مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

الثقافة القانونية للسلامة ودورها في خفض حوادث العمل للمورد البشري

دراسة ميدانية في مركز الامداد غرداية –المؤسسة الوطنية للقنوات

Legal culture of safety and its role in reducing accidents at work for the human resource

الزيغم الشرع[1]*، قمانة محمد [2]،

[1] جامعة غرداية، (الجزائر)، chraa.zighem@univ-ghardaia.dz ، استراتيجيات الوقاية و مكافحة المخدرات في الجزائر

[2] جامعة غرداية، (الجزائر)،gu_mohamed81@yahoo.fr، استراتيجيات الوقاية و مكافحة المخدرات في الجزائر

تاريخ ارسال المقال: 2022/03/09	تاريخ القبول: 2022/05/01	تاريخ النشر: 2022/06/01

*المؤلف المرسل

الملخص:

لا تزال المؤسسة الاقتصادية تراهن ضمن أولوياتها وسياساتها على استغلال و استثمار الموارد البشرية التي تعتبر الركيزة الاقتصادية الأساسية لهذه المؤسسة ، و مع تزايد وتيرة العمل و التصنيع و الحاجة الى زيادة الانتاج كان العامل له الدور الرئيس في التعامل مع هذه التكنولوجيا و مخاطرها و أيضا مع المحيط ومناخ العمل وما يحتويه من مشاكل وضغوطات مؤدية به في كثير من الأحيان إلى التعرض لحوادث عمل، والتي في الغالب يكون العامل فيها السبب المباشر او غير المباشر في ارتكبها ،اما نتيجة الاهمال في تعامله مع المخاطر المحيطة به أو عدم الانضباط والالتزام بقوانين و إجراءات الوقاية التي ينص عليها لوائح العمل ، فمعظم المؤسسات تحاول أن تجند كافة السبل للعمل على راحة العمال و الحرص على حمايتهم من التعرض للحوادث التي تقع أثناء تأديتهم لمهامهم لتجعل من ثقافة الامن الصناعي الوقائي من المكونات المهمة للثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة، ولعلى اكبر مثال على ذلك الأزمة التي يعيشها العالم اثر تفشي جائحة كورونا و المؤسسات بصفة خاصة ، فرغم كل وسائل التوعية التي جندت من اجلها من وسائل الاعلام سواء المقروءة و المسموعة و المرئية للوقاية الى جانب القوانين التي سنت من اجلها إلا أننا نجد داخل المؤسسة من يلتزم و يحرص على اجراءات الوقاية و هم قلة و الكثير من يأخذ الأمر بسطحية من خلال الاستهتار بالمرض و اللامبالاة في التعامل معه رغم خطورته، هذا ما يعكس لنا الذهنية و الثقافة السائدة للعمال داخل التنظيمات وطريقة التعامل مع الأخطار المهنية بالرغم من ان نهايتها قد تكون حادث عمل خطير. وفي مقالنا سنحاول تحليل العلاقة بين متغيري ثقافة الأمن المهني لدى العامل من جهة والحوادث المهنية من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، الامن الصناعي، ثقافة الامن،

Summary :

The economic institution is still wagering within its first concerns and policies on the exploitation and investment of human resources, which is the vital economic uprights of this institution, and with the proliferating cadence of work and industrialization and thedire need to increase production, the worker had the chief role in dealing with this technology and its risks, as well as with the environment and the work climate and what it contains of problems and pressures that often lead to work accidents, in which the worker is often the direct or indirect source of causing them, either as a result of negligence in dealing with the circumforaneous risks or absence of discipline and the commitment to the prevention laws and procedures specified in the work regulations. Most of institutions are trying to deploy all means to work for the comfort of workers and to guarantee their protection from exposure to accidents that occur during the performance of their duties to make the culture of preventive industrial security one of the important elements of the organizational culture prevailing within the institution, and the best example of this is the crisis that the world is living and the institutions in particular, after the outbreak of the Corona pandemic. Despite all the means of staff awareness for which the media, whether read, audio or visual, were mobilized for prevention in addition to the laws that were enacted for them, but we find within the

institution those who adhere to and are keen on prevention measures and they are few and many take superficial matters Through disregard for the sick and indifferent in dealing with despite its danger. All what is said reflects the mentality and the dominant culture of workers within the organizations and the way of dealing with professional hazards Although its end may be a fatal work accident In this paper, we attempt to analyze the relationship between the variables of the professional security culture of the worker on the one hand and professional accidents on the other hand

Key Words : Work accidents, industrial security, security culture

مقدمة:

مع التطور الصناعي والتكنولوجي المتسارع في مختلف النشطات المهنية، ازداد الاهتمام بمجال الأمن الصناعي الوقائي، الذي بات الشغل الشاغل للدول والمنظمات و الهيئات العالمية، لما له من دور في حماية المورد البشري والممتلكات داخل المؤسسة ومحيطها الخارجي، و أصبح يدخل ضمن القوانين التي يجب الالتزام بها في كل مؤسسة، بل و ذهبت أهميته إلى ابعد من ذلك فأصبحت لها معايير علمية عالمية تتبعها معظم المؤسسات بمختلف أنواعها، في النصف الثاني من القرن الثامن عشر أي في بدايات الثورة الصناعية في أوربا، "فقد صاحب ذلك ما سمى بحركة الإدارة العلمية والتي كان من أهم روادها فريدريك تايلر وهنرى فايول وغيرهم، وقد اتسمت هذه المرحلة بالضغط الشديد على العمال وإهدار حقوقهم واعتبارهم تروس في آلات يعملون نظير مقابل مادى وحسب، وقد تسببت هذه المرحلة فى ظلم كثير من العمال لدرجة الموت، وذلك ما دفع إحدى الصحف الأوروبية آنذاك "المورنتج ستار" أن تقول في أحد أيام 1868م." إن عبيدنا البيض الذين يجبرون على العمل الشاق الذى يودى بحياتهم...هؤلاء في الغالب يذبلون ويموتون في صمت وسكون"[1] زيادة على ذلك فإن المؤسسات في الوقت الحالي تدخل ضمن استراتيجيتها جانب الامن الصناعي الوقائي، في أولى أولوياتها للوقاية من ظاهرة حوادث العمل، و بالرغم من الاهتمام الواسع للوقاية و الامن الصناعي إلا أن حوادث العمل حصيلتها لازالت مرتفعة، بالرغم من التطور التكنولوجي في مجال الأمن الصناعي الوقائي و التي تكبد الدول و المؤسسات خسائر كبيرة جدا وبحسب منظمة العمل الدولية "يموت سنوياً 2.78 مليون شخص في العالم من بين 374 مليون حادث في السنة جراء حوادث العمل و أمراض مهنية متعلقة بهذه الحوادث[2] ، وتقدَّر التكلفة المباشرة وغير المباشرة للأمراض والحوادث المهنية في العمل بِ 2.3 تريليون دولار في العالم[3]" هذه الاحصائيات تدل على أن ظاهرة حوادث العمل لها من الأهمية في دراسة كل مسبباتها، التي تؤدي إلى تكرارها بشكل مخيف، فرغم إهتمام ومساهمة العديد من المجالات في الحد أو التقليل منها ،فإن حوادث العمل بقيت تسجل ارقاما مرتفعة، إلا أننا نعتقد أن هذا الاهتمام ركز على المتغيرات التقنو–اقتصادية وأهمل نوعا ما دور المتغيرات السوسيوثقافية للظاهرة، والتي نعتقد أنها الزاوية الأكثر أهمية من الجوانب التقنية والاقتصادية، على اعتبار أن حادث العمل هو سلوك إنساني قبل أن يكون حادث تقني وبالتالي فالوقاية هي ثقافة قبل أن تكون إجراءات تقنية أو قانونية.

