصب العمل لسلامة المهنية في المؤسسة والتخطيط الاقتصادي الناجح، وقد يكون سبب

تعرضه لحادث يعود إلى الضغوط المهنية التي يعيشها ، فالمؤسسة تقوم بتوجيه أوامر للعاملين في مجال الطبي بتدوين كل ما له علاقة بالحادث في سجل حوادث العمل الخاص بهم وإخضاعه للمراقبة من قبل مفتش في العمل النقابي، وإن إدراك طبيعة الحوادث لها جزء من ثقافة السلامة المهنية، فإن إهمال الفحص الطبي والكشف عليه يساهم في زيادة مخاطر حوادث العمل ففي المقابلة الاستطلاعية التي قامت مع مسؤولين HSE يوم (2024/02/19). ثم التأكد منها وكذلك من خلال النظرية (أنظر على المدخل النظري الخاص بالنظرية الطبية صفحة34). وأنظر للملحق رقم (02).

2/ عرض وتحليل الفرضية الثانية:

تساهم عملية التدريب المهني في زيادة وعي العامل نحو تجنب وقوعه في الأخطار المهنية

جدول رقم(12) يبين لنا طرق ممارسة عمليات التدريب داخل المديرية.

نوع طرق التدريب	التكرار	النسبة%
في ورشات العمل	9	50%
دورات تدريبية	9	50%
جلسات تدريبية	0	0%
المجموع	18	100%

من خلال المعطيات الواردة في جدول(12) المتعلقة بطرق ممارسة عمليات التدريب داخل المؤسسة، وقد تبين لنا أن إجابات المبحوثين في ورشات العمل ودورات التدريبية كانت نسبهم متساوية قدرت ب50% مقارنة بإجابة المبحوثين حول جلسات تدريبية مع المدربين المختصين كانت منعدمة.

من خلال قراءتنا السوسيولوجية نلاحظ أن عمليات تتم وفق خطة العمل وطرق إنجازه ولذلك يعتبر التدريب عملية ضرورية للعمال لتحسين مركزهم في ميدان العمل وشروع المؤسسة إلى تدريب العم القبل البدء في العمل وهي ما تباشر به المؤسسة عند استقطاب عاملها حسب طبيعة العمل، وأن يكونوا

خريجين جامعات ومراكز التكوين المهني وحاملين شهادات خاصة المهندسين التي تحتاج لهم المؤسسة وترتكز بدرجة الأولى المحافظة على الأدوات والآلات في العمل وأهم عنصر هو العنصر البشري، (أنظر للمدخل النظري الخاص بنظرية التنظيم الإداري صفحة 31)

جدول رقم(13) يوضح مساعدة التي تقوم بها المؤسسة في مجال التدريب.

النسبة %	التكرار	نوع المساعدات المقدمة
44%	8	زيادة معرفتك حول كيفية الحفاظ على سلامتك في العمل
6%	1	زيادة معرفتك لأهم المخاطر في العمل
50%	9	زيادة معرفتك لأهم قوانين السلامة المهنية
100%	18	المجموع

من خلال المعلومات الواضحة في جدول رقم(13) المتعلقة بمساعدة الندوات وحصص التدريب التي تقدمها المؤسسة للعمال تشير المعطيات أن أغلب المبحوثين كانت إجاباتهم (في زيادة معرفتهم لأهم قوانين السلامة المهنية) بنسبة 50% ،ثم تليها (زيادة معرفتهم حول كيفية الحفاظ على سلامتهم في العمل) قدرت نسبتها ب44% مقارنة بإجابة التي كانت نسبتها ضئيلة قدرت ب6% حول زيادة معرفتهم على أهم المخاطر في العمل.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية تبين لنا أن العمال لديهم معرفة جيدة حول أهم القوانين السلامة المهنية وهذا لأهمية القانونية لخفض حوادث العمل وإرساء ثقافة المجتمع الصناعي لضمان سلامتهم وسلامة ممتلكات المؤسسة كما يمكن زيادة معرفة بمشاركة في مناقشات مع زملاء وتبادل الخبرات حول كيفية تطبيق متطلبات السلامة في بيئة العمل والإلمام الكافي بالمعارف والمعتقدات لتجنب المخاطر المهنية(أنظر إلى المدخل النظري الخاص بنظرية هنري فايول صفحة 31) و(أنظر إلى الجدول رقم)

جدول رقم(14) يبين لنا تقديم المؤسسة المخططات الخاصة بالتكوين حول كيفية تقليل من حوادث العمل.

نوع المخططات	التكرار	النسبة %
سنوية	7	39%
دورية	5	28%
أسبوعية	0	0%
لا توجد	6	33%
المجموع	18	100%

من خلال المعطيات الواردة في جدول رقم(14) المتعلقة بالمخططات الخاصة بالتكوين حول كيفية تقليل من حوادث العمل، يبين لنا أن النسبة الغالبة من إجابات المبحوثين أن المؤسسة تقدم مخططات تكوينية (سنوية) بنسبة 39% تليها إجابات المبحوثين (لا توجد) قدرت بنسبة 33% ثم تليها بصورة (دورية) بنسبة 28% أما بصورة (أسبوعية) فكانت منعدمة.

من خلال قراءتنا السوسولوجية تبين لنا أن إنشاء مخططات تكوينية حول حوادث العمل بصورة سنوية وهي خطوة مهمة لتحسين نظام السلامة والوقاية من الحوادث المستقبلية ويمكن أن تشمل هذه المخططات تدريب العاملين على استخدام الآلات والمعدات بشكل ملائم، وتعزيز الوعي بالمخاطر وكيفية تطوير المحتوى واستعراض الحوادث السابقة وتحليل أسبابها وظروفها لفهم الفجوات لعدم تكرارها، وهذه الدورات تكون مبرمجة حسب حاجة المؤسسة إذا ارتفعت نسبة حوادث العمل تلجئ المؤسسة لتنظيم دورات تكوينية للعمال ووضع أهداف بناء على تحليل حوادث والنظر في سجلات الخاص بالحوادث العمل وإعطاء حوافز ودافع للعمال لأداء جيد في بيئة عمل آمنة.

