

ثقافة السلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية: دراسة استكشافية بمؤسسة أسميدال- عنابة

The culture of occupational safety in the Algerian institution: An exploratory study at an institution -ASMIDAL- Annaba

عثمان مريم*

جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف، (الجزائر)

atmane.meryem@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2024 / 01 / 25 تاريخ القبول للنشر: 2024 / 11 / 23 تاريخ النشر: 2025 / 01 / 01



ملخص

استهدفت الدراسة التعرف على واقع ثقافة السلامة المهنية في مؤسسة أسميدال- عنابة، وتطبيق وتوفير وتطوير برامج الوقاية والسلامة المهنية في المؤسسة. ومن خلال الإجابة على التساؤل الآتي: ما هو واقع ثقافة السلامة المهنية بمؤسسة أسميدال- عنابة من وجهة نظر العاملين فيها؟ وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال أداة الاستبانة، توصلت الدراسة إلى أنه وبالرغم من اهتمام المؤسسة المبحوثة بتحسين ظروف العاملين فيها من خلال المجهودات المبذولة لتأمين بيئة عمل صحيّة وسليمة، إلا أنّ هذه المجهودات تبقى غير كافية

* المؤلف المراسل.

وبعيدة نسبياً عن المنتظر للمحافظة على سلامة العاملين، واعتماداً على ذلك قدمت الباحثة مجموعة من المقترحات المنسجمة مع تلك الاستنتاجات أهمها: ضرورة إلزام المؤسسة المبحوثة بتوفير وتطبيق برامج وقواعد السلامة المهنية.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية؛ برامج السلامة المهنية؛ بيئة العمل؛ حوادث العمل؛

مؤسسة أسמידال - عنابة.

Abstract:

The study aimed to identify the reality of the culture of occupational safety in the institution -ASMIDAL- Annaba, & to apply & provide occupational safety & prevention programs in the institution. Using the analytical descriptive approach through the questionnaire tool, the study reached a set of conclusions, the most important of which are: That despite the interest of the researched institution in improving the conditions of its employees through the efforts made to secure a healthy & sound work environment, these efforts remain insufficient.

key words: Occupational Safety Culture, Occupational Safety Programmes, Work Environment, Work Accidents, ASMIDAL-Annaba.

مقدمة

أضحى التعامل مع تحديات البيئة العالمية اليوم والحفاظ على المنافسة في جودة المنتجات والخدمات، يفرض على المؤسسات أن تتغير باستمرار وفي نفس الوقت تحافظ على معايير عالية من سلامة وأمن العاملين، حيث تؤثر عمليات التغيير المستمر على جودة وقوة ثقافة السلامة المهنية الإيجابية. وترتبط ثقافة السلامة المهنية ارتباطاً وثيقاً بالقدرة التنافسية للمؤسسات، وتتأثر بالاستراتيجية والهياكل وسلوك العاملين، كما تؤثر عمليات مثل إعادة

الهندسة وتقليص الحجم على ثقافة السلامة المهنية وتُعَرِّض السلامة المهنية للعاملين للخطر. فغالبًا ما يؤدي التوجه القوي للمؤسسات اليوم نحو الإنتاج أو الخدمة منخفضة التكلفة إلى تقلص الموارد المالية للسلامة المهنية. وعلى المدى الطويل، يمكن أن تدمر هذه الاستراتيجية شعور العاملين بالأمان الجسدي والنفسي، وتؤدي إلى تدهور جودة المنتجات والخدمات، وتؤدي إلى زيادة المخاطر والأحداث غير المؤكدة.

وعليه، فإنّ موضوع الحفاظ على أمن وسلامة العمال أصبح يحتل مكانة كبيرة في البحث والدراسة، إذ لا بد لكل مؤسسة أن تضع برنامجا خاصا لحماية العاملين بالمصانع ومنشآت العمل من حوادث العمل المحتملة التي قد تسبب إصابات للعامل وأضراراً أو تلف للممتلكات، تقع مسؤولية تطبيقه على الإدارة والمشرفين وعلى العاملين أنفسهم.

إشكالية الدراسة:

إنّ الدراسة والبحث في إشكالية ثقافة السلامة المهنية يعتبر اليوم من المواضيع الأكثر تداولاً في البحوث السوسولوجية والعلوم الاجتماعية بصفة عامة، ويعود ذلك إلى الإهتمام الواسع من طرف العاملين والمختصين وأرباب العمل وأصحاب القرار في المؤسسات على اختلاف حجمها ونشاطها.

ونظراً لأهمية توافر ثقافة السلامة المهنية في المؤسسات المعاصرة باعتبارها أهم دعائم إنتاجية العامل - التنمية الاجتماعية قوامها التنمية البشرية - وكذا أهمية مفهوم الثقافة ضمن مجال السلامة المهنية، والذي يولد في النهاية صورة سوسولوجية عن ذهنية العامل وتصوره المركب لفكرة السلامة المهنية وانعكاساتها على أدائه للمهام الموكلة له، وبالتالي على فاعلية هذه المؤسسات، دفع بأرباب العمل إلى الإهتمام بمختلف العوامل المتعلقة بمجال السلامة المهنية من خلال تطبيق وتوفير وتطوير برامج تهتم بسلامة العاملين - باعتبارها وظيفة أساسية

كباقي الوظائف داخل المؤسسة - بغية تحقيق الأهداف المنشودة في ظل بيئة عمل صحية سليمة وأمنة.

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما هو واقع ثقافة السلامة المهنية بمؤسسة أسמידال - عنابة

من وجهة نظر العاملين فيها ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية يمكن صياغة التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما طبيعة برامج السلامة المهنية المتوفرة في مؤسسة أسמידال - عنابة لضمان صحة وسلامة العاملين فيها من وجهة نظرهم ؟
- ما العوامل المؤثرة في فعالية تطبيق وتوفير وتطوير برامج الوقاية والحد من حوادث العمل في مؤسسة أسמידال - عنابة من وجهة نظر العاملين فيها ؟
- ما مدى إلتزام مؤسسة أسמידال - عنابة بتطبيق وتوفير وتطوير برامج الوقاية من حوادث العمل من وجهة نظر العاملين ؟

فرضية الدراسة:

تقوم فرضية الدراسة على ما يأتي:

- تتوافر لدى مؤسسة أسמידال - عنابة (ASMIDAL- Annaba) ثقافة السلامة المهنية تترجم مدى التزامها بتطبيق وتوفير وتطوير برامج الوقاية والحماية من حوادث العمل.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تبيان واقع ثقافة السلامة المهنية للمؤسسة المبحوثة ومدى إلتزامها بتطبيق وتوفير وتطوير برامج الوقاية من حوادث العمل.