والجزائر باعتبارها من الدول النامية، فإن حوادث العمل بمؤسساتها كما أشرنا سابقا، تسجل أرقاما مرتفعا سنويا، رغم كل المجهودات المبذولة في مجال الصحة و الامن الصناعي كما أن الخسائر الناتجة من حوادث العمل ثقيلة جدا، حيث كشف آخر تقرير قامت به اللجان المختصة على مستوى وزارة العمل والضمان الاجتماعي على مستوى 48 ولاية سنة 2017، أن حوادث العمل "تقتل أزيد من 552 جزائري من بين 48 ألف حادث عمل يسجل سنويا"[4]. وأضاف المصدر ذاته أنه بالرغم من قانون رقم 88/ 07الذي يتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل و قانون رقم 83 – 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية[5]، إلا أن هذه الحوادث تتسبب في ضياع 15 ألف يوم سنويا، وهي حصيلة ثقيلة تؤثر سلبا على الاقتصاد الوطني ككل، وأغلب هذه الحوادث يعود بالدرجة الأولى إلى غياب ثقافة تأمين مواقع العمل في الجزائر . من خلال هذه الاحصائيات نعتقد مرة أخرى أن غياب ثقافة الأمن الوقائي لدى العمال هي أحد أهم المتغيرات المسؤولة عن تزايد نسب حوادث العمل ، إذا نحن أمام إشكالية اكتساب العمال لثقافة الأمن الوقائي للتقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة، ودور الإدارة في ترسيخ هذه الثقافة لدى العمال من خلال تطبيق قواعد ومعايير الامن والسلامة، ولهذا نحاول التطرق في هذا البحث إلى العلاقة الموجودة بين عدم امتثال العامل لقواعد ومعايير الأمن والسلامة داخل مكان العمل وحوادث العمل، أي العلاقة بين التزام العامل بإجراءات الوقاية والأمن الصناعي كثقافة ووقوع حوادث العمل، وذلك من خلال الاشكالية التالية:

- **كيف يمكن أن تساهم ثقافة امتثال العامل لإجراءات وقواعد الأمن الصناعي في تقليص حوادث العمل؟**

الإطار النظري:

فرضية الدراسة: بناء على سؤال الذي جاءت به الاشكالية نقترح الفرضية التالية

- الوعي العمالي بأهمية الامتثال لقواعد السلامة المهنية يساهم في تقليص معدلات حوادث العمل.

1. أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة بحيث تتناول الموضوع من زاوية اكثر دقة من الناحية السوسيوثقافية في دراسة ظاهرة حوادث العمل و التي تهدف الى:

- ❖ دراسة الظاهرة من الناحية السوسيولوجية.
- ❖ تتبع ظاهرة حوادث العمل و فك اسباب وقوعها .
- ❖ معرفة مدى قدرة المؤسسة على التحكم في عدم وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة.
- ❖ معرفة مدى قدرة العمال إلى اكتساب ثقافة أمنية وقائية.
- ❖ معرفة مدى امتثال العمال إلى الالتزام بمعايير الأمن والسلامة
- ❖ معرفة مدى دور التكوين في ترسيخ ثقافة الأمن
- ❖ معرفة دور تطبيق القوانين المتعلقة بالأمن في اكتساب ثقافة الامن

2. تحديد المفاهيم

1 مفهوم النظري و الإجرائي للأمن ألصناعي:

مفهوم الأمن ألصناعي: يمكن اجمال الامن الصناعي في "المجهود و الوسائل التي تهدف الى حماية العمال و وقايتهم من إصابات العمل و الامراض المهنية لتجعبها مأمونة و صحية بمعنى انه لا تقع فيها إصابات عمل و لا تنشا امراض مهنية، وتعرفها منظمة الصحة العالمية بانها المحافظة على درجة ممكنة على صحة الفرد من كل خطر او مرض بقصد التوازن البدني و النفسي" [6] و قد يتعدى دالك بالمحافظة على العامل من حوادث العمل من اجل تفادي فقدان الروابط الاجتماعية داخل المؤسسة باعتبار العامل من بين اهم الموارد البشرية التي يجب الحفاض عليها سواء من الجانب البدني او الاجتماعي و النفسي

المفهوم الاجرائي :هي الجهود التنظيمية والعملية والإمكانيات المادية والبشرية التي تبذل من أجل السيطرة على المخاطر المهنية والتقليل من وقوع الحوادث المهنية قدر الإمكان وذلك للمحافظة على العامل والممتلكات والبيئة.

2 المفهوم الاجرائي لامتثال العمال لقواعد الأمن الصناعي :

هو التزام العامل لقواعد والإرشادات و المعايير الأمنية و الوقاية التي تضعها الإدارة و مصلحة الأمن المتمثلة في اللوائح و اللافتات و المعايير والقواعد والتعليمات التي تهدف إلى ضمان ظروف عمل آمنة وصحية و تجبر العمال على الامتثال لمتطلباتها في كل مراحل الانتاج داخل الورشات و أماكن العمل المتنوعة الاخرى التي تشكل مصدر خطر على العامل بغية تفادي وقوع حادث عمل قد ينتج جراء مخالفة هذه القواعد الى عقوبات تأديبية ليمتثل ويلتزم مرة أخرى لهذه القواعد.