جدول رقم(15) يبين إمكانية تنظيم المؤسسة الندوات التحسيسية والدورات لتقليل من حوادث العمل.

نوع الندوات والدورات	التكرار	النسبة%
سنوية	5	28%
دورية	8	44%
أسبوعية	0	0%
لا توجد	5	28%
المجموع	18	100%

من خلال المعطيات المتحصل عليها في الجدول رقم(15) المتعلقة بتنظيم المؤسسة لدورات وندوات تحسيسية لتقليل من حوادث العمل وقد تبين أن أغلب المبحوثين أجابوا بصورة (دورية) بنسبة 44%مقارنة بإجابات المبحوثين الأخرى بصورة (سنوية) و(لايوجد تنظيمات) قدرت بنسب متساوية ب28% أما بصورة (أسبوعية) فكانت منعدمة.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية تبين لنا أن المؤسسة لها إهتمام كبير من الجانب التوعوية للوقاية من حوادث و الحث على تنظيم دورات وندوات بشكل دوري عند الاحتياج وتكريس وحدة القيادة وهو شرط ضروري لوحدة العمل والتنسيق والتركيز القوي بهدف حماية العمال من الأخطار والوقوع فيها ،والسهر على إتباع إجراءات السلامة عن طريق الملتقيات والندوات والدورات التدريبية ويرجع هذا لطبيعة ثقافة العمال باختلاف سنهم الأقدمية في العمل والتأكد في عملية الرقابة والتحقق من أن كل شيء يتم وفق البرنامج المسطر.(وهذا ما تأكده نظرية هنري فايول التنظيم الإداري في أحد المبادئ أنظر صفحة رقم(31)

جدول رقم(16) يبين محاولة البرامج التدريبية مساعدة العامل في تحسين وتطوير المعارف حول المهنة ومخاطرها.

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	14	78%

لا	4	%22
المجموع	18	%100

من خلال المعطيات الواضحة في جدول رقم(16) المتعلقة بمساعدة برامج التدريبية العامل في تحسين وتطوير المعارف حول المهنة ومخاطرها نجد نسبة إجابات المبحوثين ب(نعم) قدرت ب78% أما إجابات ب(لا) فكانت نسبتها 22%

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية يتضح لنا أن غالبية المبحوثين أجابوا ب(نعم) ولهذا تعمل البرامج التدريبية على مساعدتهم في تحسين وتطوير المعارف حول المهنة ومخاطرها وهذا راجع إلى الدور الذي تهدف إليه المؤسسة في التدريب و التفتيش المستمر على لوائح العمل وتطبيق نظم فعالة لاختيار العاملين الجدد ، وأيضاً تصميم سياسات رشيدة و الترقية على مستوى المنظمة ومشاركة العاملين ومختلف المشرفين في حل المشكلات والتوصل إلى مقترحات بما يحقق التنسيق والتعاون والإستقرار الوظيفي والتنظيمي، أما بالنسبة لإجابات المبحوثين ب(لا) فقدت بنسبة 22% وهذا يعود لخبرات العمال التي اكتسبوها في الجامعات والمهارات المعرفية في سهولة الإدراك حول ما يخص المهنة وخطورتها.

جدول رقم(17) يبين توزيعات التي تقوم بها المؤسسة في الندوات.

نوع توزيعات في الندوات	التكرار	النسبة%
توزيع ملصقات	8	%44
توزيع المطويات	7	%39
أخرى تذكر	3	%17
المجموع	18	%100

من خلال المعطيات المبينة في جدول رقم(17) المتعلقة بتوزيعات التي تقوم بها المؤسسة نجد أن نسبة إجابات المبحوثين الذين أجابوا ب(توزيع ملصقات) بنسبة 44% وهي في المقابل نجد أن نسبة الإجابات

التي كانت (توزيع مطويات) ب39% وقد أوضح بعض المبحوثين أنه لا يتم توزيع والتي قدرت بنسبة17%.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية للجدول تبين أن أغلب إجابات المبحوثين تتم توزيعات ملصقات حائطية تعلق وتستدل في أماكن الخطر للانتباه إليها فتتجه المؤسسة في دورات والندوات التدريبية إلى أسلوب الملصقات تختلف حول طبيعة الموضوع المبرمج وعلى هذا تتبع المؤسسة نشاطات توعوي بها عمالها من خلال التدريب وإكساب العمال معلومات وخبرات مهنية جديدة ويساهم هذا تعزيز فهم الموضوعات المطروحة وتحفيزهم على المشاركة بفعالية وتوجيه الانتباه للنقاط الرئيسية أما بالنسبة إلى الفئة التي أجابت بأخرى تذكر أي (لا توجد) توزيعات وهذا مع مرور الوقت في بيئة العمل ومع وضع مخططات جديد في مجال التدريب و يكتشفون أساليب حديثة وتنمية ثقافة الميدانية لتجنب وقوع حوادث عمل.

جدول رقم(18) يبين لنا المعلومات المتحصل عليها من خلال حصص التدريب.

النسبة%	التكرار	البدائل
67%	12	مفيدة
17%	3	غير مفيدة
0%	0	غير مفهومة
11%	2	مملة
5%	1	معلومات متكررة
100%	18	المجموع

من خلال المعطيات المبينة في الجدول رقم(18) المتعلقة بالمعلومات المتحصل عليها من خلال حصص التدريب بناء على أن نسبة الإجابات ب(مفيدة) قدرت ب67% ، في المقابل قدرت إجابات ب(غير مفيدة) بنسبة 17% وإجابات ب(مملة) كانت نسبتها 11% و(معلومات متكررة) قدرت نسبتها ب5% أما بالنسبة ل(غير مفهومة) فكانت معدومة.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية وبناء على إجابات المبحوثين تبين لنا أن غالبية المبحوثين كانت حصص التدريب مفيدة لهم تمكن العمال من إكتساب مهارات جديدة وتعزيز التفاعل مع زملائهم وزيادة الثقة في أداء مهامهم وتحسين المعارف وتساعد العامل على تطوير مهاراته وزيادة كفاءته في العمل بمقابل زيادة في الإنتاجية وبناء طرق وإستراتيجيات محكمة كما أن هناك مبحوثين يرون أن المعلومات تكون غير مفيدة ومملة ومعلومات متكررة أي عدم تجديد في المعلومات وفي وضع خطط مستقبلية ويعود ذلك إلى حرص المؤسسة على إدراك عمالها لثقافة الوقاية أولاً وتفاعلهم معها ثانياً.