- الكشف عن اتجاهات العاملين في المؤسسة المبحوثة نحو برامج السلامة المهنية، حيث يمكن أن يساهم ذلك في تحسين استجابة المؤسسة لتحديات السلامة المهنية.
- تحسيس مسؤولي المؤسسات الجزائرية عموماً والمؤسسة المبحوثة بشكل خاص وتعزيز الوعي بأهمية توفر ثقافة السلامة المهنية، وضرورة تأمين بيئة سليمة وآمنة في كل مؤسسة.
- تقديم توصيات ومقترحات في ضوء نتائج الدراسة والتي يمكن أن تساهم في تطوير ثقافة السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية.

أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية الدراسة في ما يلي:
- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها، وهو ثقافة السلامة المهنية، لما لها من آثار ونتائج تمس بشكل مباشر كل من العامل وصاحب العمل.
- تساعد الدراسة في التعرف على برامج السلامة المهنية في المؤسسة المبحوثة.
- تساهم هذه الدراسة في التوعية بأهمية ثقافة السلامة المهنية في المؤسسات عموماً والجزائرية بشكل خاص، ومدى تقليلها لحوادث العمل.
- تساهم الدراسة في إثراء معلومات الباحثة في هذا المجال، كما يؤمل أن يكون لها أثر في تحفيز الباحثين الآخرين للتوسع والكتابة في هذا الموضوع المهم.

إجراءات الدراسة:

- **منهج الدراسة ومصادرها:** إنطلاقاً من طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لكونه من أكثر المناهج في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، إضافة إلى أسلوب الدراسة الميدانية. وتعتمد الدراسة على مصدرين للحصول على البيانات هما: **المصادر الثانوية المكتوبة:** وتشمل الكتب والمقالات في الدوريات والدراسات السابقة. **المصادر الأولية:** وتشمل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة

الاستبانة.

- **مجتمع وعينة الدراسة:** اشتمل مجتمع الدراسة على جميع العمال والفنيين والإداريين المتواجدين في مختلف مديريات ودوائر مؤسسة أسמידال - عنابة، ويبلغ العدد الإجمالي للفئات السابق تحديدها (427) عاملاً وفقاً للإحصائيات المقدمة من طرف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة المبحوثة. وبالنسبة لحجم عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية وبلغت (147) مفردة وبنسبة (34.4٪) من أفراد المجتمع الأصلي، وهي نسبة جيدة لأهداف الدراسة الحالية، وقد تم توزيع الاستبانات بمعرفة الباحثة. الجدول رقم (01) أدناه يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيرها.

الجدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيرها

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
المؤهل العلمي	دبلوم فما دون	27	18.37
	بكالوريا	44	29.93
	جامعي فأعلى	76	51.70
الخبرة	أقل من 6 سنوات	16	10.89
	من 6 إلى 10 سنوات	91	61.90
	أكثر من 10 سنوات	40	27.21
المجموع الكلي		147	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

- تشير الباحثة إلى أنه قد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي تتراوح درجاته بين الموافقة بشدة وعدم الموافقة بشدة، وتم الإستعانة بمعيار للحكم على درجة التقدير وفق الآتي:
- منخفض إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أقل من (2.33).
 - متوسط إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أكبر أو تساوي (2.33) وأقل من (3.67).
 - مرتفع إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أكبر أو تساوي (3.67).

- ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من أداة الدراسة (الإستبانة) بالتطبيق على عينة قوامها (20) مفردة من مجتمع الدراسة ومن خارج عيّنتها، وعن طريق حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alfa) بحيث يكون مقبولا إذا كانت قيمته مساوية أو أكبر من (0.60)¹، وقد بلغ معامل الثبات العام (0.875)، وهو ما يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ومناسبة لأغراض الدراسة، و الجدول رقم (02) أدناه يوضح ذلك.

الجدول 2: معاملات ثبات ألفا كرونباخ (ثبات الإستبانة)

عدد العبارات	معدل الثبات العام
18	875.0

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

- أساليب المعالجة الإحصائية: تم اعتماد الأساليب الآتية:
 - الإحصاء الوصفي: وتتمثل في المتوسطات الحسابية والتكرارات والنسب المئوية لوصف العينة المبحوثة وتقدير الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة.
 - معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alfa): لقياس ثبات أداة الدراسة.
- مصطلحات الدراسة:

- مفهوم السلامة المهنية (Occupational Safety): ويقصد به وفقا لهذه الدراسة على أنه: حماية المورد البشري (العامل) من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها في محيط مؤسسة أسمىدال - غنابة (مكان العمل)، والتي يكون سببها إما المناخ العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل نفسه.
- مفهوم برامج السلامة المهنية (Occupational Safety Programs): ويقصد به وفقا لهذه الدراسة على أنه: الخطة المحددة والمصممة من أجل السيطرة وإزالة مصادر

ومسببات الحوادث والأمراض المهنية المحتملة في محيط مؤسسة أسמידال - عنابة لضمان سلامة العاملين فيها.

- مفهوم بيئة العمل (Work Environment): ويقصد به وفقاً لهذه الدراسة على أنه: محيط مؤسسة أسמידال - عنابة الذي يؤدي فيه العامل وظيفته، وتشمل بيئة العمل جميع الظروف والعناصر المادية والنفسية التي بدورها يمكن أن تؤثر على مشاعر العاملين وعلاقاتهم وتعاونهم مع زملائهم في مكان العمل.
- مفهوم حوادث العمل (Work Accidents): ويقصد به وفقاً لهذه الدراسة على أنه: كل حادثة غير متوقعة تقع في محيط مؤسسة أسמידال - عنابة أثناء العمل أو بسببه، أو متصلة به نتيجة عوامل مادية وإنسانية، والتي تلحق إصابة بالعاملين أو ضرراً بالمعدات أو تلفاً للمواد والمنتجات الأمر الذي يؤثر سلباً على قدرتها وكفاءتها الإنتاجية.
- مؤسسة أسמידال - عنابة (ASMIDAL - Annaba): مؤسسة اقتصادية تتكون من مركب صناعي ضخم نتج عن المؤسسة الأم (سوناطراك)، تم انجازها في إطار السياسة التنموية للصناعة الكيماوية في الجزائر بالتعاون مع الشركة الفرنسية (كرابس) سنة 1972، وبذلك تكون قد دخلت فعلاً مجال إنتاج وتسويق الأسمدة الآزوتية والفوسفاتية، تفرعت عنها بعد إعادة هيكلتها مؤسسة أسמידال سنة 1984.