3 المفهوم النظري و الاجرائي لحوادث العمل :

مفهوم حوادث العمل: يختلف تعريف حادث العمل من مجال لأخر فكل يرى حادث العمل من زاوية معية "فمن جهة طبيب العمل فحادث العمل يعني الحادثة التي ينتج عنها إصابة قد تكون عميقة او حروق و على الأقصى تودي الى الوفاة، اما من جهة صاحب العمل فانها تعني الخسارة الاقتصادية ، لانها مصاحبة لتضييع وقت العمل الإنتاجي و مصاحبة للتبذير في الموارد الأولية، التعطل في الات...الخ و من جهة رجل الوقاية و الامن فيرى ان حادث العمل هو عامل احصائي و عنصر للدراسة يسمح لنا بإجاد سبل التقليل منها و تجنب تكرارها ان امكن، في حين انها تعني من وجهة نظر المصاب هي المعاناة الجسمانية و النفسية و ليست التعويضات كفيلة بتحقيق هذه الخسائر"[7] اما مجال الاقتصاد ، يؤدي حادث في العمل إلى خسارة الراتب وبالتالي يثير مسألة تعويضه المالي، و يؤدي من الجانب القانوني على وجه التحديد إعطاء الحق لأي موظف في الحصول على تعويض جراء الحادث ، و من الجهة النفسية يشير إلى أبعاد ذات طبيعة رمزية أو نفسية مرتبطة بالاعتراف به[8]، يعرف حادث العمل بانه حدث غير مخطط له ينجم عنه الحاق الضرر بالأشخاص، على مستوى البدن او النفس، و الأشياء(معدات ، خامات،...) يعزى في العادة الى التفاعل بين فئتين من المتغيرات احداهما تتصل بالفرد و الاخرى بالظرف الطبيعية لبيئة العمل[9]

المفهوم الاجرائي : هو كل حادث يحدث فجأة دون ان يكون متوقع داخل مكان العمل مما ينجم عنه في العادة ضرر وإصابة للعامل أو الممتلكات أو البيئة والتي يمكن ان تنجر عنها مشاكل اجتماعية ونفسية للعامل والعمال.

4 المفهوم النظري و الاجرائي لثقافة الامن الوقائي

مفهوم ثقافة الامن الوقائي : ثقافة السلامة هي مجموعة من طرق عمل الأشياء وطرق التفكير التي يشترك فيها الفاعلين في مؤسسة ما على نطاق واسع حول التحكم في المخاطر المهمة والمرتبطة بأنشطتها والتي تم بناؤه تدريجياً من خلال التفاعلات بين الفاعلين والمستمرة في التطور[10] و تعد ثقافة الصحة والسلامة في مكان العمل مجموعة فرعية من الثقافة التنظيمية .هذا الأخير يعتبر إطار مرجعي يتكون من المعتقدات والقيم والسلوكيات المشتركة من قبل أعضاء نفس المنظمة ، والتي تدعم اللاوعي الجماعي وتشترط تصورات المنظمة لنفسها وعن بيئتها[11]

المفهوم الاجرائي: هي جميع الممارسات والسلوكيات الاحتياطية الوقائية الاحترازية التلقائية من الاخطار المهنية الذي يتخذه العامل بصورة متكاملة ومستمرة خلال تأديته لمهامه في المؤسسة نتيجة تشبعه بثقافة الامن والسلامة في مكان العمل.

3. **النظريات التي اهتمت بتفسير ظاهرة حوادث العمل**: من بين هذه النظريات التي تناولت تفسير حوادث العمل نذكر منها

1 نظرية الضغط والتكيف: ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوط والتهديدات المختلفة والمتغيرة كعامل مباشر ا و رئيسي . وتركز هذه النظرية على الظروف المادية المحيطة (كالإضاءة الضوضاء ، الحرارة .....) ولابد من توفير المناخ المهني المطلوب و تحسين النوعية الفيزيقية (لان هذا يساعد على تكيف العامل وسلامته من الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء العمل[12].

2 نظرية الاستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي و من أكثرها شيوعا ، ترى أن الأفراد اللذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة يطلق عليها اسم " مستهدفي الحوادث " وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية التكوينية لم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير أي أن هناك قابلية للتعرض للحوادث ويكون هذا نتيجة لرغبة في إشباع بعض الدوافع أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني الفرد نفسه . غير أن هذه النتيجة لا تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط . فلا يمكن أن يكون جميع الأفراد لهم صفات وراثية متماثلة .و ما يسجل على هذه النظرية هو إهمالها لأهمية الجوانب الخارجية التي يمكن أن تكون عاملا مهما و أساسيا في وقوع الحوادث[13]

4. **دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية**: هناك عدة عوامل تهتم بالصحة والسلامة المهنية نذكر منها[14]:

– **العامل لاجتماعي** :الذي يظهر من خلال ما تخلفه الإصابات والحوادث من إعاقات،عجز كلي أو جزئي،وفاة.

–العامل التنظيمي :فهو يعاني من،تخفيض معدل دوران العمل،تخفيض معدل الغياب:–سمعة المؤسسة.