3/ عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة:

دور الإجراءات العقابية التي تفرض على العامل في خفض معدلات حوادث العمل.

جدول رقم(19) يبين الإجراءات العقابية التي تفرضها المؤسسة في حالة عدم إتزام العامل بقوانين السلامة المهنية.

النسبة%	التكرار	البدائل
39%	7	توبيخ
39%	7	إنذار
17%	3	خصم من الراتب
5%	1	أخرى تذكر
100%	18	المجموع

ومن خلال البيانات الواضحة في الجدول رقم(19) المتعلقة بالإجراءات العقابية التي تفرضها

المؤسسة عليك في حالة عدم التزم بقوانين فكانت إجابات المبحوثين (توبيخ)و(إنذار) كانت نسب متساوية ب39% مقارنة بإجابات المبحوثين الأخرى ب(خصم من الراتب)بنسبة 17%، بينما 5% فقط أجابوا بعض المبحوثين ببعض بدائل أخرى بحسب نوعية الخطأ تفرض المؤسسة إجراء العقوبة.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية وبناءا على إجابات المبحوثين أن المؤسسة تفرض عقوبات في حالات عدم إلتزام العامل بالقوانين السلامة المهنية فكانت أغلبها عقوبة إنذار وتوبيخ وهذا راجع لحفاظ المؤسسة على عمالها وتجنب تسريحهم وإعطائهم فرصة لتصحيح الخطأ الذي أحدثوه وإتباع الإجراءات اللازمة وإن نجاح أي قانون يعتمد على صحة تطبيقه، يكسب العامل ثقافة قانونية لفهم واحترام الإجراءات المفروضة والتكيف مع قوانين المؤسسة يسهل على العامل التعامل مع ميدان العمل، ويكون إجراء العقوبة حسب نوعية الخطأ. (وهذا ما تم التوافق معه في دراسة " سلامة أمانة في مدى فرض المؤسسة إجراءات تأديبية على العاملين الغير الملتزمين بالإجراءات التنظيمية أن المؤسسة تفرض إجراءات تأديبية لعدم إلتزام فالتقيد ينجر عليه عقوبات تفرضها المؤسسة في حالة عدم الإلتزام بتطبيق قوانينها ومن بين العقوبات المصرحة من قبل المشرع الجزائري في القانون المتعلق بعلاقات العمل الخصم من الراتب والطرده من مكان العمل. (أنظر إلى الدراسة السابقة ص 24)

جدول رقم(20)يبين تطبيق المؤسسة قانون العقوبة لعدم إلتزامك بأساليب الحماية

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	14	78%
لا	2	11%
أخرى تذكر	2	11%
المجموع	18	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم(20) المتعلقة بتطبيق المؤسسة قانون العقوبة لعدم إلتزام العامل بأساليب الحماية فكانت إجابات المبحوثين اللذين أجابوا ب(نعم) قدرت نسبتهم ب78% بينما نجد 4 أفراد مقسمة على 2 لكل واحدة مايعادل نسبتهم 11% لا يطبق عليهم قانون العقوبة في حالة عدم إلتزام وقد صرح بعض المبحوثين باحتمالات أخرى تتمثل في حسب نوع عدم إلتزام .

من خلال قراءتنا السوسولوجية نلاحظ أن النسبة الكبيرة لإجابات المبحوثين بأن المؤسسة تطبق قانون العقوبة على عاملها لعدم التزامهم بأساليب الحماية التي توفرها المؤسسة داخل بيئة العمل وخارجه للحفاظ على سلامتهم من الوقوع في المخاطر وهذا راجع لضعف الإطلاع على قوانين المؤسسة التي تكون ذات العلاقة بالحوادث وطرق عدم الوقوع فيها، مقارنة بنسبة قليلة من المبحوثين اللذين كانت إجاباتهم أنهم لا تطبق عليهم قوانين العقوبة وهذا يعني أنهم يحرصون على تحقيق الإنتاجية والدور الذي تلعبه الخبرة المهنية في مجال العمل ووعي العامل بأساليب الملمة حول الميدان ووسائل الحماية وحرص على تجنب الحوادث وآخرون عبروا عن رأيهم في تطبيق قانون العقوبة يكون على حسب نوعية عدم الالتزام.

جدول رقم(21) يبين معرفة العامل لأساليب عدم وقوعه في الحوادث العمل وتجنب العقوبات.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	18	100%
لا	0	0%
المجموع	18	100%

ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (21) المتعلقة بأولوية العامل معرفة طرق عدم وقوعه في حادث عمل وتجنب العقوبات والتي كانت إجابات كل المبحوثين كالتالي (نعم) قدرت نسبتها 100% بينما إجابات ب(لا) التي كانت معدومة.

ومن خلال قراءتنا السوسولوجية وبناءا على إجابات المبحوثين أن النسبة الكلية للمبحوثين تمحورت حول أولوياتهم التعرف على طرق الوقاية من حوادث العمل لتجنب الوقوع في الأخطار والعقوبات ،وهذا راجع لجذب المؤسسة عمال ذو كفاءات عالية ومستوى المطلوب وإكسابهم ثقافة تنظيمية(قانونية)أمنية حيث يساهم في الحفاظ على سلامتهم الشخصية والمهنية وتجنب المشاكل القانونية وهذا يعزز في بناء بيئة

عمل آمنة وصحية وحرص المؤسسة على التنسيق التنظيمي في ميدان العمل والتمسك به وضبط والتقيد به، وهذا ما تهدف إليه المؤسسة إلتزام عمالها بكل ما يدور داخل محيط مؤسسة لتحقيق الأهداف المسطرة.