الدراسات السابقة

تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية منها:

- دراسة (عاشوري، 2019) بعنوان: ثقافة السلامة المهنية: مقاربات سوسيو-تنظيمية² هدفت هذه الدراسة إلى تحليل إلى مفهوم بثقافة السلامة المهنية، على اعتبار أن السلامة

فعل اجتماعي يلزم الفرد في حياته اليومية، يتأثر بمجموع القيم الثقافية والمعايير الاجتماعية. لذلك فالحاجة العلمية والعملية تدفع إلى الاقتراب من الموضوع من زاوية سوسيولوجيا التنظيم والعمل لحصر ما يحيط به من متغيرات تؤثر فيه. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن تحقيق الفهم التكاملي لموضوع ثقافة السلامة المهنية يستوجب الاقتراب من الموضوع من زوايا سوسيولوجيا التنظيم المختلفة، كون الموضوع متداخل مع متغيرات عديدة، يستدعي الاقتراب في وضعية التفاعلات الفردية والجماعية.

- دراسة (سلامة ، 2018) بعنوان: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة- نموذجاً³.

هدفت هذه الدراسة التعرف على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية للتقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أداة للدراسة. شملت عينة الدراسة المبحوثة (166) عاملاً من إطارات وأعوان مؤسسة صناعة الكوابل، اختيرت بطريقة عشوائية. وتمت المعالجة من خلال استخدام أساليب متعددة شملها البرنامج الإحصائي (SPSS). توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن السلامة المهنية تساهم في التقليل من حوادث العمل، كما أنه كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة الصناعية كلما قلت حوادث العمل.

- دراسة (Otitolaiye, AbdAziz, Munauwar, & Omer, 2021) بعنوان: العلاقة بين ثقافة السلامة التنظيمية وأداء السلامة: الدور الوسيط لنظام إدارة السلامة⁴.

The Relationship Between Organizational Safety Culture & Organization Safety Performance: The Mediating Role of Safety

Management System

هدفت هذه الدراسة التعرف على التأثير غير المباشر لنظام إدارة السلامة في العلاقة بين ثقافة السلامة التنظيمية وأداء سلامة المنظمة بالتطبيق على مجموعة من مؤسسات المأكولات والمشروبات الموجودة في لاغوس بنيجيريا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة للدراسة. شملت عينة الدراسة المبحوثة (134) ضابطا للسلامة المهنية من تلك المؤسسات، اختيرت بطريقة عشوائية. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنه على الرغم من أن ثقافة السلامة المهنية لها علاقة إيجابية كبيرة بأداء سلامة المنظمة، إلا أن تأثيرها سيكون أكثر إذا أنشأت مؤسسات المأكولات والمشروبات نظامًا قويًا لإدارة السلامة.

- دراسة (Ambrož,2015) بعنوان: ثقافة السلامة واستراتيجية بقاء الشركة.⁵

Safety culture and the company survival strategy

هدفت هذه الدراسة التعرف على ثقافة السلامة، باعتبارها ثقافة فرعية للثقافة التنظيمية، حيث أنها تتحكم في عوامل نجاح الأعمال في الشركات من خلال منظور النظام الذي اقترحه رولينهاغن (Rollenhagen,2000) والذي يرى أن العوامل البشرية والتقنية والتنظيمية تتأثر بثقافة السلامة، بالتطبيق على ثلاث شركات صناعية مختلفة موجودة في سلوفينيا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الإستبانة أداة للدراسة. شملت عينة الدراسة المبحوثة (655) من المديرين والخبراء وعمال الإنتاج، اختيرت بطريقة عشوائية. توصلت الدراسة إلى أن الاستراتيجية التنافسية الناجحة للشركات مبنية على جودة ثقافة السلامة.

- التعليق على الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة تجد الباحثة أن الدراسة الحالية تميزت عنها بكونها ركزت على - تبيان واقع ثقافة السلامة المهنية للمؤسسة ومدى التزامها بتطبيق وتوفير وتطوير برامج الوقاية من حوادث العمل، كما تميزت أيضاً بأنها ستقدم نتائج وتوصيات يمكن أن تستند عليها دراسات وأبحاث مستقبلية أخرى. في حين أن أغلب الدراسات الأخرى ركزت على دراسة السلامة المهنية من خلال تناول تأثير الجهات الداخلية في تحقيق عوامل السلامة، وإهمال العديد من العوامل الأخرى المؤثرة في نسبة وقوع الحوادث المهنية. كما أنها تشترك مع أغلب الدراسات السابقة من حيث الإعداد والمنهجية والأداة المستخدمة في الدراسة، كما نجد أن أغلبها أجريت في بيئات مختلفة.

المبحث الأول: ثقافة السلامة المهنية

المطلب الأول: ماهية ثقافة السلامة المهنية

ظهور مصطلح "ثقافة السلامة" أول مرة في تقرير الوكالة النووية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لعام 1987 (INSAG، 1988) عن كارثة تشيرنوبيل عام 1986⁶. ثم أصبح بعد ذلك مفهوم ثقافة السلامة بمثابة هيكل تفسير ومصدر للفهم الضمني في المقام الأول لإدارة الصحة والأمن والسلامة في المؤسسات اليوم.

الفرع الأول: مفهوم ثقافة السلامة المهنية

يشير (Ambrož, 2015) إلى أن "ثقافة السلامة المهنية تعد جانباً فرعياً من الثقافة التنظيمية للمؤسسات، والتي يُفترض أنها تؤثر على مواقف الأعضاء وسلوكهم فيما يتعلق بأداء المؤسسة المستمر للصحة والسلامة بشكل عام". ويعرفها بأنها: "التزام دائم بالسلامة ولها أولوية عالية في المؤسسة، حيث أن ثقافة السلامة المهنية هي نتيجة للإقرار بمخاطر عالية، وبيئة خالية من اللوم"⁷.