–العامل الاقتصادي:إن الاهتمام بالمورد البشري من حيث تحقيق أمنه وسلامته وصحته ضروري لتحقيق نمو الفرد وبالتالي نمو المؤسسة وهذا ما ينعكس على الاقتصاد الوطني

5. مسؤولية الامن الصناعي

بناء على الأهمية التي توليها المؤسسة لمجال الصحة والسلامة المهنية فإن مسؤوليتها هي مسؤولية كل فرد او جماعة داخل المؤسسة، وهي مسؤولية عدة جهات أهمها العمال و"هم أول المعنيين بمسألة الصحة و السلامة المهنية، لأنها تعني حياتهم .ومسؤوليتهم في هذا المجال تتحدد عن طريق تحديد واجباتهم[15] وتكمن هذه الواجبات في "مسؤولية الصحة و السلامة المهنية نشر و اعلان المعايير و الاجراءات الامنية و للسلامة بشكل قانوني[16]

6. معايير الامن الصناعي الوقائي

إن حماية العامل من اضطرابات و اصابات العمل تعتبر من المهام الرئيسية الملقاة على عاتق اللإدارة. فمن مسؤوليات الإدارة العمل على القضاء على الأخطار و مصادر الإصابات ألمهنية، و توجيه أهداف الصحة المهنية نحو تهيئة أفضل الظروف لتوفير ما يلي[17]:

- تحقيق أعلى درجة من الصحة الجسمية للعاملين ، مساعدة العاملين على التوافق الاجتماعي في جميع قطاعات العمل ، السيطرة على ظروف العمل الضارة بصحة العمال ووضع السبل للوقاية منها
- حماية العمال من الأخطار الناجمة عن ظروف الصحية السيئة،

و بإختصار فإنه يمكن القول بأن أهداف الوقاية و الأمن الصناعي هو إعادة تكييف العمل بشكل يتلائم مع حالة الإنسان، و الملائمة بين الناس و بين العمل الذي يقوم به ،و من هذا المنطق، يمكن النظر إلى الوقاية و الامن الصناعي على أنهما جوانب لمشكلة واحدة، مما يؤدي إلى ايجاد أساليب متنوعة لمشكلة بيئة العمل. و لا يهتم هذا الإتجاه فقط بحياة العامل كفرد يتنفس و يسمع و يتحرك و يؤثر فيما حوله، و إنما يهتم به أيضا كمخلوق له هدف فيما يعمل و يشعر بالرضا و تحقيق الذات فيما يقوم به من نشاط

7. إرساء ثقافة الصحة و السلامة في مكان العمل

1 اهمية التربية الوقائيـة

كل الشركات و المصانع لها لائحات معينة في مجال الوقاية من الحوادث و هذه اللوائح قد تكون في صورة بعض العبارات التي تكتب على الحائط أو على صورة كتب صغيرة تحدد للعامل ما يجب عليه عمله في حالة الطوارئ. ومن أهم ما يطرح في هذه الكتب: كيف يمكن التعامل مع الآلات بصورة سليمة؟، وكيف يمكن حماية العين أثناء إجراء عملية لحام؟، وكيف يمكن التعامل مع المدة المتفجرة؟، و غير ذلك من التعليمات التي تهدف كلها إلى وقاية العامل من أخطار الحوادث. و قد اتضح من بعض الدراسات أن معرفة لهذه التعليمات غير كاف لتقليل نسبة الحوادث، و ذلك في الكثير من الحالات يعرف العامل هذه التعليمات و لكنه لا يعمل بها، و يتم ذلك عن طريق ترغيب العامل في تنفيد هذه التعليمات باستخدام الثواب و العقاب، و ذلك ليلتزم كل عامل بقواعد الوقاية[18].

2 إرساء ثقافة للسلامة والصحة في مكان العمل وتفعيلها

تشمل ثقافة السلامة في مكان العمل جميع القيم ، والاتجاهات والنظم، والقواعد والنظم والممارسات الإدارية، ومبادئ المشاركة وسلوك العمل المواتية لتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية و مكان يمكن فيه للأشخاص الإنتاج بدرجة عالية من الجودة والإنتاجية .وتقدم اتفاقية السلامة والصحة المهنيتين لمنظمة العمل الدولية(رقم 155) إطارا مناسبا لدعم ثقافة السلامة والصحة في العمل[19].وتبدأ الوقاية الفاعلة من الحوادث والأمراض المهنية على مستوى المؤسسة ولكنها تتطلب مشاركة واسعة من جانب الحكومات، ومنظمات العمال وأصحاب العمل .وتعد مشاركة العمال وتنفيذ إجراءات تنظيم العمل، وتقديم التدريب والمعلومات للعمال، وأنشطة التفتيش أدوات هامة لتعزيز ثقافة السلامة والصحة .وتنهض إدارة المؤسسة والتزامها بدور رئيسي إذ ثبت أن الشركات التي تتبع نظم لإدارة معايير السلامة والصحة المهنيتين تحقق نتائج أفضل من تلك التي تفتقر إلى هذه النظم[20].

11الإطار العملي للبحث

1 مجالات الدراسة

لقد تم تحديد مجال الدراسة" بالمؤسسة الوطنية للقنوات" الكائن مقرها في المنطقة الصناعية بدائرة بونورة والتي تناسب الدراسة إذ تعد هده الأخيرة من المؤسسات التي تحتوي على مجموعة من النشاطات و يختلف معها أنواع المخاطر كما انها متحصله على شهادة ال ISO 9001 المتمثلة في الجودة و 14001 المتمثلة في معايير حماية البيئة و ISO 45001 التي تهتم بالصحة و السلامة المهنية[21] ، حيث تم توزيع الاستمارات على عمال المركز و ذلك لتحكيمها و تم جمع هذه الاستمارات كلها، اما عن مجتمع الدراسة فقد حدد بدقة لكي يجرى عليه عملية التحليل، فهو يملك نفس الخصائص، أي التعرض الى الاخطار التي يمكن أن ينجر عنها حادث عمل، فالمؤسسة الوطنية للقنوات عبر مركزها للإمداد الذي هو مجال للدراسة يوظف 213 عامل تما توزيع 80 استمارة على العمال اما عن بيقية العمال بعظهم في عطلة البعض الاخر في مهمة عبر مشاريع المؤسسة

2 المنهج المستخدم :

المنهج أساس كل بحث علمي لأنه الطريق الذي يوصل الباحث إلى نتائج علمية متعلقة بالظاهرة و الإعداد وفي هذا البحث استعملنا المنهج التحليلي الكمي في دراستنا لامتثال العمال لمعايير الامن الصناعي الوقائي ضمن بيئة مهنية ملائمة في التحليل الموضوعي من خلال جمع البيانات التي نحصل عليها باستخدام أدوات وتقنيات البحث العلمي و استعمالنا المنهج الكمي و المنهج التحليلي لأنهما الأنسب لهذه الدراسة و البحث ، ومن اجل الحصول على المعلومات اللازمة و الأكثر دقتة اعتمدنا على تقنيتين هما المقابلة بالمعايشة و الاستبيان. و أعتبرنا مركز الإمداد بغرداية التابع للمؤسسة الوطنية للقنوات من النماذج (80 عامل من اللذين يعملون اعمال قد تنجر عنها حوادث عمل) و قد إعتمدنا عينة المسح الاجتماعي و هنا نستعرض الجداول التي تم انجازها في هذه الدراسة

3 تحليل البيانات

جدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن(العمر)	التكرار	النسبة
من [20–30]	24	%30
[30–40]	44	%55
[40–50]	11	%13,8
اكثر من 50	1	%1,3
المجموع	80	%100

يظهر من خلال الجدول أن فئة السن الغالبة على عينة البحث هي [30–40] ممثلة بنسبة 55% تليها فئة [30–40] بنسبة 30%،متبوعة بفئة العمر [40–50] بنسبة 13,8% وأخيرا فئة العمر اكثر من 50 بنسبة 1,3%.