ثالثا: نتائج الدراسة الميدانية:

عند الانتهاء من التحليلات والتفسيرات للبيانات الميدانية التي تم تحصيلها، وخلال ما أبرزناه في الجانب النظري ثم التوصل إلى النتائج التالية:

01/ نتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى : العامل له مستوى معرفة بالمخاطر المهنية التي تعترضه في محيط العمل.

من خلال توضيح الجداول المتعلقة بالفرضية 1 ومن خلال إجابة عن التساؤلات التالية: (07)، (08)، (09)، (10)، (11) والتي تهدف إلى التعرف على مستوى وعي العامل بالمخاطر المهنية التي تعترضه في محيط العمل، وتوصلنا إلى نتائج نذكرها :

من خلال الجدول رقم(07) تقوم المؤسسة بالرقابة على الوسائل الخاصة بالعامل نجد أن 11مفردة من مجتمع البحث بنسبة 61% يؤكدون على حرص المؤسسة على رقابة وسائل خاص بحماية العامل لضمان سلامته.

من خلال الجدول رقم(08)نلاحظ أن أغلب المبحوثين الذي قدرت نسبتهم 67% أقررو أن معرفتهم بالقانون 05/06 ضعيفة وهذا ما يسبب حوادث عمل لضعف معرفتهم بقوانين المؤسسة وإلتزام بها.

من خلال الجدول رقم(09)أكد أفراد العينة أن لديهم وعي كافي بوسائل الوقاية التي تحميهم من الوقوع في أخطار العمل والبالغ عددهم 17بنسبة قدرت 94%.

من خلال الجدول رقم(10)أقرت النسبة الغالبة للمبحوثين بنسبة 89% أن مستوى معرفتهم لطريقة استخدام الآلات التي يعملون بها أثناء العمل بصفة جيدة.

من خلال الجدول رقم(11)تبين أن أكبر نسبة صرحوا بها المبحوثين أن المؤسسة تقدم فحوصات طبية عند تعرضهم لحادث العمل.

*وعليه نستنتج أن المؤسسة تباشر عملها بصورة مستمرة في الرقابة حول الوسائل خاصة بالعامل إذ تعتبرهم عنصر بشري أكثر فعالية في المؤسسة وتسلط الضوء على الأمن الصناعي من خلال الخدمات المقدمة وذلك من خلال إتباع شروط وتعليمات وتزايد إهتمام من أصحاب القرار، وتقديم ملاحظات مدونة في إهمال العمال لقوانين السلامة والوسائل الوقائية وحرص على توعية العمال لتخطي مشاكل الإصابات و تحمل نفقات والتعويضات التكفل بهم والتي تكلفها خسائر كبيرة ومن خلال النصوص التشريعية ذات العلاقة بالوقاية الصحية والأمن أن البعد التوعوي والوقائية هو من أسباب الأولى الذي ينتج عنه وقوع حوادث مهنية وعدم معرفة التعامل الجيد مع الوسائل.

وبناء على النتائج المتحصل عليها نستنتج أن الفرضية الأولى محققة وثم إثبات صحتها من خلال الدراسة الميدانية.

2/ نتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية:عملية التدريب المهني تساهم في زيادة وعي العامل في تجنب وقوع أخطار للعامل:

من خلال توضيح الجداول المعطيات المتعلقة بالفرضية2 ومن خلال إجابة على التساؤلات التالية:(12)، (13)، (14)، (15)، (16)، (17)، (18)والتي تهدف إلى بناء إستراتيجيات تتبع في عملية التدريب.

من خلال الجدول رقم(12)تبين لنا نسبة تساوي في إجابات المبحوثين بنسبة 50% وهذا لقيام عملية الخاصة بمجال التدريب في ورشات العمل ودورات تدريبية فقط.

من خلال الجدول رقم(13)أكدت نسبة 50%من أفراد العينة أن عملية التدريب تساهم في زيادة وعي العمال لتجنب الأخطار والوقوع فيها.

من خلال الجدول رقم(14) اتضح لنا أن المؤسسة لا تقدم مخططات تكوينية خاصة حول كيفية تقليل من حوادث بنسبة 39% أي تعمل على مخططات عامة توجه إلى كافة عمال المؤسسة .

من خلال الجدول رقم(15)أن نسبة 44%من أفراد العينة أكدوا أن المؤسسة تقوم بتنظيم دورات وندوات تحسيسية لتقليل من حوادث العمل.

من خلال الجدول رقم(16) نلاحظ أن البرامج التدريبية تساعدهم في تحسين وتطوير المعارف حول المهنة ومخاطرها بنسبة 78% قدرت كأعلى نسبة.

من خلال الجدول رقم(17) يبين أن 14 مفردة بنسبة 44% أغلب المبحوثين أن المؤسسة تقوم بتوزيع الملصقات أثناء الندوات والدورات.

من خلال الجدول رقم(18)أغلب المبحوثين بنسبة 67% تحصلوا على معلومات مفيدة من خلال حصص التدريب.

*ومن هنا نستنتج أن مجال التدريب من المهام الأساسية في المؤسسة باعتباره نظام قائم بذاته المتمثل في النظام الثقافي والاجتماعي والاقتصادي لزيادة فعاليته والوقوف على واقع الوقاية والأمن برؤية سيكولوجية طبية قانونية سيكولوجية ، وإكساب العمال أساليب مختلفة وجماعية وبناء اتجاهاتهم ومهاراتهم لممارستها طيلة فترة العمل ، وتقبلا للتطور التكنولوجي الذي تشهده المؤسسة ، وتمكين العمال في تحقيق العوامل الوقائية،وقيامها بدورات تدريبية نظرية وتطبيقية لكشف النقائص وحرص على كيفية التعامل معها

لضمان السير الجيد لها، واقتراح برامج فعالة من شأنها المساهمة في تقليل من حوادث العمل. وهذا ما أكدته نظرية البيروقراطية "ماكس فيبر"، و نظرية تدرج الحاجات "إبراهام ماسلو".