تعرف ثقافة السلامة المهنية بأنها: "مجموعة من المواقف وتصورات المخاطر التي تجعل الأفراد يثقون في تدابير السلامة لمؤسستهم".⁸

كما تعرف ثقافة السلامة المهنية بأنها: "مجموعة من الإجراءات تتخذ لتحقيق بيئة عمل مأمونة خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث، تنعدم فيها الأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال مع المحافظة على عناصر الإنتاج في أمان تام من كافة الأخطار".⁹

وتعرف أيضاً بأنها: "مؤشر رئيسي على أداء السلامة".¹⁰

تعرف الباحثة ثقافة السلامة المهنية بأنها: الثقافة التي تتضمن جملة الخطط المتعلقة بالوقاية من أخطار المهنة (إصابات العمل، والأمراض المهنية، والتلوث)، والتي يكون فيها للعاملين والمؤسسة معاً الحق في بيئة آمنة وصحية.

الفرع الثاني: التعددية الثقافية للمؤسسات و ثقافة السلامة المهنية

نتج عن الواقع التعددي والمعقد للمؤسسات الحديثة ثقافات فرعية مختلفة وتصورات مختلفة للسلامة المهنية، إذ تعد هذه السمة الأكثر أهمية في المؤسسة، ويجب أخذها في الاعتبار عندما يتم تنظيم الاستقلالية الآمنة للمهام وبيئة العمل.

في هذا السياق يرى (Martin, 1992) أن "ثقافة السلامة المهنية هي رابطة تقاطع فيها التأثيرات الظرفية، مما يخلق مجموعة متداخلة من الثقافات الفرعية داخل الحدود التنظيمية".¹¹

إنّ استقلالية السلامة المهنية في مهمة العمل تتكون من حقائق مختلفة مبنية اجتماعياً، لا يمكن تنفيذها إلا من خلال تحسينات السلامة المهنية المحددة بدقة، من خلال توجيه الفرد نحو السلامة، ومن خلال توجيه التحفيز الداخلي.

كما أنّ فكرة أنّ ثقافات المؤسسات تعكس القيم والمعتقدات والسلوكيات "المشتركة"

يواجهها منظور التجزئة حسب ما يراه¹².

إنّ العلاقات بين مظاهر ثقافة السلامة المهنية ليست متسقة بشكل واضح ولا غير متسقة بشكل واضح، كما أنّ العلاقات المتضمنة في ثقافة السلامة المهنية الفرعية معقدة وتحتوي على عناصر من التناقض والارتباك، حيث إنّ الإجماع لا يكون على مستوى المؤسسة ولا يقتصر على ثقافة فرعية معينة، وإنّما هو عابر وموضوع محدد ينتج روابط قصيرة بين الأفراد والمجموعات إذا تم تغيير السياق¹³،

وتفسير ذلك حسب (Irani, Sharp, & Kagioglou, 1997)، هي أنّه ليس كل أعضاء المؤسسة يشتركون في نفس المواقف أو يستجيبون بنفس الطريقة في سياق معين.¹⁴ في هذا الإطار يمكن القول أنّ هناك ثقافة سلامة مهنية سائدة في مؤسسة معينة تفرزها ثقافة السلامة في المجتمع، ولكن هناك اختلافات في هذا الموضوع، لا سيما في مظاهر نفس قواعد وإجراءات السلامة. على سبيل المثال، قد تختلف المؤسسات في تطبيق معايير السلامة المحددة وتفسيرها، وقد تتباين في الطرق المستخدمة للتدريب والتوعية بالسلامة، وكذلك في طرق توثيق وتقييم المخاطر المهنية. يجب أن يؤخذ هذا الاختلاف في الاعتبار عند تبادل المعرفة والخبرات بين المؤسسات، أكثر من ذلك، هناك اختلافات في موضوع ثقافة السلامة المهنية بين المؤسسات، ومن المستبعد أن تظهر ثقافات سلامة مهنية متجانسة.

الفرع الثالث: ثقافة السلامة المهنية والدور الابتكاري للثقافة التنظيمية والثقافات الفرعية:

خلقت المزايا التكنولوجية الجديدة فرصاً للمؤسسات الحديثة لتحقيق أهدافها من خلال دعم أنواع جديدة من الأشكال والعمليات التنظيمية. وخلال العقد الماضي، تم تقديم عدد كبير من نماذج إعادة الهندسة تنقسم هذه النماذج بشكل عام إلى فئتين، الأولى: تأخذ وضعاً تنظيمياً قائماً في الاعتبار بشكل صريح كأساس لجهود إعادة التصميم، والثانية: تصمم

عمليات وهياكل جديدة (Ambrož, 2015, p3).¹⁵

يمكن أن تؤدي الاختلافات في موضوع ثقافة السلامة والوقاية المهنية إلى تعارض أو توافق وجهات النظر المشتركة للعاملين والإدارة حول السلامة، باعتبار أن مختلف الثقافات الفرعية هي واحدة من أهم المزايا التنافسية للمؤسسات، إذ أنها مصدر قيم لإمكانيات التغيير المبتكرة. علاوة على ذلك، فإنها أداة توضيحية لحل مشاكل السلامة المهنية المعقدة.

حيث يشير (Harvey, et al, 2002) إلى أن ثقافة السلامة المهنية تختلف من الناحية المفاهيمية لمجموعات مختلفة من العاملين، وأرباب العمل، والمقاولين، وما إلى ذلك في المؤسسة، يحددها الخبراء من خلال معايير السلامة المهنية، واستراتيجية تجنب المخاطر، والحاجة إلى إدارة السلامة المهنية.¹⁶ وبالتالي، فمن الممكن أن تكون الحوادث وانتهاكات أنظمة السلامة داخل المؤسسة ناتجة عن وجود أكثر من ثقافة سلامة مهنية واحدة.

إن العامل في عصر التطور والتغير التكنولوجي يعتبر هو مُحدّد الأهداف، ومالك المهمة، وفي الوقت نفسه مشارك في العلاقة مع زملاء العمل، بحيث يكون هو المخطط لسلامة مكان العمل في المؤسسة والمسؤول عن جودتها داخليا وخارجيا. كما أن المؤسسة يمكن أن تؤثر على القيم والسلوك والأفراد، والتي تم في نفس الوقت إنشاؤها من قبل نفس الأفراد، حيث تساهم المكافآت والحساسية تجاه البيئة بمرور الوقت في الاتجاه نحو توحيد الأفراد داخل المؤسسة، وبالمثل في الاتجاه نحو توحيد المؤسسات داخل البيئة الخارجية.¹⁷

المطلب الثاني: أهمية ثقافة السلامة المهنية في المؤسسة

تبرز أهمية ثقافة السلامة المهنية باعتبارها من متطلبات العمل للمحافظة على العاملين وحياتهم داخل المؤسسة وتوفير بيئة عمل سليمة وآمنة لهم، والأمر نفسه بالنسبة للمؤسسة.