بعد حساب متوسط السن لدى عينة هذه الدراسة الذي قدر بـ 33,62 سنة اتضح أن العينة يغلب عليها عنصر الشباب، و يعود ذلك الى طبيعة العمل و النشاط التي تمارسه المؤسسة و لذلك فانه تحتاج الى يد عاملة شابة تملك جهد بدني قوي في عملية الانتاج و هذا راجع الى إستراتيجية المؤسسة التي تسعى للرفع من طاقة إنتاجيتها زيادة على مدة المحددة للمشاريع.

جدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

الفئات	التكرار	النسبة
ابتدائي	3	%3,8
متوسط	54	%67,5
ثانوي	17	%21,3
جامعي	6	%7,5
المجموع	80	100%

حسب الجدول نلاحظ أن النسبة الأعلى للمستوى التعليمي للمبحوثين تمثلت في المستوى المتوسط بنسبة 67,5% ، تليها نسبة 21,3% من المستوى الثانوي ، ترافقها نسبة 7,5% من المستوى الجامعي، وأخيرا نسبة 3,8% المستوى الابتدائي.

نستنتج أن نسبة العمال الكبيرة في هده العيينة يملكون المستوى المتوسط وبالتالي يملكون القدرة على الكتابة والقراءة ولهم نسبة من الوعي، أما نسبة المستوى الثانوي التي تلتها فهي معقولة لان غالبيتهم مشرفين، اما نسبة الذين يملكون المستوى الجامعي فهم قلة، لان دورهم هو التسيير والتنظيم في حين ان نسبة الذين لا يملكون مستوى فهي ضعيفة جدا.

جدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية

الفئات	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	51	%63,8

[10-5]	20	%25
[15-10]	4	%5
[20-15]	3	%3,8
اكثر من 20 سنة	2	%2,5
المجموع	80	100 %

يبدو من هذه النتائج الموضحة في الجدول أن الفئة الذين لديهم أقدميه مهنية هي أقل من 5 سنوات بنسبة 63,8%، تليها فئة [5-10] بنسبة 25%، ثم فئة [10-15] بنسبة 5 % ، ترافقها نسبة 3,8% من فئة [15-20] ،و أخيرا فئة اكثر من 25 سنة بنسبة 2,5%.

و منه يمكن القول أن النسبة الكبرى هي من الفئة التي لا تملك اقدمية كبيرة، و يغلب عليها جانب الشباب و هذا راجع الى طبيعة التوظيف المرتبطة بمدة انجاز مشاريع المؤسسة في كل مرة، حيث يتم تسريح العمال عند انتهاء المشروع زيادة على النشاط الحديث في 2012 للمركز ادى إلى توظيف عمال جدد في بداية المشروع، و كذلك طبيعة الانشطة داخل المركز التي تتطلب جهد بدني، و هذا ما نجده عند فئة الشباب كما أن الكثير من العمال القدماء الذين أحيلوا على التقاعد في كان فترات متقاربة .

جدول رقم (4): يوضح الاهتمام بتعليمات الامن الوقائي المعلنة في اللافتات وعلاقتها بوقوع حادث عمل

وقوع حادث عمل	نعم	لا	المجموع

الاهتمام بتعليمات الامن الوقائي المعلنة في اللافتات	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	17	23%	57	77,0%	74	%100
احيانا	1	16,7%	5	83,3%	6	%100
المجموع	18	22,5%	62	%077,5	80	%100

نلاحظ من هذا الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 77,50% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يسبق ان وقع لهم حادث عمل، تدعمها في ذلك نسبة 83,30% من العمال الذين صرحوا أن اهتمامهم بالتعليمات المعلنة في اللافتات يكون أحيانا فقط، مقابل نسبة 77%من الذين يقولون أن اهتمامهم بالتعليمات المعلنة في اللافتات يكون بصورة مستمرة.

هذا مقارنة بنسبة 22,50% من المبحوثين صرحوا بأنه يسبق ان وقع لهم حادث عمل، تدعمها في ذلك نسبة 23% من العمال الذين صرحوا أن اهتمامهم بالتعليمات المعلنة في اللافتات كان بشكل مستمر، مقابل نسبة 16,70% من الذين يقولون أن اهتمامهم بالتعليمات المعلنة في اللافتات يكون أحيانا فقط.

نستنتج من خلال الجدول النسبة الاولى من الفئة الذين كانوا يهتمون بالتعليمات المعلنة في اللافتات أقل عرضة لحوادث العمل من الفئة الثانية التي لا تهتم بالتعليمات المعلنة في اللافتات كانت أكثر عرضة لحوادث العمل، ويرجع ذلك الى درجة الوعي التي تملكها الفئة الأولى مما اكسبهم ثقافة امنية وقائية معينة داخل المؤسسة جعلته يتجنبون هذه الحوادث، اما بالنسبة الى الفئة الثانية بالرغم من قلتها لكنها تساهم في اضطراب الثقافة الأمنية التي تتمتع بها الفئة الأولى بشكل مستمر من خلال السلوك و الممارسات اللاواعية و اللامبالاة في عدم الأخذ بعين الاعتبار للتعليمات المعلنة متسببين في ذلك بوقوع حوادث العمل لهم او التسبب في ضرر الاخرين بطريقة غير مباشرة

جدول رقم (5): يوضح الاستجابة للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الوقائي وعلاقتها بامتلاك العمال لمعلومات حول تبعات حوادث العمل

امتلاك معلومات حول تبعات حوادث العمل / استجابة العمال للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	42	% 57,50	31	% 42,50	73	%100
لا تهمني	2	% 28,60	5	% 71,40	7	%100
المجموع	44	% 55	36	% 45	80	%100

نلاحظ من هذا الجدول و حسب الاتجاه العام ان نسبة 55%من المبحوثين صرحوا بأنهم يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل، تدعمها في ذلك نسبة 57,50 % من العمال الذين يستجيبون للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الصناعي الوقائي، مقابل نسبة 28,60% من اللذين صرحوا أن العملية التحسيسية لا تهمهم.