ومن خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن الفرضية الثانية محققة و تم إثباتها من خلال الدراسة الميدانية

3/ نتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة: الإجراءات العقابية التي تفرضها المؤسسة ودورها في تقليل من حوادث العمل.

من خلال توضيح الجداول المتعلقة بالفرضية 3 ومن خلال إجابات عن التساؤلات التالية: (19)، (20)، (21)

من خلال الجدول رقم (19) تبين أن أغلب المبحوثين أجابوا بنسبة 39% التي تساوت إجاباتهم في إجراء عقوبات إنذار وتوبيخ للعمال على أفراد العينة قدر عددهم 14 مفردة.

من خلال الجدول رقم (20) نجد أن 14 مفردة بنسبة 78% كأكثر نسبة تطبق عليهم المؤسسة قانون العقوبة لعدم التزامهم بأساليب الحماية.

من خلال الجدول رقم (21) يتضح أن كل المبحوثين وبنسبة 100% أن أولوياتهم معرفة طرق عدم وقوعهم في حادث العمل وتجنب العقوبات .

* وعليه نستنتج الإجراءات التنظيمية (القانونية) داخل المؤسسة التي تطبق في المؤسسة في حالات عدم إلتزام العمال بوسائل السلامة المهنية والإجراءات العقابية تدخل ضمن إطار قوانين مؤسسة لتجنب

حدوث حوادث العمل،

التي تعتبر من مشكلات الناجمة عن وقوع مخاطر وهذا يسبب للمؤسسة ضعف في مدخلات المتعلقة بالتجهيزات والمخرجات المتعلقة بالإنتاج ، وشعور العمال بالمسؤولية في بيئة العمل وتحمل أعبائها بدرجة الأولى

وبناء على هذا نستنتج أن نتائج الفرضية الأولى محققة وثم تأكيد صحتها من خلال الدراسة الميدانية.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة:

ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج الدراسة:

1/ مستوى معرفة العامل بالمخاطر المهنية والدور الذي تلعبه التوعية العمالية في تقليل من حدوث التي تعترضه في محيط العمل وهذا يندرج ضمن ثقافة العامل الإجتماعية و القانونية لكل ما يحيط بالمؤسسة لرفع من مستوى الموارد البشري .

2/ عملية التدريب المهني يعتبر ركيزة أساسية تساهم في زيادة وعي العامل ليكتسب مهارات وكفاءات في ميدان العمل وتكريس سلامة العمال من خلال التدريب في مجال الأمن الصناعي لتجنب وقوعه في الأخطار.

3/ الإجراءات العقابية المفروضة على العمال في حالة عدم إمتثالهم لمبدأ الإنضباط واحترام القوانين المسطر عليها في المديرية الجهوية _حوض بركاوي_ المتمثل في أساليب الوقاية والتكوين والتوجيه والتخطيط للحفاظ على حياة العمال وسلامتهم.

خاتمة

خاتمة:

خلاصة القول أن ظاهرة حوادث العمل من الظواهر الأكثر شيوعا في المؤسسات الصناعية إذ يعتبر العمود الأول في إنتاجية ربحية والسبيل لأنجح للمؤسسة وحرصها على الإهتمام بالعاملين ، وانطلاقا من البيانات والمعطيات التي تم التوصل إليها ميدانيا في مؤسسة سوناطراك _حوض بركاوي_ بمدينة ورقلة حول " الثقافة القانونية للسلامة المهنية وخفض حوادث العمل " والكشف عن أسباب التي تؤول إليها حوادث العمل والتي تؤثر على سلامة الموارد البشرية في بيئة العمل.

أهم الاقتراحات: اقتراحات المقدمة نذكر منها:

- _تطبيق إجراءات وقائية واستخدام المعدات بشكل أمن.
- _تحفيز الثقافة القانونية من خلال التدريب المستمر حول القوانين المحلية والدولية.
- _توفير تدريب شامل للعمال حول السلامة والقوانين.
- _تعزيز التواصل بين إدارة المؤسسة و العاملين لتأكد من فهم الإجراءات القانونية وتجنب تكرارها مستقبلا.

قائمة المراجع

المعاجم والقواميس:

1_ يدوي، أحمد زكي، (1986). معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، (إنجليزي، فرنسي، عربي) مكتبة لبنان.

2- فيريول، جيل. (2011). معجم المصطلحات علم الاجتماع، (ط1)، ترجمة أنسام محمد الأسعد، لبنان، دار مكتبة الهلال.

3_ ابن منظور، محمد. (2003). لسان العرب، (الجزء 5)، دار صادر.

الكتب:

4_ أنتوني جينز. (2005). علم اجتماع، ترجمة فايز الصياغ، (ط4). لبنان، المنظمة العربية للترجمة.

5_ أبو الشيخة، نادر أحمد، (2010)، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات علمية (ط1)، الأردن، دار صفاء.

6_ يوحوش، عمار، الدنبيات، محمد محمود. (2007). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، (ط4). بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية.

7_ جلال، محمد فؤاد. (2017). مبادئ التحليل النفسي (ط1). المملكة المتحدة ، مؤسسة هنداوي سي أي سي.

8_ خليل، أحمد خليل. (1984). المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، (ط1). لبنان، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع.

9_ دنيس، كوش. دون سنة. مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة السعيداني، منير (ط1)، لبنان، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية.

10_ سيساوي، فضيلة، (2021). نظريات التنظيم والإدارة، (ط1). الجزائر (عين مليلة)، دار المفيد للنشر و التوزيع.

11_ عبيدات، محمد، وآخرون، (1999). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. (ط2)، عمان، دار وائل للطباعة والنشر.

12_ فرج، عبد القادر طه، (1979). سيكولوجية حوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية) (ط1) القاهرة، مكتبة الجانجي.

13_ موريس، أنجرس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة بوزيد الصحراوي وآخرون. (ط2). الجزائر، دار القصة للنشر.

14_ نعام، سليم. (1991). مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، (ط1). سوريا، دار عكرمة للنشر والصناعة.