يمكن أن نوجز أهمية ثقافة السلامة المهنية فيما يلي:¹⁸

- تعزيز المعافاة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين: من خلال توفير الدعم اللازم لحفظ قدرتهم على العمل مهنيًا واجتماعيًا وتطويرها.
- تعزيز العمل الصحي: من خلال تطوير بيئات العمل الصحية، وتنظيم العمل المرشد.
- حفظ وتعزيز حق العاملين: من خلال اتقاء الحوادث والأمراض المهنية والسيطرة عليها، والقضاء على المخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل.
- تمكين العاملين: من خلال دعمهم في ممارسة حياة منتجة اجتماعيًا واقتصاديًا والمساهمة إيجابيًا في التنمية المستدامة.
- تقليل تكاليف العمل: من خلال الإدارة السليمة لبيئة العمل لتجنب المخاطر المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية، وكذلك تعطل العمل.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: من خلال التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية والتي لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية فقط، بل يمتد إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذا الزبائن المتعاملين معها.
- توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.
- دعم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين: من خلال عمل الإدارة الجيدة للسلامة المهنية على خلق السمعة الجيدة للمؤسسة، وهو ما ينتج عنها استقطاب الأفراد.

المطلب الثالث: برامج ثقافة السلامة المهنية المتبعة في المؤسسات

يستوجب اتباع برامج السلامة المهنية لتوفير الأمان وحماية العاملين أثناء القيام بمختلف الأعمال في المؤسسات على اختلافها من خلال:¹⁹

- توفير كادر متخصص في مواضيع السلامة العامة.
 - متابعة تنفيذ التعليمات المتعلقة بسلامة العاملين.
 - عقد ورش عمل ودورات في مواضيع السلامة العامة للعاملين.
 - تثبيت لوحات إرشادية وتحذيرية في مختلف مواقع العمل.
 - القيام بجولات للتأكد من قيام العاملين بتطبيق إجراءات السلامة.
 - متابعة إصابات العمل في مختلف المواقع وإعداد تقارير دورية.
 - توفير معدات ومستلزمات السلامة العامة، مع التحقق في إصابات العمل والحد منها.
 - إجراء تقييم دوري للمخاطر المحتملة في مواقع العمل. يتضمن ذلك تحليل المخاطر وتحديد العوامل المحتملة للإصابات والحوادث وتقديم التوصيات.
 - دراسة أسباب الحوادث والإصابات ووضع الإحتياطات الكفيلة بمنعها.
 - توفير وسائل الإسعافات الأولية، والعدد الوقائية حسب ظروف العمل ومقتضياته.
- وفي أثناء ذلك، يجب على المؤسسات تقييم برامج ثقافة السلامة المهنية المتبعة لديها باستمرار، من خلال القيام بمتابعة تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها، خاصة وأن التوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية لا يكفیان، بل يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة من داخل المؤسسات وخارجها.
- تجدر الإشارة إلى أنه لا بد من وجود تشريع خاص بالسلامة المهنية، يكون بمثابة قانون تصدر بمقتضاه الأنظمة والتعليمات والقرارات التي تحدد مفاهيمه وتوضح حدود تطبيقه، ويندرج هذا التشريع ضمن قانون العمل، بحيث يلبي الحاجة من إيجادها وهي الالتزام بمتطلبات السلامة المهنية والرقابة القانونية على الجهات التي تعتمد تجاوز هذا التشريع، كما

ويجب على الحكومات تطويره ليواكب التغيرات التي تحدث في بيئة العمل.

المبحث الثاني: ماهية حوادث العمل

إنّ من أهداف ثقافة السلامة المهنية الحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها المورد البشري (العامل)، الذي يعد المحرك الأساسي لنشاط أي مؤسسة، وهو ما يفرض توفير بيئة عمل صحية وآمنة من أجل زيادة أدائه والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، هذه الأخيرة، تسبب خسائر وأضرار فادحة مادية ومعنوية مباشرة وغير مباشرة يتأثر الجميع بها، سواء كان الفرد العامل من تعرض للحوادث/المرض، أو زملاؤه، أو أسرته، أو المؤسسة التي يعمل فيها.

المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل

يشير مفهوم حوادث العمل إلى "كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي، تتميز بقدر من المفاجئة"²⁰. وعبرة (مساسا بجسم الإنسان) تعني كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة.

وعُرفَت حوادث العمل بأنّها: "ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل مهما كان السبب، على أن يكون سبب وقوعه خارجيا، يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة"²¹.

وتعرف أيضا بأنّها: "واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف عمل غير آمنة قد تؤدي إلى ضرر أو خسارة اقتصادية من جهة، أو حدوث إصابة أو ضرر للعامل أو العاملين من جهة أخرى، وقد تسبب ضررا جسدياً أو نفسياً يمتد لوقت طويل"²².

كما عُرِفَت حوادث العمل في منهجية (ESAW) بأنّها: حدث منفصل في سياق العمل يؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي". وعبرة (سياق العمل) تعني أثناء الانخراط في نشاط

مهني أو أثناء الوقت الذي يقضيه في العمل²³.

تعرف الباحثة حوادث العمل بأنها: حدث غير متوقع يقع للعامل أثناء سير العمل، وينتج عنه أضرار أو إصابات جسدية ومعنوية تصيب العامل أو زملاؤه أو المعدات أو الممتلكات.

الفرع الأول: أسباب حوادث العمل

يعدد الباحثون سببين لحوادث العمل، هما:²⁴

- الظروف الخطيرة في بيئة العمل: تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية، التي تهيأ لحدوث الحادث وتجعل وقوعه محتملا. ومن أمثلة هذه الظروف: وضع الآلات على نحو غير منتظم، الإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، وكذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه أو الشحوم مما يسهل الانزلاق والسقوط الحر.
- الأفعال الخطيرة والسلوكات غير الآمنة: تتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث، أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث. ومن أمثلة هذه الأفعال: تحريك آلة أو الاصطدام بها، بحيث تسقط على العامل فتصيبه، أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها.