هذا مقارنة بنسبة 45% من المبحوثين صرحوا بانهم لا يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل، تدعمها في ذلك بنسبة 71,40 % من العمال الذين لا تهمهم العملية التحسيسية، مقابل نسبة 42,50% من العمال الذين يستجيبون للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الوقائي بنسبة.

من خلال هذه النتائج يمكن القول أن النسبة الكبرى من العمال الذين يمتلكون معلومات حول تبعات حوادث العمل راجع إلى استجابتهم الى العملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الصناعي بصفة دورية بنسبة 57,50 % وذلك ضمن متطلبات المعايير العالمية للأمن الوقائي مما يجعلهم يحتاطون من المخاطر التي قد تتسبب في حادث عمل لهم إلا أن هذه النسبة نجدها تفوق نصف العينة بقليل، يدل ذلك على نقص في اهتمام بقية العمال للعملية التحسيسية، وهذا راجع الى ثقافة العمال ونظرتهم بان هذه العملية هي مجرد مضيعة للوقت و بالتالي عدم إعطاء هذه المصلحة الأهمية الكافية في نشر التوعية الوقائية و الأمنية لدى العمال وهذا السلوك اللاواعي يتسبب في بطا في تكوين ثقافة تنظيمية متمثلة في ثقافة الأمن لديهم، هذا البطا بدوره سيؤدي الى التأثير في بعض الأبنية المسؤولة في استقرار ثقافة للمؤسسة .

جدول رقم (6): يوضح استجابة العمال للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن و السلامة وعلاقته بالأسباب المتوقعة لحوادث العمل داخل المؤسسة

الاسباب المتوقعة لحوادث العمل داخل المؤسسة / استجابة العمال للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن و السلامة	القلق و النسيان		نقص في التركيز		ضغط العمل		نقص الوعي		عدم توفر بيئة العمل		عدم احترام وسائل الامن		المجموع	
	ت	%	ت	ن%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	3	4,1%	6	8,2%	4	5,5%	4	5,5%	4	5,5%	52	71,2%	73	%100
لا تهمني	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	14,3%	6	85,7%	7	%100
المجموع	3	3,8%	6	7,5%	4	5,0%	4	5,0%	5	6,3%	58	72,5%	80	%100

نلاحظ من الجدول وحسب الاتجاه العام ان نسبة 72,5% من المبحوثين صرحوا أن الاسباب المتوقعة للحوادث هي عدم احترامهم لوسائل الامن، يدعمها في ذلك بنسبة 85,7 % من العمال الذين لا يهمهمون بالعملية التحسيسية، مقابل نسبة 71,2% من الذين يستجيبون للعملية التحسيسية التي تقوم بها مصلحة الامن الوقائي . هذا مقارنة بنسبة تتراوح بين 3,8% الى 6,3 %. صرحوا بأن حوادث العمل سببها هو القلق و النسيان، نقص في التركيز، ضغط العمل، نقص الوعي، عدم توفر بيئة مناسبة

من خلال هذه النتائج يمكن القول أن العمال الذين يستجيبون للعملية التحسيسية و الذين لا يستجيبون يدركون أن احترامهم و استعمال وسائل الامن ضروري لتجنب حادث العمل و يرجع ذلك الى محاكاتهم اليومية للأخطار التي تحيط بهم و هذا ما دلت علية نسبة 72,5% في إهمال العمال لاستعمال وسائل الامن الوقائية، ويرجع هذا الإهمال حسب العمال انهم يتضجرون من هذه الوسائل في أداء مهامهم بالرغم من ادراكهم لفائدتها في حمايتهم من الاخطار و من حوادث العمل، الا انهم لم يمتلكوا الثقافة الكاملة في الالتزام بها ، وقد صرح بعض العمال ممن عملوا في شركات اجنبية التي لديها نظام و ثقافة امنية صارمة يلتزمون بالقواعد و المعايير دون أي ملل و لا ضجر من استعمال الوسائل الوقائية، ولكن عندما يعملون في المؤسسة الجزائرية تتغير الذهنية و الثقافة التي اكتسبوها من ثقافة الامثال الى ثقافة الامبالات، يراجع هذا الى تراخي دور الإدارة في عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة بشكل عام و المستمر بخصوص احترام العمال لقوانين و قواعد الامن من اجل تعديل سلوكهم و تكريس ثقافة الامن و السلامة ، وهذا ما سنراه في الجداول التالية

جدول رقم (7): يوضح العقاب بسبب مخالفات تعليمات الامن و السلامة و علاقته بتطبيق القوانين العقابية دور في خفض حوادث العمل

تطبيق القوانين العقابية دور في خفض حوادث العمل / العقاب بسبب مخالفات لتعليمات الامن الوقائي	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	9	100%	0	0%	9	%100
لا	66	95,70%	3	4,30%	69	%100
احيانا	2	100%	0	0%	2	%100
المجموع	77	96,30%	3	3,80%	80	%100

نلاحظ من الجدول وحسب الاتجاه العام ان نسبة 96,30% من المبحوثين صرحوا بأن تطبيق القوانين العقابية دور في خفض حوادث العمل، يدعمه في ذلك نسبة 100% من العمال الذين تعرضوا الى العقاب لمخالفتهم تعليمات الامن الوقائي، مقابل نسبة 95,70 % من العمال الذين لم يتعرضوا الى العقاب بسبب مخالفات لتعليمات الامن الوقائي .