❖ مجلات العلمية:

14_ الزيغم، الشرع، قمانه، محمد. (2022). الثقافة القانونية للسلامة المهنية ودورها في خفض حوادث العمل. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية. (العدد1).

15_ بن جروة، حكيم، عجيلة، حاج محمد، (2018). أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين. مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة. (العدد6).

16_ بن عروس، محمد لمين، (2021)، الدور والمكانة الإجتماعية في المجتمع. مجلة العلوم القانونية والإجتماعية. (العدد4).

17_ بن يحي، أم كلثوم، (2013)، نظرية العمل في الإسلام ودورها في تنمية المجتمع، مجلة الناصرية، مخبر البحوث الإجتماعية والتاريخية. (العدد4).

18_ جلول، أحمد، (2022)، الأدوار الإجتماعية، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، (العدد1).

19_ حافي، آسيا، بوترة، بلال. (2020). المشكلات المنهجية في الإطار الميداني في الدراسات السوسيولوجية. مجلة العلوم الإنسانية. (العدد3).

20_ حدادي، نور الهدى، مخلفي، أمينة، (2021). التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية. مجلة الدراسات والبحوث القانونية. (العدد1).

21_ خلاف، ابتسام، سيدي صالح، صبرينة. (2024). إجراءات السلامة المهنية ودورها في الوقاية من المخاطر المهنية. مجلة المعترف العلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والإجتماعية. (العدد4).

22_ خواني، خالد. (2021). مفاهيم الثقافة والمصطلحات المرتبطة بها. مجلة القارئ للدراسات الأدبية والنقدية واللغوية. (العدد3).

23_ زمام، نور الدين، أحميدة، جرو، (دون سنة). المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغيير مكانتها ، مجلة مخبر مسألة (العدد1).

24_ عجيلة، حنان، عجيلة، محمد. (2020). متطلبات ومقومات ضبط مهنة المحاسبة في الجزائر، منظور الأخلاقيات. مجلة إدارة العمال والدراسات الإقتصادية. (العدد1)

25_ فيلاي، علي. دون سنة. الدين والقانون. مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية. (العدد 1).

26_ قشار، محمد. (2017). مفهوم ومكانة العمل في المجتمع. مجلة الواحات للبحوث والدراسات. (العدد 2).

27_ محسن، عبد القادر صالح. (2016). القانون. مجلة جامعة تكريس للحقوق. (العدد 2).

28_ نقيديسة، فاطمة، (2012)، الدور الإجماعي للمرأة التارقية. مجلة أفاق علمية، دورية نصف سنوية محكمة. (العدد 6).

المقالات:

29_ بوقلقول، الهادي، مبارك، صفاء. (2019). تدابير الوقاية من المخاطر المهنية على ضوء تطور الصناعي وتشريعات العمل في الجزائر. مقال التواصل في الإقتصاد والإدارة والقانون. (العدد 38).

الرسائل العلمية:

30_ أوبراهم، ويزة. (2020). المخاطر المهنية وتأثيرها على زيادة حوادث العمل والأمراض المهنية. دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك سكيكدة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم النفس عمل والتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية، قسم علم النفس. جامعة الجزائر 2.

31_ بخلوة، نوح. (2014). دور الوقاية والأمن الصناعي في تقليل الحوادث العمل المهنية للشركات البترولية. دراسة ميدانية بالشركات البترولية. مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي "ورقلة" تخصص اقتصاد

وتسيير بترولي ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

32_بعده، عبد العزيز، أوكاسو، مبروك.(2021). برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي، "دراسة ميدانية بمجمع تميمون بارودة أوقروت أدرار". مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم إجتماع تنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الإجتماعية.جامعة احمد دراية أدرار .

33_بوريدان، نهلة، بوقرة، معاذ.(2022). دور الأمن الصناعي في الحد من حوادث العمل، "دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية القطرية للحديد والصلب بلارة المسيلة". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم إجتماع تنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع. جامعة محمد الصديق بن يحي.

34_حمودي، ضاوية.(2022). دور التدريب المهني في تحسين الفعالية التنظيمية للعامل داخل المؤسسة، "دراسة ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر ورقلة". مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص علم الإجتماع تنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم إجتماع الديمغرافيا، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

35_حنين، أسماء، قراط، عالية.(2018). تأثير الثقافة التنظيمية على عملية الترقية في المؤسسة، "دراسة ميدانية بكليات جامعة أدرار". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم إجتماع تنظيم والعمل ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية والإسلامية ، قسم العلوم الإجتماعية،جامعة أحمد دراية أدرار .

- 36_ ذراع، سليمة.(2020). دور القيادة الإدارية في إدارة فرق العمل، "دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الصحة الجوارية جمورة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص علم إجتماع تنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 37_ ذراري، موسى.(2016). مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، "دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز الأغواط". مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية، قسم علم النفس.جامعة وهران.
- 38_ سراي، بوبكر.(2013). أهمية نظام الأمن الصناعي في التقليل من مخاطر العمل،"دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للتقيب(ENAFOR) بحاسي مسعود، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، تخصص اقتصاد وبترو بترولي، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. قسم العلوم الإقتصادية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 39_ سلامة، أمينة، (2018). الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية."دراسة ميدانية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د).تخصص علم إجتماع إدارة والعمل، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، قسم علم إجتماع. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 40_ عميروش، حياة، قدسي، سارة (2017). علاقة الصراع بأخلاقيات المهنة. "دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج ENAVA الطاهير" جيغل" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع. تخصص علم إجتماع تنظيم والعمل. كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم إجتماع . جامعة محمد الصديق بن يحي جيغل.

مطبوعات:

- 41_ بوسحلة، إيناس، (2021). محاضرات في مقياس منهجية وتقنيات البحث، تخصص علم إجتماع تنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ورقلة.
- 42_ عبان، عبد القادر، (2022). مطبوعة بيداغوجية السنة الثالثة ليسانس وأولى وثانية ماستر، شعبة علم إجتماع و الديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة ورقلة.
- 43_ علال، ياسين، (2019). مطبوعة نظرية القانون، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالمة.
- 44_ وهاب، حمزة، مطبوعة مدخل للعلوم القانونية _نظرية القانون_ قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة أم البواقي.