الفرع الثاني: تصنيف حوادث العمل

يمكن تصنيف حوادث العمل كالاتي:²⁵

- درجة خطورة الإصابات: يجب التفرقة بين الحوادث الصغيرة التي يسهل علاجها والشديدة التي تؤدي إلى الوفاة أو العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لفترة طويلة.
- نوع العمل: يجب معرفة نوع العمل الذي تقع فيه الحوادث والإصابات مهما كان السبب، كما أنه من المفيد معرفة درجة خطورة الوظيفة، حيث لا يمكن القول أن معدل الحوادث

- في مؤسسة معينة عالٍ إلا إذا قورن بالمؤسسات الأخرى.
- وقت حدوث الإصابة : يجب تسجيل الوقت الذي تقع فيه الحادثة حتى يمكن تحديد أوقات العمل التي تتعدد فيها الإصابات والحوادث عن غيرها.
 - الأسباب المباشرة للحوادث: يجب معرفة السبب المباشر للحوادث إذا أمكن الحصول على بيانات من الأفراد الذين شاهدوه، كعطب الآلة المستخدمة في العمل، أو مخالفة العاملين لقواعد السلامة المهنية المختلفة.

المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

المطلب الأول: النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: ما طبيعة برامج السلامة المهنية المتوفرة في مؤسسة أسמידال- عناية لضمان صحة وسلامة العاملين من وجهة نظرهم ؟. للإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لطبيعة برامج السلامة المهنية المتوفرة في المؤسسة محل الدراسة..

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والنسب المئوية

لطبيعة برامج السلامة المهنية

التقدير	النسبة المئوية	المتوسطات الحسابية	طبيعة برامج السلامة المهنية
مرتفع	87.6	4.38	الظروف الفيزيائية المناسبة
مرتفع	63.2	3.16	التدريب في مجال السلامة المهنية
مرتفع	79.4	3.97	اللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة المهنية
متوسط	51.8	2.59	الأجهزة الخاصة بالحماية الشخصية
منخفض	36.6	1.83	الالتزام بتطبيق إجراءات السلامة المهنية
مرتفع	71.8	3.59	المستوى العام

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

- يبين الجدول (03): أن المستوى العام لطبيعة برامج السلامة المهنية المتوفرة في مؤسسة أسמידال - محل الدراسة كان مرتفعاً بنسبة (71.8٪) ومتوسط حسابي (3.59).
 - كما أن أكبر نسبة لطبيعة برامج السلامة المهنية كانت لظروف الفيزيائية المناسبة ونسبة (87.6٪)، يليه نسبة اللوائح والقوانين إذ بلغت (79.4٪) ثم نسبة التدريب في مجال السلامة المهنية حيث بلغت (63.2٪) وكلها بدرجة مرتفعة. أما برامج السلامة المهنية الأخرى فجاءت بنسب منخفضة ومتوسطة.
 - تعزو الباحثة هذه النتيجة (المرتفعة) للمستوى العام لطبيعة برامج السلامة المهنية المتوفرة في مؤسسة أسמידال - عناية محل الدراسة إلى إقتناع العاملين بتوافرها وقدرتها على ضمان سلامة حياتهم في مكان العمل.
- المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثاني: ما العوامل المؤثرة في فعالية تطبيق وتوفير وتطوير برامج الوقاية والحد من حوادث العمل في مؤسسة أسמידال - عناية من وجهة نظر العاملين فيها؟** للإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب التكرارات والنسب المئوية للعوامل المؤثرة في فعالية تطبيق وتوفير وتطوير برامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول 4: التكرارات والنسب المئوية للعوامل المؤثرة

في برامج السلامة المهنية

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	الاسم	العوامل المؤثرة في برامج السلامة المهنية
1	23.12	34	ساعات العمل	الأفعال الخطيرة والسلوكات غير الآمنة
4	13.61	20	درجة الحرارة	
7	5.44	08	الإضاءة	

6	11.57	17	التهوية	
3	14.29	21	الضوضاء	
5	12.92	19	عدم الانتباه	
2	19.05	28	عوامل أخرى	
	100	147	المستوى العام	
7	7.48	11	مساحة البناء	الظروف الخطيرة في بيئة العمل
5	12.93	19	عدم ترتيب الآلات	
3	15.65	23	عدم الصيانة	
4	14.96	22	عدم الخبرة	
6	10.88	16	عدم التوعية	
2	17.01	25	قلة المراقبة	
1	21.09	31	عوامل أخرى	
	100	147	المستوى العام	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

- يبين الجدول (04): أن أكبر نسبة لعوامل الأفعال الخطيرة والسلوكيات غير الآمنة كانت لـ "ساعات العمل" وبنسبة بلغت (23.12٪)، وأقل نسبة كانت لـ "الإضاءة" وبنسبة بلغت (5.44٪). أما العوامل الأخرى المؤثرة فجاءت بنسبة (19.05٪).
- كما يبين الجدول (04): أن أكبر نسبة لعوامل الظروف الخطيرة في بيئة العمل كانت لـ "عوامل أخرى" مؤثرة وبنسبة بلغت (21.09٪)، وأقل نسبة كانت لـ "مساحة البناء" وبنسبة بلغت (7.48٪).

المطلب الثالث: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث: ما مدى التزام مؤسسة أسמידال - عنابة بتطبيق وتوفير برامج السلامة والوقاية من حوادث العمل من وجهة نظر العاملين أنفسهم

٩. للإجابة عن هذا التساؤل، تم حساب المتوسطات الحسابية لمدى إلتزام المؤسسة محل الدراسة بتطبيق وتوفير برامج السلامة والوقاية من حوادث العمل من وجهة نظر العاملين أنفسهم، والجداول (05) و (06) تبين نتائج ذلك.