هذا مقارنة بنسبة 3,80% من المبحوثين صرحوا بأن تطبيق القوانين العقابية ليس له دور في خفض حوادث العمل ،تدعمه في ذلك نسبة 4,30%.من العمال الذين لم يتعرضوا الى العقاب بسبب مخالفات لتعليمات الامن الوقائي

من خلال هذا الجدول يمكن القول أن العمال اللذين تعرضوا إلى العقاب بسبب مخلفتهم لتعليمات الأمن الوقائي يدركون أن تطبيق القوانين العقابية دور في انخفاض حوادث العمل و نجد أن نسبة 95,70 % لا يؤيدون العقاب بالرغم من إدراكهم أن هذه القوانين لها دور فعال في التقليل من حوادث العمل و بإعتبار أن هذه القوانين لها عبئ بالنسبة للعامل و يفضل التعرض للخطر دون المساس بما هو مادي ، هذا ما يؤكد على ان كناك غياب عامل اخر يساهم في تكريس هذه الثقافة الأمنية لدى العمال ، لذلك ادى الى بقاء و زيادة هذه الظاهرة المتمثلة في حوادث العمل ، وسنرى هذا العامل المهم في تكريس هذه الثقافة كنوع من الضبط الذي يفرضه التنظيم المتمثل في الإدارة للتحكم في هذه السلوكيات المؤدية الى حوادث العمل، و هذا ما سيوضحه الجدول التالي

جدول رقم (8): يوضح نوع العقوبة لمخالفة تطبيق قواعد الامن و علاقته بوقوع حادث عمل.

وقوع حادث عمل / نوع العقوبة	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
شفوية	3	%30	7	%70	10	100%
كتابية	0	%0	1	%100	1	100%
المجموع	3	%27,30	8	%72,70	22*11	100%

نلاحظ من هذا الجدول وحسب الاتجاه ان نسبة 72,70% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يسبق لهم حادث عمل، يدعمها في ذلك نسبة 100% من العمال الذين تعرضون إلى العقاب الكتابي لمخالفتهم تعليمات الامن الوقائي، يقابلها في ذلك نسبة70 % من العمال اللذين تعرضوا الى العقاب الشفوي بسبب مخلفتهم لتعليمات الأمن الوقائي .

هذا مقارنة بنسبة 27,30% من المبحوثين صرحوا بأنهم سبق أن وقع لهم حادث عمل، يدعمه في ذلك نسبة 30% من العمال الذين لم يتعرضوا الى العقاب الشفوي بسبب مخالفات لتعليمات الامن الوقائي بنسبة ، في حين تنعدم حوادث العمل عند الذين تعرضوا للعقاب الكتابي .

نستنتج أن 30% من العمال الذين وقع لهم حادث عمل كانوا يعاقبون شفويا لمخالفتهم لقواعد الأمن الوقائي أما الذين عوقبوا كتابيا بنسبة 100% و تسببوا في ضرر للمعدات لم يتعرضوا لحادث عمل اخر لأن العقاب الكتابي دور في تجنب حادث العمل فالعقاب الكتابي تنجر عنه خصم مادي من العامل و لذلك تجعله يكتسب هذه الثقافة و يمتثل كليا في تطبيق قواعد الامن الوقائي، في حين اللذين تعرضوا الى العقوبات الشفوية يكون لديهم نوع من اللامبالاة و التراخي في تطبق قواعد الامن مما يجعلهم يتعرضون الى حوادث العمل مما يدل على ان لتماسك النسق التنظيمي واكتساب ثقافة تنظيمية امنية لبد من وضع ضبط يجعل العمل مقيد به، و العقوبات يجب ان تشمل كل أنواع المخالفات و لا تقتصر على الحوادث التي تضر بالعتاد.

جدول رقم (9): يوضح علاقة مستوى امتثال العامل في احترام معايير الامن الوقائي و وقوع حادث عمل

وقوع حادث عمل . / تقييم مستوى امتثال العامل في احترام معايير الامن الوقائي	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
عالي	1	4,35%	22	95,65%	23	100%
متوسط	5	11,63%	38	88,37%	43	100%
ضعيف	10	83,33%	2	16,67%	12	100%
المجموع	18	22,50%	62	77,50%	80	100%

نلاحظ من هذا الجدول وحسب الاتجاه العام أن نسبة 77,50% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يتعرضوا الى حادث عمل، يدعمها في ذلك نسبة 95,65% من العمال الذين لديهم مستوى عالي في إمتثال في معايير الامن، مقابل نسبة 88,37 % من العمال الدين لديهم مستوى متوسط في احترامهم لمعايير الامن، و نسبة 16,67 % من الدين لديهم مستوى ضعيف

هذا مقارنة بنسبة 22,50% من المبحوثين صرحوا بأنهم تعرضوا الى حادث، يدعمها في ذلك نسبة 83,33% من العمال اللدين لديهم مستوى ضعيف، مقابل نسبة 11,63 % من العمال الدين لديهم مستوى متوسط، و نسبة 4,35 % من الدين مستواهم عالي في الامتثال لمعايير الامن الوقائي.

من خلال هذه المعطيات أن معظم الذين تعرضوا إلى حادث عمل كان إمتثالهم في احترام معايير الامن الوقائي ضعيف 83,33 %يليهم من فئة العمال الذين مستواهم متوسط بأقل تعرض لحادث عمل حتى تكاد تنعدم في الفئة التي لها مستوى عالي من الثقافة التنظيمية من الامتثال لمعايير الامن الوقائي يمثل هذه الفئة الإطارات، فغالبية العمال لا يمتثلون إلى معايير الامن الوقائي من مجمل العينة المدروسة، و هذا راجع إلى ضعف الضبط التي تفرضه المؤسسة كما ذكرنا سابقا ، يرجع ذلك الى نقص في الوعي لدى هذه الفئة بالنتائج غير المرغوب فيها المادية و المعنوية و الاجتماعية الذي ينجر عنه هذا الحادث، سواء كانت هذه النتائج مباشرة او غير مباشرة، فالضرر يعود للمؤسسة و العمال

استنتاجات عامة

ان المؤسسة على الرغم من امتلاكها نظام لمعايير عالمية في الامن الصناعي الوقائي و تطبيقها له الا اننا نجد أن هناك تقصير في جانب امتثال العمال لمعايير الامن الوقائي داخل المؤسسة و من خلال الجداول المستخرجة من اجوبة العمال في معرفة دور امتثال العمال لمعايير الامن الوقائي في خفض حوادث العمل بالمؤسسة تم تحليل هذه النتائج تحليلا سوسيولوجيا انطلاقا من المفاهيم التي بنيت عليها الاشكالية و هذا ما ابرزته نسب الجداول، أن أكبر هذه النسب تدل على ان العمال لا يمتثلون الى معايير الامن الوقائي يؤدي الى وقوع حوادث عمل بالرغم من أن غالبية العمال يدركون الاخطار التي تحيط بهم إلا أن إهمالهم في اتباع الارشادات و التوجيهات التي تقوم بها الإدارة و الرقابة الدائمة لتوفير بيئة امنة