مواقع إلكتروني والأوراق البحثية:

- 45_ السعدي، وسام نعمت، (2013). المجتمع وثقافة القانون، ورقة عمل مقدمة إلى المركز الموصل للثقافة و العلوم، في 2024/02/02، الساعة: 10:45، من

<http://www.researchgate.net/publication>

المراجع بالأجنبية:

_JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE, N°17 (13MARS 1996).

Règlement Interieur De L'ENTREPRISE(Sonatrach) .

الملاحق

الملحق (01):

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

التخصص: علم اجتماع تنظيم و العمل

عنوان الدراسة:

الثقافة القانونية للسلامة المهنية ودورها في خفض حوادث العمل

دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية _ حوض بركاوي _ (سونا طراك)

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبة:

بوساحة نجاة

بن محسن فاطمة الزهراء

استمارة بحث:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل حول موضوع "الثقافة القانونية للسلامة المهنية وخفض حوادث العمل".

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بهدف مساعدتنا للوصول إلى نتائج موضوعية و علمية بالإجابة على الأسئلة المطروحة بوضع علامة (X) في الإطار المناسب،

مع العلم أن المعلومات المتحصل عليها ستكون سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولكم منا فائق الاحترام والتقدير و نشكركم مسبقا على تعاونكم في هذا العمل.

2025/2024

المحور الأول:البيانات الشخصية:

1/الجنس ذكر نثى

2/السن:(26_32) (32_38) (38_44) (44_50) (50_56)

3 /المستوى التعليمي: متوسط ثانوي تكوين المهني جامعي

4/الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل

5/التخصص المهني:.....

6/الأقدمية في العمل:.....

المحور الثاني:مستوى معرفة العامل بالمخاطر المهنية التي تعترضه في محيط العمل:

7 / هل تقوم المؤسسة بالرقابة على الوسائل الوقائية الخاصة بالعامل بصورة؟

مستمرة غير مستمرة

أخرى تذكر.....

8/ما حدود معرفتك لقانون 05/06 التي تفرضه المؤسسة لتقليل من الأخطار المهنية؟

-معرفة جيدة

-معرفة متوسطة

-معرفة ضعيفة

9/هل لديك وعي كافي بوسائل الوقاية التي تحميك من الوقوع في أخطار العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما هي ابرز هذه الوسائل :

مسافة الأمان

ملابس الوقاية

أخرى تذكر.....

10/ ما مستوى معرفتك لطريقة استخدام الآلات التي تعمل بها أثناء العمل :

جيدة

متوسطة

ضعيفة

11/ هل تقدم لك المؤسسة فحوصات طبية عند تعرضك لحادث العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة لا لماذا.....

المحور الثالث: تساهم عملية التدريب المهني في زيادة وعي العامل نحو تجنب وقوعه في الأخطار المهنية؟

12/ كيف يتم التدريب داخل المؤسسة؟

- في ورشات العمل

- دورات تدريبية

- جلسات تدريبية مع المدربين مختصين

أخرى تذكر.....

13/ كيف ساعدتك الندوات وحصص التدريب التي تقوم بها المؤسسة في:

زيادة معرفتك حول كيفية الحفاظ على سلامتك في العمل

زيادة معرفتك على أهم المخاطر في العمل

زيادة معرفتك لأهم قوانين السلامة المهنية

14/ كيف تقدم المؤسسة المخططات الخاصة بالتكوين حول كيفية تقليل من حوادث العمل؟

سنوية دورية أسبوعية لا يوجد

15/ كيف تقوم المؤسسة بتنظيم الدورات والندوات التحسيسية لتقليل من حوادث العمل؟

سنوية دورية أسبوعية لا يوجد

16/ هل ساعدتك البرامج التدريبية في تحسين وتطوير المعارف حول المهنة ومخاطرها؟

نعم لا

17/ أثناء الندوات هل تقوم المؤسسة ب:

- توزيع المطويات

- توزيع الملصقات

- أخرى تذكر.....

18/ كيف كانت المعلومات المتحصل عليها من خلال حصص التدريب؟

مفيدة غير مفيدة غير مفهومة مملة معلومات متكررة

المحور الرابع: دور الإجراءات العقابية التي تفرض على العامل في خفض معدلات حوادث العمل:

19/ ما هي الإجراءات العقابية التي تفرضها المؤسسة عليك في حالة عدم التزامك بقوانين السلامة

المهنية؟

توبيخ إنذار خصم من الراتب

أخرى تذكر.....

20/ هل تطبق عليك المؤسسة قانون العقوبة لعدم التزامك بأساليب الحماية؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم ماهي العقوبة

21/ هل أولوياتك في العمل هو التعرف على طرق عدم وقوعك في حادث العامل وتجنب العقوبات ؟

نعم لا

إذا كانت لديك اقتراحات أخرى لم يتم التطرق إليها سابقا يمكنك إضافتها

.....
.....
.....
.....
.....

الملحق (02): يوضح تصريح باستئناف أو عدم استئناف العمل.