الجدول 5: المتوسطات الحسابية لمدى الإلتزام بتطبيق وتوفير برامج السلامة والوقاية لمجال

مستوى الإشراف

رقم العبرة	المجال أو البعد	المتوسطات الحسابية	الرتبة	التقدير
/	مستوى الإشراف	4.01	/	مرتفع
1	توجد جهات خارجية مختصة بالسلامة تعمل على رقابة المؤسسة	3.97	1	مرتفع
5	توجد داخل المؤسسة جهات مختصة بأمور الرقابة والسلامة	3.81	2	مرتفع
3	المراقبون مؤهلون في مجال السلامة المهنية.	3.75	3	متوسط
6	تمارس الجهات الداخلية عملها بصفة دورية.	3.67	4	متوسط
2	تجري الجهات الخارجية الرقابة بصفة دورية	3.50	6	متوسط
4	هناك فترة كافية للرقابة الخارجية	3.62	5	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

- يبين الجدول (05): أن المستوى العام لمجال مستوى الإشراف في المؤسسة محل الدراسة كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.01).
- أن العبرة رقم (02) كانت بدرجة متوسطة، وباقي العبارات كانت بتقدير مرتفع. وكان أكبر تقدير للعبرة رقم (01) "توجد جهات خارجية مختصة بالسلامة تعمل على رقابة

المؤسسة " بمتوسط حسابي بلغ (3.97)، وكان أقل تقدير للعبارة رقم (02) " تجري الجهات الخارجية الرقابة بصفة دورية " بمتوسط حسابي بلغ (3.50).

- وتعزو الباحثة هذه النتيجة (المرتفعة) لمجال مستوى الإشراف في المؤسسة محل الدراسة إلى وجود متابعة ورقابة مستمرة لتنفيذ وتقييم برامج السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل من قبل الجهات المختصة داخل المؤسسة وخارجها تؤكد وعيها والتزامها بتحسين ظروف العاملين وتأمين بيئة عمل صحية، حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها.

الجدول 6: المتوسطات الحسابية لمدى الالتزام بتطبيق وتوفير برامج السلامة والوقاية لمجال الأنظمة والقوانين

رقم العبارة	المجال أو البعد	المتوسطات الحسابية	الرتبة	التقدير
/	الأنظمة والقوانين	3.85	/	مرتفع
9	هناك جهات متخصصة في تطوير أنظمة وقوانين السلامة المهنية	3.91	3	مرتفع
11	تعمل المؤسسة على تطوير أنظمة السلامة لتقليل حوادث العمل	3.95	2	مرتفع
12	توجد قوانين داخلية تجبر على الالتزام بأنظمة السلامة المهنية	4.07	1	مرتفع
8	تتوفر اللوائح الخاصة بالسلامة المهنية دخل المؤسسة	3.86	4	مرتفع
10	هناك قبول ورضا للعاملين في المؤسسة لأنظمة	3.82	5	مرتفع

			السلامة المهنية	
مرتفع	6	3.77	تتخذ المؤسسة إجراءات حازمة في عدم الالتزام بأنظمة السلامة	13
مرتفع	7	3.70	توجد جهات خارجية تهتم بأنظمة السلامة داخل المؤسسة	7

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.23).

- يبين الجدول (06): أن المستوى العام لمجال الأنظمة والقوانين في المؤسسة محل الدراسة كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.85).
- أن جميع العبارات كانت بتقدير مرتفع. وكان أكبر تقدير للعبارة رقم (12) "توجد قوانين داخلية تجبر على الالتزام ببرامج السلامة المهنية" بمتوسط حسابي بلغ (4.07)، وكان أقل تقدير للعبارة رقم (07) "توجد جهات خارجية تهتم بالسلامة المهنية داخل المؤسسة" بمتوسط حسابي بلغ (3.70).
- وتعزو الباحثة هذه النتيجة (المرتفعة) لمجال الأنظمة والقوانين إلى إهتمام المؤسسة محل الدراسة بالأنظمة والتعليمات والقرارات التي تدرج ضمن قانون العمل، بمعنى الإلتزام بمتطلبات السلامة المهنية والرقابة القانونية على الجهات التي تعتمد تجاوز هذه الأنظمة والقوانين لحماية ووقاية العاملين من الأمراض المهنية وحوادث العمل.

المطلب الرابع: النتيجة العامة

من خلال ما سبق؛ وإستناداً إلى نتائج التساؤلات المتحصل عليها، فإنه يتضح أن لثقافة السلامة المهنية دور ايجابي وفعال في تأمين بيئة العمل يمس بشكل مباشر كل من مؤسسة أسميدال - عنابة (ASMIDAL - Annaba) والعاملين لديها، والذي قد يؤدي حتماً إلى

الوقاية والحد من حوادث العمل، وذلك عن طريق دعم هذه الثقافة وترسيخها في ذهنية العاملين، وارباب العمل للوقاية والحد من حوادث العمل المختلفة. إلا أنه، وبالرغم من إهتمام المؤسسة المبحوثة بتحسين ظروف العاملين فيها من خلال المجهودات المبذولة لتأمين بيئة عمل صحيّة وسليمة، فإنّ هذه المجهودات تبقى غير كافية وبعيدة نسبياً عن المنتظر للمحافظة على سلامة العاملين.

وعليه؛ يمكن القول أنّ الفرضية العامة للدراسة والتي تنص على " تتوافر لدى مؤسسة أسמידال-عناية ثقافة السلامة المهنية تترجم مدى إلزامها بتطبيق وتوفير وتطوير برامج الوقاية من حوادث العمل " قد تحققت نسبياً.

خاتمة

- توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها في النقاط التالية:
- تبين من خلال المراجعة النظرية للمفاهيم والمعرفة النظرية لمفهوم ثقافة السلامة المهنية في المؤسسات، أنّ لها تأثيراً كبيراً في نشر الوعي الوقائي والأمني لدى العامل وصاحب العمل يسهم بشكل مباشر في الوقاية والحد من حوادث العمل .
 - بينت نتائج الدراسة أنّ المستوى العام لطبيعة برامج السلامة المهنية المتوفرة في مؤسسة أسמידال كان مرتفعاً بنسبة (71.8٪) ومتوسط حسابي (3.59).
 - أظهرت نتائج الدراسة أنّ أكبر نسبة لعوامل الأفعال الخطيرة والسلوكيات غير الآمنة كانت لـ "ساعات العمل" وبنسبة بلغت (23.12٪)، وأقل نسبة كانت لـ "الإضاءة" وبنسبة (5.44٪). أمّا العوامل الأخرى فجاءت بنسبة (19.05٪).
 - أظهرت نتائج الدراسة أنّ أكبر نسبة لعوامل الظروف الخطيرة في بيئة العمل كانت لـ "عوامل أخرى" مؤثرة وبنسبة بلغت (21.09٪)، وأقل نسبة كانت لـ "مساحة البناء"

وبنسبة بلغت (7.48%).