بشكل مستمر و دوري هذا يدل على ان العامل يفتقر لثقافة امنية مسبقة تجعله يراقب نفسه بنفسه في اتخاذ الاحتياطات الوقائية ابتداء من وسائل الحماية الفردية و يرجع ذلك الى عدم تطبيق الادارة الى القوانين العقابية التي تجعل من العامل يلتزم بالضوابط الاجتماعية الذي يفرضها التنظيم و الذي بدوره يعدل من سلوك العامل للامبالاة في امتثاله لقواعد الامن الوقائي الى عامل يلتزم و يمتثل لقواعد الامن و هذا ما يحتاجه البناء الكلي للنسق الاجتماعي التنظيمي المبني من اجزاء تكمله النظم الثقافية للفاعلين داخل التنظيم متمثلة في امتلاك العاملين داخل المؤسسة لثقافة الامن الصناعي الوقائي التي من خلالها يصبح العامل يسهر على نفسه في تجنب حوادث العم . وبالتالي فان هذه الظاهرة المتمثلة في حوادث العمل تدخل في تحليلها وتفسيرها السوسيولوجي ضمن مقاربة البنائية الوظيفية بحيث تؤثر ظاهرة حوادث العمل على تماسك أجزاء النسق الكلي للتنظيم فأي تغيير يطرأ على احد هذه الأجزاء سينعكس على بقية الأجزاء الأخرى و ذلك من خلال ضعف ثقافة الامن داخل المؤسسة، وبالتالي يجب تعزيز و تماسك هذه الأجزاء، بتكريس هذه الثقافة بين العمال المعرضين للخطر و لحوادث العمل من خلال الجهاز الإداري للمؤسسة الذي يعتبر كمؤثر على السلوك التنظيمي، وعزل كل المتغيرات الاجتماعية والنفسية و ذلك بالتطبيق الصارم للقواعد و اللوائح الأمنية لبلوغ اعلى درجة من اليقظة ، ولعل اكبر مثال على تكريس ثقافة الامن هو حزام الامن في الجزائر حينما كان اجباري فقط خارج المدينة لم يكن له أي تاثير و لكن عندا الزما به السائقون داخل و خارج المدينة بقوة القانون اصبح السائق لا يستغنى عن ارتداء حزام الامن كأولوية من قيادة السيارة فاصبح ارتدائه ثقافة سائدة في قيادة السيارة اما المثال الثني فنجده في جائحة كورونا حينما انخفضت ارقام الإصابات تراخى الجميع في الالتزام بالإجراءات الوقائية فارتفع بذلك معدل الإصابات و عند الرجوع بالتطبيق الصارم لهذه الإجراءات عاد معدل الإصابات الى التنازل من جديد.

الهوامش

---

[1] مجدى عبد الله شراره، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، مؤسسة فريدريش إيبرت ، ط4، 2018، ص12

[2] اخبار الامم المتحدة، منظمة العمل الدولية: 2.78 مليون شخص يموتون سنويا بسبب ظروف العمل،2020/12/02

https://news.un.org/ar/story/2019/04/1031281

[3] وكالة انباء العرب، العمل الدولية":التكلفة السنوية للمباشرة وغير المباشرة للأمراض والحوادث :2021/01/25

http://omal-arab.org/index.php/2012-06-10-02-31-22/6952-q-q----------28----qqq---q----------

[4] Radio algérienne, CNAS : 48.000 accidents de travail, dont 552 mortels, déclarés en 2017 ,

25/11/2020https://www.radioalgerie.dz/news/fr/article/20180429/140051.html

[5] Radio algérienne,

[6] جمال منجل ، الامن الصناعي و الوقاية من الاخطار المهنية في المؤسسة الجزائرية، التواصل، الجزائر، عدد 26، 2010،ص 202

[7] فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من حوادث المهنية في المؤسسة الصناعية، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، الجزائر،العدد 8 ، 2012، ص 24

[8] Véronique DAUBAS-LETOURNEUX, connaissance des accidents du travail et parcours d'accidentés, thèse de doctorat, ,p16

[9] طريف شوقي محمد فرج، السلوك القيادي و فالعلية الإدارة ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة ، مصر، ط1 ،1993 ، ص216

[10] Denis Besnard, Ivan Boissières, François Daniellou et Jesús, Villena, La culture de sécurité : comprendre pour agir, Institut pour une culture de sécurité industrielle, n° 2017-01, Toulouse, France. P9

[11] Geneviève Dionne , Patrice Baril et autre, le développement d'une culture de santé et sécurité au travail, Synthèse de la recherche Dans le cadre du séminaire international Maîtrise en gestion de la formation, 2012, p6

12 لونيس علياً ,صحراوي عبد الله، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيقية في البيئة المهنية ،دراسة تشخيصية، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، الملتقى الدولي حول معاناة العمل ،جامعة سطيف، الجزائر،عدد خاص ،ص 458

13 نفس المرجع، ص 458

14 شافية غليط، إشكالية إدارة المخاطر و الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية، مجلة جيل العلوم الإنسانية والإجتماعية، الجزائر، العدد 36 ، 2007، ص71

15 عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية ، الإسكندرية،ط1 ،2016، ص 648

16 جاري ديسلر،ادارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، القاهرة، مصر، ط1، 2007 ، ص525

17 سامي محسن الختاتنة ،علم النفس الاداري ، دار حامد للنشر، ط1 ،2012 ، ص 128

18 طارق كمال، علم النفس الصناعي و المهني ، ط1، مؤسسة شباب الجامعة للنشر ،الإسكندرية ،مصر، 2007، ص 160

[19]منظمة العمل الدولية، حقائق عن العمل الامن، 2020/03/20

https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/facts_ara.pdf

[20] منظمة العمل الدولية، نفس المرجع

21 المصدر: مصلحة الامن الصناعي الوقائي و الجودة في المؤسسة

[22]***هذا العدد يمثل فقط العمال اللذين أجابوا بنعم**