وزارة العمل والتسغيل والصمان الإجتماعي
الصدوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الاجراء
- التأمينات الإجتماعية -

OPPO A54

التأمين الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الاجراء
CNAS

تصريح بإستئناف
أو عدم إستئناف العمل

تأشيرة المهينة

أنا المستخدم المضي أسفله، أشهد أن المؤمن له :

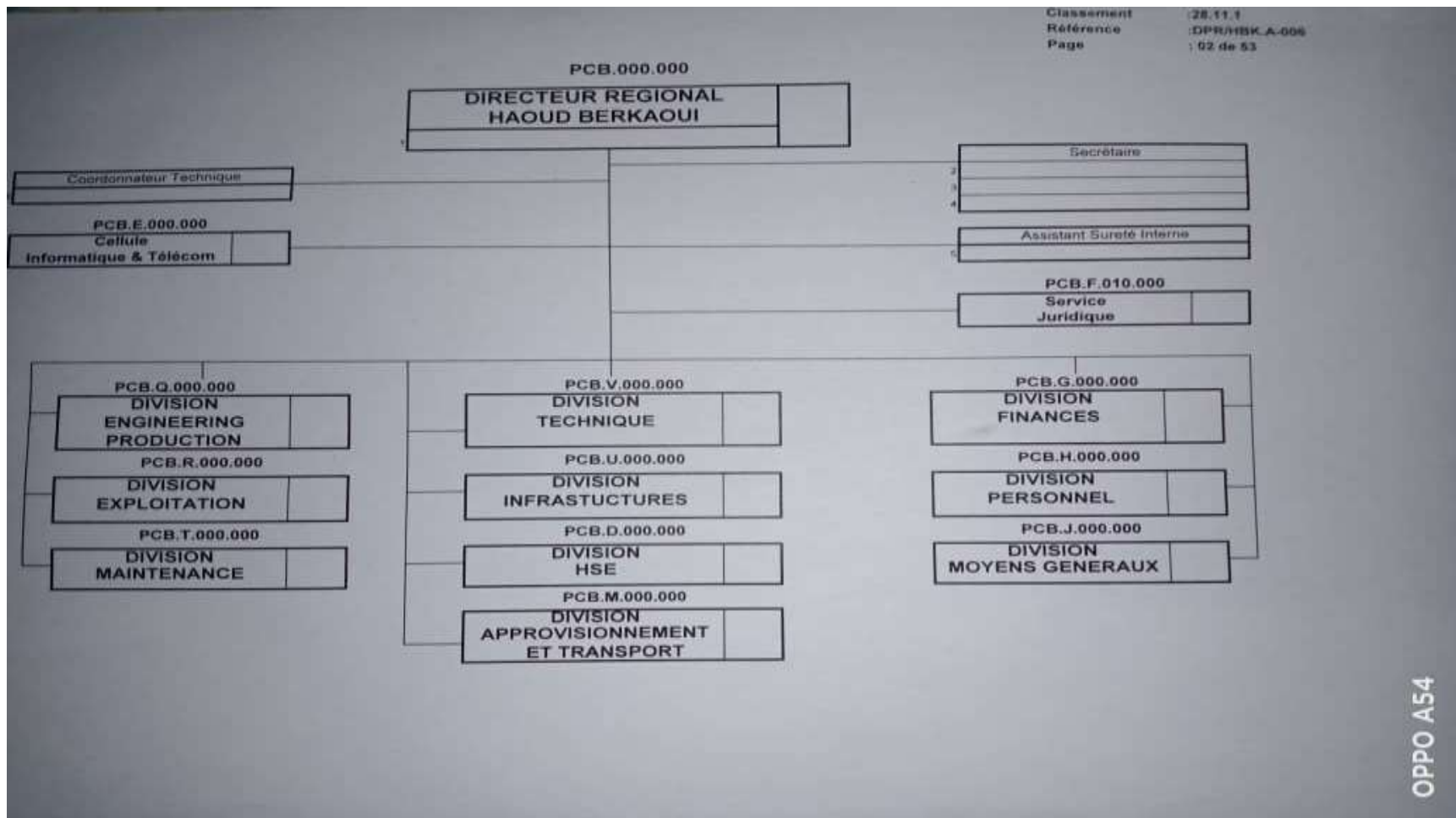
الإسم :
اللقب :
رقم التسجيل :
تاريخ الإزدياد :
التوقف عن العمل في :
قد استأنف عمله في :
لم يستأنف عمله إلى يومنا هذا :
حرز بـ :
الطبعة الإجتماعية وختم المستخدم،
إسم وصفة الموقع :
الإمضاء،

تصريح شرفي
(يملأ من طرف المؤمن له في حالة عدم استئناف العمل)

الإسم :
اللقب :
رقم التسجيل :
أصرح بشرفي، أنني في حالة توقف عن العمل منذ تاريخ :
وأنني لا أمارس أي نشاط مهني.
حرز بـ :
الإمضاء،

(1) ضع علامة (X) في الحالة المناسبة.

الملحق رقم(03):يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية الجهوية مركز الإنتاج _حوض بركاوي_ سوناطراك



الملحق (04): يوضح شهادة تدريب متحصله عليها من مديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سوناطراك

République Algérienne Démocratique et Populaire

سوناطراك
sonatrach

ACTIVITE EXPLORATION PRODUCTION
DIVISION - PRODUCTION
DIRECTION - REGIONALE
HAOUD - BERKAOUI
DIVISION - PERSONNEL

DR/HBK/PE-PLANIF N° 267 / 24

ATTESTATION DE STAGE

Nous soussignés ; SOUKANE RACHID Chef Division Personnel

Attestons Que l'étudiant (e) BENMAHCEN FATMA ZOHRA Né (e) le 27/09/1998 à W.Ouargla

Inscrit (e) à : Université d'Ouargla

A effectué un stage pratique dans la spécialité : Organisation et travail

au sein de notre Direction Régionale, Haoud Berkaoui - Division Production – Activité Exploration et Production SONATRACH,

durant la période allant du : 18/02/2024 au: 25/02/2024

Cette attestation est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Haoud-Berkaoui ; le 25/02/2024

Le responsable de l'établissement de
L'enseignement de la formation supérieure

Le Chef d'Entreprise ou l'administration d'accueil
Le Chef Division Personnel
R. SOUKANE

DIRECTION REGIONALE HAOUD BERKAOUI - BP 26- WILAYA DE OUARGLA - ALGERIE
Téléx n° 66358 - Téléphone : (029) 72 71 71 / FAX : 213 - (029) 72 71 52 - 213 029) 76 39 37

OPPO A54

الملحق رقم (05): يوضح واجهة دخول إلى المديرية الجهوية _حوض بركاوي_ سوناطراك







الملحق رقم (06) يوضح الآلات التي تستعمل في إنتاج البترول داخل المركز