- أظهرت نتائج الدراسة أنّ المستوى العام لمجال مستوى الإشراف في المؤسسة محل الدراسة كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.01).
- أظهرت نتائج الدراسة أنّ المستوى العام لمجال الأنظمة والقوانين في المؤسسة محل الدراسة كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.85).
- اتضح من نتائج الدراسة النظرية والعملية أنّ مؤسسة أسמידال-عنابة محل الدراسة مهتمة نسبياً بتحسين ظروف العاملين وتأمين بيئة عمل صحيّة وسليمة من خلال توفير وسائل العمل، إلا أنّ هذا الاهتمام مازال تشوبه بعض النقائص والتي لها الأثر السلبي على أداء العاملين عند القيام بالمهام الموكلة لهم.
- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:
- يجب على مؤسسة أسמידال العمل على تكوين العمال على الوقاية من حوادث العمل وتشمل المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية والتنظيمية والعلائقية.
- يجب على إدارة مؤسسة أسמידال-عنابة والمؤسسات الجزائرية بشكل خاص تبني نظام إدارة السلامة المهنية.
- ضرورة اهتمام المؤسسات الجزائرية بشكل عام، ومؤسسة أسמידال-عنابة بالمخاطر من الشكل الصناعي نحو الشكل النفسي والاجتماعي.
- العمل على إنشاء وإرساء مركز يقظة متخصص داخل مؤسسة أسמידال-عنابة يقوم بدور المتابعة المستمرة لمجريات تطبيق إجراءات السلامة المهنية، وداعماً لدور لجنة النظافة والأمن و ظروف العمل.
- ضرورة تطبيق معايير و مواصفات دولية معتمدة حتى تضمن مؤسسة أسמידال - عنابة

مصدقية في أدائها تجاه السلامة المهنية.

- العمل تطوير سياسة تكوين تشمل المخاطر المهنية بأبعادها النفسية والاجتماعية والتنظيمية والعلائقية بالإعتماد على أدوات قياس ذات موثوقية عالية حتى تستطيع المؤسسة وضع لوحة قيادة تجاه إدارة السلامة المهنية.
- العمل على تفعيل النشاطات العلمية من ندوات وملتقيات مع الشركاء الأكاديميين والإجتماعيين والإقتصاديين لمناقشة المواضيع المتعلقة السلامة المهنية.
- فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية، توصي الدراسة الباحثين بإجراء المزيد من الدراسات عن ثقافة السلامة المهنية في المؤسسات وربطها بمتغيرات لم تتطرق لها الدراسة الحالية كدور ثقافة السلامة و الوقاية المهنية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات وغيرها، وفي مجتمعات بحثية أخرى كالبنوك والشركات والمؤسسات العمومية والخاصة.

الهوامش

¹ Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R., *Multivariate Data Analysis* (7 ed.). New York: Pearson, 2010, p157.

² جمال الدين عاشوري، ثقافة السلامة المهنية: مقاربات سوسيو-تنظيمية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 16(4)، 2019. الصفحات 49-64.

³ أمينة سلامة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة - نموذجاً. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية. بسكرة: جامعة محمد خيضر، 2018.

⁴ Otitolaiye, V., Abd Aziz, F., Munauwar, M., & Omer, F., The Relationship Between Organizational Safety Culture and Organization Safety Performance: The Mediating Role of Safety Management System. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 11(3), 2021. pp. 148-157.

⁵ Ambrož, M., *Safety culture and the company survival strategy*. Faculty Of Organisation Studies. Novo Mesto University, 2015.

⁶ Cooper, M., Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*, 36(2), 2000, p.115. pp. 111-136.

⁷ Ambrož, M. op. cit, p2.

⁸ Wiegmann, D., Zhang, H., Von Thaden, T., Sharma, G., & Gibbons, A, *A synthesis of safety culture and safety climate research*. University of Illinois Aviation Research Lab Technical, 2002, p5.

⁹ مجدى عبد الله شراره، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل. القاهرة، مصر: مؤسسة فريدريش إيبيرت، 2016، ص12.

¹⁰ Cox, S., & Flin, R, *Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? An International Journal of Work, Health & Organisations*, 12(3), 1998, p189. pp. 189-201.

¹¹ Martin, J, *Cultures in organizations : three perspectives*. New York: Oxford University Press, 1992, p111.

¹² Ibid, p115.

¹³ Martin, J., & Frost, P., *The Organizational Culture War Games: A Struggle for Intellectual Dominance*. In R. Clegg, & C. Hardy, *Studying Organization: Theory & Method London*. SAGE Publications, 1999, p355.

¹⁴ Irani, Z., Sharp, J., & Kagioglou, M, communicating through self-directed work teams (SDWTs) within an SME learning organization. *Journal of Workplace Learning*, 9(6), 1997, p204. pp. 199-205.

¹⁵ Ambrož, M. op. cit, p3.

¹⁶ Harvey, J., Erdos, G., Bolam, H., & Gregory, D., *An examination of different safety cultures in a nuclear processing plant. Risk, Decision and Policy*, 7(1), 2002, p78. pp. 69-80.

¹⁷ Krell, T., *Organizational longevity and technological change. journal of Organizational Change Management*, 13(1), 2000, p11. pp. 8-13.

¹⁸ سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية (ط 3). عمان، الأردن: دار وائل للطباعة، 2020، ص15.

¹⁹ قتيبة أحمد الطراونة، أهمية الأمن والسلامة للحد من إصابات العمل في المنشآت الصناعية. مجلة بحوث التربية النوعية، 48، 2017، ص417. الصفحات 411-439.

²⁰ محمد حلمي مراد، التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية. القاهرة، مصر: جامعة الدول العربية. معهد الدراسات العربية، 1972، ص45.

²¹ Grandguillot, D., *Droit du travail et de la sécurité sociale* (éd. 9). Gualino, Paris: Les Zoom's, 2006, p254.

²² Ferrand, S., *La gestion des accidents du travail: Mode d'emploi* (éd. 2). Le Mans, France: Gereso Editions, 2008, p9.

²³ Eurostat, *European Statistics on Accidents at Work (ESAW)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, p5.

²⁴ أمينة سلامة، مرجع سابق، ص40.

²⁵ رمضان عموم، و حمزة معمري، حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 3(3)، 2010، ص558. الصفحات 553-567.